

## קופיקס גרופ בע"מ ("החברה")

לכבוד  
הבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ  
[www.tase.co.il](http://www.tase.co.il)

לכבוד  
רשות ניירות ערך  
[www.isa.gov.il](http://www.isa.gov.il)

ג.א.נ.,

הנדון: דיווח מיידי מתוקן ערוך בהתאם לתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א – 2001, לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970 ולחוק החברות, התשנ"ט-1999 בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה

ניתן בזאת דו"ח מיידי מתוקן בהתאם לתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א – 2001 (להלן: "התקנות"), לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970 (להלן: "תקנות הדוחות") ולחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה שתתכנס ביום ראשון רביעי, ה-16.1.2019, בשעה 00:16:11 (להלן: "האסיפה" או "האסיפה הכללית"), במשרדי החברה – ברחוב זרחין 10, רעננה (להלן: "משרדי החברה").

בעלי השליטה בחברה הודיעו לחברה כי בכוונתם לפעול בהתאם להוראות סעיף 74 לחוק החברות לשם דחיית הדיון בנושאים מס' 1.21-2 עד 1.51-5 שעל סדר יומה של האסיפה ליום 23.1.2019 (באותו מקום ובאותה שעה) ("האסיפה הנמשכת"), וזאת על מנת לתת שהות לבעלי מניות מקרב הציבור, לרבות גופים מוסדיים והחברה המייעצת להם, לבחון את השינויים המפורטים בדו"ח מיידי זה ולהצביע ביחס אליהם באסיפה הנמשכת.

### 1. הנושאים על סדר יומה של האסיפה הכללית

#### 1.1 מינוי מר רן אפרתי כיו"ר דירקטוריון החברה

על פי תקנה 103 לתקנון החברה – יו"ר דירקטוריון ימונה ויפוטר על ידי האסיפה הכללית.

נוסח ההחלטה המוצעת: למנות את מר רן אפרתי כיו"ר דירקטוריון החברה.

#### 1.2 אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה

אישור מדיניות תגמול מעודכנת בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות המצורפת כנספח א' לדו"ח זה (להלן: "מדיניות התגמול המעודכנת"). מדיניות התגמול המעודכנת תחול על נושאי משרה בחברה ועל נושאי משרה בחברות הבת של החברה - אורבן קופיקס בע"מ (להלן: "אורבן קופיקס")<sup>1</sup> וסופר קופיקס בע"מ (להלן: "סופר קופיקס")<sup>2</sup>. לפרטים בדבר מדיניות התגמול המעודכנת של החברה ראו סעיף 222 להלן.

נוסח ההחלטה המוצעת: לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת המצורפת כנספח א' לדו"ח זה.

<sup>1</sup> אורבן קופיקס הינה חברה בת בבעלות מלאה של החברה.  
<sup>2</sup> החברה מחזיקה ב-70% מהון המניות המונפק והנפרע של סופר קופיקס ורשת רמי לוי שיווק השקמה 2006 בע"מ (להלן: "רשת רמי לוי") מחזיקה ב-30% מהון המניות המונפק והנפרע של סופר קופיקס.

1.3 אישור תנאי כהונה והעסקה כיו"ר דירקטוריון החברה - מר רן אפרתי

בכפוף לאישור המינוי (נושא מס' 1.11.11-1 על סדר היום), אישור תנאי הסכם ניהול בין החברה לבין מר רן אפרתי, בעצמו ו/או באמצעות חברה בבעלותו ובשליטתו (להלן: "מר אפרתי"), לפיו מר אפרתי בלבד יעמיד שירותי ניהול כיו"ר דירקטוריון החברה, הכל כמפורט בסעיף 333 להלן (להלן: "הסכם ניהול יו"ר").

נוסח ההחלטה המוצעת: לאשר את תנאי הסכם ניהול יו"ר בין החברה לבין מר אפרתי.

1.4 אישור תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה – מר אירם אפרים גרייבר

אישור תנאי הסכם ניהול בין החברה לבין גר.אר. ניהול והחזקות בע"מ - חברה בבעלות מלאה של מר אירם אפרים גרייבר (להלן: "חברת הניהול" ו-"מר גרייבר", בהתאמה), לפיו חברת הניהול תעמיד, באמצעות מר גרייבר בלבד, שירותי ניהול כמנכ"ל החברה<sup>3</sup>, הכל כמפורט בסעיף 444 להלן (להלן: "הסכם ניהול מנכ"ל").

נוסח ההחלטה המוצעת: לאשר את תנאי הסכם ניהול מנכ"ל בין החברה לבין חברת הניהול.

1.5 אישור מתן התחייבות לפטור ולשיפוי לנושאי משרה, לרבות לבעלי השליטה בחברה ו/או למי מטעמם ו/או לקרוביהם

ביום 11.1.2019 תקנתיה 58 תקופה של 3 שנים ממועד אישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה מתן כתבי פטור ושיפוי לבעלי שליטה בחברה ו/או קרוביהם<sup>4</sup>. לפיכך, מובא לאישור מתן כתבי פטור ושיפוי בנוסח המצורף כנספח ב' לדו"ח זה לנושאי משרה המכהנים בחברה ו/או בחברה אחרת (כהגדרת המונח להלן) ולאלו שיכהנו בעתיד (מעת לעת), לרבות לנושאי משרה הנמנים על בעלי השליטה בחברה ו/או מי מטעמם ו/או קרוביהם המכהנים בחברה ו/או בחברה אחרת (כהגדרת המונח להלן) ולאלו שיכהנו בעתיד (מעת לעת), הכל כמפורט בסעיף 555 להלן.

"חברה אחרת", משמע - חברה בת ו/או חברה קשורה ו/או תאגיד אחר כלשהו בו מחזיקה/תחזיק החברה בניירות ערך במישרין ו/או בעקיפין.

תוקף כתבי הפטור והשיפוי ביחס לנושאי משרה שהינם בעלי השליטה ו/או מי מטעמם ו/או קרוביהם יהיה עד לחלוף 3 שנים ממועד אישור האסיפה הכללית.

בכתבי הפטור והשיפוי שניתנו עובר למועד דו"ח זה לדח"צים ולדירקטור הבלתי תלוי המכהנים בחברה וכן לנושאי משרה אחרים המכהנים בחברה ו/או בחברה אחרת אשר אינם נמנים על בעלי השליטה בחברה ו/או קרוביהם עובר למועד דו"ח זה לא יחול כל שינוי והם ימשיכו לעמוד בתוקף ולחול עד למועד אישור האסיפה את כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים (כהגדרת המונח בסעיף 5.25.2 להלן) וממועד אישור האסיפה (בכפוף לאישורה) יחולו לגביהם כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים (כהגדרת המונח בסעיף 5.25.2 להלן). היה והאסיפה לא תאשר את כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים ימשיכו לחול על נושאי משרה כאמור כתבי הפטור והשיפוי הקיימים (כהגדרת המונח בסעיף 5.25.2 להלן).

עוד מובהר כי אין באישור מתן כתב פטור ושיפוי כאמור כדי לגרוע מכתבי הפטור ו/או השיפוי שניתנו למי מנושאי המשרה בחברה ו/או בחברה אחרת ביחס לתקופה שעובר לאישור מתן כתבי הפטור והשיפוי בנוסח המצורף כנספח ב' לדו"ח זה.

<sup>3</sup> יצוין כי מר גרייבר מכהן גם כמנכ"ל אורבן קופיקס וצפוי להתמנות כמנכ"ל סופר קופיקס.  
<sup>4</sup> לפרטים ראו דיווח מיידי של החברה מיום 12.1.2016 (מס' אסמכתא – 2016-01-008389). המידע האמור מובא בדרך של הפניה.

נוסח ההחלטה המוצעת: לאשר מתן כתבי פטור ושיפוי מעודכנים לנושאי משרה, לרבות לנושאי משרה הנמנים על בעלי השליטה בחברה ו/או מי מטעמם ו/או קרוביהם המכהנים בחברה ו/או בחברה אחרת.

## 2. פרטים נוספים - אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה (נושא מס' 1.2 על סדר היום)

2.1 ביום 15.10.2017 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה (לאחר אישור ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה) מדיניות תגמול לנושאי משרה של החברה ושל חברות הבת - אורבן קופיקס וסופר קופיקס (להלן: "מדיניות התגמול הקיימת").

לפרטים בדבר מדיניות התגמול הקיימת ראו דיווחים מיידיים של החברה מיום 2.10.2017 (מס' אסמכתא - 2017-01-087136) ומיום 15.10.2017 (מס' אסמכתא - 2017-01-089620). המידע האמור מובא בדרך של הפניה.

2.2 לאור חילופי השליטה בחברה וחילופי המנכ"ל, מבוקש לעדכן את מדיניות התגמול הקיימת בנקודות מסוימות כמפורט בסעיף 2.2.2 לדו"ח זה (ובכלל זה בנספח א').

2.3 מדיניות התגמול המעודכנת כפופה לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות ותכנס לתוקפה החל ממועד אישורה על ידי האסיפה ותהיה בתוקף, בכפוף להוראות הדין כפי שיהיו מעת לעת ו/או שינויה על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, במשך תקופה של 3 שנים ממועד האישור.

2.4 מדיניות התגמול המעודכנת תחול על תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה ובחברות בנות של החברה - אורבן קופיקס וסופר קופיקס (להלן ביחד: "הקבוצה").

2.5 ביום 20.11.2018 אישר דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת הביקורת (בתפקידה כועדת תגמול) מאותו מועד, את מדיניות התגמול המעודכנת בהתאם להוראות סעיפים 267א ו-267ב לחוק החברות וביום 13.1.2019 אישר דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת הביקורת (בתפקידה כועדת תגמול) מאותו מועד, תיקונים מסוימים במדיניות התגמול המעודכנת כמפורט בנספח א' לדו"ח זה. מדיניות התגמול המעודכנת כפופה לאישור האסיפה.

2.6 במסגרת גיבוש ואישור מדיניות התגמול המעודכנת, ועדת הביקורת (בתפקידה כועדת תגמול) ודירקטוריון החברה בחנו את השיקולים המפורטים בסעיף 267ב לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות וקביעת הוראות כמפורט בחלק ב' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות, את מדיניות התגמול הקיימת ואת הצורך בעדכונה ו/או עדכון מרכיבים מסוימים בה.

### 2.7 השינויים העיקריים בין מדיניות התגמול הקיימת לבין מדיניות התגמול המעודכנת

להלן יובאו בתמצית השינויים המהותיים במדיניות התגמול המעודכנת ביחס למדיניות התגמול הקיימת:

2.7.1 עדכון "יעד הרווחיות" לפיו נקבעת הזכאות לתשלום מענק מדיד לנושאי משרה – לפרטים ראו סעיף 9.2 למדיניות התגמול המעודכנת.

2.7.2 עדכון תקרת המענק המדיד של המנכ"ל (ובכלל זה השיעור המקסימלי מהרווח לפני מס (כהגדרת המונח במדיניות התגמול המעודכנת) שיכול להיות משולם למנכ"ל) – לפרטים ראו סעיפים 9.1 ו-9.2.2 למדיניות התגמול המעודכנת.

2.7.3 עדכון תקרת מענק בשקול דעת של יו"ר דירקטוריון – לפרטים ראו סעיף 9.3.3 למדיניות התגמול המעודכנת.

2.7.32.7.4 עדכון אפשרות מתן גמול שנתי וגמול השתתפות לכל דירקטור בחברה, לרבות דירקטור הנמנה על בעלי שליטה בחברה ו/או מי מטעמו ו/או קרוב של בעל שליטה - לפרטים ראו סעיף 12.2 למדיניות התגמול המעודכנת.

יצוין כי ביום 20.11.2018 אישרו ועדת הביקורת (בתפקידה כועדת תגמול) ודירקטוריון החברה, בכפוף לאישור האסיפה הכללית את מדיניות התגמול המעודכנת, מתן גמול שנתי וגמול השתתפות בגובה הסכום הקבוע בהתאם לדרגת החברה כפי שתהא מעת לעת, על פי התוספת השנייה והשלישית לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (להלן: "**תקנות הגמול**") לדירקטורים שהינם בעלי שליטה ו/או מטעם בעלי שליטה ו/או הינם "קרוב" של בעל שליטה. הגמול כאמור הינו זה לגמול ההשתתפות והגמול השנתי המשולמים על ידי החברה לדירקטורים החיצוניים ולדירקטור הבלתי תלוי. ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה אישרו כי תשלום גמול שנתי וגמול השתתפות בסכום הקבוע על פי דרגת החברה (כפי שתהיה מעת לעת) עומד בתנאי תקנה 1ב(3) לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), התש"ס-2000.

נכון למועד זה, הדירקטורים הנמנים על בעלי השליטה בחברה ו/או מי מטעמם הינם: ה"ה אבנר כץ, רן אפרתי ויוסף סבתו.

בכפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת על ידי האסיפה, החברה תדווח בדיווח מיידי ספציפי על החלטות ועדת הביקורת והדירקטוריון כאמור.

## 2.8 אופן יישום מדיניות התגמול הקיימת

התגמולים ששולמו לנושאי משרה בקבוצה (לגביהם חלה מדיניות התגמול הקיימת) בשנת 2017 תואמים את מדיניות התגמול הקיימת.

להלן פרטים אודות תשלומים ששולמו למנכ"ל החברה וליו"ר דירקטוריון החברה, בחלוקה לפי רכיבי התגמול הרלוונטיים, במהלך תקופת מדיניות התגמול הקיימת (בגין שנת 2017) באלפי ש"ח:

תפקיד	היקף משרה	דמי ניהול	תנאים נלווים (הוצאות רכב)	מענק כספי	תגמולים אחרים (דמי שכירות)	תשלום מבוסס מניות	סה"כ
יעקב ודמני - מנכ"ל*	100%	409	27	--	--	--	436
חיים אהרון - מנכ"ל**	100%	743	74	***210	--	--	1,027
יו"ר דירקטוריון	35%	360	--	--	124	--	484

\* הנתונים הינם ביחס לתקופה שמיום 15.8.2017 ועד ליום 31.12.2017.  
 \*\* הנתונים הינם ביחס לתקופה שמיום 1.1.2017 ועד ליום 14.11.2017 (כולל הודעה מוקדמת).  
 \*\*\* מענק ששולם בגין תוצאות שנת 2016.

## 2.9 הסכמים שאינם בהתאם למדיניות התגמול

כל הסכמי ההעסקה והסכמי הניהול/השירותים של הקבוצה עם נושאי משרה, אשר הינם בתוקף נכון למועד דוח זה, עומדים במדיניות התגמול המעודכנת.

## 2.10 פרמטרים ושיקולים שבחנו ועדת הביקורת והדירקטוריון בקשר עם מדיניות התגמול המעודכנת

ועדת הביקורת (בתפקידה כועדת תגמול) ודירקטוריון החברה בחנו את סבירותו, היקפו, שיעורו ואופן קביעתו של כל אחד מרכיבי תגמול נושאי המשרה בחברה וכן בחנו את סבירותו והיקפו של מכלול התגמול של נושאי המשרה בחברה.

במסגרת גיבוש מדיניות התגמול המעודכנת, הוצגו בפני ועדת הביקורת (בתפקידה כועדת תגמול) ודירקטוריון החברה – הוראות חקיקה רלוונטיות, תנאי ההעסקה של נושאי משרה, היחס בין רכיבי התגמול הקבוע לרכיבי התגמול המשתנה של נושאי המשרה בהתאם למדיניות התגמול, פרטי רכיבי מדיניות התגמול המעודכנת, על השינויים בה ביחס למדיניות הקיימת ונתונים השוואתיים.

#### 2.11 נימוקי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה בקביעת ואישור מדיניות התגמול המעודכנת:

בהתבסס על הנתונים שהוצגו בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון, ובהתחשב בקריטריונים, השיקולים ואמות המידה המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות בתוספת הראשונה א' לחוק החברות, ועדת הביקורת והדירקטוריון אישרו את מדיניות התגמול המעודכנת, לאור השיקולים והנימוקים המפורטים להלן:

2.11.1 מדיניות התגמול מקדמת את מטרות החברה, מדיניותה ותכנית העבודה שלה בראייה ארוכת טווח.

2.11.2 מדיניות התגמול יוצרת מסגרת כללית אחידה וברורה בעלת עקרונות משותפים לתגמול נושאי המשרה בקבוצה, מערך תגמול ותמרוץ סביר וראוי לנושאי משרה, בהתחשב, בין היתר, בגודלה של החברה, אופי פעילותה וניהול הסיכונים שלה<sup>5</sup>.

2.11.3 מדיניות התגמול מעניקה כלים ניהוליים ומרווח המאפשרים יכולת לשימור ולגיוס, בעת הצורך, של מנהלים המתאימים להובלת החברה לאורך זמן ולהשגת יעדיה העסקיים.

2.11.4 מדיניות התגמול מגדירה את היחס הראוי בין התגמול הקבוע לבין התגמול המשתנה של נושאי המשרה בהתאם לתפקידם וכוללת תקרות לעלות שכר/תשלום בסיס, תקרות לתגמול המשתנה (מענקים), תנאי סף לזכאות למענקים והוראות להשבת תגמול במקרים מסוימים, באופן אשר מתמרץ את נושאי המשרה לפעול לקידום היעדים העסקיים מבלי לעודד נטילת סיכונים מופרזים שאינם בהתאם למדיניות ניהול הסיכונים של החברה ותכניתה העסקית.

2.11.5 ועדת הביקורת והדירקטוריון בחנו את היחס שבין עלות תנאי כהונה וההעסקה של נושאי המשרה בקבוצה לעלות השכר של שאר עובדי הקבוצה ושל עובדי הקבלן המועסקים בקבוצה והיחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בקבוצה ומצאו כי היחסים האמורים הינם סבירים ולא צפויה להיות להם השפעה על יחסי העבודה בקבוצה.

2.11.6 במהלך הדיון בחנו ועדת הביקורת והדירקטוריון נתונים השוואתיים ביחס לתגמול נושאי משרה בחברות הנסחרות בישראל שהינן בעלות היקף הכנסות, הון עצמי או שווי בורסה בטווחים דומים לאלו של החברה, על בסיס נתונים בדוחות התקופתיים של אותן חברות לשנת 2017.

ועדת הביקורת והדירקטוריון רשמו בפניהם כי מטרת העבודה השוואתית הינה קבלה של מידע אינדיקטיבי בלבד בדבר היקפי התגמול הנהוגים בשוק הישראלי ובשל מגבלותיה אינה מדע מדויק ולכן מהווה אינדיקציה אחת בלבד במכלול השיקולים שעמדו בפניהם בבואם לשקול את טובת החברה והאם התגמול הוגן וסביר.

לאחר בחינת המידע כאמור וקיום דיונים בנושא, ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה הגיעו למסקנה, כי מדובר במדיניות תגמול ראויה וסבירה המביאה לידי ביטוי, בין היתר, את מאפייני

<sup>5</sup> לפרטים בדבר מטרות מדיניות התגמול ראו סעיף 3 למדיניות התגמול.

החברה, מצבה הכספי וגודלה ויש בה כדי להתוות מבנה תגמול הולם לנושאי משרה בקבוצה בהתאם למטרות שפורטו במדיניות התגמול.

לא היו מתנגדים בישיבות ועדת הביקורת והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול.

**3. פרטים נוספים - אישור תנאי כהונה והעסקה כיו"ר דירקטוריון החברה – מר רן אפרתי (נושא מס' 1.3 על סדר היום)**

3.1 בכפוף לאישור המינורי על ידי האסיפה הכללית, מר אפרתי יכהן כיו"ר דירקטוריון החברה החל [ממועד אישור האסיפה מיום 20.11.2018](#).

3.2 עיקרי הסכם ניהול יו"ר

<p>מר אפרתי יעמיד לחברה (בעצמו או באמצעות חברה בבעלותו ובשליטתו המלאה) שירותי יו"ר פעיל ככל שידרש לחברות הקבוצה ולא פחות מ-60 שעות חודשיות בתמורה לתשלום דמי ניהול חודשיים בסך כולל של 20,000 (במילים: עשרים אלף) ש"ח בתוספת מע"מ כדין (להלן בסעיף זה: "דמי הניהול" או "התשלום החודשי") כנגד חשבונית מס כדין. דמי הניהול ישולמו לא יאוחר מ-10 לחודש העוקב לחודש שבגיני משולמים דמי הניהול.</p> <p>דמי הניהול יהיו צמודים לעליה במדד המחירים לצרכן ויעודכנו אחת לרבעון על פי המדד הידוע ביום התשלום ביחס למדד הבסיס שפורסם ביום 15 נובמבר 2018.</p>	<p>דמי ניהול והיקף משרה</p>
<p>מר אפרתי יהיה זכאי להחזר של הוצאות אשר יוצאו על ידו (במסגרת תפקידו של מר אפרתי כיו"ר דירקטוריון החברה) כנגד הצגת קבלות מתאימות.</p>	<p>תנאים נלווים</p>
<p>ההתקשרות בהסכם ניהול יו"ר הינה לתקופה שאינה מוגבלת בזמן שתחילתה ביחס לתשלום דמי הניהול הינה בתוקף ממועד אישור האסיפה הכללית את מינוי מר אפרתי ליו"ר הדירקטוריון.</p>	<p>תקופת הסכם ניהול יו"ר וסיומה</p>
<p>כל אחד מהצדדים יהיה רשאי לסיים את ההתקשרות בהסכם הניהול בהודעה מוקדמת של 30 יום מראש ובכתב לצד השני.</p>	<p>הודעה מוקדמת</p>
<p><b>מענק מדיד –</b>  החל משנת 2019 ואילך מר אפרתי יהיה זכאי למענק שנתי הנגזר מהרווח לפני מס של החברה כהגדרת המונח "רווח לפני מס" במדיניות התגמול המעודכנת כפי שתעודכן מעת לעת (להלן: "רווח לפני מס") מפרמטרים ויעדים שנקבעו על פי <a href="#">מדיניות התגמול המעודכנת</a>. המענק השנתי ישולם תוך 30 ימים ממועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה. במקרה בו הרווח לפני מס בשנה הרלוונטית שווה או עולה על <a href="#">75%</a> מהחברה עמדה ביעד הרווחיות (כהגדרת המונח <a href="#">במדיניות התגמול המעודכנת</a>), מר אפרתי יהיה זכאי למענק שנתי בגובה 2 תשלומי דמי ניהול חודשיים.</p>	<p>מענק</p>

<sup>6</sup> יצוין כי החל ממועד זה יחדל מר אבנר כץ לכהן כיו"ר דירקטוריון החברה.

מענק בשקול דעת - לא יעלה על 2 תשלומי דמי ניהול חודשיים.	
אי קיום יחסי עובד – מעביד	היחסים בין הצדדים להסכם ניהול יו"ר הינם יחסי נותן שירותים עצמאי – מזמין בלבד, ולא יחולו בין החברה ו/או חברה בת ו/או חברה קשורה לבין מר אפרתי (ו/או חברה באמצעותה יועמדו על ידו שירותי ניהול) יחסי עובד מעביד.
פטור, שיפוי וביטוח	בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים, מר אפרתי יהיה זכאי לכתב שיפוי ופטור בנוסח המקובל בחברה ויהיה מבוטח בפוליסה לביטוח נושאי משרה של החברה כל עוד תקיים החברה פוליסה כאמור.
סודיות ואי תחרות	מר אפרתי התחייב בסודיות כלפי החברה וכן התחייב כי במשך תקופה של 3 חודשים מיום סיום ההתקשרות בהסכם ניהול יו"ר, ימנע מלעסוק, במישרין או בעקיפין, לרבות כעובד, כקבלן עצמאי, כיועץ, כשותף, כבעל מניות או כבעל זכויות אחרות, בכל תאגיד, עסק או פעילות שיש בהם תחרות בעסקי הקבוצה, או בפעילות יזומה מקצועית ו/או עסקית ו/או שיווקית שהוצגה בחברה בזמן מתן שירותי הניהול..

3.3 להלן פירוט בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות של סך התגמולים (באלפי ש"ח) שישולמו למר אפרתי (במישרין או באמצעות חברה בשליטתו), במונחי עלות שנתית לחברה ונתונים שישולמו בפועל למנכ"ל הקודם:

סה"כ <sup>7</sup>	תגמולים אחרים			תגמולים בעבור שירותים							פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק*	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד בדילול מלא <sup>8</sup> למועד הדו"ח	היקף משרה	תפקיד	שנה
484	--	***124	--	--	--	--	360	--	--	--	**15.18%	ככל שידרש ולא פחות מ-35%	יו"ר דירקטוריון	2017
320	--	--	--	--	--	--	240	--	80	--	--	60 שעות חודשיות	יו"ר דירקטוריון	סך עתידי צפוי

\* סכום המענק חושב בהנחה של מתן מענק מקסימלי על פי הקריטריונים המאושרים ביחס ליו"ר דירקטוריון במסגרת מדיניות התגמול המעודכנת.  
 \*\* מר אבנר כץ, באמצעות חברה בבעלותו ובשליטתו – אבי כץ שיווק בע"מ, מחזיק נכון למועד דוח זה, ב-419,036 כתיבי אופציה (סדרה א') של החברה.  
 \*\*\* דמי שכירות בסך של כ-247 אלפי ש"ח שולמו בשנת 2017 לחברת פרוגרס אריג בע"מ המוחזקת בחלקים שווים על ידי אבנר כץ וגיל אונגר.

יצוין כי במקרה של יישום נוסחאת התגמול המוצעת למר אפרתי לפי תוצאות החברה על פי הדוחות הכספיים המאוחדים של החברה לשנת 2017, מר אפרתי לא היה זכאי למענק.

### 3.4 האישורים הנדרשים

ההתקשרות בהסכם ניהול יו"ר אושרה על ידי ועדת הביקורת (בתפקידה כועדת תגמול) ודירקטוריון החברה והיא כפופה לאישור האסיפה הכללית כאמור בסעיף 151515 להלן. למען הזהירות בלבד מאחר שמר אפרתי מכהן כממונה על קשרי המשקיעים ברשת רמי לוי (בעלת

7 עלות כוללת לחברה - לרבות דמי ניהול, רכב, טלפון, החזר הוצאות וכיו"ב.  
 8 בהנחה של מימוש כל כתיבי אופציה (סדרה א') של החברה למניות רגילות.

שליטה בחברה) וכמנכ"ל רמי לוי שיווק השקמה תקשורת בע"מ - ההתקשרות בהסכם ניהול יו"ר מובאת לאישור באסיפה בהתאם להוראות סעיף 275(א)(3) לחוק החברות.

בכפוף לאישור על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה בהתאם לאמור בסעיף 15.215-215-2 להלן, תנאי הסכם ניהול יו"ר יהיו בתוקף לתקופה של 3 שנים ממועד אישור האסיפה.

### 3.5 תמצית נימוקי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לאישור ההתקשרות

3.5.1 למר אפרתי הניסיון, הכישורים והיכולת הנדרשים בתחומי עסוקה של הקבוצה. התשלום החודשי המוצע למר אפרתי, נקבע, בין היתר, בשים לב לכישוריו, מומחיותו וניסיונו המקצועי של מר אפרתי ובהתחשב בחלקיות המשרה.

3.5.2 סכום התשלום החודשי והמענק השנתי המוצעים הינם בהתאמה למדיניות התגמול המעודכנת (בכפוף לאישורה על ידי האסיפה הכללית).

3.5.3 סכום התשלום החודשי ומתן מענקים כמפורט מהווה תגמול סביר והולם בנסיבות העניין ובהתחשב בהיקף ובמהות התפקיד, ביעדיה העסקיים של הקבוצה, בניסיונו וכישוריו של מר אפרתי, ונקבע, בין היתר, בשים לב להיקף עסקיה של הקבוצה.

3.5.4 היחס בין עלות ההעסקה של מר אפרתי לעלות ההעסקה של יתר העובדים בקבוצה (לרבות נושאי משרה אחרים) ולעלות ההעסקה החציונית של יתר העובדים בקבוצה הינם סבירים ולא צפויה להיות להם השפעה על יחסי העבודה בקבוצה.

3.5.5 בהתאם לנתונים השוואתיים שנבחנו על ידי ועדת הביקורת והדירקטוריון ביחס לתגמול יו"ר דירקטוריון בחברות מסוג הדומה לחברה הנסחרות בישראל, שהינן בעלות היקף הכנסות, סך מאזן או שווי בורסה בטווחים דומים לאלו של החברה (על בסיס דוחות תקופתיים של אותן חברות לשנת 2017), התגמול המוצע למר אפרתי (בהתחשב בחלקיות המשרה) מצוי בין האחוזון ה-0 ל-20 ביחס לתגמולים שניתנו בפועל ליו"ר דירקטוריון בחברות המדגם בגין שנת 2017.

ועדת הביקורת והדירקטוריון רשמו בפניהם כי מטרת העבודה השוואתית הינה קבלה של מידע אינדיקטיבי בלבד בדבר היקפי התגמול הנהוגים בשוק הישראלי ובשל מגבלותיה אינה מדע מדויק ולכן מהווה אינדיקציה אחת בלבד במכלול השיקולים שעמדו בפניהם בבואם לשקול את טובת החברה והאם התגמול הוגן וסביר.

לאחר בחינת המידע כאמור וקיום דיונים בנושא ולאור הנימוקים לעיל, חברי ועדת הביקורת והדירקטוריון סברו כי עלות העסקתו של מר אפרתי הינה סבירה והוגנת בנסיבות העניין, בהתחשב בתפקידו, מידת האחריות המוטלת עליו, ניסיונו ומידת תרומתו לחברה ובשים לב להיקף פעילותה של החברה, יעדיה והאתגרים הרבים הניצבים בפניה.

ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה קבעו כי התקשרות כאמור אינה מהווה "חלוקה" (כהגדרת המונח בחוק החברות).

### 4. פרטים נוספים - אישור תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה – מר אירם אפרים גרייבר (נושא מס' 1.4 על סדר היום)

4.1 מר גרייבר מכהן כמנכ"ל החברה החל מיום 17.10.2018. לפרטים בדבר מר גרייבר ראו דיווח מידי של החברה מיום 17.10.2018 (מס' אסמכתא – 2018-01-097563). המידע האמור מובא בדרך של הפניה. בנוסף נכון למועד דוח זה, משמש מר גרייבר כמנכ"ל אורבן קופיקס ~~וצפנ~~ להתמנות כמנכ"ל סופר קופיקס.



ביום 20.11.2018 אישרו ועדת הביקורת (בתפקידה כועדת תגמול) ודירקטוריון החברה את התקשרות החברה בהסכם ניהול מנכ"ל בתוקף מיום 1.10.2018 (לענין תשלום דמי הניהול), לפיו תעמיד חברת הניהול, באמצעות מר גרייבר בלבד, שירותי ניהול כמנכ"ל החברה בתוקף מיום 17.10.2018 במשרה מלאה.

4.2 עיקרי תנאי הכהונה וההעסקה של מר גרייבר על פי הסכם ניהול מנכ"ל

דמי ניהול	דמי ניהול חודשיים בסך כולל של 50,000 (במילים: חמישים אלף) ש"ח בתוספת מע"מ כדין (להלן בסעיף זה: "דמי הניהול") כנגד חשבונית מס כדין. דמי הניהול ישולמו לא יאוחר מה-10 לחודש העוקב לחודש שבגיננו משולמים דמי הניהול. דמי הניהול יהיו צמודים לעליה במדד המחירים לצרכן ויעודכנו אחת לרבעון על פי המדד הידוע ביום התשלום ביחס למדד הבסיס שפורסם ביום 15 אוקטובר 2018.
תנאים נלווים	חברת הניהול תהיה זכאית להחזר של הוצאות אשר יוצאו על ידה ו/או על ידי מר גרייבר (במסגרת תפקידו של מר גרייבר כמנכ"ל החברה) כנגד הצגת קבלות מתאימות. חברת הניהול תהיה זכאית להחזר הוצאות שימוש בטלפון נייד וקו אינטרנט ללא הגבלה והחברה תגלם את המס בגינם. דמי הניהול לא יופחתו בגין אי אספקת השירותים על-ידי מר גרייבר במקרה של חופשה (עד 24 ימים בשנה) ו/או מחלה.
רכב	החברה תעמיד לחברת הניהול רכב בליסינג בעלות שנתית של עד 70,000 ש"ח לשימוש של מר גרייבר וכן תישא בכל הוצאות אחזקת הרכב ותגלם את המס בגין הרכב. עם סיום ההתקשרות בהסכם ניהול מנכ"ל, חברת הניהול תוכל, עפ"י שיקול דעתה, להמשיך את הסכם החכירה מול חברת הליסינג.
תקופת הסכם ניהול מנכ"ל וסיומה	ההתקשרות בהסכם ניהול מנכ"ל הינה לתקופה שאינה מוגבלת בזמן שתחילתה ביחס לתשלום דמי הניהול הינה בתוקף מיום 1.10.2018.
הודעה מוקדמת	כל אחד מהצדדים יהיה רשאי לסיים את ההתקשרות בהסכם ניהול מנכ"ל בהודעה מוקדמת של 90 יום מראש ובכתב לצד השני.
מענק	ביחס לשנת 2018 (תקופה חלקית) חברת הניהול תהיה זכאית למענק שנתי בהתאם לקביעת ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה בסכום אשר לא יעלה על סך של 10,000 ש"ח בתוספת מע"מ כדין לחודש (קרי: סך כולל של 30,000 ש"ח בתוספת מע"מ כדין).
	<b>מענק מדיד</b> – החל משנת 2019 ואילך חברת הניהול תהיה זכאית למענק שנתי הנגזר <u>מפרמטרים ויעדים שנקבעו על פי מדיניות התגמול המעודכנת מהדו"ח לפני-מש.</u> המענק השנתי ישולם תוך 30 ימים ממועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה.

<p><u>במקרה בו בשנה הרלוונטית החברה עמדה ביעד הרווחיות (כהגדרת המונח במדיניות התגמול המעודכנת), במקרה בו הרווח לפני מס על פי הדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה ביחס לשנה הרלוונטית שווה או עולה על 75% מיעד הרווח לפני מס על פי התקציב השנתי של החברה לאותה שנה (להלן: "יעד הרווחיות"), חברת הניהול תהיה זכאית למענק שנתי בשיעור של עד 10% מהרווח לפני מס של החברה (כהגדרת המונח "רווח לפני מס" במדיניות התגמול המעודכנת כפי שתעודכן מעת לעת) בשנה הרלוונטית, ובכל מקרה לא יותר מסכום כולל של 120,000 ש"ח בתוספת מע"מ כדין לשנה.</u></p> <p>במקרה בו תסתיים ההתקשרות בין הצדדים במהלך שנה קלנדרית, ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, יהיו רשאים לאשר תשלום מענק יחסי.</p> <p><b>מענק בשקול דעת</b> – לא יעלה על סך של 120,000 ש"ח בתוספת מע"מ כדין לשנה.</p>	
<p>היחסים בין הצדדים להסכם ניהול מנכ"ל הינם יחסי נותן שירותים עצמאי – מזמין בלבד, ולא יחולו בין החברה ו/או חברה בת ו/או חברה קשורה לבין חברת הניהול ו/או מר גרייבר יחסי עובד מעביד.</p>	<p>אי קיום יחסי עובד – מעביד</p>
<p>בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים, מר גרייבר יהיה זכאי לכתב שיפוי ופטור בנוסח המקובל בחברה ויהיה מבוטח בפוליסה לביטוח נושאי משרה של החברה כל עוד תקיים החברה פוליסה כאמור.</p>	<p>פטור, שיפוי וביטוח</p>
<p>חברת הניהול ומר גרייבר התחייבו בסודיות כלפי החברה. כן התחייבו כי במהלך תקופת הסכם ניהול מנכ"ל ובמשך 6 חודשים מיום סיום ההתקשרות, ימנעו חברת הניהול ומר גרייבר מלעסוק, במישרין או בעקיפין, לרבות כעובד, כקבלן עצמאי, כיועץ, כשותף, כבעל מניות או כבעל זכויות אחרות, בכל תאגיד, עסק או פעילות שיש בהם תחרות בעסקי הקבוצה, או בפעילות יזומה מקצועית ו/או עסקית ו/או שיווקית שהוצגה בחברה בזמן מתן שירותי הניהול.</p>	<p>סודיות ואי תחרות</p>

4.3 להלן פירוט בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות של סך התגמולים (באלפי ש"ח) שישולמו למר גרייבר (באמצעות חברת הניהול), במונחי עלות שנתית לחברה וסך התגמולים שהיו משולמים למנכ"ל הקודם בהנחה של 12 חודשי עבודה מלאים (ללא מענק שלא קמה זכאות לקבלתו):

סה"כ <sup>9</sup>	תגמולים אחרים			תגמולים בעבור שירותים							פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר**	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוטח מניית	מענק*	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד בדילול מלא	היקף משרה	תפקיד	שם
900	--	--	--	60	--	--	600	--	240	--	--	100%	מנכ"ל	אירם גרייבר
1,164	--	--	--	74	--	--	1,092	--	--	--	--	100%	מנכ"ל קודם	יעקב ודמני****

<sup>9</sup> עלות כוללת לחברה, לרבות דמי ניהול, רכב, טלפון, חזר הוצאות וכיו"ב.

\*  
\*\*  
\*\*\*

סכום המענק למר גרייבר חושב בהנחה של מתן מענק מקסימלי ביחס למנכ"ל במסגרת מדיניות התגמול והסכם הניהול. הוצאות רכב.  
מר ודמני לא עבד בחברה 12 חודשים רצופים. הנתונים המפורטים בטבלה לעיל הם סך התגמולים שהיו משולמים לו בהנחה של 12 חודשי עבודה מלאים.

יצוין כי במקרה של יישום נוסחאת התגמול המוצעת למר גרייבר לפי תוצאות החברה על פי הדוחות הכספיים המאוחדים של החברה לשנת 2017, מר גרייבר לא היה זכאי למענק.

#### 4.4 האישורים הנדרשים

ההתקשרות בהסכם הניהול אושרה על ידי ועדת הביקורת (בתפקידה כועדת תגמול) ודירקטוריון החברה והיא כפופה לאישור האסיפה כאמור בסעיף 151515 להלן.

#### 4.5 תמצית נימוקי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לאישור ההתקשרות

4.5.1 למר גרייבר הניסיון הניהולי, הכישורים והיכולת המתאימים בתחומי פעילות הקבוצה. סכום דמי הניהול, התנאים הנלווים ומנגנון המענק השנתי, נקבעו, בין היתר, בהתחשב בהשכלתו, כישוריו, מומחיותו וניסיונו המקצועי של מר גרייבר.

4.5.2 דמי הניהול, התנאים הנלווים ומנגנון המענק השנתי המוצעים למר גרייבר הינם בהתאמה למדיניות התגמול המעודכנת (בכפוף לאישורה על ידי האסיפה הכללית).

4.5.3 דמי הניהול, התנאים הנלווים ומתן מענקים כמפורט במדיניות התגמול המעודכנת מהווים תגמול סביר והולם בנסיבות העניין ובהתחשב בהיקף ובמהות התפקיד, ביעדיה העסקיים של הקבוצה ובניסיונו ובכישוריו של מר גרייבר.

4.5.4 היחס בין עלות ההעסקה המוצעת של מר גרייבר לעלות ההעסקה של יתר העובדים בקבוצה (לרבות נושא משרה אחרים) והיחס לעלות ההעסקה החציונית של יתר העובדים בקבוצה הינם סבירים ולא צפויה להיות להם השפעה על יחסי העבודה בקבוצה.

4.5.5 בהתאם לנתונים השוואתיים שנבחנו על ידי ועדת הביקורת והדירקטוריון ביחס לתגמול מנכ"לים בחברות מסוג הדומה לחברה הנסחרות בבורסה בישראל, שהינן בעלות היקף הכנסות, הון עצמי או שווי בורסה בטווחים דומים לאלו של החברה (על בסיס נתונים בדוח התקופתי לשנת 2017 של אותן חברות), התגמול המוצע למר גרייבר (באמצעות חברת הניהול) מצוי בין האחוזון ה-0 ל-20 ביחס לתגמולים שניתנו בפועל למנכ"לים בחברות המדגם בגין שנת 2017.

ועדת הביקורת והדירקטוריון רשמו בפניהם כי מטרת העבודה השוואתית הינה קבלה של מידע אינדיקטיבי בלבד בדבר היקפי התגמול הנהוגים בשוק הישראלי ובשל מגבלותיה אינה מדע מדויק ולכן מהווה אינדיקציה אחת בלבד במכלול השיקולים שעמדו בפניהם בבואם לשקול את טובת החברה והאם התגמול הוגן וסביר.

לאחר בחינת המידע כאמור וקיום דיונים בנושא ולאור הנימוקים לעיל, חברי ועדת הביקורת והדירקטוריון סברו כי עלות העסקתו המוצעת של מר גרייבר ומנגנון המענקים הינם סבירים והוגנים בנסיבות העניין, בין השאר, בהתחשב בתפקידו, מידת האחריות המוטלת עליו, ניסיונו ומידת תרומתו הצפויה לקבוצה ובשים לב להיקף פעילותה של הקבוצה, יעדיה והאתגרים הניצבים בפניה.

#### 5. פרטים נוספים - אישור מתן התחייבות לפטור ולשיפוי לנושאי משרה, לרבות לבעלי השליטה בחברה ו/או למי מטעמם ו/או לקרוביהם (נושא מס' 1.5 על סדר היום)

5.1 ביום 12.1.2016 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה (לאחר אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה) מתן כתבי שיפוי ופטור בנוסח שצורף כנספח א' לדו"ח זימון אסיפה מיום 3.12.2015 (מס' אסמכתא – 172344-01-2015) (להלן: **"כתבי הפטור והשיפוי הקיימים"**) לנושאי משרה בחברה ובחברה אחרת ולנושאי משרה הנמנים על בעלי השליטה בחברה ו/או קרוביהם המכהנים בחברה ו/או בחברה אחרת הכל כמפורט בכתבי הפטור והשיפוי הקיימים.

ביום 11.1.2019 [התסתיימה](#) תקופה של 3 שנים ממועד אישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה מתן כתבי הפטור והשיפוי הקיימים ביחס לבעלי השליטה בחברה ו/או קרוביהם.

יצוין כי במסגרת כתבי הפטור והשיפוי הקיימים נכללת הוראה לפיה החברה פוטרת מראש נושא משרה בה מאחריותו בשל כל נזק או חבות או הוצאה שנגרמו או שיגרמו לה, בין במישרין ובין בעקיפין, בשל הפרת חובת הזהירות כלפיה.

5.2 ביום 20.11.2018 אישרו ועדת הביקורת (בתפקידה כועדת התגמול) ודירקטוריון החברה מתן כתבי פטור ושיפוי בנוסח המצורף **כנספח ב'** לדו"ח זה (להלן: **"כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים"**) לנושאי משרה המכהנים בחברה ו/או בחברה אחרת ולאילו שיכחנו בעתיד (מעת לעת), לרבות לנושאי משרה הנמנים על בעלי השליטה בחברה ו/או מי מטעמם ו/או קרוביהם המכהנים בחברה ו/או בחברה אחרת ולאילו שיכחנו בעתיד (מעת לעת). [ביום 13.1.2019 אישרו ועדת הביקורת \(בתפקידה כועדת התגמול\) ודירקטוריון החברה עדכון ביחס לתחולה כמפורט בסעיף זה להלן.](#)

כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים כוללים הוראת פטור מחובת זהירות, אשר לא תחול בקשר עם החלטה שקיבל נושא המשרה או בקשר עם עסקה שאושרה על ידו, בתוקף תפקידו כנושא משרה, ושלביל השליטה או לנושא משרה כלשהו עניין אישי באישורה (למעט עניין אישי הנובע מכהונה כנושא משרה בחברה וגם כנושא משרה בחברה קשורה של החברה).

תוקף כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים ביחס לנושאי משרה שהינם בעלי השליטה ו/או מי מטעמם ו/או קרוביהם יהיה עד לחלוף 3 שנים ממועד אישור האסיפה הכללית.

~~כתבי הפטור והשיפוי הקיימים שניתנו [עובד למועד דו"ח זה](#) לדח"צים ולדירקטור הבלתי תלוי המכהנים נכון למועד זה בחברה וכן לנושאי משרה אחרים [המכהנים](#) בחברה ו/או בחברה אחרת אשר אינם נמנים על בעלי השליטה בחברה ו/או קרוביהם ~~[עובד למועד אישור האסיפה הכללית](#)~~ ~~[לא יחול כל שינוי והם ימשיכו לעמוד בתוקף ולחול](#)~~ ~~[עד למועד אישור האסיפה את כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים וממועד אישור האסיפה \(בכפוף לאישורה\) יחולו לגביהם כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים](#)~~. ~~היה והאסיפה לא תאשר את כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים ימשיכו לחול על נושאי משרה כאמור כתבי הפטור והשיפוי הקיימים.~~~~

מובהר כי אין באישור מתן כתב פטור ושיפוי כאמור כדי לגרוע מכתבי הפטור והשיפוי שניתנו למי מנושאי המשרה בחברה ו/או בחברה אחרת ביחס לתקופה שעובר לאישור מתן כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים.

5.3 מובהר, כי התחייבויות החברה על פי כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים יחולו מתום התקופה הקצובה של כתבי השיפוי הקיימים שהוענק לנושאי המשרה האמורים, וזאת מבלי לגרוע מתוקף והיקף התחייבויות החברה וההסדרים בהתאם לכתבי הפטור והשיפוי הקיימים שהוענקו לנושאי המשרה האמורים לפני תום התקופה הקצובה שלהם כאמור לעיל (לרבות במקרה של אירוע שחל במהלכה, אף אם נודע לאחריה).

5.4 נכון למועד דו"ח זה, נושאי משרה הנמנים על בעלי השליטה ו/או מי מטעמם ו/או קרוביהם הינם הדירקטורים - אבנר כץ שהינו מבעלי השליטה בחברה, רן אפרתי המכהן כממונה על קשרי

המשקיעים ברשת רמי לוי (מבעלי השליטה בחברה) וכמנכ"ל רמי לוי שיווק השקמה תקשורת בע"מ ויוסף סבתו המכהן כמנהל הסחר והרכש ברשת רמי לוי (מבעלי השליטה בחברה).

## 5.5 תמצית נימוקי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לאישור מתן כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים

ועדת הביקורת (בתפקידה כועדת תגמול) ודירקטוריון החברה אישרו את מתן כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים, בין היתר, על בסיס הנימוקים הבאים:

5.5.1 מתן כתבי פטור ושיפוי לנושאי משרה הינה הגנה מקובלת, הוגנת וסבירה בחברות ציבוריות וכן הינה בהתאם למדיניות התגמול.

5.5.2 הענקת כתבי פטור ושיפוי לנושאי משרה נועדו להבטיח לנושאי המשרה, בכפוף למגבלות הקבועות בחוק, סביבת עבודה בטוחה ולאפשר להם לפעול לטובת החברה תוך ידיעה, כי גם אם ישגו תוענק להם הגנה.

5.5.3 הענקת כתבי פטור ושיפוי מעודכנים הכוללים פטור מסויג הינה מקובלת בחברות ציבוריות בישראל והינה מהווה צמצום ביחס לכתבי השיפוי והפטור הקיימים.

5.5.4 ההתחייבות לשיפוי חלה על סוגי ארועים שלדעת ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה צפויים לאור פעילות החברה בפועל וסכום השיפוי המרבי שנקבע בכתב השיפוי הינו סביר בנסיבות העניין.

5.5.5 במתן כתבי פטור ושיפוי משמשת החברה כמבטח עצמי ובכך חוסכת עלויות כספיות הכרוכות בתשלום לחברת הביטוח בגין הרחבת גבול האחריות במסגרת פוליסת ביטוח אחריות נושאי המשרה.

לאור האמור לעיל, קבעו ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה כי מתן כתבי השיפוי והפטור המעודכנים לנושאי משרה שהינם מקרב בעלי השליטה בחברה ו/או מי מטעמם ו/או קרוביהם הינו לטובת החברה.

ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה קבעו כי מתן כתבי פטור ושיפוי כאמור אינה מהווה "חלוקה" (כהגדרת המונח בחוק החברות).

## **פרטים נוספים על פי התקנות בקשר עם נושאים מס' 1.31-31.3 ו-1.51-51.5 שעל סדר היום**

### **6. שם בעלי השליטה שיש להם עניין אישי ופירוט הזכויות המקנות שליטה בחברה**

6.1 על פי מידע שבידי החברה, נכון למועד דו"ח זה, בעלי השליטה בחברה הינם: רשת רמי לוי<sup>10</sup>, ה"ה אבנר כץ, אבי כץ שיווק בע"מ<sup>11</sup>, חגית שינובר, חנניה שמש וגיל אונגר מכח הסכם בעלי מניות מיום 31.12.2017 (כפי שתוקן) אשר במסגרתו הוסדרו יחסיהם לשיתוף פעולה ביחס להחזקותיהם בניירות הערך של החברה (להלן: "הסכם בעלי המניות")<sup>12</sup> ומחזיקים יחד נכון למועד דוח זה, בכ-86.72% מהון המניות המונפק וכח ההצבעה של החברה ובכ-84.94% מהון המניות המונפק וכח ההצבעה של החברה בדילול מלא<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> רשת רמי לוי הינה חברה ציבורית שניירות ערך שלה נסחרים בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ. על פי מידע שנמסר לחברה, נכון למועד דו"ח זה, מר רמי לוי הינו בעל השליטה ברשת רמי לוי.

<sup>11</sup> על פי מידע שנמסר לחברה, חברה פרטית בבעלות ובשליטה של מר אבנר כץ.

<sup>12</sup> לפרטים נוספים בדבר הסכם בעלי המניות ראו דיווח מיידי של החברה מיום 27.8.2018 (מס' אסמכתא - 2018-01-081444).

<sup>13</sup> לפרטים נוספים בדבר החזקה של בעלי השליטה בניירות ערך של החברה ראו דיווח מיידי של החברה מיום 8.10.2018 (מס' אסמכתא - 2018-01-093504). המידע האמור מובא בדרך של הפניה.

6.2 עניינם האישי של רשת רמי לוי וה"ה אבנר כץ, חנניה שמש, גיל אונגר וחגית שינובר באישור ההתקשרות בהסכם ניהול יו"ר ו/או במתן כתבי פטור ושיפוי מעודכנים נובע מהיות מי מהם ו/או מי מטעמם מוטב על פי כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים ו/או צד להסכם ניהול יו"ר ו/או מכח היותם צד להסכם בעלי המניות, לפי העניין.

## 7. הדרך שבה נקבעה התמורה

7.1 הסכם ניהול יו"ר - עלות שירותי הניהול של מר אפרתי אושרה לאחר שהוצגו לחברי ועדת הביקורת והדירקטוריון ולאחר שנבחנו ונערך דיון בגינם בועדת הביקורת ובדירקטוריון, תוך השוואה לתנאים הנהוגים לגבי בעלי תפקיד זהה בחברות קמעונאיות ו/או בתחום מסחר ושירותים הנסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שהינן בעלות היקף הכנסות או סך מאזן או שווי בורסה בטווחים דומים לאלו של החברה (על בסיס נתוני דוחות התקופתיים של אותן חברות לשנת 2017), תוך התחשבות בהיקף פעילותה של החברה, היקפם של שירותי הניהול, היקף סמכויותיו של מר אפרתי, ובשים לב, בין היתר, לכישוריו, ניסיונו ומומחיותו. תנאי ההתקשרות תואמים את מדיניות התגמול המעודכנת המובאת לאישור על פי דו"ח זה.

7.2 כתבי פטור ושיפוי מעודכנים - כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים ינתנו לנושאי משרה המכהנים בחברה ו/או בחברה אחרת ולאלו שיכהנו בעתיד (מעת לעת), לרבות לנושאי משרה הנמנים על בעלי השליטה בחברה ו/או מי מטעמם ו/או קרוביהם המכהנים בחברה ו/או בחברה אחרת ולאלו שיכהנו בעתיד (מעת לעת) כמפורט בסעיף 5 לעיל, בכפוף לקבלת אישור האסיפה הכללית, ללא תמורה מצד, מעבר לכהונתם כנושאי משרה בחברה ו/או בחברה אחרת, כחלק מתנאי הכהונה המקובלים בקבוצה.

## 8. האישורים הנדרשים או תנאים שנקבעו לביצוע העסקאות

8.1 ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה אישרו את ההתקשרות בהסכם ניהול יו"ר ומתן כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים ביום 20.11.2018. כן אישרו ביום 13.1.2019 עדכון ביחס לתחולה של כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים כמפורט בסעיף 2-5.25 לעיל ועדכון של מדיניות התגמול המעודכנת ביחס למענק המדיד לנושאי משרה אשר חלה גם ביחס ליו"ר הדירקטוריון (ראו סעיף 2-3.23 לעיל ומדיניות התגמול המעודכנת – נספח א' לדו"ח זה).

8.2 ההתקשרויות האמורות טעונות אישור של האסיפה הכללית אשר מזומנת כאמור בדוח מיידי זה.

## 9. תמצית נימוקי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה

לתמצית נימוקי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לאישור ההתקשרות בהסכם ניהול יו"ר ומתן כתבי פטור ושיפוי מעודכנים ראו סעיפים 3.53-53-5 ו-5.55-55-5 לעיל, בהתאמה.

## 10. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת הביקורת והדירקטוריון

10.1 בדיוני ועדת הביקורת מיום 20.11.2018 ומיום 13.1.2019 השתתפו הנגמה שומר (דירקטורית חיצונית), אמתי וייס (דירקטור חיצוני) ורוני קליינפלד (דירקטור בלתי תלוי).

10.2 בדיון הדירקטוריון מיום 20.11.2018 ביחס לנושאים מס' 1.31-31-3 ו-1.51-51-5 שעל סדר היום, השתתפו ה"ה הנגמה שומר (דירקטורית חיצונית) ואמתי וייס (דירקטור חיצוני). בדיון הדירקטוריון מיום 13.1.2019 השתתפו הנגמה שומר (דירקטורית חיצונית), אמתי וייס (דירקטור חיצוני) ורוני קליינפלד (דירקטור בלתי תלוי).

## 11. שמות הדירקטורים בעלי העניין האישי ומהות עניין זה

לאור האמור לעיל, הדירקטורים אבנר כץ, רן אפרתי ויוסף סבתו אשר הינם בעלי עניין אישי ו/או יכולים להיחשב כבעלי עניין אישי באישור נושאים מס' 1.31-31-3 ו-1.51-51-5 שעל סדר היום בשל היותם זכאים מכח כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים (בכפוף לאישור האסיפה הכללית) ו/או מכח היות מי מהם צד להתקשרות ו/או זכאי מכוחה לא נכחו ולא השתתפו בדיון ובקבלת ההחלטות בנושאים האמורים.

## 12. פירוט עסקאות מסוגן של העסקה או עסקאות דומות לה

12.1 בשנתיים שקדמו לאישור כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים על ידי דירקטוריון החברה, לא נחתמו עסקאות מסוגה של העסקה האמורה או עסקאות דומות לה, בין החברה לבין בעלי השליטה או שלבעלי השליטה היה בהן עניין אישי, ואין עסקאות כאמור שהן עדיין בתוקף במועד אישור דירקטוריון החברה, למעט אישור מתן כתבי פטור ו/או שיפוי לנושאי משרה (לרבות בעלי שליטה בחברה) כאמור בדיווחים מיידיים של החברה מיום 3.12.2015 (מס' אסמכתא - 2015-01-172344) ומיום 12.1.2016 (מס' אסמכתא - 2016-01-008389). כמו כן, אושרו התקשרויות החברה בפוליסות ביטוח אחריות נושאי משרה כאמור בדיווחים מיידיים של החברה מיום 2.10.2017 (מס' אסמכתא - 2017-01-089620), מיום 15.10.2017 (מס' אסמכתא - 2017-01-087136) ומיום 31.12.2017 (מס' אסמכתא - 2017-01-119383). המידע האמור מובא בדרך של הפניה.

12.2 בשנתיים שקדמו לאישור הסכם ניהול יו"ר על ידי דירקטוריון החברה, לא נחתמו עסקאות מסוגה של העסקה האמורה או עסקאות דומות לה, בין החברה לבין בעלי השליטה או שלבעלי השליטה היה בהן עניין אישי, ואין עסקאות כאמור שהן עדיין בתוקף במועד אישור דירקטוריון החברה, למעט התקשרויות בין החברה ו/או אורבן קופיקס עם מר אבנר כץ (באמצעות חברת אבי כץ יזמות בע"מ) בתפקידו כיו"ר דירקטוריון החברה כאמור בדיווחים מיידיים של החברה מיום 29.11.2016 (מס' אסמכתא - 2016-01-134104) ומיום 8.1.2017 (מס' אסמכתא - 2017-01-003852). המידע האמור מובא בדרך של הפניה.

## 13. מניין חוקי

אין לפתוח דיון באסיפה כללית אלא אם כן יהיה נוכח מניין חוקי תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחתה. המניין החוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי כח, לפחות שני בעלי מניות המחזיקים ביחד לפחות 25% מזכויות ההצבעה בחברה (להלן: "מניין חוקי").

אם כעבור מחצית השעה מהמועד שנקבע לאסיפה לא ימצא המניין החוקי, תדחה האסיפה לאותו יום בשבוע הבא, באותה שעה ובאותו מקום (להלן: "האסיפה הנדחית"). אם באסיפה הנדחית לא ימצא מניין חוקי כעבור מחצית השעה מהמועד הקבוע לאסיפה, כי אז תתקיים האסיפה הנדחית בכל מספר משתתפים שהוא.

## 14. מועד קובע

המועד הקובע לקביעת הזכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית בהתאם לסעיפים 182(ב) ו-1(ג) לחוק החברות ולתקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב"), הינו יום חמישי, ה-6.12.2018 (להלן: "המועד הקובע").

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), תש"ס-2000 (להלן: "תקנות הוכחת בעלות"), בעל מניה שלזכותו רשומה מנייה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם על שם החברה לרישומים, המעוניין להצביע באסיפה, ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, כנדרש על פי תקנות הוכחת בעלות.

## 15. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות

15.1 הרוב הנדרש לאישור ההחלטה המפורטת בסעיף 1.11-11-1 לעיל הינו רוב רגיל של קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה.

15.2 הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.31-31-3 ו- 1.51-51-5 לעיל הינו בהתאם להוראות סעיף 275(א)(3) לחוק החברות - רוב רגיל של קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(1) במנין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי ענין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

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

15.3 הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.21-21-2 ו- 1.41-41-4 לעיל הינו בהתאם להוראות סעיף 267(ב) לחוק החברות - רוב רגיל של קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(1) במנין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור מדיניות התגמול/ההתקשרות, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו ענין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחויבים;

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

יצוין כי החברה אינה חברה נכדה ציבורית כהגדרת המונח בחוק החברות ולפיכך, בהתאם להוראות סעיף 267(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה יהיה רשאי לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת גם אם האסיפה התנגדה לאישורה, ובלבד שועדת התגמול (בחברה - ועדת הביקורת משמשת גם כועדת התגמול) ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול המעודכנת, כי אישור מדיניות התגמול המעודכנת על אף התנגדות האסיפה הוא לטובת החברה.

כמו כן, בהתאם להוראות סעיף 272(ג)(1)(2) לחוק החברות, ועדת התגמול (בחברה ועדת הביקורת משמשת גם כועדת התגמול) ולאחריה הדירקטוריון רשאים במקרים מיוחדים לאשר את תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה, גם אם האסיפה התנגדה לאישור, ובלבד שועדת התגמול (בחברה - ועדת הביקורת משמשת גם כועדת התגמול) ולאחריה הדירקטוריון יחליטו על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בתנאי ההתקשרות ויבחנו בדיון האמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה.

## 16. אופן ההצבעה - כתבי הצבעה, הודעות עמדה והצבעה אלקטרונית

### 16.1 אישור בעלות

בעל מניות יהיה זכאי להשתתף באסיפה הכללית רק אם ימציא לחברה, לפני האסיפה הכללית, אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניות החברה במועד הקובע בהתאם לתקנות הוכחת בעלות; או לחלופין, אם ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית בהתאם לסימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "מערכת ההצבעה האלקטרונית").

בעל מניות כאמור זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כמו כן, בעל מניות זכאי להורות שאישור הבעלות יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.



## 16.2 אופן ההצבעה

בעל מניה זכאי להצביע באסיפה הכללית בדרך של השתתפות בעצמו או באמצעות שלוח/ מיופה כוח; או באמצעות כתב הצבעה (כמשמעותו בסעיף 87 לחוק החברות) אשר נוסחו מצורף לדו"ח מידי זה **כנספת ג'** (להלן: "**כתב הצבעה**") ; או באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (להלן: "**הצבעה אלקטרונית**", ו-"**כתב הצבעה אלקטרוני**", בהתאמה).

## 16.3 הצבעה באמצעות בא כוח

כל בעל מניה זכאי להשתתף באסיפה הכללית ולהצביע בה אישית או באמצעות שלוח ובמקרה של תאגיד על ידי אדם שהוסמך. כל מסמך הממנה שלוח להצבעה (להלן: "**כתב מינוי**") יערך בכתב ויחתם על ידי הממנה או על ידי באי כוחו שיש להם סמכות בכתב לכך ויופקד במשרדה הרשום של החברה לא פחות מ-48 שעות מהמועד הקבוע לתחילת האסיפה הכללית או האסיפה הנדחית בה מתכוון מיופה הכוח להצביע על יסוד אותו ייפוי כוח.

## 16.4 הצבעה באמצעות כתב הצבעה והודעות עמדה

16.4.1 ניתן להצביע באמצעות כתב ההצבעה לגבי ההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה. הצבעה באמצעות כתב הצבעה תעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה. את נוסח כתב הצבעה ניתן למצוא באתר האינטרנט של רשות ניירות ערך: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ובאתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: [www.maya.tase.co.il](http://www.maya.tase.co.il) ("**אתר ההפצה**").

16.4.2 בעל מניות רשאי לפנות לחברה ישירות ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה. בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות זכאי לקבל, ללא תמורה, בדואר אלקטרוני קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה מאת חבר הבורסה אשר מניותיו רשומות אצלו ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל את כתב ההצבעה בדואר תמורת תשלום. הודעה כאמור לעניין כתב ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות עמדה.

16.4.3 כתב הצבעה יהיה בתוקף רק אם צורף לו אישור בעלות של מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים.

16.4.4 את כתב הצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדה הרשום של החברה, לידי רו"ח איציק אניג'ר, סמנכ"ל הכספים, ברחוב זרחין 10, רעננה, עד 4 שעות לפני מועד האסיפה הכללית או האסיפה הנדחית. לעניין זה "מועד ההמצאה" הוא המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, למשרדי החברה.

16.4.5 את אישור הבעלות ניתן להמציא גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, כאמור בסעיף [16.116-1](#) לעיל.

16.4.6 הודעת עמדה של בעל מניות תומצא למשרדי החברה עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה הכללית. הודעת עמדה של החברה תומצא למשרדי החברה עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

16.4.7 בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי לעיין בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה בכתב.

16.4.8 יצוין כי כמות המניות המהוות חמישה אחוזים (5%) מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (שלא בדילול מלא) הינה, נכון למועד דו"ח מיידי זה, 1,265,427 מניות רגילות של החברה וכי כמות המניות המהוות חמישה אחוזים 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעלי שליטה (שלא בדילול מלא) הינה 168,005 מניות רגילות של החברה.

## 16.5 הצבעה אלקטרונית

16.5.1 הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר מתום המועד הקובע ועד 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה, אז תינעל מערכת ההצבעה האלקטרונית.

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

16.5.3 יצוין כי בהתאם להוראות סעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניה ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת; לעניין זה, הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני.

## 16.6 הודעה על עניין אישי ומידע נוסף הנדרש על פי תקנות הצבעה

בהתאם לחוק החברות ולתקנות ההצבעה יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, להודיע לחברה, לרבות על דרך של סימון במקום המיועד לכך בכתב ההצבעה ו/או בייפוי הכח ו/או במערכת ההצבעה האלקטרונית, האם הינו בעל שליטה, בעל עניין אישי בהחלטה, בעל עניין בחברה, נושא משרה בכירה, משקיע מוסדי אם לאו, לפי העניין.

## 17. בקשה לכלול נושא בסדר היום

בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה תומצא לחברה עד 7 ימים לאחר פרסום זימון זה.

## 18. סמכותה של רשות ניירות ערך

בהתאם לתקנה 10 לתקנות, בתוך 21 ימים מיום הגשת דוח זה, רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהיא הסמיכה לכך (להלן: "הרשות") להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרויות המפורטות בסעיפים 333 ו-555 לדו"ח זה, וכן להורות לחברה על תיקון דו"ח זה באופן ובמועד שתקבע. ניתנה הוראה לתיקון 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 לדו"ח זה.

## 19. נציג החברה לעניין הטיפול בדיווח המיידי

נציגת החברה לעניין דוח זה הינה עו"ד ג'אנה קמליאן, מרחוב החשמונאים 100, תל אביב, טל: 03-6246677, פקס: 03-6246678.

## 20. עיון במסמכים

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין, לפי בקשתם, בדו"ח מיידית זה ובמסמכים המצורפים לו, במשרדי החברה, בימים א' עד ה' בשעות העבודה המקובלות, לאחר תיאום מראש עם מזכירות החברה בטלפון 03-9733150, וזאת עד למועד כינוס האסיפה. כמו כן, ניתן לעיין במסמכים האמור באתר ההפצה של רשות ניירות ערך – <http://www.magna.isa.gov.il> ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ – <http://www.maya.tase.co.il>.

**בכבוד רב,**

**קופיקס גרופ בע"מ**

<u>שם החותם</u>	<u>תפקיד</u>
אבנר כץ	יו"ר דירקטוריון
איציק אניג'ר	סמנכ"ל כספים

**נספח א'**  
**מדיניות תגמול מעודכנת**

# **קופיקס גרופ בע"מ ("החברה")**

**מדיניות תגמול לנושאי משרה**

## תוכן עניינים

3	הגדרות	.1
3	כללי	.2
4	מטרת מדיניות התגמול	.3
4	תחולה	.4
4	פרמטרים לבחינת התגמול של נושאי משרה בקבוצה	.5
5	היחס בין תגמול נושאי המשרה לבין תגמול יתר העובדים בקבוצה	.6
<u>56</u>	רכיבי התגמול	.7
6	רכיב קבוע	.8
<u>78</u>	רכיב משתנה – מענק שנתי	.9
11	יחס בין רכיבי התגמול הקבוע לבין רכיב התגמול המשתנה	.10
<u>121</u>	סיום כהונה והעסקה	.11
12	שכר דירקטורים	.12
13	ביטוח אחריות נושאי משרה	.13
14	שונות	.14

\*מדיניות תגמול זו מסומנת לעומת מדיניות התגמול הקימת נכון למועד פרסום הדו"ח המיידית שמדיניות תגמול זו מצורפת לו.

**1. הגדרות**

במסמך זה למונחים הבאים תינתן המשמעות הבאה, אלא אם צוין במפורש אחרת:

- "החברה" קופיקס גרופ בע"מ.
- "דירקטוריון" דירקטוריון החברה.
- "הועדה" או "ועדת הביקורת" ועדת הביקורת של החברה. במקרה בו תמונה בחברה ועדת תגמול בנפרד מועדת הביקורת של החברה, תשמש ועדת התגמול כועדה לצרכי מדיניות תגמול זו.
- "הקבוצה" החברה וחברות הבת - אורבן קופיקס בע"מ וסופר קופיקס בע"מ.
- "חוק החברות" חוק החברות, תשנ"ט-1999.
- "תנאי כהונה והעסקה" כהגדרת המונח בחוק החברות.

**2. כללי**

- 2.1. מסמך זה נועד להגדיר ולפרט את מדיניות התגמול לנושאי משרה של החברה בהתאם לדרישות תיקון 20 לחוק החברות (להלן: "תיקון 20").
- 2.2. קביעת מדיניות התגמול ופרסומה נועדה להגביר את מידת השקיפות ביחס לתגמול נושאי המשרה בחברה ובחברות הבת – אורבן קופיקס בע"מ (להלן: "אורבן קופיקס") וסופר קופיקס בע"מ (להלן: "סופר קופיקס") ולקבוע קווים מנחים לשיקול הדעת של האורגנים הרלוונטיים בבואם לקבוע ולאשר את תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בקבוצה.
- 2.3. אין במסמך זה די בכדי להעניק ו/או להקים זכויות כלשהן לנושאי משרה ו/או לכל צד שלישי, לקבלת גמול מכל מין וסוג שהוא, לרבות בהתאם למדיניות תגמול זו. התגמול לו יהיה זכאי נושא משרה המכהן או אשר יכהן בעתיד בקבוצה, יהיה בהתאם להסכם ההעסקה של נושא המשרה ו/או תגמול שיאושר לנושא המשרה מעת לעת, הכל בכפוף להוראות הדין.
- 2.4. יובהר כי קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושא משרה ברמה פחותה מהקבוע במסמך מדיניות זה לא תחשב כסטייה או כחריגה מהוראות מדיניות התגמול.
- 2.5. ככלל, אין במדיניות תגמול זו כדי לגרוע מהסכמי העסקה ו/או הסכמי ניהול/שירותים, התקפים ערב מועד כניסתה לתוקף של מדיניות תגמול זו או בעדכונים עתידיים להסכמים כאמור, הכל בכפוף להוראות כל דין ולהחלטות ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה.
- 2.6. בכוונת החברה להחיל את עקרונות מדיניות התגמול גם בחברות הבת - אורבן קופיקס ובסופר קופיקס, בשינויים המחויבים, ואם וככל שיוחלט על ידי החברה גם בחברות בנות נוספות בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים בכל חברה בת רלוונטית.

2.7. מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא חלה לגבי נשים וגברים כאחד.

### 3. מטרת מדיניות התגמול

מדיניות התגמול נועדה לסייע בהשגת מטרות ויעדי הקבוצה, תוכניות העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח באמצעות<sup>1</sup>:

3.1. יצירת מערך תמריצים סביר וראוי לנושאי משרה בחברה, בהתחשב בין היתר, בגודלה של החברה, באופי פעילותה, במדיניות ניהול הסיכונים וביחסי העבודה בחברה.

3.2. מתן כלים נדרשים לצורך גיוס, תמרוץ ושימור נושאי משרה מוכשרים ומיומנים בחברה, אשר יוכלו לתרום לחברה ולהשיא את רווחיה בראייה ארוכת טווח.

3.3. מתן דגש לתגמול מבוסס ביצועים וקשירת נושאי המשרה לחברה וביצועיה, תוך התאמת תגמול נושאי המשרה לתרומתם להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם.

3.4. קביעת קווים מנחים לשיקול הדעת של האורגנים הרלוונטיים בחברה בקשר לקביעת תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי משרה בחברה, על בסיס עקרונות ופרמטרים מוגדרים.

3.5. יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים - כגון: רכיבים קבועים מול רכיבים משתנים ורכיבים קצרי טווח מול רכיבים ארוכי טווח.

### 4. תחולה

הוראות מדיניות תגמול זו יחולו על כל נושא משרה בקבוצה, למעט סעיפים שבהם נקבע כי הם חלים על נושאי משרה מסוימים כמפורט בהם. הוראות מדיניות זו יחולו על הדירקטורים בחברה רק מקום בו הדבר נאמר במפורש.

### 5. פרמטרים לבחינת התגמול של נושאי משרה בקבוצה

להלן הפרמטרים והשיקולים הכלליים שייבחנו על ידי האורגנים הרלוונטיים בחברה ו/או בחברה בת של החברה עליה חלה או תחול מדיניות התגמול, לפי העניין, בבואם לאשר ו/או לעדכן ו/או לחדש את תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה:

5.1. השכלתו, הכשרתו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי, כישוריו האישיים והישגיו של נושא המשרה.

5.2. תפקידו, תחומי האחריות שמוטלים עליו במסגרת מילוי תפקידו ומידת מורכבותם.

5.3. הסכמי שכר קודמים של החברה ו/או חברה בת, לפי העניין, שנחתמו עם נושא המשרה.

5.4. התרומה של נושא המשרה לביצועי החברה ו/או חברה בת, לפי העניין, רווחיותה ויציבותה.

5.5. הצורך של החברה ו/או חברה בת, לפי העניין, לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, הידע שלו ו/או מומחיותו.

<sup>1</sup> האמור בסעיף זה רלוונטי לחברה ולכל חברה בת לגביה חלה ו/או תחול מדיניות תגמול זו.



5.6. בחינת היחס בין עלות תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה לעלות שכר של שאר עובדי הקבוצה, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת ולעלות השכר החציונית של העובדים כאמור ולתנאי הכהונה והעסקה של נושאי משרה אחרים בקבוצה.

6. **היחס בין תגמול נושאי המשרה לבין תגמול שאר העובדים בקבוצה**

החברה רואה חשיבות לתגמול הולם לכלל עובדי הקבוצה ולשמירה על פערים סבירים בין התגמול הכולל לנושאי משרה לזה של שאר עובדי הקבוצה. לפיכך, בעת אישור תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה בחברה ו/או בחברה בת רלוונטית בהתאם להוראות מדיניות תגמול זו, יבחנו היחס בין תנאי הכהונה והעסקה של כל נושא משרה לבין עלות השכר<sup>2</sup> של עובדי הקבוצה האחרים (לרבות עובדי קבלן המועסקים אצל החברה<sup>3</sup>), ובפרט לעלות השכר הממוצע והחציוני של עובדי הקבוצה, שאינם נושאי משרה, והשפעת יחסים אלו על יחסי העבודה בקבוצה.

יצוין כי מאחר שנכון למועד אישור מדיניות תגמול זו, כלל עובדי הקבוצה, למעט יו"ר דירקטוריון החברה, **וכן החל מיום 15.8.2017** – המנכ"ל<sup>4</sup>, סמנכ"ל הכספים והחשבת של החברה, מועסקים באמצעות חברות הבת של החברה – אורבן קופיקס **וסופר קופיקס**, הנתונים המפורטים להלן הינם בהתבסס על נתוני העסקה בחברה ובאורבן קופיקס ובסופר קופיקס יחד.

להלן פרטים אודות יחסי עלות שכר של נושאי המשרה בחברה אל מול עלות השכר של העובדים הממוצעת והחציונית לפי נתוני הקבוצה לשנת 2016<sup>5</sup>:

נושא משרה	יחס עלות העסקה של נושא המשרה מול עלות שכר ממוצעת	יחס עלות העסקה של נושא המשרה מול עלות שכר חציונית
יושב ראש דירקטוריון (לפי היקף משרה של <u>35%60 שעות חודשיות</u> )	43	74
מנכ"ל <sup>5</sup>	159	2312
סמנכ"ל כספים	57	810
חשבת	34	5

ועדת הביקורת (בתפקידה כועדת תגמול) והדירקטוריון בחנו את היחסים האמורים נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו וסברו כי היחסים המפורטים לעיל הינם סבירים, בשים לב, בין היתר, לאופיה של הקבוצה ולתמהיל העובדים, ובכלל זה תחומי אחריותם של נושאי המשרה ביחס לכלל העובדים וכי אין בהם כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בקבוצה.

<sup>2</sup> על פי חוק החברות, "עלות שכר", משמע - כל תשלום בעד העסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלום בעד פרישה, רכב והוצאות השימוש בו וכל הטבה או תשלום אחר. **מובהר כי עלות כאמור בטבלה אינה כוללת עלות מענקים שנתיים.**

<sup>3</sup> על פי חוק החברות, "עובדי קבלן המועסקים אצל החברה", משמע – עובדים של קבלן כח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלהם, והעובדים של קבלן שירות המועסקים במתן שירות אצל החברה; לעניין זה, "קבלן כח אדם", "קבלן שירות", "מעסיק בפועל" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

<sup>4</sup> ~~החל מיום 1.1.2017 ועד ליום 17.8.2017 דמי הניהול שולמו למנכ"ל הקודם על ידי החברה – 30% ואורבן קופיקס – 70%. דמי הניהול למנכ"ל הנוכחי של החברה ישולמו על ידי החברה בלבד.~~

<sup>5</sup> הנתונים המפורטים הינם ביחס לתנאי ההתקשרות המוצעים למנכ"ל הנוכחי של החברה על פי מדיניות התגמול המעודכנת החל משנת 2018<sup>9</sup> ואילך בהתבסס על תוצאות החברה בשנת 2016<sup>7</sup> על פי דוחות כספיים מאוחדים.

התגמול לנושאי משרה עשוי לכלול אחד או שילוב של הרכיבים הבאים:

7.1. **רכיב קבוע** – שכר עבודה, תנאים סוציאליים ונלווים לשכר עבודה (כגון: ביטוח מנהלים, קרן פנסיה, קרן השתלמות, רכב, טלפון נייד וכו') או דמי ניהול קבועים לנותן שירותים בתוספת שווי הטבות ותנאים נלווים, וכן התחייבות לפטור ולשיפוי, ביטוח וכו'.

7.2. **רכיב משתנה** – מענקים (בונוסים) מבוססי יעדים/ביצועים.

7.3. **תשלומים בעת פרישה** – פיצויי פיטורין ו/או פנסיה ו/או כל הטבה אחרת הניתנים לנושא משרה בזיקה לסיום תפקידו על פי תנאי העסקתו.

8. רכיב קבוע

שכר הבסיס והתנאים הנלווים (קרי: הרכיב הקבוע ללא מענקים) נועד ליצור שכבת תגמול ראשונה.

8.1. שכר בסיס ותנאים נלווים

8.1.1. שכר הבסיס מהווה תגמול קבוע, שמטרתו הינה הענקת ודאות ויציבות לחברה ולנושאי המשרה.

8.1.2. שכר בסיס - שכר הבסיס של נושא המשרה יקבע במהלך המשא ומתן להעסקתו בקבוצה ובאישור ועדת הביקורת/התגמול והדירקטוריון והאסיפה הכללית, ככל שנדרש על פי החוק, על פי הפרמטרים המפורטים בסעיף 555 לעיל והעקרונות הקבועים במדיניות תגמול זו, תוך התייחסות לתנאי השכר הקיימים של נושאי המשרה האחרים בקבוצה ו/או תנאי השכר המקובלים בשוק ובענף לנושאי משרה בעלי תפקידים דומים בחברות דומות.

8.1.3. תנאים נלווים –

נושאי המשרה יהיו זכאים להפרשות לקופת גמל בגין תגמולים ופיצויים, דמי הבראה ודמי מחלה בהתאם להסכם עם נושא המשרה הרלוונטי. כמו כן, תגמול נושא משרה יכול שיכלול תנאים נוספים כגון: הפרשות לקרן השתלמות, ביטוח אובדן כושר עבודה, העמדת רכב חברה ו/או תשלום הוצאות רכב ו/או אחזקת רכב (לרבות גילום שווי זקיפת ההטבה לצורכי מס), טלפון סלולארי (לרבות גילום שווי ההטבה לצורכי מס), קו אינטרנט (לרבות גילום שווי ההטבה לצורכי מס), חופשה שנתית עד תקרה של 25 ימים בשנה ולא פחות מהקבוע בחוק (יכול שימי החופשה יהיו ניתנים לצבירה ולפדיון בתום תקופת ההעסקה), שי לחג ותשלום אגרות רישוי מקצועי ו/או בגין חברות באיגוד מקצועי (להלן: "**התנאים הנלווים**"). התנאים הנלווים לכל נושא משרה **היה-יהיו** בהתאם להסכם בינו לבין החברה או חברת הבת הרלוונטית.

8.1.4. החזר הוצאות - נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים להחזר הוצאות סבירות שיוציאו בפועל במסגרת תפקידם, לרבות הוצאות בגין השתתפות בישיבות, הוצאות נסיעה לחו"ל, הוצאות אש"ל וכן הוצאות אירוח, וזאת כנגד הצגת קבלות, והכל בהתאם לנוהלי הקבוצה. לא

נקבעה תקרה לסך ההחזר הכספי בגין החזר הוצאות וכאמור החזר הוצאות מבוצע בהתאם לנהלי הקבוצה בנושא.

8.1.5. עלות השכר ו/או דמי ניהול (לא כולל מענקים ו/או מע"מ) ותנאים נלווים לא יחרגו מהטווחים הבאים:

מקסימום (בש"ח)	דרג
100,000	מנכ"ל החברה
70,000	סמנכ"לים ומנכ"ל חברה בת
30,000	נושאי משרה אחרים

תקרת עלות השכר/דמי ניהול כמפורט לעיל הינה על בסיס חודשי ביחס לנושא משרה במשרה מלאה (100%) או המעניק שירותים לחברה/לחברה בת בהיקף השווה למשרה מלאה. ככל שנושא המשרה מועסק/נותן שירותים בהיקף של משרה חלקית, יבוצעו ההתאמות הנדרשות לתקרת עלות השכר.

\* לגבי יו"ר דירקטוריון החברה - עלות השכר בגין שירותי ניהול בהיקף משרה של 35% של 60 שעות חודשיות לא תעלה על תשלום חודשי בסך של 30,000 ש"ח (בתוספת מע"מ כדין).

תקרות השכר המפורטות לעיל תהיינה צמודות לשיעור העלייה במדד המחירים לצרכן, הידוע במועד אישור מדיניות התגמול. החברה/חברה בת תהא רשאית להצמיד את השכר ברוטו של נושא המשרה או דמי הניהול המשולמים לנושא המשרה, לפי העניין, לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן.

#### פטור, שיפוי וביטוח לנושאי המשרה

8.2

החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה, ביטוח אחריות (לרבות פוליסות ביטוח מסוג Run-Off) וכן התחייבות לפטור ושיפוי, והכל בכפוף להוראות חוק החברות ותקנון החברה.

החברה מבטחת את נושאי המשרה מעת לעת במסגרת פוליסות ביטוח אחריות נושאי משרה (ראו סעיף ~~131313~~ להלן). החברה העניקה כתבי פטור ושיפוי לנושאי משרה בנוסח שצורף לדו"ח מיידי של החברה מיום 3.12.2015 (מס' אסמכתא - 2015-01-172344).

יצוין כי במסגרת האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה שעל סדר יומה אישור עדכון מדיניות תגמול זו, יועלה על סדר היום גם מתן כתבי פטור ושיפוי בנוסח מעודכן לנושאי משרה בחברה ו/או בחברה אחרת (כהגדרת המונח בדוח זימון אסיפה כאמור), הכל כמפורט בדיווח המיידי של החברה בדבר זימון האסיפה. כתבי הפטור והשיפוי הקיימים שניתנו לדח"צים ולדירקטור הבלתי תלוי המכהנים נכון למועד זה בחברה וכן לנושאי משרה אחרים המכהנים בחברה ו/או בחברה אחרת (כהגדרת המונח בדוח זימון אסיפה כאמור) אשר אינם נמנים על בעלי השליטה בחברה ו/או קרוביהם ימשיכו לעמוד בתוקף ולחול עד למועד אישור האסיפה את כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים וממועד אישור האסיפה (בכפוף לאישורה) יחולו לגביהם כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים. היה והאסיפה לא תאשר את כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים ימשיכו לחול על נושאי משרה כאמור כתבי הפטור והשיפוי הקיימים.

9.1 . כללי

נושאי משרה יהיו זכאים למענק שנתי במזומן תוך 30 יום ממועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים בהתאם ובכפוף למפורט להלן. הזכאות למענק שנתי תקבע בהתאם לקריטריונים כמותיים ו/או איכותיים הניתנים למדידה (להלן: "מענק מדיד") וקריטריונים איכותיים בשקול דעת (להלן: "מענק בשקול דעת"). להלן יקראו המענק המדיד והמענק בשקול דעת ביחד: "המענק השנתי"<sup>6</sup>.

מובהר כי סך כל המענקים השנתיים על פי מדיניות תגמול זו ביחס לכל שנה קלנדרית לא יעלה על סכום כולל השווה ל-16% מהרווח לפני מס (כהגדרת המונח להלן), כאשר המענק השנתי למנכ"ל לא יעלה על סכום השווה ל-10% מהרווח לפני מס (כהגדרת המונח להלן) בכפוף לאמור בסעיף 9.2.29-2.29-2.2 להלן ~~והמענק השנתי לגבי יתר נושאי המשרה בקבוצה לא יעלה על סכום השווה ל-6% מהרווח לפני מס (כהגדרת המונח להלן).~~

מובהר כי ראשית יחולק רכיב המענק המדיד, כאשר החלוקה בין נושאי המשרה, למעט המנכ"ל, תהיה פרו-רטה בין הזכאים למענק האמור. לאחר חלוקת המענק המדיד בכפוף לתקרה הקבועה לעיל, יחולק המענק בשקול דעת לפי החלטת האורגנים הרלוונטיים של החברה.

"רווח לפני מס", משמע - רווח לפני מס כפי שמופיע בדוחות השנתיים המאוחדים של החברה לשנה הרלוונטית, בנטרול ארועים חד פעמיים ו/או רווחים חד פעמיים ו/או רווחי equity.

9.2 . תקרת מענק מדיד

9.2.1 . תקרת המענק המדיד ליו"ר הדירקטוריון

במקרה בו הרווח התפעולי של החברה על פי הדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה לשנה מסוימת (להלן: "שנת הבדיקה" ו-"דוחות כספיים של שנת הבדיקה", בהתאמה) ו/או פרמטר כספי אחר על פי דוחות כספיים של שנת הבדיקה עמדו/ ביעד/ים שנקבעו/ על ידי דירקטוריון החברה כפי שפורטו/ במסגרת הדו"ח התקופתי של החברה לשנה הקודמת לשנת הבדיקה לפני מס בשנה הרלוונטית שווה או עולה על 75% מיעד הרווח לפני מס על פי התקציב השנתי של החברה לאותה שנה או לחלופין במקרה שלא נקבעו/ יעד/ים כאמור - הרווח התפעולי של החברה על פי הדוחות הכספיים של שנת הבדיקה גבוה בלפחות 10% מהרווח התפעולי של החברה על פי הדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה לשנה הקודמת לשנת הבדיקה (להלן: "יעד הרווחיות"), יו"ר דירקטוריון החברה יהיה זכאי למענק שנתי בגובה 2 תשלומי דמי ניהול חודשיים.

9.2.2 . תקרת המענק המדיד למנכ"ל

לעניין המענקים למנכ"ל החברה, יצוין כי התנאים המוצעים אושרו על ידי ועדת הביקורת (בתפקידה כועדת תגמול) והדירקטוריון ומובאים לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה במקביל לאישור מדיניות תגמול זו באסיפה הכללית ~~והשבו עם אישורם כחלק ממדיניות~~

<sup>6</sup> מובהר כי במקרה של נותן שירותים (כאשר לא מתקיימים יחסי עובד – מעביד) לכל תשלום של מענק מדיד או מענק בשקול דעת יתווסף מע"מ כדין כנגד חשבונית מס.

תגמול ז.ז. לפרטים נוספים ראו סעיף 34 לדו"ח המיידי של החברה שמדיניות תגמול זו מצורפת לו.

החל משנת 20189 ואילך - במקרה בו בשנת הרלוונטית הרווח לפני מס על פי הדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה ביחס לשנה הרלוונטית שווה או עולה על 75% מהחברה עמדה ביעד הרווחיות, מנכ"ל החברה (באמצעות חברת הניהול באמצעותה מעמיד שירותים לחברה) יהיה זכאי למענק שנתי בסכום השווה לעד-10% מהרווח לפני מס בשנה הרלוונטית, ובלבד שלא יעלה על סכום השווה ל-106 תשלומי דמי ניהול חודשיים.

במקרה בו בשנה הרלוונטית הרווח לפני מס על פי הדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה ביחס לשנה הרלוונטית נמוך מ-75% מיעד הרווח לפני מס על פי התקציב השנתי של החברה לאותה שנה החברה לא עמדה ביעד הרווחיות, חברת הניהול מנכ"ל החברה (באמצעות חברת הניהול באמצעותה מעמיד שירותים לחברה) תייה זכאי למענק שנתי על פי החלטת ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לפי שקול דעתם ובכל מקרה לא יותר מסכום השווה ל-3 תשלומי דמי ניהול חודשיים. לעניין זה ראו סעיף 9.3.39.3-39.3.3 להלן.

ביחס לשנת 20178 (תקופה חלקית) - מנכ"ל החברה (באמצעות חברת הניהול באמצעותה מעמיד שירותים לחברה) תייה זכאי למענק שנתי בהתאם לקביעת ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה אשר לא יעלה על 200,000 ש"ח בתוספת מע"מ כדין בגין כל חודש עבודה במהלך שנת 2018 (קרי: סך של כולל 30,000 ש"ח בתוספת מע"מ כדין) תשלומי דמי ניהול חודשיים.

#### תקרת המענק המדיד לסמנכ"לים

. 9.2.3

במקרה בו הרווח לפני מס על פי הדוחות הכספיים השנתיים של החברה ביחס לשנה הרלוונטית שווה או עולה על 75% מהחברה עמדה ביעד הרווחיות (כהגדרת המונח בסעיף 9.2.19.2-19.2.1 לעיל), כל אחד מהסמנכ"לים של החברה ומנכ"ל חברה בת (במידה שאינו מנכ"ל החברה) יהיה זכאי למענק שנתי בגובה 2 משכורות (במקרה של יחסי עובד – מעביד)<sup>7</sup> או 2 תשלומי דמי ניהול (במקרה של העמדת שירותים באמצעות חברה).

נושאי משרה אחרים בחברה שאינם מנויים בסעיפים 9.2.19.2-19.2.1, 9.2.29.2-29.2.2 ו-9.2.39.2-39.2.3 לעיל לא זכאים למענק מדיד.

. 9.2.4

#### תקרת מענק בשקול דעת

. 9.3

לגבי כל נושאי המשרה בקבוצה, החברה/חברת הבת הרלוונטית תהיה רשאית להעניק לנושאי משרה מענק בשקול דעת בגין קריטריונים איכותיים אשר אינם מדידים ובכלל זה, בין היתר:

. 9.3.1

9.3.1.1 הערכת הגורם הממונה את תרומתו האישית של נושא המשרה לביצועי החברה/חברת הבת הרלוונטית, השגת יעדיה, השאת רווחיה והצלחתה.

7 מובהר כי עלות המעביד תכלול ביטוח לאומי על פי דין ללא זכויות סוציאליות.

9.3.1.2. הערכת הגורם הממונה על נושא המשרה את איכות תפקודו.

9.3.1.3. שינוי מהותי בתפקידו של נושא המשרה.

9.3.1.4. הצורך לשמר נושא משרה בעל כישורים, ידע או מומחיות ייחודיים.

9.3.1.5. עמידה בנהלים פנימיים, יעדים משפטיים ו/או רגולטורים.

9.3.1.6. מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה.

9.3.2. ההערכה האיכותית של יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל החברה תעשה על ידי ועדת ביקורת ודירקטוריון החברה וההערכה האיכותית של סמנכ"לים ונושאי משרה אחרים תבוצע על ידי מנכ"ל החברה.

9.3.3. לגבי יו"ר דירקטוריון המענק בשקול דעת לא יעלה על 2 תשלומי דמי ניהול של חודש אחד, לגבי המנכ"ל החברה המענק בשקול דעת לא יעלה על 3 תשלומי דמי ניהול חודשיים ולגבי סמנכ"לים ונושאי המשרה האחרים (שאינם נכללים בסעיפים 9.2.19-2.19-2.1 ו-9.2.29-2.29-2.2 לעיל), המענק בשקול דעת לא יעלה על משכורת אחת (במקרה של יחסי עובד – מעביד)<sup>8</sup> או תשלום דמי ניהול (במקרה של העמדת שרותים באמצעות חברה) של חודש אחד לאותו נושא משרה.

#### 9.4. תנאים לזכאות למענק

9.4.1. במקרה בו תחל או תסתיים ההתקשרות בין נושא המשרה לבין החברה או חברה בת, לפי העניין, במהלך שנה קלנדרית, ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה או דירקטוריון חברת הבת, לפי העניין, יהיו רשאים לאשר תשלום מענק יחסי, כל עוד נושא המשרה לא פוטר בנסיבות השוללות פיצויי פיטורין. במקרה כאמור סכום המענק השנתי יחושב באופן יחסי לתקופת עבודתו של נושא המשרה באותה השנה וליתר הוראות מדיניות תגמול זו.

9.4.2. בכפוף לכל דין ולהסכמי העסקה של נושאי המשרה, דירקטוריון החברה או חברת הבת, לפי העניין, יהא רשאי להורות, בכל עת, על הפחתה, ביטול או השהייה של הזכאות למענק של נושא משרה וכן יהיה רשאי להסמיך לצורך כך את המנכ"ל ביחס למענק לנושא משרה הכפוף ישירות למנכ"ל, וכן להורות על אופן יישום תחשיבי המענקים לנושא המשרה, וזאת מהנימוקים שיימצא לנכון לאור שיקולים של טובת החברה, ובלבד שלא תהיה חריגה ממדיניות תגמול זו.

#### 9.5. השבה של תגמול שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה (Clawback)

9.5.1. במקרה בו יתוקנו דוחותיה הכספיים המאוחדים והמבוקרים של החברה לשנה כלשהי, באופן שלו היה סכום המענק השנתי, שהגיע לנושא המשרה בגין אותה שנה, מחושב בהתאם לנתונים המתוקנים, היה מקבל נושא המשרה מענק שנתי בסכום אחר, תשלם החברה/חברת הבת הרלוונטית

<sup>8</sup> ראו הערת שוליים 3 לעיל.

לנושא המשרה, או ישיב נושא המשרה לחברה, לפי העניין, את ההפרש בין סכום המענק השנתי שקבל לזה שהיה זכאי לו עקב התיקון האמור (תוך שקלול הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים על נושא המשרה ו/או ששולמו על ידיו), ובלבד שלא חלפה תקופה של 3 שנים ממועד תשלום הסכומים. מגבלת התקופה כאמור לא תחול ביחס לנושא משרה אשר יש בו אשם בקשר לטעות בדוחות הכספיים כאמור בס"ק זה.

9.5.2. גובה התשלומים העודפים יקבע על פי ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לבין הסכום שהיה מתקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים, אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה (להלן: "סכום ההשבה").

9.5.3. החברה/חברת הבת רלוונטית תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה, המגיע לה כאמור, מכל סכום, שעליה לשלם לנושא המשרה (גם במקרה בו הסתיימה העסקתו של נושא המשרה בחברה ו/או בחברת הבת).

## 10. היחס בין הרכיב הקבוע לרכיב המשתנה

תמהיל מרכיבי התגמול השונים נועד ליצירת איזון ויחס ראוי בין התגמול הקבוע לבין התגמול המשתנה, במטרה ליצור מערכת תגמול מבוססת ביצועים, המקדמת את יעדי החברה ותואמת את מדיניות הסיכונים שלה.

היחס בין העלות השנתית של הרכיבים הקבועים לבין העלות השנתית של הרכיבים המשתנים לנושאי המשרה בחברה בהנחה שנושא המשרה הרלוונטי זכאי למלוא מרכיב המענק המדיד, כפי שנקבע במסגרת מדיניות תגמול זו הינו כדלקמן:

נושא המשרה	שיעור הרכיב הקבוע מתוך סך התגמול (%)	שיעור הרכיב המשתנה מתוך סך התגמול (%)
יו"ר הדירקטוריון	8675	1425
מנכ"ל <sup>9</sup>	5873	4227
סמנכ"לים ומנכ"ל חברה בת	91	9
נושאי משרה אחרים <sup>10</sup>	95	5

יצוין, כי הרכיב הקבוע עשוי להגיע לשיעור של 100% מהתגמול לנושאי משרה בשנה כלשהי במקרה בו נושאי המשרה לא יהיה/יהיו זכאים למענקים עקב אי עמידה בקריטריונים שנקבעו לצורך כך.

## 11. סיום כהונה והעסקה<sup>11</sup>

11.1. החברה רשאית להביא את הסכמי העסקה של נושאי משרה בחברה לסיומם, מכל סיבה שהיא, תוך מתן הודעה מוקדמת, והכל בהתאם למדיניות התגמול, להסכמי העסקה והוראות הדין.

11.2. לכל נושאי המשרה והעובדים בחברה ייקבעו תנאי פרישה או פיצויים ספציפיים אשר ייקחו בחשבון את תנאי העסקתו של נושא המשרה במועד פרישתו, הוותק של נושא

<sup>9</sup> הנתון המצוין בטבלה מתייחס למענק המדיד (המותנה) המקסימלי לו זכאי מנכ"ל החברה החל משנת 2018 ואילך.  
<sup>10</sup> מובהר כי הרכיב המשתנה ביחס לנושאי משרה אחרים כולל רק מענק בשקול דעת כאמור בסעיף 9.39-39.3 לעיל.  
<sup>11</sup> האמור בסעיף זה יחול גם בכל חברה בת של החברה עליה חלה או תחול מדיניות התגמול.

המשרה בחברה, תרומתו לה ונסיבות פרישתו. לגבי נושאי משרה ועובדים חדשים התנאים יקבעו לפי הנהוג בחברה ובתנאים דומים.

11.3. פיצויי פיטורין - בכל מקרה של סיום יחסי עובד-מעביד (למעט בנסיבות של פיטורי נושא המשרה בנסיבות אשר לדעת ועדת הביקורת והדירקטוריון מקנות לחברה (או לחברה קשורה שלה) את הזכות לפטר ללא תשלום פיצויי פיטורים על פי דין) נושא המשרה יהיה זכאי לשחרור הסכומים אשר הופקדו עבורו בגין פיצויים בקופות/קרנות הפנסיה וביטוחי המנהלים. במקרה שלא יהיו בקופות (רכיב הפיצויים) כדי 100% מהסכום המגיע לנושא המשרה (לו הוא היה זכאי לפיצויי פיטורין על פי דין) האורגנים המוסמכים של החברה או חברת הבת, לפי העניין, יהיו רשאים לאשר לשלם לנושא המשרה את השלמת הסכום, וזאת גם במקרה של התפטרות.

#### 11.4. הודעה מוקדמת

11.4.1. תקופת ההודעה המוקדמת לסיום ההעסקה תיקבע באופן אינדיבידואלי עם כל נושא משרה, תוך התייחסות לפרמטרים המפורטים בסעיף 555 לעיל ותוך התייחסות לתקופות ההודעה המוקדמת, הקיימות בהסכמי ההעסקה של נושאי המשרה האחרים בחברה ותקופות ההודעה המוקדמת המקובלות בשוק ובענף לנושאי משרה בעלי תפקידים דומים.

11.4.2. בכל מקרה, תקופת ההודעה המוקדמת של נושאי המשרה בחברה לא תעלה על 3 חודשים.

11.4.3. ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר כי נושא משרה יהא זכאי למענקים בגין תקופת ההודעה המוקדמת, גם אם לא עבד בפועל בחברה.

#### 12. שכר דירקטורים

12.1. יו"ר דירקטוריון החברה זכאי לתשלום דמי ניהול וכן יכול שיהיה זכאי לתגמול/מענקים בהתאם למפורט בסעיפים 9.2.19-2.19-2.1 - 9.3.39-3.39-3.3 לעיל. ~~הדירקטורית חגית שינובר (שהינה מבעלי השליטה בחברה והינה בתו של מר אבנר כץ – יו"ר הדירקטוריון ומבעלי השליטה), זכאית לתגמול בהתאם לתנאי ההעסקה שלה באורבן קופיקס ולתגמול כמפורט במדיניות תגמול זו ביחס לסמנכ"לים.~~

12.2. גמול שנתי וגמול השתתפות: החברה רשאית לשלם לכל דירקטור בחברה, שאינו לרבות דירקטור הנמנה על בעלי השליטה בחברה או מי מטעמו /או קרוב של בעל שליטה, לרבות דירקטור מומחה, גמול שסכומו לא יעלה על הגמול המקסימאלי על פי דרגת ההון של החברה (כפי שתהיה מעת לעת), הקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000, כפי שתעדכנה מעת לעת (להלן: "תקנות גמול דח"צים"). הגמול לדירקטורים יכול להיות משולם כגמול יחסי, ובלבד שהוא עומד בתקרה המפורטת בתקנות גמול דח"צים.

12.3. החזר הוצאות: הדירקטורים החיצוניים והדירקטורים הבלתי תלויים בחברה יהיו זכאים להחזר הוצאות בהתאם לקבוע בתקנות גמול דח"צים. החברה תהא רשאית להחזיר לדירקטורים האחרים את הוצאותיהם הסבירות, שיוציאו בפועל במסגרת תפקידם, לרבות הוצאות בגין השתתפות בשיבות, הוצאות נסיעה ושהייה בחו"ל, הוצאות אש"ל וכן הוצאות אירוח, וזאת כנגד הצגת קבלות, והכל בהתאם לנוהלי החברה. לפרטים נוספים ראו סעיף 8.1.48-1.48-1.4 לעיל.



12.4. פטור, שיפוי וביטוח לנושאי המשרה - החברה תהא רשאית להעניק לדירקטורים, ביטוח אחריות (לרבות פוליסות ביטוח מסוג Run-Off) וכן התחייבות לפטור ושיפוי, והכל בכפוף להוראות חוק החברות ותקנון החברה.  
נכון למועד זה, החברה העניקה כתבי פטור ושיפוי לנושאי משרה בנוסח שצורף לדו"ח מידי של החברה מיום 3.12.2015 (מס' אסמכתא - 2015-01-172344). לעניין זה ראו גם סעיף 8.28-2 לעיל.

### 13. ביטוח אחריות נושאי משרה

13.1. נכון למועד זה, לחברה התקשרה בפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה ביחס לכל נושאי המשרה בחברה ובחברות בנות של החברה ו/או למי שמכהן מטעם החברה כנושא משרה בחברות קשורות של החברה, הכל כפי שיהיו מעת לעת, לתקופה שתחילתה ביום 14.6.2016 וסיומה ביום 13.12.2017, בגבול אחריות של 10 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה, בפרמיה של כ-12,011,134 דולר ארה"ב (פרמיה שנתית של 812,000 דולר ארה"ב) ובהשתתפות עצמית של החברה בסך של 510,000 דולר ארה"ב בגין תביעה שתוגש בכל העולם (למעט ארה"ב ו/או קנדה). בסך של 30,000 דולר ארה"ב בגין תביעה שתוגש בארה"ב ו/או בקנדה ובסך של 35,000 דולר ארה"ב בגין תביעות ייצוגיות ותביעות ניירות ערך (להלן: "הפוליסה"), הכל בכפוף לתנאי הפוליסה וחריגיה.

13.2. החברה, באישור ועדת הביקורת (או ועדת התגמול במידה שתמונה על ידי החברה ועדת תגמול) ודירקטוריון החברה, תהיה מוסמכת לרכוש, לחדש או להאריך מעת לעת פוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה בתנאים כמפורט להלן ביחס לתקופה של 3 שנים מיום 15.6.2017, כאשר התקשרות כאמור יכול שתיעשה עם כל חברת ביטוח בישראל או בחו"ל, ובלבד שיתקיימו התנאים להלן:

13.2.1. גבולות האחריות בביטוח לא יעלו על סך של 15 מיליון דולר ארה"ב.

13.2.2. הפרמיה השנתית שתשולם על ידי החברה ביחס לשנת ביטוח לא תעלה על סך של 15,000 דולר ארה"ב.

13.2.3. ההשתתפות העצמית של חברה בגין תביעות כנגד נושאי משרה לא תעלה על סך של 50,000 דולר ארה"ב.

13.2.4. ככל שפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה של החברה לא תחודש, תהא החברה רשאית, לרכוש את המשך תחולת הפוליסה בסכום פרמיה כולל שלא יעלה על 100,000 דולר ארה"ב ("Run-Off").

13.3. האמור לעיל מהווה, בין היתר, "עסקת מסגרת", כמשמעותה בתקנה 1(3) לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000 (להלן: "תקנות הקלות"), המאפשרת במהלך 3 שנים החל מתום שנת 2016 הפוליסה, את התקשרות החברה בפוליסת ביטוח אחריות נושאי המשרה, על דרך של רכישת פוליסות חדשות או הארכות או חידושים של הפוליסה הקיימת או פוליסות שירכשו בעתיד, מכל חברת ביטוח בישראל ו/או בחו"ל שתיבחר על ידי דירקטוריון החברה, ובלבד שועדת הביקורת (או ועדת התגמול במידה שתמונה על ידי החברה ועדת תגמול) ודירקטוריון החברה יאשרו ביחס לכל חידוש ביטוח, כי תנאי הפוליסה תואמים את תנאי עסקת המסגרת.

לפרטים ראו דיווחים מיידיים של החברה מיום 29.11.2016 (מס' אסמכתא – 2016-01-134104) ומיום 8.1.2017 (מס' אסמכתא – 2017-01-003852). המידע האמור מובא בדרך של הפניה.

## 14. שונות

- 14.1. במקרה שנושא המשרה מספק שירותים באמצעות חברה/כעוסק מורשה, תחושב תקרת עלות העסקתו על פי תקרת העלות לעובד שכיר בתפקידו ועקרונות מדיניות התגמול יחולו לגביו בשינויים המחויבים.
- 14.2. תנאי הכהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה, על מרכיביהם השונים יסוכמו בין החברה ו/או חברת הבת, לפי העניין, לבין נושאי המשרה, באופן פרטני, בהתחשב במדיניות התגמול ובהתאם להוראות הדין.
- 14.3. בהתאם להוראות תיקון 20, אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהוראותיהם של הסכמי העסקתם ותנאי כהונה אשר אושרו טרם אישורה של מדיניות התגמול.
- 14.4. יתכנו שינויים בזהות נושאי המשרה משנה לשנה ומנהלים, אשר כיהנו כנושאי משרה בשנה מסוימת ושתנאי כהונתם והעסקתם היו כפופים למדיניות תגמול זו לא בהכרח ימשיכו את כהונתם כנושאי משרה בשנים הבאות ותנאי כהונתם והעסקתם לא יהיו כפופים למדיניות זו, ולהפך.
- 14.5. החברה תהא רשאית לשנות את תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה כלשהו בכל עת, בכפוף להוראות מדיניות תגמול זו ולהוראות הדין ולא תקום לה חובה להחיל על נושא המשרה את אותם תנאי כהונה וההעסקה שחלו עליו בשנים קודמות.
- 14.6. אין באמור במדיניות זו כדי לגרוע מהוראות חוק החברות ו/או תקנון החברה בנוגע לאופן אישור התקשרות החברה עם נושאי משרה בקשר לתנאי כהונתם והעסקתם. למען הסר ספק יובהר, כי במקרה בו יתוקנו הוראות חוק החברות או תקנות מכוחו באופן המקל על החברה ביחס לאופן הפעולה שלה בכל הקשור לתגמול נושאי המשרה בה, החברה תהא רשאית לנהוג על פי הוראות אלה גם אם הן סותרות את הוראות מדיניות תגמול זו.
- 14.7. החברה תבחן, מעת לעת את המשך ההתקשרות עם נושאי משרה עימם נחתמו הסכמי העסקה וכהונה עובר למועד אישור מדיניות זו, בשים לב לעקרונות מדיניות התגמול בחברה ולצורך, ככל שיעלה, לערוך שינויים בהסכמים אלו בהתאם למדיניות התגמול והוראות הדין.
- 14.8. מדיניות תגמול זו תחול על נושאי משרה בקבוצה בלבד ותהיה בתוקף למשך תקופה של עד 3 שנים ממועד אישורה, והחל ממועד זה כל שינוי במדיניות התגמול יובא לאישור בהתאם להוראות הדין. מבלי לגרוע מהאמור, דירקטוריון החברה יבחן לפחות אחת לשנה, ובפרט ככל שיחול שינוי מהותי ביחס לנסיבות שהיו בעת מועד האישור כאמור, את מידת התאמתה של מדיניות התגמול למטרותיה המפורטות בסעיף 2 לעיל, ויפעל לעדכונה, במידת הצורך.
- 14.9. ועדת הביקורת (כל עוד תשמש כועדת התגמול) תפקח על יישומה הראוי של מדיניות התגמול, במטרה לוודא כי היא מיושמת בהתאם למטרות מדיניות התגמול, לעקרונותיה ולפרמטרים הקבועים בה.

**נספח ב'**  
**כתב פטור ושיפוי**

לכבוד

אדון/גברת נכבד/ה,

**הנדון: כתב שיפוי**

- הואיל** והוראות תקנון קופיקס גרופ בע"מ (להלן "החברה") מתירות לחברה, בכפוף להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), לשפות נושאי משרה של החברה;
- והואיל** וביום \_\_\_\_\_ החליט דירקטוריון החברה, לאחר שהתקבל אישור ועדת התגמול **ביקורת** של החברה (**המשמשת כועדת תגמול של החברה**), לאשר מתן התחייבות מראש לשיפוי נושאי משרה בהתאם להוראות חוק החברות, תקנון החברה ותנאי השיפוי המפורטים בכתב זה;
- והואיל** וביום \_\_\_\_\_ אישרה גם האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את ההחלטה האמורה;
- והואיל** והנדן מכהן כנושא משרה בחברה ו/או בתאגיד אחר (כהגדרת המונח להלן).

לפיכך החברה מאשרת ומתחייבת בזאת, בכפוף להוראות כל דין, כדלקמן:

1. לצורך כתב שיפוי זה:

- "הארועים" הארועים המפורטים ב**נספח א'** לכתב שיפוי זה המהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
- "ההון העצמי של החברה" סכום הונה העצמי של החברה בהתאם לדוחות הכספיים המאוחדים האחרונים של החברה שקדמו למועד מתן השיפוי בפועל על ידי החברה.
- "הליך מנהלי" הליך לפי פרקים ח'3 (הטלת עיצום כספי בידי רשות ניירות ערך), ח'4 (הטלת אמצעי אכיפה מנהליים בידי ועדת האכיפה המנהלית) או ט'1 (הסדר להימנעות מנקיטת הליכים או להפסקת הליכים, המותנית בתנאים) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 כפי שיתוקן מעת לעת (להלן: "חוק ניירות ערך").
- "חברה בת" כל תאגיד אשר החברה הינה בעלת שליטה בו, כמשמעות "שליטה" בחוק ניירות ערך.
- "חברה קשורה" כמשמעות מונח זה בחוק ניירות ערך, וכן לצורך כתב שיפוי זה – תאגיד אחר כלשהו שאינו החברה או חברה בת, שהחברה ו/או חברה בת שלה מחזיקה בו בזכויות, במישרין או בעקיפין, או בעלת עניין בו.
- "נושא משרה" כהגדרת מונח זה בחוק החברות, בחוק ניירות ערך (לרבות הגדרת "נושא משרה בכירה" בחוק ניירות ערך), התקנות שהוצאו מכוחם ו/או כל דין אחר החל על החברה, לרבות דירקטור ו/או נושא משרה בחברה בת ו/או קשורה של החברה, וכן כל מי שהחברה תקבע כי הנו נושא משרה מכח תפקידו ו/או שירותיו ו/או מעורבותו בחברה ו/או בחברה בת או בחברה קשורה, לרבות חברה פרטית בשליטתו, באמצעותה פעל נושא המשרה.
- "פעולה או נגזרת שלה" כל פעולה ו/או החלטה ו/או מחדל (או כל נגזרת שלה), בין במעשה ובין במחדל, לרבות כל ההחלטות והפעולות שנעשו או שנתקבלו על ידי נושא המשרה לפני תאריך כתב שיפוי זה בתקופת כהונתו כנושא משרה בחברה ו/או בתאגיד אחר (כהגדרת המונח להלן).

"תאגיד אחר" או "חברה" חברה בת ו/או חברה קשורה ו/או תאגיד אחר כלשהו בו מחזיקה/תחזיק החברה בניירות ערך במישרין ו/או בעקיפין. אחרת"

כל האמור בלשון זכר, אף נקבה במשמע.

2. להלן תנאיו העיקריים של כתב השיפוי:

2.1. החברה מתחייבת, באופן בלתי חוזר, עד כמה שהדבר מותר על-פי דין, לשפות את נושא המשרה בשל כל חבות או הוצאה כמפורט להלן, שתוטל ו/או שיוציא נושא המשרה בשל פעולה שעשה ו/או נגזרת שלה, לרבות כל החלטה ו/או מחל, ולרבות פעולות נושא המשרה לפני תאריך כתב שיפוי זה, בתוקף היותו נושא משרה בחברה, או בתוקף היותו, לפי בקשת החברה, נושא משרה בחברה אחרת, והכל עקב אחד המקרים המנויים בסעיף 3 להלן.

2.2. סכום השיפוי בגין סעיף 2.12.1 לעיל יעמוד ויחול עבור כל הליך שיפוי בפני עצמו, ואולם, בכל מקרה לא יעלה סכום השיפוי אשר יאושר לכל נושאי המשרה במצטבר לאירוע נתון, על סך של 15,000,000 ש"ח כשהוא מותאם לעליה במדד המחירים לצרכן או על שיעור של 25% מההון העצמי של החברה, לפי הגבוה מבניהם (להלן: "תקרת סכום השיפוי המצטבר"). למען הסר ספק יובהר, כי סכום השיפוי המרבי על-פי כתב שיפוי זה יחול מעבר לסכום שישולם (אם וככל שישולם) במסגרת ביטוח ו/או שיפוי של מאן דהוא אחר זולת החברה.

2.3. אם וככל שסך כל סכומי השיפוי שהחברה תידרש לשלם לנושאי משרה בה ו/או בחברה אחרת כאמור בכתב שיפוי זה יעלה על סכום השיפוי המירבי (או על יתרת סכום השיפוי המירבי כפי שתהיה קיימת באותה עת), יחולק סכום השיפוי המירבי (או יתרתו) בין נושאי המשרה שיהיו זכאים לשיפוי, באופן שסכום השיפוי שיקבל כל אחד מנושאי המשרה בפועל יחושב לפי היחס שבין סכום החבות בת השיפוי של כל אחד מנושאי המשרה לבין סכום החבות בת השיפוי של כל נושאי המשרה האמורים במצטבר.

2.4. בכפוף לאמור בסעיף 2.22.2 לעיל, השיפוי יינתן בכל מקרה ומקרה עבור מלוא הסכומים שבהם יתחייב נושא המשרה בכל אותם מקרים המותרים על פי דין בשיפוי.

3. ההתחייבות לשיפוי, תחול בשל חבות או הוצאה אשר תגרם עקב אחד או יותר סוגי המקרים המנויים בנספח א' לכתב שיפוי זה, הצפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות לשיפוי:

3.1. כל חבות כספית שהוטלה על נושא המשרה לטובת אדם אחר על פי פסק דין, לרבות פסק דין שניתן בפשרה או פסק בורר שאושר בידי בית משפט;

3.2. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוציא ו/או שיוציא נושא המשרה עקב חקירה או הליך שהתנהל נגדו בידי רשות המוסמכת לנהל חקירה או הליך (לרבות הליך אכיפה מנהלית), ואשר הסתיים ללא הגשת כתב אישום נגדו ובלי שהוטלה עליו חבות כספית כחלופה להליך פלילי, או שהסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדו אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית או בקשר לעיצום כספי; בפסקה זו – "סיום הליך בלא הגשת כתב אישום בעניין שנפתחה בו חקירה פלילית" ו- "חבות כספית כחלופה להליך פלילי" - משמעם כקבוע בסעיף 260(א)(א1) לחוק החברות, כפי שיתוקן מעת לעת.

3.3. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוציא ו/או יוציא נושא המשרה או שחויב בהן בידי בית משפט, בהליך שהוגש נגדו על ידי החברה ו/או בידי חברה אחרת ו/או בשם מי מהן ו/או בידי אדם אחר, או באישום פלילי שממנו זוכה, או באישום פלילי בו הורשע בעבירה שאינה דורשת מחשבה פלילית, והכול בכפוף להוראות חוק החברות.

"אדם אחר", משמע – לרבות במקרה של תביעה שהוגשה כנגד נושא משרה על דרך של

תביעה נגזרת.

- 3.4. חבות כספית שהוטלה על נושא המשרה עבור נפגע מן הפרה בהליך מנהלי, כאמור בסעיף 52דנא(א)(1)א(א) לחוק ניירות ערך.
- 3.5. הוצאות שהוציא ו/או שיוציא נושא המשרה בקשר עם הליך מנהלי שהתנהל בעניינו, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין.
- 3.6. חבות או הוצאה אחרת המותרת בשיפוי על פי דין לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות לשיפוי.
- השיפוי מראש יהיה מוגבל לאירועים כמפורט ברשימה המצורפת כנספח א' לכתב שיפוי זה, אותם מצא דירקטוריון החברה כניתנים לצפייה מראש.
4. על אף האמור לעיל, ההתחייבות לשיפוי לא תחול בשל חבות כספית שתוטל על נושא משרה בשל כל אחד מאלה:
- 4.1. הפרת חובת אמונים כלפי החברה, למעט לעניין שיפוי בשל הפרת חובת אמונים, אלא אם נושא המשרה פעל בתום לב והיה לו יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה.
- 4.2. הפרת חובת זהירות שנעשתה בכוונה או בפזיזות, למעט אם נעשתה ברשלנות בלבד.
- 4.3. פעולה מתוך כוונה להפיק רווח אישי שלא כדין.
- 4.4. קנס או כופר או עיצום כספי שהוטל.
5. תחולת ההתחייבות לשיפוי במקרים של שיפוי או ביטוח על ידי צד שלישי:
- 5.1. מובהר בזאת, כי אין בתשלום סכום השיפוי האמור לעיל בכדי לפגוע בזכותם של נושאי המשרה לקבל תגמולי ביטוח, לרבות בגין אירועים כהגדרתם לעיל (שיקבל נושא המשרה ו/או שהחברה תקבל עבורו מעת לעת).
- 5.2. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, יובהר כי כתב שיפוי זה יינתן רק אם החבות הכספית ו/או ההוצאות לא יכוסו, כולן או חלקן, בפועל בכל דרך שהיא, לרבות על ידי פוליסת ביטוח או על ידי שיפוי אחר שניתן למי מנושאי המשרה מצד ג' כלשהו. במקרה שהחבות הכספית או ההוצאות כאמור יכוסו חלקן על ידי צד ג' כלשהו כאמור, יוגבל סכום השיפוי לסכום שהוא מעבר לסכום ששולם, מכוח פוליסת הביטוח ו/או שיפוי אחר כאמור. ואולם, אם החבות הכספית ו/או ההוצאות כאמור לא יכוסו בפועל במועדם על ידי הצד השלישי (לעניין זה "במועדם" – פנייה שלא תשולם עד למועד בו יהיה על נושא המשרה לשאת בתשלום כלשהו), תשפה החברה את נושא המשרה בהתאם לכתב שיפוי זה ובכפוף למילוי תנאיו, ובלבד שנושא המשרה ימחה את זכותו כלפי אותו צד שלישי לחברה, והיא תבוא במקומו לכל דבר ועניין כלפי אותו צד שלישי.
6. נושא המשרה יודיע לחברה על כל הליך משפטי ו/או מנהלי (לרבות אך לא רק, דרישה מכל סוג, לרבות חקירה של רשות מוסמכת, תביעה משפטית ו/או תביעה אזרחית, לרבות תביעה לפיצויים כספיים ו/או בקשה לסעד הצהרתי ולרבות הליך מנהלי כאמור בסעיף 3.43-4 לעיל) שייפתח נגדו (להלן: "הליך משפטי") ועל כל חשש או איום שהליך כאמור יפתח נגדו בקשר לכל אירוע שבגיניו עשוי לחול השיפוי ועל כל איום שיימסר לנושא המשרה בכתב נגדו במסגרתו מיוחסת לנושא המשרה אחריות אישית לנזק כספי, וזאת במהירות הראויה לאחר שנודע לו לראשונה על כך, ויעביר לחברה או למי שהיא תודיע לו, כל מסמך בקשר לאותו הליך שיימסר לו ע"י היוזם של הליך זה או מי שפועל מטעמו.

יודגש כי אי מסירת הודעה כאמור לא תשחרר את החברה מהתחייבויותיה על פי כתב שיפוי זה, למעט במקרה שבו אי מסירת הודעת השיפוי כאמור תפגע מבחינה מהותית בזכויותיה של החברה להתגונן בשמה ו/או בשמך כנגד התביעה.

## 7. תחולת השיפוי במקרה של פטור או הודאה :

7.1. נושא המשרה לא יסכים לעריכת פשרה או להעברת ההליך להכרעה בבוררות או בכל פורמט אחר, אלא אם החברה תסכים לכך מראש ובכתב.

7.2. למען הסר ספק, יובהר כי אם נושא משרה ישלם סכום כספי כלשהו במסגרת פשרה או בוררות או הסדר או כל הליך אחר, ללא קבלת הסכמת החברה, כאמור לעיל, הרי שהחברה לא תהיה חייבת לשפותו על פי כתב שיפוי זה.

## 8. השתתפות החברה בהגנה על נושאי המשרה :

8.1. החברה תהיה רשאית לקחת על עצמה את הטיפול בהגנתו של נושא משרה בפני אותו הליך משפטי ו/או למסור את הטיפול האמור לכל עורך דין שהחברה תבחר בו לצורך זה לפי שיקול דעתה של החברה, והכול ובלבד שתתקבל הסכמתו של נושא המשרה לזהות עורך הדין שבחרה בו החברה ושנושא המשרה לא יתנגד לזהות עורך הדין כאמור אלא מטעמים סבירים שינומקו על ידו בכתב, ויוסכמו על ידי החברה.

החברה ו/או עורך הדין כאמור יפעלו במסגרת הטיפול האמור באופן בלעדי (אך תוך דיווח שוטף לנושא המשרה והיוועצות עמו) ולהביא אותו הליך לידי סיום מקום שיווצר לדעת נושא המשרה או לדעת עורך הדין הממונה חשש לניגוד עניינים או שתתקיימה לדעת נושא המשרה או לדעת עורך הדין הממונה נסיבות בהן עלול להיווצר ניגוד עניינים בינו לבין החברה ו/או בינו לבין כל נושא משרה אחר בחברה שהוא צד להליך, בהגנתו בפני אותו הליך משפטי, יודיע נושא המשרה ו/או יודיע על כך עורך הדין, לפי העניין, ויהיה רשאי למנות עורך דין מטעמו, והוראות כתב שיפוי זה יחולו על הוצאות שיהיו לו בגין מינוי כאמור.

החברה לא תהיה רשאית להביא לסיום ההליך המשפטי הנ"ל בדרך של פשרה ו/או הסדר ו/או להסכים לפשרה ו/או הסדר שכתוצאה מהם יידרש נושא המשרה לשלם סכומים שלא ישופה בגינם על פי כתב שיפוי זה, או שיש בהם בכדי להודות בקיום איזה מהאירועים שאינם ברי שיפוי על פי כתב שיפוי זה ו/או על פי הדין, ו/או אשר אף לא ישולמו במלואם במסגרת פוליסת הביטוח שתירכש, אם תירכש, על ידי החברה ו/או חברה בנות שלה, אלא בהסכמתו המוקדמת של נושא המשרה, בכתב, לפשרה שתושג. כמו כן, החברה לא תהא רשאית להביא את המחלוקת נושא ההליך המשפטי הנ"ל להכרעה בדרך של בוררות או פישור או גישור, אלא בהסכמתו המוקדמת של נושא המשרה לכך, בכתב, ובלבד שלא סרב לתת הסכמתו זו אלא מנימוקים סבירים. למען הסר ספק, אף אם תועבר המחלוקת בהליך המשפטי לפתרון בדרך של בוררות או פישור או גישור או בכל דרך אחרת, החברה תישא בכל ההוצאות הקשורות בכך על פי כתב שיפוי זה ככל שהיא מחויבת בדין בהליך משפטי רגיל.

החברה ו/או עוה"ד הממונה לא יהיו רשאים להביא לסיום את ההליך המשפטי הנ"ל בדרך של פשרה ו/או הסדר ו/או להביא את המחלוקת נושא ההליך המשפטי הנ"ל להכרעה בדרך של בוררות ו/או פישור או גישור במקרים של אישומים פליליים נגד נושא המשרה ו/או הליכים שתוצאותיהם עשויות לפגוע בשמו הטוב, ולא יהיו רשאים, במסגרת הליך פלילי, להודות באיזה מן האישומים בשמו או להסכים לעסקת טיעון, אלא אם ייתן לכך נושא המשרה את הסכמתו מראש ובכתב. נושא המשרה יוכל לסרב ליתן את הסכמתו האמורה בפסקה זו לפי שיקול דעתו הבלעדי ומבלי שיידרש לנמק את אי הסכמתו.

8.2. בכפוף לאמור בסעיף [8.18-1](#) לעיל, לפי בקשת החברה יחתום נושא המשרה על כל מסמך שיסמך את החברה ו/או את עורכי דינה כאמור, לטפל בשמו בהגנתו בפני אותו הליך ולייצג

אותו בכל הקשור בכך, בהתאם לאמור לעיל. בכלל זה, נושא המשרה ייפה את כוחה של החברה לנקוט בכל הצעדים העומדים לרשותה לגביית כל סכום בו נשאה החברה מכוח פסק דין שהתהפך, במלואו או בחלקו, בערכאת ערעור.

8.3 . בכפוף לאמור בסעיף ~~8.18.1~~ לעיל, נושא המשרה ישתף פעולה באופן מלא עם החברה ו/או עם עורכי דינה כאמור ו/או עם כל יועץ אחר שתמנה החברה, כפי שיידרש ממנו על ידי מי מהם במסגרת טיפולם בקשר לאותו הליך משפטי (ואף ימסור להם כל מידע בקשר עם ההליך המשפטי) ובלבד שהחברה תדאג לכיסוי מלא של כל ההוצאות הסבירות שהיו כרוכות בכך, באופן שלא יידרש מנושא המשרה לשלמן או לממנן בעצמו. שיפוי נושא המשרה יהיה מותנה בשיתוף פעולה מלא מצידו עם החברה ו/או עם עורכי דינה ו/או כל יועץ אחר שתמנה החברה.

8.4 . בכפוף לאמור בסעיף ~~8.18.1~~ לעיל, על פי בקשתו הסבירה של נושא המשרה, תדווח החברה ו/או עורך הדין מטעמה לנושא המשרה, מעת לעת, בדבר אופן הטיפול בהגנתו כאמור.

## 9 . תשלום מקדמות וכיסוי חבויות :

9.1 . עם קרות אירוע שבגיניו נושא המשרה עשוי להיות זכאי לשיפוי בהתאם לאמור לעיל, תעמיד החברה לרשותו, בעת המועד הנדרש לתשלום, את כל הכספים הדרושים לכיסוי ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם הכרוכים בטיפול בכל הליך משפטי הקשור לאותו אירוע, באופן שנושא המשרה לא יידרש לשלם או לממנם בעצמו.

9.2 . נושא המשרה יחזיר את הסכומים אשר שולמו על ידי החברה כאמור בסעיף ~~9.19.1~~ לעיל לחברה בתוספת ריבית והצמדה למדד המחירים לצרכן (באופן שהכספים לא יחשבו כהטבה לנושאי המשרה לצורכי מס) מיד לכשיתברר כי נושא המשרה לא היה זכאי לשיפוי על פי כתב שיפוי זה ו/או על פי הוראות כל דין, או שיתברר כי התבטל החיוב שבגיניו שולם הסכום או שסכומו יופחת מכל סיבה שהיא. החברה תהה רשאית לקזז סכומים אלו מכל סכום המגיע לנושא המשרה מהחברה.

## 10 . תחולת כתב שיפוי זה :

10.1 . התחייבויות החברה בכתב השיפוי יעמדו לזכות נושא המשרה גם לאחר סיום כהונתו כנושא משרה בחברה, ובלבד שהפעולות בגינן יינתן השיפוי נעשו בתקופת כהונתו כנושא משרה בחברה, וזאת ללא תלות במועד הגילוי של האירוע בגינו הינו זכאי לשיפוי לפי כתב שיפוי זה. התחייבויות החברה כאמור יעמדו גם לזכות עזבונו של נושא המשרה, יורשיו וחליפים אחרים שלו על פי דין.

10.2 . אין בכתב השיפוי שיינתן לנושאי המשרה בחברה כאמור, כדי לפגוע או לגרוע מהתחייבויות החברה על פי כל כתב שיפוי שניתן להם, אם ניתן, לפני תאריך דוח זה, ככל שהתחייבויות כאמור תקפות לפי דין. במקרה שבשל אירוע כלשהו יהיה נושא המשרה זכאי לסכום שיפוי כלשהו, ויקבלו בפועל, על פי כתב שיפוי קודם כאמור, לא יהיה זכאי לשיפוי עבור אותו סכום על פי כתב התחייבות לשיפוי זה.

10.3 . אין בכתב השיפוי כדי להגביל את החברה או למנוע ממנה להגדיל את סכום השיפוי המרבי בשל האירועים נושא השיפוי, בין מחמת שסכומי הביטוח על פי פוליסת ביטוח נושאי המשרה יוקטנו, בין מחמת שהחברה לא תוכל להשיג ביטוח נושאי משרה שיכסה את האירועים נושא השיפוי בתנאים סבירים ובין מכל סיבה אחרת, ובלבד שההחלטה כאמור תתקבל בדרכים הקבועות בחוק החברות.

10.4 . התחייבויות החברה לפי כתב שיפוי זה יפורשו בהרחבה ובאופן המיועד לקיימן, ככל המותר על פי דין, לשם התכלית שלה נועדו. במקרה של סתירה בין הוראות כתב התחייבות לשיפוי



זה לבין הוראת דין שלא ניתן להתנות עליה, לשנותה או להוסיף עליה, תגבר הוראת הדין האמורה, אך לא יהא בכך כדי לפגוע או לגרוע מתוקפן של שאר ההוראות בכתב שיפוי זה.

10.5. החברה תהא רשאית, על פי שיקול דעתה הבלעדי ובכל עת, לבטל את התחייבותה לשיפוי על פי כתב זה, או להפחית את סכום השיפוי המירבי על פיו, או לצמצם את האירועים עליהם הוא חל, בין בנוגע לכל נושאי המשרה ובין בנוגע לחלק מהם ככל שהביטול/ ההפחתה/ הצמצום מתייחס לאירועים שיחולו לאחר מועד השינוי בלבד - ובלבד כי נתנה לנושא המשרה הודעה מוקדמת על כוונתה זו, בכתב, לפחות 60 יום לפני המועד בו תכנס החלטתה לתוקף. למען הסר כל ספק, מובהר בזאת כי כל החלטה כאמור, אשר יש בה כדי להרע את תנאי כתב זה או לבטלו, לא תהא בעלת תחולה רטרואקטיבית מכל סוג שהוא וכתב השיפוי טרם שינויו או ביטולו, לפי העניין, ימשיך לחול ולהיות תקף לכל דבר ועניין בנוגע לכל אירוע אשר טרם השינוי או הביטול, אף אם ההליך בגינו הוגש כנגד נושא המשרה, לאחר שינויו או ביטולו של כתב השיפוי.

10.6. בכל מקרה אחר, כתב שיפוי זה אינו ניתן לשינוי אלא אם נחתם על ידי החברה ועל ידי נושא המשרה לו ניתן כתב השיפוי.

10.7. למען הסר ספק מובהר כי אין בכתב שיפוי זה בכדי להעניק לתאגיד אחר ו/או לכל צד שלישי אחר זכויות כלשהן כלפי החברה, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, זכות לתבוע ו/או לדרוש תשלום כלשהו מהחברה כהשתתפות בשיפוי ו/או בכיסוי הביטוחי שינתן לנושא המשרה על ידי אותו תאגיד אחר ו/או כל צד שלישי.

11. כל הוראה בכתב התחייבות לשיפוי זה, שעניינה ביצוע פעולה מסוימת, תפורש כמתייחסת גם לקבלת החלטה ולאי ביצועה או הימנעות מביצועה של אותה פעולה, והכל אלא אם הקשר הדברים בהוראה מסוימת אינו סובל פירוש זה.

12. הדין החל על כתב שיפוי זה הינו הדין בישראל ולבית המשפט המוסמך בתל אביב מסורה הסמכות הבלעדית, לדון במחלוקות שינבעו מיישום הסכם זה.

13. שום ויתור, שיהוי, הימנעות מפעולה או מתן אורכה על-ידי החברה או על ידי נושא המשרה, לא יפורשו בשום נסיבות כויתור על זכויות נושא המשרה על-פי כתב שיפוי זה ועל-פי כל דין, ולא ימנעו מהחברה או מנושא המשרה מלנקוט בכל הצעדים המשפטיים והאחרים הדרושים לשם מימוש זכויות.

14. ההתחייבות לשיפוי על פי כתב שיפוי זה אינה מהווה חוזה לטובת צד שלישי כלשהו, לרבות מבטח כלשהו, ולא תהיה לכל מבטח זכות לדרוש את השתתפות החברה בתשלום, אשר לו מחויב המבטח על פי הפוליסה שנחתמה עמו (למעט השתתפות עצמית).

15. כתב שיפוי זה מהווה הסכמה בלעדית וממצה לגבי התנאים וההוראות החלים על ההתקשרות בין החברה לבין נושא המשרה ביחס לנושאים הנדונים בו. מסמך זה גובר על כל הסכמה, הצהרה, הסכם והבנה שנעשו, אם נעשו, בין החברה לבין נושא המשרה בעניינים האמורים בכתב זה, בין בעל פה ובין בכתב, בטרם נחתם כתב זה.

ולראיה באה החברה על החתום:

---

קופיקס גרופ בע"מ

אני מאשר קבלת כתב זה, ומאשר את הסכמתי לתנאיו:

---

חתימת נושא המשרה

---

תאריך

## נספח א'

1. כל תביעה או דרישה המוגשת בידי לקוח, ספק, דייר, זכיון, קבלן, יועץ או כל צד שלישי אחר המקיים כל סוג של עסקים עם החברה, חברה בת ו/או חברה קשורה ו/או כל תאגיד אחר בו מחזיקה/תחזיק החברה בניירות ערך במישרין ו/או בעקיפין (להלן תקרא בתוספת זו כל חברה כאמור ביחד ו/או לחוד: "החברה").
2. הצעה, הנפקה ורכישה עצמית של ניירות ערך על ידי החברה או על ידי בעל מניות בחברה, לרבות, מבלי לגרוע מכלליות האמור, הצעת ניירות ערך לציבור על פי תשקיף או בדרך אחרת, הצעה פרטית, או הצעת ניירות ערך בדרך אחרת כלשהי, או הנפקת מניות הטבה, או ביצוע הצעת רכש או הצעת מכר (לרבות הצעת ניירות ערך שלא יצאה אל הפועל), בישראל ומחוץ לישראל, וכן פעולות אחרות בקשר להון החברה.
3. כל אירוע או תביעה או דרישה הנובע מהיות החברה חברה ציבורית ו/או מכך שניירות ערך שלה הוצעו לציבור ו/או נסחרים בבורסה כלשהי, כולל דיווח או הודעה המוגשים על פי חוק ניירות ערך ו/או תקנות שהותקנו מכוחו, או על פי חוקים ותקנות הדנים בנושאים דומים מחוץ לישראל, או על פי כללים או הנחיות הנהוגים בבורסה או בזירת מסחר בישראל או מחוצה לה, והכול לרבות הימנעות מהגשת דיווח או הודעה כאמור ו/או איחור בהגשת דיווח ו/או הודעה כאמור.
4. כל תביעה או דרישה בקשר עם פעולות או החלטות בקשר עם עריכתם או אישורם של דוחות כספיים, לרבות מעשים או מחדלים הנוגעים לאימוץ תקני דיווח כספי, הכנה וחתומה על הדוחות הכספיים, מאוחדים או נפרדים, לפי העניין, וכן בקשר לעריכה ו/או לאישור של דוח הדירקטוריון ו/או תוכניות עסקיות ו/או תחזיות בקשר לחברה ו/או למתן הערכה לגבי אפקטיביות הבקרה הפנימית בחברה ולגבי נושאים נוספים הכלולים בדוחות הכספיים, בדוח הדירקטוריון ובתיאור עסקי התאגיד וכן מתן הצהרות המתייחסות לדוחות הכספיים.
5. פעולה או מחדל בקשר עם מידע, מצגים, הערכות, חוות דעת, דוחות כספיים, דיווחים או הודעות המוגשים על ידי החברה ו/או בקשר עם החברה ופעילותה (גם אם אינם מוגשים על ידי החברה עצמה), על פי כל דין, לרבות אך מבלי לגרוע מכלליות האמור, חוק החברות או חוק ניירות ערך, לרבות תקנות שהותקנו מכוחם, או על פי כללים או הנחיות הנהוגים בבורסה בישראל או מחוצה לה, או על פי הוראות דיני המס החלים על החברה, וכן כל תביעה או דרישה ביחס לאי גילוי או לכשל לספק סוג של מידע במועד הנדרש על פי דין.
6. כל תביעה בקשר עם עסקה ו/או כמשמעות המונחים בסעיף 1 לחוק החברות, ובכלל זה קבלת אשראי, מתן בטחונות, משא ומתן, בדיקת נאותות, שעבוד, מכירה או רכישה של נכסים או התחייבויות (לרבות ניירות ערך) או מתן או קבלת זכות בכל אחד מהם, וכן כל פעולה הכרוכה במישרין או בעקיפין לעסקה כאמור, והכל בין אם יושלמו העסקאות ו/או הפעולות ובין אם לא יושלמו מכל סיבה שהיא.
7. הפרת הוראות הסכם כלשהו שהחברה צד לו, בין אם בוצעה בפועל ובין אם נטען שבוצעה.
8. כל תביעה או דרישה בקשר עם פעולות בקשר להשקעות (לרבות השקעות שלא יצאו אל הפועל) שמבצעת החברה בתאגידים שונים, בין לפני או אחרי ביצוע ההשקעה, לרבות ההתקשרות בעסקה, ביצועה, המעקב והפיקוח על ההשקעה לאחר ביצוע וכל פעולה שביצע נושא המשרה בקשר עם כך כנציג החברה.
9. פעולה או החלטה וכן כל תביעה או דרישה בקשר ליחסי עובד מעביד בחברה ו/או זכויות עובדים ו/או בקשר עם עסקי החברה, ובכלל זה עם עובדים, יועצים, קבלנים חיצוניים, נותני שירותים, סוכנים או יחידים אחרים או גופים המועסקים או המספקים שירותים לחברה, לרבות מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, משא ומתן, התקשרות ויישום הסכמי עבודה אישיים או קיבוציים, הטבות לעובדים, הקצאת אופציות וניירות ערך אחרים, הלוואות לעובדים, תנאי עבודה והעסקה, תגמולים, קבלה לעבודה, העסקה ואי-העסקה, קידום עובדים, טיפול בהסדרים פנסיוניים, קופות ביטוח וחיסכון והטבות אחרות, גהות ובטיחות בעבודה, פגיעות בעבודה וכדומה.
10. כל תביעה או דרישה המוגשת על ידי מלווה או נושה של החברה ו/או בנוגע לכספים שהולו על ידו או חובות ו/או התחייבויות החברה כלפיו.
11. כל תביעה או דרישה המוגשות בידי רוכשים, בעלים, משכירים, שוכרים או מחזיקים אחרים של נכסים או מוצרים של החברה, עבור נזקים או הפסדים הקשורים לשימוש בנכסים או במוצרים האמורים.
12. פעולה או מחדל בקשר לסוגיות בתחום איכות הסביבה ו/או בתחום תכנון ובניה, ובכלל זה כל הליך משפטי או מנהלי, בין בישראל ובין מחוצה לה, בנושאים הקשורים, במישרין או בעקיפין, לאיכות הסביבה או להוראות דין, נהלים או תקנים, כפי תחולתם בישראל או מחוצה לה בקשר לאיכות סביבה

- והנוגעים, בין היתר, לזיהום, להגנה על הבריאות, להליכי יצור, הפצה, לשימוש, לטיפול, לאחסון ולהובלה של חומרים מסוכנים, ולרבות בגין נזקי גוף, רכוש ונזקים סביבתיים.
13. מעשה או מחדל בנוגע לגיבוש תכנית עסקית, תוכניות עבודה, מדיניות החברה ונהליה; ביצוע פעולות בהתאם למדיניות החברה, נהליה והליכים הנהוגים בה, וזאת בין אם פורסמו ובין אם לאו.
14. כל תביעה המוגשת נגד נושא המשרה על ידי גוף ו/או רשות הפועלים על פי דין וכן סכום כסף בו חויב נושא המשרה על ידי גוף ו/או רשות הפועלים על פי דין.
15. כל תביעה או דרישה ביחס לזכויות קניין רוחני של החברה, רישומן, אכיפה והגנה עליהן ו/או ביחס להפרה שבוצעה ו/או הנטענת שבוצעה של זכויות קניין רוחני ו/או ביחס לשימוש לרעה במעשה או במחדל בקניין רוחני של צד שלישי בידי החברה או מי מטעמה, לרבות פטנט, מדגם, זכויות יוצרים וכיו"ב.
16. כל תביעה או דרישה המוגשת על ידי כל אדם שהוא בקשר עם הוצאת לשון הרע ו/או פגיעה בפרטיות.
17. כל תביעה או דרישה המתייחסת להתבטאות, אמירה, לרבות הבעת עמדה או דעה שנעשתה על ידי נושא משרה בחברה במסגרת תפקידו בחברה.
18. כל תביעה או דרישה בקשר עם שינוי מבנה החברה או ארגונה מחדש או כל החלטה בנוגע אליהם, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, כל פעולה, מחדל, תביעה או דרישה בקשר עם מיזוג, פיצול, הסדר בין החברה לבין בעלי מניותיה או נושיה, שינוי בהון החברה, הקצאה או חלוקה (כהגדרת המונח בחוק החברות), פירוק או מכירה של נכסים, או הצעת רכש.
19. כל תביעה או דרישה בקשר עם מתן או קבלת אשראי, שעבוד נכסים והתחייבויות ומתן או קבלת בטחונות ובכלל זה התקשרויות בהסכמי מימון עם בנקים ו/או גורמים פיננסיים אחרים לצורך מימון עסקאות או התקשרויות המבוצעות, במישרין או בעקיפין, על ידי החברה וכן כל פעולה הכרוכה בעניינים הנ"ל.
20. כל הקשור, במישרין או בעקיפין, לניהול חשבונות הבנק של החברה ו/או תיק ההשקעות של החברה, לרבות פיקדונות במט"ח, ני"ע, הלוואות ומסגרות אשראי, כרטיסי חיוב, ערבויות בנקאיות, מכתבי אשראי, הסכמי ייעוץ בהשקעות, לרבות עם מנהלי תיקים, עסקאות גידור, אופציות, חוזים עתידיים וכו'.
21. כל פעולה שהביאה לאי עריכת סדרי ביטוח נאותים, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור – כשל בעריכה ו/או בהפעלה ו/או בטיפול בסידורי ביטוח נאותים ו/או בניהול סיכונים, וכן כל עניין בקשר למשא ומתן לגבי הסכמי ביטוח, התקשרויות בהסכמי ביטוח, תנאי פוליסות ביטוח והפעלת פוליסות ביטוח.
22. כל תביעה או דרישה שהוגשו כנגד נושא משרה בקשר לפירוק או כינוס נכסים של החברה או ביחס להליך כלשהו לצורך פשרה או הסדר עם נושים של החברה.
23. תובענות נגזרות או תובענות ייצוגיות בקשר עם החברה.
24. כל תביעה או דרישה בקשר עם הפרה או אי מתן אישור כנדרש להסכמים עם בעל השליטה בחברה (כהגדרת מושג זה בסעיף 268 לחוק החברות), ובלבד שנושא המשרה פעל בתום לב וכן כי מיד לאחר שהגיע לידיעת נושא המשרה דבר קיומו של האישור החסר או דבר קיום נושא ההפרה, הוא פעל לאישורם כנדרש.
25. כל תביעה או דרישה בקשר עם העברת מידע הנדרש או המותר להעברה על פי דין לבעלי עניין בחברה.
26. פעולה או מחדל בקשר לזכויות ההצבעה בחברה ו/או בחברות מוחזקות.
27. כל פעולה או מחדל בקשר עם הוצאת רישיונות ו/או היתרים ו/או אישורים הנדרשים לצורך פעילותה ועסקיה של החברה או לאי חידושם או לשלילתם ו/או לאי עמידה של החברה בתקנים ו/או בהנחיות ו/או בדרישות ו/או בנהלים של רשות מוסמכת מכח חוקים ו/או צווים ו/או תקנות הרלוונטיים לפעילותה ולעסקיה של החברה.
28. פעולות ו/או מחדלים בענייני רישוי עסקים, לרבות פעולות ו/או מחדלים שהביאו לכשל בקבלת רישיון עסק ו/או באי חידושו ו/או בשלילתו.
29. כל תביעה או דרישה בקשר עם פעולות הקשורות להגשת הצעות למכרזים ו/או לזיכיונות ו/או לרישיונות, מכל מין וסוג שהם.

30. כל תביעה או דרישה בקשר עם פעולה ו/או מחדל הקשורים לחלוקה (כהגדרת המונח בחוק החברות), ובכלל זה לרכישת מניות החברה, ובלבד שאין בשיפוי בגין פעולה שכזו הפרה של כל דין.
31. כל תביעה או דרישה ביחס לחוות דעת דירקטוריון החברה לניצעים בהצעת רכש, בדבר כדאיותה של הצעת רכש מיוחדת בהתאם לחוק החברות, או הימנעות ממתן חוות דעת כאמור.
32. כל הליך משפטי, בין בישראל ובין מחוצה לה, בנושאים הקשורים, במישרין או בעקיפין, להגבלים עסקיים, ובכלל זה להסדרים כובלים, למיזוגים ולמונופולין.
33. החלטות ו/או פעולות הנוגעות לחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 ו/או צווים ו/או תקנות מכוחו, לרבות כל תביעה או דרישה בקשר עם הקמת, רישום, ניהול ועשיית שימוש במרשמים, ובמאגרי מידע, כהגדרתם בחוק האמור.
34. החלטות ו/או פעולות הנוגעות לחוק הגנת הצרכן, התשמ"א-1981 ו/או צווים ו/או תקנות מכוחו.
35. החלטות ו/או פעולות הנוגעות לחוק פיקוח על מחירי מצרכים ושירותים, התשנ"ו-1996 ו/או צווים ו/או תקנות מכוחו.
36. החלטות ו/או פעולות הנוגעות לחוקים ו/או לתקנות ו/או לצווים ו/או לכללים ו/או להנחיות של רשויות מוסמכות בענייני חבות מוצר, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור – חוק האחריות למוצרים פגומים, התש"ס-1980, וכן חקיקה בתחום בריאות הצרכנים.
37. דיווחים, הודעות ובקשות לאישור (וכן הפעולות ביסודן) מרשויות שיפוטיות ומנהליות, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור: רשות ההגבלים העסקיים, מס הכנסה, רשם מאגרי המידע, רשם החברות, רשם סמני המסחר, רשם המשכונות, רשם המקרקעין, רשות ניירות ערך, הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ וכיוצא ב, בין בארץ ובין במדינות אחרות בעולם.
38. פעולה בניגוד למסמכי ההתאגדות של החברה.
39. פעולה הנוגעת לחבות המס של החברה ו/או של בעלי מניות בה.
40. מימוש ערבות אישית ו/או בטוחה שנתן נושא משרה ו/או בעל עניין כערובה להתחייבויות החברה.
41. כל אירוע ו/או פעולה בגינם ניתן לשפות לפי חוק ייעול האכיפה ברשות ניירות ערך (תיקוני חקיקה), התשע"א – 2011.
42. כל אחד מהאירועים המפורטים לעיל, בקשר לכהונתו של נושא המשרה, לפי בקשת החברה, כנושא משרה ו/או כמשקיף בחברה אחרת כלשהי.
- למונחים בנספח זה תהיה המשמעות שניתנה להם בכתב השיפוי שנספח זה מהווה נספח לו, אלא אם הוגדר במפורש אחרת בתוספת זו.
- כל הוראה בתוספת זו שעניינה ביצוע פעולה מסוימת, תפורש כמתייחסת גם לאי ביצועה או הימנעות מביצועה של אותה פעולה, הכל אלא אם הקשר הדברים בהוראה מסוימת מחייב אחרת.

**הנדון: כתב פטור מאחריות ("פטור")**

**הואיל** והוראות תקנון קופיקס גרופ בע"מ (להלן: "החברה") מתירות לחברה, בכפוף להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), לפטור מאחריות נושא משרה בה, בגין הפרת חובת הזהירות כלפיה;

**והואיל** וביום \_\_\_\_\_ החליט דירקטוריון החברה, לאחר שהתקבל אישור ועדת התגמול הביקורת של החברה (המשמשת כועדת תגמול של החברה), לאשר מתן התחייבות מראש לפטור מאחריות נושאי משרה בהתאם להוראות חוק החברות, תקנון החברה ותנאי הפטור המפורטים בכתב זה;

**והואיל** וביום \_\_\_\_\_ אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את ההחלטה האמורה;

**והואיל** והנך מכהן כנושא משרה (כהגדת המונח בחוק החברות) בחברה ו/או בחברה אחרת (כהגדרת המונח להלן).

לפיכך החברה מאשרת ומתחייבת בזאת, בכפוף להוראות כל דין, כדלקמן:

1. בכפוף להוראות כל דין, בהיותך נושא משרה בחברה ו/או לפי בקשת החברה - נושא משרה בחברה בת ו/או בחברה קשורה ו/או בכל חברה אחרת בה מחזיקה/תחזיק החברה בניירות ערך במישרין ו/או בעקיפין (להלן תקרא כל חברה כאמור: "החברה האחרת"), החברה פוטרת אותך מאחריות כלפיה בשל כל נזק או חבות או הוצאה שנגרמו או שיגרמו לה, בין במישרין ובין בעקיפין, בשל הפרת חובת הזהירות שלך כלפיה, עקב כל פעולה (לרבות החלטה ו/או מחדל) ו/או כל נגזרת שלה (לרבות פעולות לפני מועד כתב פטור זה) בתוקף היותך נושא משרה בחברה ו/או בחברה אחרת, לפי העניין.

על אף האמור לעיל, הפטור לא יחול בקשר עם החלטה שקיבל נושא המשרה או בקשר עם עסקה שאושרה על ידו, בתוקף תפקידו כנושא משרה, ושלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו ענין אישי באישורה (למעט עניין אישי הנובע מכהונה כנושא משרה בחברה וגם כנושא משרה בחברה קשורה של החברה).

2. התחייבויות החברה על-פי כתב פטור זה יפורשו בהרחבה ובאופן המיועד לקיימן, ככל שמותר על-פי דין, לשם התכלית שלה נועדו. במקרה של סתירה בין הוראה כלשהי בכתב פטור זה לבין הוראת דין שלא ניתן להתנות עליה, לשנותה או להוסיף עליה, תגבר הוראת הדין האמורה, אך לא יהיה בכך כדי לפגוע או לגרוע מתוקפן של שאר ההוראות בכתב פטור זה. אין באמור בכתב פטור זה כדי לגרוע מתוקפם של כתבי שיפוי שניתנו ו/או ינתנו לך על ידי החברה ו/או מכל כיסוי ביטוחי בקשר עם כהונתך בחברה ו/או בחברה אחרת.

3. הפטור מאחריות שניתן על פי כתב פטור זה, יעמוד לזכותך גם לאחר סיום כהונתך כנושא משרה בחברה ו/או בחברה האחרת, ובלבד שהפעולות בגינן ניתן הפטור מאחריות נעשו ו/או ייעשו בתקופת הכהונה כנושא משרה בחברה ו/או בחברה האחרת. בנוסף, התחייבויות החברה לפי כתב זה יעמדו לזכות יורשיך על פי דין, לרבות עיזבונך, ולזכות דירקטורים חליפים שמונו לך כדין.

ולראיה באה החברה על החתום:

אני מאשר קבלת כתב זה ואת הסכמתי לתנאיו:

---

חתימת נושא המשרה

---

תאריך

**נספח ג'  
כתב הצבעה**

## קופיקס גרופ בע"מ

מס' חברה - 52-003825-8

("החברה")

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

### חלק ראשון

1. שם החברה: קופיקס גרופ בע"מ.
2. סוג האסיפה הכללית, מועדה ומקום כינוסה  
אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה (להלן: "האסיפה הכללית" או "האסיפה") שתתקיים ביום ראשון רביעי, ה-16.1.2019, בשעה 00:16:11, במשרדי החברה ברחוב זרחין 10, רעננה. אם לא ימצא מניין חוקי, תידחה האסיפה ליום ראשון רביעי, ה-16.1.2019. ותיערך באותה שעה ובאותו מקום.
3. פירוט הנושא שעל סדר היום, לגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה ותמצית ההחלטה המוצעת
  - 3.1. מינוי מר רן אפרתי כיו"ר דירקטוריון החברה  
על פי תקנה 103 לתקנון החברה – יו"ר דירקטוריון ימונה ויפוטר על ידי האסיפה הכללית.  
**נוסח ההחלטה המוצעת:**  
למנות את מר רן אפרתי כיו"ר דירקטוריון החברה.
  - 3.2. אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה  
מוצע לאשר מדיניות תגמול מעודכנת בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") המצורפת **כנספח א'** לדו"ח שכתב הצבעה זה מהווה נספח לו (להלן: "מדיניות התגמול המעודכנת" ו-"דוח הזימון", בהתאמה). מדיניות התגמול המעודכנת תחול על נושאי משרה בחברה ועל נושאי משרה בחברות הבת של החברה - אורבן קופיקס בע"מ וסופר קופיקס בע"מ. לפרטים נוספים ראו סעיף 2 לדוח הזימון.  
**נוסח ההחלטה המוצעת:**  
לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת המצורפת כנספח א' לדוח הזימון.
  - 3.3. אישור תנאי כהונה והעסקה כיו"ר דירקטוריון החברה - מר רן אפרתי  
בכפוף לאישור המינוי (נושא מס' 3.13-13-1 על סדר היום), מוצע לאשר את תנאי הסכם ניהול בין החברה לבין מר רן אפרתי, בעצמו ו/או באמצעות חברה בבעלותו ובשליטתו (להלן: "מר אפרתי"), לפיו מר אפרתי בלבד יעמיד שירותי ניהול כיו"ר דירקטוריון החברה (להלן: "הסכם ניהול יו"ר"). לפרטים נוספים ראו סעיף 3 לדוח הזימון.  
**נוסח ההחלטה המוצעת:**  
לאשר את תנאי הסכם ניהול יו"ר בין החברה לבין מר אפרתי.
  - 3.4. אישור תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה – מר אירם אפרים גרייבר



מוצע לאשר את תנאי הסכם ניהול בין החברה לבין גר.אר. ניהול והחזקות בע"מ - חברה בבעלות מלאה של מר אירם אפרים גרייבר (להלן: "חברת הניהול" ו-"מר גרייבר", בהתאמה), לפיו חברת הניהול תעמיד, באמצעות מר גרייבר בלבד, שירותי ניהול כמנכ"ל החברה<sup>1</sup>, (להלן: "הסכם ניהול מנכ"ל"). לפרטים נוספים ראו סעיף 4 לדו"ח הזימון.

#### נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר את תנאי הסכם ניהול מנכ"ל בין החברה לבין חברת הניהול.

### 3.5. אישור מתן התחייבות לפטור ולשיפוי לנושאי משרה, לרבות לבעלי השליטה בחברה ו/או למי מטעמם ו/או לקרוביהם

ביום 11.1.2019 תהיטתיסמה תקופה של 3 שנים ממועד אישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה מתן כתבי פטור ושיפוי לבעלי שליטה בחברה ו/או קרוביהם<sup>2</sup>. לפיכך, מובא לאישור מתן כתבי פטור ושיפוי בנוסח המצורף כנספת ב לדוח הזימון (להלן: "כתבי פטור ושיפוי מעודכנים") לנושאי משרה המכהנים בחברה ו/או בחברה אחרת (כהגדרת המונח להלן) ולאילו שיכהנו בעתיד (מעת לעת), לרבות לנושאי משרה הנמנים על בעלי השליטה בחברה ו/או מי מטעמם ו/או קרוביהם המכהנים בחברה ו/או בחברה אחרת (כהגדרת המונח להלן) ולאילו שיכהנו בעתיד (מעת לעת). לפרטים נוספים ראו סעיף 5 לדו"ח הזימון.

"חברה אחרת", משמע - חברה בת ו/או חברה קשורה ו/או תאגיד אחר כלשהו בו מחזיקה/תחזיק החברה בניירות ערך במישרין ו/או בעקיפין.

תוקף כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים ביחס לנושאי משרה שהינם בעלי השליטה ו/או מי מטעמם ו/או קרוביהם יהיה עד לחלוף 3 שנים ממועד אישור האסיפה הכללית.

כתבי הפטור והשיפוי שניתנו עובר למועד דוח הזימון לדח"צים ולדירקטור הבלתי תלוי המכהנים בחברה וכן לנושאי משרה אחרים המכהנים בחברה ו/או בחברה אחרת אשר אינם נמנים על בעלי השליטה בחברה ו/או קרוביהם עובר למועד דו"ח זה לא יחול כל שינוי בהם ימשיכו לעמוד בתוקף ולחול עד למועד אישור האסיפה את כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים וממועד אישור האסיפה (בכפוף לאישורה) יחולו לגביהם כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים. היה והאסיפה לא תאשר את כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים ימשיכו לחול על נושאי משרה כאמור כתבי הפטור והשיפוי הקיימים.

לפרטים נוספים ראו סעיף 5 לדו"ח הזימון.

#### נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר מתן כתבי פטור ושיפוי מעודכנים לנושאי משרה, לרבות לנושאי משרה הנמנים על בעלי השליטה בחברה ו/או מי מטעמם ו/או קרוביהם המכהנים בחברה ו/או בחברה אחרת.

### 4. המקום והשעות שניתן לעיין בהם בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות

ניתן לעיין בהחלטות אשר על סדר יומה של האסיפה הכללית וכן בדו"ח המיידית אשר פרסמה החברה בקשר לנושאים דלעיל, במשרדי החברה ברחוב זרחין 10, רעננה, בימים א'-ה' בשעות העבודה המקובלות, לאחר תיאום מראש בטל' 09-9733150, וזאת עד למועד האסיפה הכללית.

### 5. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות שעל סדר היום

<sup>1</sup> יצוין כי מר גרייבר מכהן גם כמנכ"ל אורבן קופיקס וצפוי להתמנות כמנכ"ל סופר קופיקס.  
<sup>2</sup> לפרטים ראו דיווח מיידית של החברה מיום 12.1.2016 (מס' אסמכתא – 2016-01-008389). המידע האמור מובא בדרך של הפניה.

5.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה המפורטת בסעיף 3.13-13-1 לעיל הינו רוב רגיל של קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה.

5.2. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 3.33-33-3 ו-3.53-53-5 לעיל הינו בהתאם להוראות סעיף 275(א)(3) לחוק החברות - רוב רגיל של קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

- (1) במנין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי ענין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;
- (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5.3. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 3.23-23-2 ו-3.43-43-4 לעיל הינו בהתאם להוראות סעיף 267(ב) לחוק החברות - רוב רגיל של קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

- (1) במנין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור מדיניות התגמול/ההתקשרות, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו ענין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחויבים;
- (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

יצוין כי מאחר שהחברה אינה חברה נכדה ציבורית כהגדרת המונח בחוק החברות, בהתאם להוראות סעיף 267(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה יהיה רשאי לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת גם אם האסיפה התנגדה לאישורה, ובלבד שועדת התגמול (בחברה ועדת הביקורת משמשת כועדת התגמול) ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול המעודכנת, כי אישור מדיניות התגמול המעודכנת על אף התנגדות האסיפה הוא לטובת החברה.

כמו כן, בהתאם להוראות סעיף 272(ג)(2) לחוק החברות, ועדת התגמול (בחברה ועדת הביקורת משמשת כועדת התגמול) ולאחריה הדירקטוריון רשאים במקרים מיוחדים לאשר את תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה, גם אם האסיפה התנגדה לאישור, ובלבד שועדת התגמול (בחברה ועדת הביקורת משמשת כועדת תגמול) ולאחריה הדירקטוריון יחליטו על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בתנאי ההתקשרות ויבחנו בדיון האמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה.

#### 6. **סימון קיומה של זיקה או מאפיין אחר של בעל מניות**

בחלק השני של כתב הצבעה זה מוקצה מקום לסימון קיומה או העדרה של זיקה, כנדרש לפי חוק החברות, לתיאור מהות הזיקה הרלוונטית וכן שאלה לגבי היות בעל המניות בעל ענין, משקיע מוסדי או נושא משרה ("מאפיין בעל המניות"). יודגש, כי מי שלא יסמן את קיומה או העדרה של זיקה כאמור, או לא יתאר את מהות הזיקה, או לא ישיב לשאלה אודות מאפיין בעל המניות, לא תבוא הצבעתו במנין הקולות באסיפה הכללית.

#### 7. **תוקף כתב ההצבעה וקבלת אישור בעלות**

לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורף לו אישור בעלות או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח דואר, אם

ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כמו כן, בעל מניות לא רשום זכאי להורות שאישור הבעלות יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

בעל מניות לא רשום רשאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעות האלקטרונית.

לעניין זה "מועד ההמצאה" הוא המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, למשרדי החברה.

**8. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית ומועד נעילת המערכת**  
ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תעשה עד למועד נעילת המערכת האלקטרונית (6 שעות לפני כינוס האסיפה) קרי, עד שעה 00:10:05 ביום **ראשון רביעי**, ה-16.1.2019.

**9. הצבעה באמצעות כתב הצבעה**  
ההצבעה באמצעות כתב הצבעה (לא דרך מערכת ההצבעה האלקטרונית) תעשה עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. קרי: עד השעה 00:12:07 ביום **ראשון רביעי**, ה-16.1.2019.

**10. מען החברה למסירת כתבי ההצבעה והודעות העמדה**  
משרדי החברה בכתובת: רחוב זרחין 10, רעננה.

**11. הודעת עמדה ותגובת דירקטוריון**  
11.1. המועד האחרון להמצאת הודעת עמדה לחברה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה ("המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה על-ידי בעלי המניות").  
11.2. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעת עמדה הינו לא יאוחר מחמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

**12. כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה שמצויים בהם כתב ההצבעה והודעות העמדה**  
את נוסח כתב ההצבעה ניתן למצוא כנספח לדיווח מיידי זה. כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה בהם מצויים כתב ההצבעה והודעות העמדה:

אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il)  
אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: [www.maya.tase.co.il](http://www.maya.tase.co.il)

**13. קבלת כתב הצבעה והודעות עמדה**  
13.1. בעל מניות רשאי לפנות אל החברה ישירות ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.

13.2. בעל מניות שאינו רשום זכאי לקבל, ללא תמורה, בדואר אלקטרוני קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה מאת חבר הבורסה אשר מניותיו רשומות אצלו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום. הודעה כאמור לעניין כתבי ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות עמדה.

**14. עיון בכתבי הצבעה**  
14.1. בעל מניות אחד או יותר, המחזיק במועד הקובע מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה אשר אינן מוחזקות בידי בעל שליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי, בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות.

14.2. יצוין כי כמות המניות המהוות חמישה אחוזים (5%) מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (שלא בדילול מלא) הינה, נכון למועד דו"ח מיידי זה, 1,265,427 מניות רגילות של החברה וכי כמות המניות המהוות חמישה אחוזים 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל שליטה (שלא בדילול מלא) הינה 168,005 מניות רגילות של החברה.

## 15. שינוי בסדר היום

15.1. לאחר פרסום כתב הצבעה זה, ייתכן ויהיו שינויים בנושאים שעל סדר יומה של האסיפה הכללית, לרבות הוספת נושאים לסדר היום, וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה. ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה (ככל ויהיו שינויים בסדר היום ו/או יתפרסמו הודעות עמדה כאמור) באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, המפורטים בסעיף 121212 לעיל.

15.2. היה ותתבקש הוספת נושא לסדר יומה של האסיפה הכללית על ידי בעל מניות בחברה, בהתאם לתקנה 5 לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000, ודירקטוריון החברה יחליט כי נושא זה מתאים להיות נדון באסיפה הכללית, תפרסם החברה הודעה מתוקנת על זימון אסיפה כללית זו ותפרסם כתב הצבעה מתוקן, לכל המאוחר, עד יום פרסום ההודעה המתוקנת כאמור.

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו בטופס שבחלקו השני של כתב ההצבעה.

**כתב הצבעה - חלק שני**

שם החברה : קופיקס גרופ בע"מ.

מען החברה (למסירה ולמשלוח כתבי הצבעה) : רחוב זרחין 10, רעננה.

מס' חברה : 52-003825-8.

מועד האסיפה : יום **ראשון רביעי**, ה-16.1.2019, בשעה 00:16.

סוג האסיפה הכללית : מיוחדת.

המועד הקובע : חמישי, ה-6.12.2018.

**פרטי בעל המניות**

שם בעל המניות : \_\_\_\_\_

מספר זהות : \_\_\_\_\_

אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית –

מספר דרכון : \_\_\_\_\_

המדינה שבא הוצא : \_\_\_\_\_

בתוקף עד : \_\_\_\_\_

אם בעל המניות הוא תאגיד :

מספר תאגיד : \_\_\_\_\_

מדינת ההתאגדות : \_\_\_\_\_

האם בעל המניות הינו בעל עניין<sup>3</sup>, נושא משרה בכירה<sup>4</sup> או משקיע מוסדי<sup>5</sup>?  
(יש להקיף בעיגול את החלופה הרלוונטית)

לא	כן	נושא משרה בכירה בחברה:
לא	כן	בעל עניין בחברה:
לא	כן	משקיע מוסדי:

מספר הנושא על סדר היום בכתב ההצבעה	הנושאים שעל סדר היום	אופן ההצבעה <sup>6</sup>		
		נמנע	נגד	בעד
		כן*	לא	
3.1	מינוי מר רן אפרתי כיו"ר דירקטוריון החברה			לא רלוונטי
3.2	אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה			
3.3	אישור תנאי כהונה והעסקה כיו"ר דירקטוריון החברה - מר רן אפרתי			
3.4	אישור תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה - מר אירם אפרים גרייבר			
3.5	אישור מתן התחייבות לפטור ולשיפוי לנושאי משרה, לרבות לבעלי השליטה בחברה ו/או למי מטעמם ו/או לקרוביהם			

תיאור מהות הזיקה רלוונטית:

---



---



---



---

תאריך

חתימה

<sup>3</sup> "בעל עניין" כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך").

<sup>4</sup> "נושא משרה בכירה" כהגדרתו בסעיף 137 לחוק ניירות ערך.

<sup>5</sup> "משקיע מוסדי" כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), תשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, תשנ"ד-1994.

<sup>6</sup> אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.

<sup>7</sup> בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין. אין צורך לפרט עניין אישי באישור המינוי שאינו כתוצאה מקשר עם בעל השליטה.  
\* פרט.

-----  
לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות למעט במקרים שבהם הצבעה היא באמצעות המערכת.

לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה – כתב ההצבעה תקף רק בצירוף צילום תעודת זהות/דרכון/תעודת התאגדות.

\*\*\*\*\*

## קופיקס גרופ בע"מ

מס' חברה - 52-003825-8

("החברה")

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

### חלק ראשון

1. שם החברה: קופיקס גרופ בע"מ.
2. סוג האסיפה הכללית, מועדה ומקום כינוסה  
אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה (להלן: "האסיפה הכללית" או "האסיפה") שתתקיים ביום ראשון רביעי, ה-16.1.2019, בשעה 00:16:11, במשרדי החברה ברחוב זרחין 10, רעננה. אם לא ימצא מניין חוקי, תידחה האסיפה ליום ראשון רביעי, ה-1.2019.1.23:11, ותיערך באותה שעה ובאותו מקום.
3. פירוט הנושא שעל סדר היום, לגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה ותמצית ההחלטה המוצעת
  - 3.1. מינוי מר רן אפרתי כיו"ר דירקטוריון החברה  
על פי תקנה 103 לתקנון החברה – יו"ר דירקטוריון ימונה ויפוטר על ידי האסיפה הכללית.  
**נוסח ההחלטה המוצעת:**  
למנות את מר רן אפרתי כיו"ר דירקטוריון החברה.
  - 3.2. אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה  
מוצע לאשר מדיניות תגמול מעודכנת בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") המצורפת כנספח א' לדו"ח שכתב הצבעה זה מהווה נספח לו (להלן: "מדיניות התגמול המעודכנת" ו-"דוח הזימון", בהתאמה). מדיניות התגמול המעודכנת תחול על נושאי משרה בחברה ועל נושאי משרה בחברות הבת של החברה - אורבן קופיקס בע"מ וסופר קופיקס בע"מ. לפרטים נוספים ראו סעיף 2 לדוח הזימון.  
**נוסח ההחלטה המוצעת:**  
לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת המצורפת כנספח א' לדוח הזימון.
  - 3.3. אישור תנאי כהונה והעסקה כיו"ר דירקטוריון החברה - מר רן אפרתי  
בכפוף לאישור המינוי (נושא מס' 3.13-13-1 על סדר היום), מוצע לאשר את תנאי הסכם ניהול בין החברה לבין מר רן אפרתי, בעצמו ו/או באמצעות חברה בבעלותו ובשליטתו (להלן: "מר אפרתי"), לפיו מר אפרתי בלבד יעמיד שירותי ניהול כיו"ר דירקטוריון החברה (להלן: "הסכם ניהול יו"ר"). לפרטים נוספים ראו סעיף 3 לדוח הזימון.  
**נוסח ההחלטה המוצעת:**  
לאשר את תנאי הסכם ניהול יו"ר בין החברה לבין מר אפרתי.
  - 3.4. אישור תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה – מר אירם אפרים גרייבר



מוצע לאשר את תנאי הסכם ניהול בין החברה לבין גר.אר. ניהול והחזקות בע"מ - חברה בבעלות מלאה של מר אירם אפרים גרייבר (להלן: "חברת הניהול" ו-"מר גרייבר", בהתאמה), לפיו חברת הניהול תעמיד, באמצעות מר גרייבר בלבד, שירותי ניהול כמנכ"ל החברה<sup>1</sup>, (להלן: "הסכם ניהול מנכ"ל"). לפרטים נוספים ראו סעיף 4 לדו"ח הזימון.

#### נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר את תנאי הסכם ניהול מנכ"ל בין החברה לבין חברת הניהול.

### 3.5. אישור מתן התחייבות לפטור ולשיפוי לנושאי משרה, לרבות לבעלי השליטה בחברה ו/או למי מטעמם ו/או לקרוביהם

ביום 11.1.2019 תהיטתיסמה תקופה של 3 שנים ממועד אישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה מתן כתבי פטור ושיפוי לבעלי שליטה בחברה ו/או קרוביהם<sup>2</sup>. לפיכך, מובא לאישור מתן כתבי פטור ושיפוי בנוסח המצורף כנספת ב לדוח הזימון (להלן: "כתבי פטור ושיפוי מעודכנים") לנושאי משרה המכהנים בחברה ו/או בחברה אחרת (כהגדרת המונח להלן) ולאילו שיכהנו בעתיד (מעת לעת), לרבות לנושאי משרה הנמנים על בעלי השליטה בחברה ו/או מי מטעמם ו/או קרוביהם המכהנים בחברה ו/או בחברה אחרת (כהגדרת המונח להלן) ולאילו שיכהנו בעתיד (מעת לעת). לפרטים נוספים ראו סעיף 5 לדו"ח הזימון.

"חברה אחרת", משמע - חברה בת ו/או חברה קשורה ו/או תאגיד אחר כלשהו בו מחזיקה/תחזיק החברה בניירות ערך במישרין ו/או בעקיפין.

תוקף כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים ביחס לנושאי משרה שהינם בעלי השליטה ו/או מי מטעמם ו/או קרוביהם יהיה עד לחלוף 3 שנים ממועד אישור האסיפה הכללית.

כתבי הפטור והשיפוי שניתנו עובר למועד דוח הזימון לדח"צים ולדירקטור הבלתי תלוי המכהנים בחברה וכן לנושאי משרה אחרים המכהנים בחברה ו/או בחברה אחרת אשר אינם נמנים על בעלי השליטה בחברה ו/או קרוביהם עובר למועד דו"ח זה לא יחול כל שינוי בהם ימשיכו לעמוד בתוקף ולחול עד למועד אישור האסיפה את כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים וממועד אישור האסיפה (בכפוף לאישורה) יחולו לגביהם כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים. היה והאסיפה לא תאשר את כתבי הפטור והשיפוי המעודכנים ימשיכו לחול על נושאי משרה כאמור כתבי הפטור והשיפוי הקיימים.

לפרטים נוספים ראו סעיף 5 לדו"ח הזימון.

#### נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר מתן כתבי פטור ושיפוי מעודכנים לנושאי משרה, לרבות לנושאי משרה הנמנים על בעלי השליטה בחברה ו/או מי מטעמם ו/או קרוביהם המכהנים בחברה ו/או בחברה אחרת.

### 4. המקום והשעות שניתן לעיין בהם בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות

ניתן לעיין בהחלטות אשר על סדר יומה של האסיפה הכללית וכן בדו"ח המיידית אשר פרסמה החברה בקשר לנושאים דלעיל, במשרדי החברה ברחוב זרחין 10, רעננה, בימים א'-ה' בשעות העבודה המקובלות, לאחר תיאום מראש בטל' 09-9733150, וזאת עד למועד האסיפה הכללית.

### 5. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות שעל סדר היום

<sup>1</sup> יצוין כי מר גרייבר מכהן גם כמנכ"ל אורבן קופיקס וצפוי להתמנות כמנכ"ל סופר קופיקס.  
<sup>2</sup> לפרטים ראו דיווח מיידית של החברה מיום 12.1.2016 (מס' אסמכתא – 2016-01-008389). המידע האמור מובא בדרך של הפניה.

5.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה המפורטת בסעיף 3.13-13-1 לעיל הינו רוב רגיל של קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה.

5.2. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 3.33-33-3 ו-3.53-53-5 לעיל הינו בהתאם להוראות סעיף 275(א)(3) לחוק החברות - רוב רגיל של קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

- (1) במנין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי ענין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;
- (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5.3. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 3.23-23-2 ו-3.43-43-4 לעיל הינו בהתאם להוראות סעיף 267(ב) לחוק החברות - רוב רגיל של קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

- (1) במנין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור מדיניות התגמול/ההתקשרות, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו ענין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחויבים;
- (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

יצוין כי מאחר שהחברה אינה חברה נכדה ציבורית כהגדרת המונח בחוק החברות, בהתאם להוראות סעיף 267(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה יהיה רשאי לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת גם אם האסיפה התנגדה לאישורה, ובלבד שועדת התגמול (בחברה ועדת הביקורת משמשת כועדת התגמול) ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול המעודכנת, כי אישור מדיניות התגמול המעודכנת על אף התנגדות האסיפה הוא לטובת החברה.

כמו כן, בהתאם להוראות סעיף 272(ג)(2) לחוק החברות, ועדת התגמול (בחברה ועדת הביקורת משמשת כועדת התגמול) ולאחריה הדירקטוריון רשאים במקרים מיוחדים לאשר את תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה, גם אם האסיפה התנגדה לאישור, ובלבד שועדת התגמול (בחברה ועדת הביקורת משמשת כועדת תגמול) ולאחריה הדירקטוריון יחליטו על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בתנאי ההתקשרות ויבחנו בדיון האמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה.

#### 6. **סימון קיומה של זיקה או מאפיין אחר של בעל מניות**

בחלק השני של כתב הצבעה זה מוקצה מקום לסימון קיומה או העדרה של זיקה, כנדרש לפי חוק החברות, לתיאור מהות הזיקה הרלוונטית וכן שאלה לגבי היות בעל המניות בעל ענין, משקיע מוסדי או נושא משרה ("מאפיין בעל המניות"). יודגש, כי מי שלא יסמן את קיומה או העדרה של זיקה כאמור, או לא יתאר את מהות הזיקה, או לא ישיב לשאלה אודות מאפיין בעל המניות, לא תבוא הצבעתו במנין הקולות באסיפה הכללית.

#### 7. **תוקף כתב ההצבעה וקבלת אישור בעלות**

לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורף לו אישור בעלות או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח דואר, אם

ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כמו כן, בעל מניות לא רשום זכאי להורות שאישור הבעלות יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

בעל מניות לא רשום רשאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעות האלקטרונית.

לעניין זה "מועד ההמצאה" הוא המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, למשרדי החברה.

**8. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית ומועד נעילת המערכת**  
ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תעשה עד למועד נעילת המערכת האלקטרונית (6 שעות לפני כינוס האסיפה) קרי, עד שעה 00:10:05 ביום **ראשון רביעי**, ה-16.1.2019.

**9. הצבעה באמצעות כתב הצבעה**  
ההצבעה באמצעות כתב הצבעה (לא דרך מערכת ההצבעה האלקטרונית) תעשה עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. קרי: עד השעה 00:12:07 ביום **ראשון רביעי**, ה-16.1.2019.

**10. מען החברה למסירת כתבי ההצבעה והודעות העמדה**  
משרדי החברה בכתובת: רחוב זרחין 10, רעננה.

**11. הודעת עמדה ותגובת דירקטוריון**  
11.1. המועד האחרון להמצאת הודעת עמדה לחברה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה ("המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה על-ידי בעלי המניות").  
11.2. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעת עמדה הינו לא יאוחר מחמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

**12. כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה שמצויים בהם כתב ההצבעה והודעות העמדה**  
את נוסח כתב ההצבעה ניתן למצוא כנספח לדיווח מיידי זה. כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה בהם מצויים כתב ההצבעה והודעות העמדה:

אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il)  
אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: [www.maya.tase.co.il](http://www.maya.tase.co.il)

**13. קבלת כתב הצבעה והודעות עמדה**  
13.1. בעל מניות רשאי לפנות אל החברה ישירות ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.

13.2. בעל מניות שאינו רשום זכאי לקבל, ללא תמורה, בדואר אלקטרוני קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה מאת חבר הבורסה אשר מניותיו רשומות אצלו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום. הודעה כאמור לעניין כתבי ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות עמדה.

**14. עיון בכתבי הצבעה**  
14.1. בעל מניות אחד או יותר, המחזיק במועד הקובע מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה אשר אינן מוחזקות בידי בעל שליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי, בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות.

14.2. יצוין כי כמות המניות המהוות חמישה אחוזים (5%) מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (שלא בדילול מלא) הינה, נכון למועד דו"ח מיידי זה, 1,265,427 מניות רגילות של החברה וכי כמות המניות המהוות חמישה אחוזים 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל שליטה (שלא בדילול מלא) הינה 168,005 מניות רגילות של החברה.

## 15. שינוי בסדר היום

15.1. לאחר פרסום כתב הצבעה זה, ייתכן ויהיו שינויים בנושאים שעל סדר יומה של האסיפה הכללית, לרבות הוספת נושאים לסדר היום, וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה. ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה (ככל ויהיו שינויים בסדר היום ו/או יתפרסמו הודעות עמדה כאמור) באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, המפורטים בסעיף 121212 לעיל.

15.2. היה ותתבקש הוספת נושא לסדר יומה של האסיפה הכללית על ידי בעל מניות בחברה, בהתאם לתקנה 5 לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000, ודירקטוריון החברה יחליט כי נושא זה מתאים להיות נדון באסיפה הכללית, תפרסם החברה הודעה מתוקנת על זימון אסיפה כללית זו ותפרסם כתב הצבעה מתוקן, לכל המאוחר, עד יום פרסום ההודעה המתוקנת כאמור.

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו בטופס שבחלקו השני של כתב ההצבעה.

**כתב הצבעה - חלק שני**

שם החברה : קופיקס גרופ בע"מ.

מען החברה (למסירה ולמשלוח כתבי הצבעה) : רחוב זרחין 10, רעננה.

מס' חברה : 52-003825-8.

מועד האסיפה : יום **ראשון רביעי**, ה-16.1.2019, בשעה 00:16.

סוג האסיפה הכללית : מיוחדת.

המועד הקובע : חמישי, ה-6.12.2018.

**פרטי בעל המניות**

שם בעל המניות : \_\_\_\_\_

מספר זהות : \_\_\_\_\_

אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית –

מספר דרכון : \_\_\_\_\_

המדינה שבא הוצא : \_\_\_\_\_

בתוקף עד : \_\_\_\_\_

אם בעל המניות הוא תאגיד :

מספר תאגיד : \_\_\_\_\_

מדינת ההתאגדות : \_\_\_\_\_

האם בעל המניות הינו בעל עניין<sup>3</sup>, נושא משרה בכירה<sup>4</sup> או משקיע מוסדי<sup>5</sup>?  
(יש להקיף בעיגול את החלופה הרלוונטית)

לא	כן	נושא משרה בכירה בחברה:
לא	כן	בעל עניין בחברה:
לא	כן	משקיע מוסדי:

מספר הנושא על סדר היום בכתב ההצבעה	הנושאים שעל סדר היום	אופן ההצבעה <sup>6</sup>		
		נמנע	נגד	בעד
		כן*	לא	
3.1	מינוי מר רן אפרתי כיו"ר דירקטוריון החברה			לא רלוונטי
3.2	אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה			
3.3	אישור תנאי כהונה והעסקה כיו"ר דירקטוריון החברה - מר רן אפרתי			
3.4	אישור תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה - מר אירם אפרים גרייבר			
3.5	אישור מתן התחייבות לפטור ולשיפוי לנושאי משרה, לרבות לבעלי השליטה בחברה ו/או למי מטעמם ו/או לקרוביהם			

תיאור מהות הזיקה רלוונטית:

---



---



---



---

תאריך

חתימה

<sup>3</sup> "בעל עניין" כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך").

<sup>4</sup> "נושא משרה בכירה" כהגדרתו בסעיף 137 לחוק ניירות ערך.

<sup>5</sup> "משקיע מוסדי" כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), תשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, תשנ"ד-1994.

<sup>6</sup> אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.

<sup>7</sup> בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין. אין צורך לפרט עניין אישי באישור המינוי שאינו כתוצאה מקשר עם בעל השליטה.  
\* פרט.

-----  
לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות למעט במקרים שבהם הצבעה היא באמצעות המערכת.

לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה – כתב ההצבעה תקף רק בצירוף צילום תעודת זהות/דרכון/תעודת התאגדות.

\*\*\*\*\*