

אוגווינד אנרגיה טק אחסון בע"מ

(“החברה”)

22-21 במרץ באפריל 2021

לכבוד הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ www.maya.tase.co.il	לכבוד רשות ניירות ערך www.magna.isa.gov.il
---	--

הנדון: **דוח מיידי משלים בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה**

בהמשך לדוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה שפרסמה החברה ביום 22 במרץ 2021, מס' אסמכתא 2021-01-042066 (“הדוח המקורי”) מתכבדת החברה לפרסם דוח משלים זה, המסומן ביחס לדוח המקורי.

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (“חוק החברות”), חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (“חוק ניירות ערך”), תקנות ניירות ערך (דו"חות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 (“תקנות הדוחות”), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 (“תקנות בעלי שליטה”), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום) (“תקנות הודעה ומודעה”), התש"ס-2000, ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 (“תקנות הצבעה בכתב”), מתכבדת החברה להודיע על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה, אשר תתכנס ביום 27 באפריל, 2021, בשעה 16:00 באמצעות שיחת ועידה טלפונית, בה כל המשתתפים יוכלו לשמוע זה את זה. פרטי ההתקשרות: טלפון 03-918-0600, קוד: #05808 (“האסיפה הכללית”).

1. הנושאים וההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה

1.1 אישור אימוץ מדיניות תגמול חדשה לחברה

1.1.1 בהתאם להוראות חוק החברות ותיקון מס' 20 לחוק החברות, ביום 26 בספטמבר 2019, אישרה האסיפה הכללית של החברה את מדיניות התגמול לנושאי המשרה של החברה, לתקופה של שלוש שנים החל מיום 11 בדצמבר 2019, מועד השלמת מיזוג החברה עם אוגווינד בע"מ (“אוגווינד”). ביום 30 בספטמבר 2020, אישרה האסיפה הכללית של החברה תיקון למדיניות התגמול (“מדיניות התגמול הנוכחית”).¹

1.1.2 בתקופה שחלפה ממועד אימוץ מדיניות התגמול חל שינוי משמעותי בהיקף פעילות החברה ובשווי השוק שלה. נוכח שינויים כאמור, וכן לאור הניסיון שנצבר בחברה ביישום מדיניות התגמול הנוכחית בתקופה שחלפה ממועד אימוצה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את מדיניות התגמול הנוכחית, והחליטו כי בהתחשב באופי החברה, שווי השוק שלה, רמת התנודתיות הגבוהה במחיר מניית החברה המשפיעה על שווי כתיב האופציה המוענקים על ידה, וכן בשינויים בסביבתה העסקית, החברה זקוקה למדיניות תגמול מתאימה יותר, שתמלא, בין היתר, אחר הצרכים המאפיינים את פעילות החברה

¹ לפרטים ראו זימון האסיפה הכללית מיום 23 בספטמבר 2019 (מס' אסמכתא: 2019-01-098512) וזימון אסיפה מיום 10 באוגוסט 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-076999).

והשינויים שחלו בה ותאפשר לחברה לייצר תמריצים ראויים לנושאי המשרה שיעלו בקנה אחד עם היקף ואופי פעילותה.

1.1.3 בהתאם לאמור, מוצע לאשר מדיניות תגמול לחברה בנוסח המצ"ב **כנספת א'** לדוח מיידי זה ("מדיניות התגמול החדשה"). בכפוף לאישור האסיפה הכללית המזומנת לפי דוח מיידי זה, תיכנס מדיניות התגמול החדשה לתוקף במועד אישורה על ידי האסיפה הכללית ותהא בתוקף לתקופה של שלוש שנים החל מאותו מועד.

1.1.4 יצוין כי ככל שמדיניות התגמול החדשה לא תאושר על ידי האסיפה הכללית, כי אז תמשיך לחול מדיניות התגמול הנוכחית, עד לתום שלוש שנים מיום תחילתה.

1.1.5 התנאים המרכזיים במדיניות התגמול החדשה²:

1.1.6.1. שכר נושאי המשרה יכול להיות מורכב ממספר רכיבים: רכיבי שכר קבועים ו/או רכיבי גמול/מענק משתנים ו/או רכיב גמול הוני. בנוסף, נושאי המשרה עשויים להיות זכאים להטבות אחרות, כמפורט במדיניות התגמול החדשה.

1.1.6.2. שכר בסיס

1.1.6.2.1. יו"ר דירקטוריון – עלות השכר הקבוע החודשי, במונחי עלות מעביד, לא תעלה על סך של 150,000 ש"ח בגין היקף משרה מלאה, צמוד למדד המחירים לצרכן ("מדד") ובתוספת מע"מ כדין (במידה והתשלום יבוצע כנגד חשבונית).

1.1.6.2.2. מנכ"ל החברה – המשכורת החודשית, ברוטו³ לא תעלה על סך של 125,000 ש"ח בחודש, צמוד למדד בגין משרה מלאה.

1.1.6.2.3. נושאי משרה נוספים שאינם דירקטור או מנכ"ל החברה ("נושאי המשרה הנוספים") – המשכורת החודשית, ברוטו³ לא תעלה על 85,000 ש"ח לחודש, צמוד למדד, בגין משרה מלאה.

1.1.6.2.4. התקרות הנ"ל והתנאים הנלווים הנגזרים מהן, יחושבו באופן פרופורציונאלי להיקף המשרה. על אף האמור, האורגנים המוסמכים רשאים לקבוע כי שיעור ההפחתה בשכר לא יהיה ליניארי בהתאם לחלקיות המשרה.

1.1.6.2.5. גמול דירקטורים (למעט יו"ר דירקטוריון) – הגמול המשולם יהיה בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 בלבד, על התוספות והסכומים שנקבעו בהן, כפי שיעודכנו מעת לעת.

1.1.6.3. גמול כנגד חשבונית

1.1.6.3.1. במידה שהחברה תבחר להתקשר עם נושא משרה בה, כך שתגמולו יבוצע לא כשכר אלא כנגד חשבונית מחברה בבעלות ושליטת אותו נושא המשרה, תכלול חשבונית זו בנוסף לסכום המשכורת החודשית

² יובהר כי עיקרי התנאים המפורטים להלן מובאים באופן תמציתי ואינם כוללים את כל תנאי מדיניות התגמול החדשה. הנוסח המחייב ואשר מובא לאישור האסיפה הינו הנוסח המצורף **כנספת א'** לדוח זימון זה.

³ "משכורת חודשית" לעניין נושא משרה שעובד ומועסק על ידי החברה הינה משכורת הבסיס (ברוטו), ללא גילומים, מענקים, תנאים סוציאליים ו/או נלווים או כל מענק/תשלום אחר (לרבות משתנה, הוני או קבוע).

גם את כל הסכומים בגין אותם התנאים הנלווים אשר יאושרו לו על ידי החברה.

1.1.6.3.2 מעבר מיחסי עבודה למתכונת מתן שירותים ולהיפך של מי מנושאי משרה בחברה, כל זאת ללא הגדלת עלויות העסקה לחברה בגין שינוי מתכונת ההתקשרות, לא תחייב אישור של האסיפה הכללית של בעלי המניות ותאושר על ידי ועדת התגמול בלבד, והכול בכפוף להוראות כל דין.

1.1.6.4. הטבות נלוות, סוציאליות והחזר הוצאות

1.1.6.4.1 תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה שאינם מכהנים רק כחברי דירקטוריון (למעט יו"ר דירקטוריון פעיל) יכללו, תנאים נוספים, להם הם זכאים מכוח חוקי העבודה השונים וכן תנאים אשר החברה מעוניינת להעניק לאותם נושאי המשרה, כפי שנהוג, לרבות בחברות ברות השוואה דומות לה.

1.1.6.4.2 חבילת התגמול עשויה לכלול הטבות נלוות נוספות ומקובלות שיכולות לכלול, בין היתר: הפרשות פנסיוניות ופיצויי פיטורים, חסכון בקרן השתלמות, חופשה שנתית, רכב, גילום שווי רכב, טלפון ואמצעי תקשורת ותנאים נלווים נוספים בהתאם למקובל בחברה ולנהליה.

1.1.6.4.3 בנוסף, נושאי משרה עשויים להיות זכאים להחזר הוצאות בקשר לתפקידם כנושאי משרה בחברה (כולל, אך לא רק, החזר הוצאות וארוחות, הוצאות נסיעה, הוצאות אירוח ולינה).

1.1.6.5 **מענק חתימה** – האורגנים המוסמכים בחברה יוכלו לאשר מענק חתימה לנושא משרה חדש שהצטרף לחברה במהלך ששת החודשים הראשונים ממועד הצטרפותו, בהיקף שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות (במונחי משכורות בסיס ברוטו), [בכפוף לתקרת עלות השכר כמפורט בסעיף 1.1.6.9.1 להלן](#).

1.1.6.6. תנאי סיום כהונה

1.1.6.6.1 **הודעה מוקדמת** – החברה רשאית לקבוע תקופת הודעה מוקדמת של עד ארבעה (4) חודשים עבור מנכ"ל ושלושה (3) חודשים עבור נושאי משרה האחרים (שאינם דירקטורים).

1.1.6.6.2 **תקופת הסתגלות** – החברה רשאית לקבוע תקופת הסתגלות של עד שישה (6) חודשים עבור מנכ"ל החברה ונושאי המשרה האחרים (שאינם דירקטורים).

1.1.6.6.3 **משכו הכולל של תקופת ההודעה המוקדמת וההסתגלות (ביחד) כאמור בסעיפים 1.1.6.6.1-1.1.6.6.2 לעיל, לא יעלו על 6 חודשים. על אף האמור, במקרים חריגים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להעניק לנושא משרה חודש הסתגלות נוסף על כל שנת עבודה מלאה של אותו נושא משרה, ועד לסך כולל של 8 חודשי הסתגלות**

(לרבות בהתאם לסעיף 1.1.6.6.2 לעיל), ובלבד שנושא המשרה עבד
בחברה לפחות שנתיים טרם ההודעה על סיום יחסי העבודה.

1.1.6.7. מענקים ורכיב משתנה

1.1.6.7.1. מענק שנתי - החברה רשאית להחליט על מתן מענק שנתי (בונוס)

לנושא משרה, בהתבסס על תכנית מענקים שנתית מותנת יעדים אשר ייקבעו בכל שנה מראש על ידי המנכ"ל (ובנוגע למנכ"ל – ע"י ועדת התגמול ודירקטוריון החברה), כחלק ממדיניות התגמול. המענק השנתי לא יעלה על 12 משכורות חודשיות (ברוטו) למנכ"ל ועל 9 משכורות חודשיות (ברוטו) לנושא משרה אחר.

היעדים יחולקו לשלושה מרכיבים, המשקפים את מטרות ויעדי החברה הנגזרים מתכנית העבודה השנתית ו/או הרב שנתית שלה:

א. תגמול מבוסס יעדים ברמת החברה, הנגזרים מתכניות העבודה כאמור ונמדדים אל מול הביצועים בפועל של החברה בכללותה בסוף תקופה מוגדרת ולפי קריטריונים שונים, כגון: היקף מכירות, רווח תפעולי, עמידה באבני דרך בפרויקטים בעלי חשיבות אסטרטגית לחברה, חתימה על הסכמים עם לקוחות אסטרטגיים ועוד.

ב. תגמול מבוסס יעדים אישיים לנושאי משרה, אשר נגזרים בעיקר מתחומי האחריות הספציפיים של נושא המשרה, אשר יש לו השפעה ממשית וישירה על תוצאותיהם והשגתם, כגון: מדדי צמיחה, שביעות רצון, תרומה לביצוע וקידום מטרות ותכניות עבודה, עמידה ביעדי שימור עובדים ועוד.

ג. תגמול מבוסס הערכה אישית של נושא המשרה בהתאם לקריטריונים שאינם כמותיים או מדידים, כגון תרומה ארוכת טווח של נושא המשרה וביצועיו ארוכי הטווח.

ביחס למנכ"ל שהינו מבעלי השליטה בחברה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר הענקת מענק שנתי בהיקף שלא יעלה על 3 משכורות, בגין עמידה בתכנית יעדים מדידים.

ביחס לכל אחד מיעדי החברה או היעדים האישיים המדידים, ייקבעו נקודות ייחוס במונחי ערכים מספריים, אשר יקבעו את הרף העליון שעמידה בו תזכה ב-100% מחלק המענק הרלוונטי ליעד הספציפי, וכן רף תחתון, שמתחתיו לא יהיה זכאי נושא המשרה למענק בגין היעד הספציפי.

קביעת רף תחתון – אי עמידה ברף מינימלי של לפחות 70% ביעד הספציפי שנקבע, למעט במקרים חריגים, לא תזכה את נושא המשרה בתשלום מענק בגין אותו יעד.

1.1.6.7.2. תשלום המענק השנתי יהיה כפוף לעמידה של החברה בלפחות 75%

מיעד ההזמנות השנתי, אשר יקבע בתקציב החברה בשנה בגינה ניתן

[המענק, ולגביו ינתן גילוי במסגרת הדוחות השנתיים של החברה לשנה בגינה ניתן המענק.](#)

[1.1.6.7.2-1.1.6.7.3 מענק בשיקול דעת – על אף האמור לעיל, לוועדת](#)

התגמול ולדירקטוריון החברה הסמכות לקבוע כי המענק השנתי (כולו/חלקו) של מי מנושאי המשרה כפופי מנכ"ל, יהיה על-פי החלטתם (מענק בשיקול דעת), בכפוף לעמידה בתקרות למענק הקבועות. ביחס למנכ"ל החברה, אשר אינו בעל שליטה, המענק בשיקול דעת, לא יעלה על 3 משכורות חודשיות.

[1.1.6.7.3-1.1.6.7.4 מענק חד פעמי - ועדת התגמול ודירקטוריון החברה](#)

רשאים להחליט על מתן מענק חד-פעמי בגין מאמצים ניכרים מצד נושא משרה בחברה, במסגרת ביצוע עסקה ו/או פעולה אחרת שלא נצפתה ונכללה במסגרת תכנית העבודה של החברה ואשר יש בהם להשיא ערך לחברה ו/או למצבה העסקי. סכום הבונוס החד פעמי לא יעלה על 5-6 משכורות בסיס חודשיות של אותו נושא המשרה, למעט מנכ"ל, [ויהיה כפוף לתקרת עלות השכר כמפורט בסעיף 1.1.6.9.1 להלן](#). ביחס למנכ"ל, הבונוס החד פעמי יהיה כפוף להוראות בדבר מענק בשיקול דעת.

1.1.6.8 רכיב הוני

1.1.6.8.1 . וועדת התגמול והדירקטוריון רשאים להעניק רכיב תגמול הוני

לנושאי משרה, במסגרת תכנית האופציות של החברה או במסגרת תכנית תגמול הוני אחרת אשר תאומץ על ידי החברה, [ובלבד שבנוגע לרכיב תגמול הוני מסוג מניות חסומות, הבשלתן תותנה בעמידה ביעדים שיקבעו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה](#). הענקת התגמול ההוני, תהיה כפופה לתנאים הבאים:

א. [תקופת ההבשלה](#) – לא תפחת מ-3 שנים, כאשר בכל מקרה לא תבשיל המנה הראשונה לפני חלוף **חצי**-שנה ממועד ההענקת. ועדת התגמול רשאית לאשר האצת הבשלה ו/או מימוש של התגמול ההוני בנסיבות הקבועות במדיניות התגמול החדשה, וכן, יהיו רשאים להתנות את הבשלת התגמול ההוני בהשגת יעדים שיקבעו במועד ההקצאה.

ב. [מחיר מימוש](#) - ככל שהתגמול ההוני יהיה באמצעות הענקת אופציות לעובדים, מחיר המימוש ייקבע לפי הגבוה מבין (א) שער הסגירה הממוצע של מניות החברה בבורסה בתל אביב במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההחלטה בדירקטוריון על ההקצאה או (ב) שער הסגירה של מניית החברה ביום המסחר שקדם למועד ההחלטה בדירקטוריון על ההקצאה.

ג. [שווי ההטבה](#) - שווי ההטבה המרבית בגין תגמול הוני שיוענק (בעת הענקתו) לא תעלה על סך של 24 משכורות בסיס חודשיות (ברוטו) לשנת הבשלה. תקרה זו נקבעה בשים לב לעיוות

החשבונאי אשר נוצר בחישוב שווי ההטבה בתגמול ההוני המוענק על ידי החברה, וזאת לאור רמת סטיית התקן הגבוהה במחיר מניית החברה בבורסה. במקרים חריגים, בהם ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יסברו כי שווי ההטבה האמור אינו מייצג את ההטבה בפועל, לאור האמור לעיל, או כי קיימת חשיבות מיוחדת להתקשרות בהסכם העסקה עם נושא משרה כלשהו, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר הענקת אופציות בשווי הטבה העולה על האמור לעיל, ובלבד ששיעורן של מניות המימוש לא יעלה על 1% מההון המונפק של החברה (בדילול מלא) בעת הענקת האופציות.

ד. היקף דילול מקסימלי – לא יעלה על שיעור של 15% מהון המונפק של החברה (בדילול מלא), בעת הענקת התגמול ההוני ובהתחשב בו.

ה. אורך חיי המכשיר ההוני לא יעלה על 10 שנים ממועד הענקתו.

1.1.6.9 תקרת רכיבי התגמול ויחס בין הרכיבים הקבועים לבין הרכיבים המשתנים

1.1.6.9.1 מובהר כי בכל מקרה עלות השכר השנתית עבור כלל רכיבי התגמול

הנ"ל לא תעלה על סך של 4.8 מיליון ש"ח עבור מנכ"ל ו-2.9 מיליון

ש"ח עבור נושאי המשרה האחרים (שאינם דירקטורים).

1.1.6.9.2 על מנת ליצור הלימה, איזון ויחס ראוי בין רכיבי

התגמול המשתנה (בהתייחס לזכאות המקסימאלית של רכיבים אלו), לבין רכיב התגמול הקבוע (במונחי עלות לחברה), נקבע על ידי החברה כי הרכיבים המשתנים (לרבות הרכיב ההוני) לא יעלו על 90% מסך רכיבי התגמול המשתנה והקבוע כאמור.

1.1.6.10 שיפוי וביטוח

1.1.6.10.1 נושאי המשרה יהיו זכאים להיכלל בפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה ודירקטורים, בהתאם להוראות חוק ולכל דין.

1.1.6.10.2 הכיסוי הביטוח בפוליסה יהיה בגבול אחריות של עד 25 מיליון דולר למקרה ולתקופת ביטוח (או 35 מיליון דולר, ככל שמניות החברה יירשמו למסחר בבורסה מחוץ לישראל).

1.1.6.10.3 עלות פרמיית הביטוח (שנתית) וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק באותה שנה, כשעלות הפרמיה תהיה בסכום שאינו מהותי לחברה.

1.1.6.10.4 במקרה בו תמכור החברה את פעילותה ו/או במקרה של שינוי שליטה בחברה, מיזוג, פיצול או כניסה לקומבינציה עסקית משמעותית אחרת, החברה תהיה רשאית לרכוש, פוליסת ביטוח Run off לנושאי משרה אשר כיהנו בקשר לפעילות הרלוונטית, לתקופה שלא תעלה על שבע שנים, כאשר סכום הכיסוי הביטוחי לא יעלה 25 מיליון דולר וסכום הכיסוי יהיה לכל הפחות בגבול אחריות של הפוליסה הקודמת.

1.1.6.10.5. נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לקבל כתבי התחייבות לשיפוי כפי שיהיו בתוקף בחברה מעת לעת ובהתאם לחוק ולכל דין בעניין זה, ובכפוף לכך ששכום השיפוי אשר יינתן לנושאי המשרה על פי כתבי השיפוי לא יעלה על 25% מהון החברה בעת קרות האירוע בר השיפוי.

1.1.6.10.6. החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה בחברה פטור, מראש, מאחריות בגין הפרת חובת הזהירות כלפי החברה, על פי כל דין, לרבות לנושאי משרה שהינם בעל השליטה או קרוביו, בכפוף לקבלת האישורים על פי כל דין, כאשר הפטור כאמור לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק הפטור) יש בה עניין אישי, הכל בכפוף להוראות חוק החברות ותקנון החברה.

1.1.6 הסכמים שאינם בהתאם למדיניות התגמול הנוכחית

למועד דוח זה, אין בחברה הסכמי העסקה (בין אם ישירה ובין אם בדרך של מתן שירותים) של נושאי משרה שאינם בהתאם למדיניות התגמול הנוכחית, למעט כמפורט להלן:

1.1.6.1 אישור תנאי התגמול של מר יעקב כחלון, משנה למנכ"ל החברה ואחראי על תפעול ומכירות, אשר אושרו ביום 12 באפריל 2020, בחריגה ממדיניות התגמול הנוכחית בהיבט התגמול ההוני בהתאם להוראות 272(ג)(2) לחוק החברות. לפרטים נוספים ראו בדוח המידי שפרסמה החברה בנוגע לזימון האסיפה לאישור תנאי כהונתו של מר כחלון מיום 5 במרץ 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-018796).

1.1.6.2 בתאריכים 2 בפברואר 2021 ו-11 בפברואר 2021 אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את תנאי הכהונה של מר גבריאל זליגסון, המועמד לכהן כיו"ר דירקטוריון החברה, אשר כפופים לאישורה של האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, הקבועה לתאריך 1 באפריל 2021, נכון למועד דוח זה. תנאי הכהונה של מר גבריאל זליגסון, המוצעים לאישור האסיפה הכללית הקבועה ליום ה-1 באפריל, 2021, הינם בחריגה ממדיניות התגמול הנוכחית וממדיניות התגמול החדשה המוצעת לאישור על פי דוח זה, וזאת בשל חריגה מרכיב השכר הקבוע (ביחס למדיניות התגמול הנוכחית בלבד) ותקרת התגמול המשתנה. לפרטים נוספים אודות תנאי כהונתו של מר זליגסון המוצעים לאישור האסיפה, ראו בדיווחי החברה מהתאריכים 17 בפברואר 2021 ו-21 במרץ 2021 (מס' אסמכתאות: 2021-01-019978 ו-2021-01-040416).

1.1.6.3 תנאי הכהונה של מר משה קפלינסקי, דירקטור בחברה, אשר אושרו על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 6 באפריל 2020, בחריגה ממדיניות התגמול לאור העובדה שמדיניות התגמול הנוכחית קובעת כי דירקטור יהיה זכאי לגמול בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס - 2000. לפרטים נוספים ראו בדיווחי החברה מהתאריכים 19 במרץ 2020 ו-6 באפריל 2020 (מס' אסמכתאות: 2020-01-023719 ו-2020-01-036777), בהתאמה. ביום 15 בספטמבר 2020, האסיפה הכללית אישרה עדכון לתנאי כהונתו של מר קפלינסקי בנוגע לסיום הסכם השירותים עמו ותשלום חד פעמי

בגין הסיוע והייעוץ שהעניק מר קפלינסקי לחברה, בחריגה ממדיניות התגמול כאמור לעיל. לפרטים נוספים, ראו בדיווחי החברה מהתאריכים 10 באוגוסט 2020 ו-30 בספטמבר 2020 (מס' אסמכתאות: 2020-01-076999 ו-2020-01--097852, בהתאמה).

1.1.7 אישור מדיניות התגמול החדשה

1.1.7.1 בתאריכים 16 במרץ 2021, 17-4 במרץ 2021 ו-19 באפריל 2021, דנה ואישרה ועדת התגמול של החברה, פה אחד, את מדיניות התגמול החדשה וגיבשה המלצותיה לדירקטוריון החברה. בישיבות ועדת התגמול האמורה-האמורות השתתפו כלל חברי הוועדה, ה"ה מיכאל קויש (דח"צ, יו"ר הוועדה), כנרת צדף (דח"צ) ונטע בנארי פסח (דב"ת).

1.1.7.2 ~~ביום~~ בתאריכים 21 במרץ 2021 ו-21 באפריל 2021, אישר דירקטוריון החברה, פה אחד, את מדיניות התגמול החדשה, בהתבסס על המלצותיה של ועדת התגמול. בישיבת הדירקטוריון האמורה-ההתקיימה בתאריך 21 במרץ 2021 השתתפו ה"ה אור יוגב (יו"ר דירקטוריון עד לתאריך 1 באפריל 2021), מיכאל קויש (דח"צ), כנרת צדף (דח"צ), נטע בנארי פסח (דב"ת), משה קפלינסקי ואבי לובצ'יק. בישיבת הדירקטוריון שהתקיימה בתאריך 21 באפריל 2021 השתתפו ה"ה מיכאל קויש (דח"צ), כנרת צדף (דח"צ), נטע בנארי פסח (דב"ת), משה קפלינסקי, נתן אבישר ואבי לובצ'יק.

1.1.8 נימוקים לאישור מדיניות התגמול החדשה:

חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה דנו במדיניות התגמול החדשה, והינם סבורים כי:

1.1.8.1 בתקופה שחלפה ממועד אימוץ מדיניות התגמול הנוכחית חל שינוי משמעותי בהיקף פעילות החברה ובשווי השוק שלה. נוכח שינויים כאמור, וכן לאור הניסיון שנצבר בחברה ביישום מדיניות התגמול הנוכחית בתקופה שחלפה ממועד אימוצה, ועדת התגמול והדירקטוריון החליטו לאמץ מדיניות תגמול חדשה, כך שזו תמלא, בין השאר, אחר הצרכים המאפיינים את פעילות החברה והשינויים שחלו בה ותאפשר לחברה לייצר תמריצים ראויים לנושאי המשרה שיעלו בקנה אחד עם היקף ואופי פעילותה.

1.1.8.2 לצורך גיבוש מדיניות התגמול החדשה, הוצגה בפני חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה עבודת השוואה שנעשתה לרכיבי התגמול הכלולים במדיניות התגמול של חברות ציבוריות אחרות הדומות לחברה מבחינת תחום הפעילות, היקף הפעילות ו/או שווי השוק שלהן.

1.1.8.3 ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה, שמדיניות התגמול החדשה תאפשר לשמר הון אנושי חיוני, תוך שמירה על איתנות פיננסית והכלל לצורך קידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, ולאור מסקנות עבודת ההשוואה כאמור לעיל, תנאי מדיניות התגמול החדשה תואמים את היקף ומבנה פעילותה של החברה ואופי עסקיה.

1.1.8.4 כמו כן, מדיניות התגמול גובשה, בין היתר, בהתבסס על שאיפת החברה לתמרץ את נושאי המשרה בה ולשפר את ביצועיהם ולעמוד ביעדי החברה, הצורך בגיוס

אנשים ראויים לתפקידי ניהול בחברה ואף בהתחשב בצורך בשימור נושאי המשרה הקיימים בחברה, על מנת לשמור על יציבות החברה.

1.1.8.5 כחברה צומחת, חלק משמעותי מחבילת התגמול המוצעת על ידי החברה לנושאי המשרה בה מבוססת על תגמול הוני. בהתאם לכך, ובשים לב לעליית השווי והתנודתיות הרבה במחיר מניית החברה החל ממועד מיזוג החברה עם אוגווינד בע"מ, והעיוות חשבונאי בגובה ההוצאה החשבונאית אשר נדרשת החברה לרשום בגין תגמול מבוסס מניות, סבורים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי העלאת תקרת התגמול ההוני במדיניות התגמול החדשה הינה הכרחית על מנת לאפשר לחברה להעניק תגמול הוני בשיעור והיקף מספק על מנת לגייס ולשמר כוח אדם איכותי.

1.1.8.6 תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה כפי שהם באים לידי ביטוי במדיניות התגמול החדשה, מעניקים לאורגנים המוסמכים את הגמישות הנדרשת להתאמת תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לנסיבות המשתנות, תוך התחשבות בתשומת הלב הניהולית הנדרשת מנושאי המשרה השונים בה.

1.1.8.7 במסגרת אישור מדיניות התגמול החדשה, בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בין היתר, את היחס בין התגמול הכולל השנתי של נושאי המשרה בחברה לבין התגמול הכולל השנתי הממוצע והחציוני של שאר עובדי החברה (לא כולל נושאי משרה), נכון למועד אישור מדיניות התגמול החדשה, כמפורט להלן: היחס בין עלות השכר הממוצע והחציוני של מנכ"ל החברה, לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של שאר עובדי החברה הינו 7 ו-8 בהתאמה. היחס בין עלות השכר הממוצע והחציוני של יתר נושאי המשרה בחברה לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של שאר עובדי החברה הינו 5 ו-6 בהתאמה. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, היחס כאמור הינו סביר בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחום העיסוק שלה, ואין בו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

1.1.8.8 לאור כל האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה, כי תנאי מדיניות התגמול החדשה, עומדים בעקרונות הבאים: (א) קידום מטרות החברה, יעדי החברה ותכנית העבודה שלה ומדיניות החברה בראייה ארוכת טווח; (ב) עידוד התחשבות בסיכונים הנלווים לפעילות החברה; (ג) התאמת תמהיל חבילת התגמול לגודל החברה ואופי פעילותה ו-; (ד) יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, תוך עמידה בהוראות הדין באמצעות תגמול הזכאים מכוח מדיניות התגמול החדשה, על-פי תרומתם ומאמציהם לפיתוח עסקי החברה ולקידום יעדיה לטווח הקצר והארוך. בהתאם, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה כי מדיניות התגמול החדשה היא לטובת החברה בהתאם להוראות חוק החברות והיא הוגנת וסבירה.

1.2 עדכון תנאי התגמול של מר יוגב, מנכ"ל החברה ומבעלי השליטה בה

מוצע לאשר את עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר אור יוגב, מנכ"ל החברה ומבעלי השליטה בה, כמפורט בסעיף 2.1.1 להלן, כך שיהיו בתוקף מתאריך 1 במרץ 2021 לתקופה של שלוש (3) שנים.

1.3 אישור הענקת מענק שנתי למר אור יוגב, מנכ"ל החברה ומבעלי השליטה בה

מוצע לאשר הענקת מענק שנתי למר אור יוגב, מנכ"ל החברה ומבעלי השליטה בה, בגין תרומתו הייחודית לחברה ושביעות רצון הדירקטוריון מתפקודו, בסך כולל של 12 משכורות חודשיות בהתאם להסכם העסקתו הנוכחי. סך המענק הכולל המוצע לאישור, על בסיס הסכם העסקתו הנוכחי של מר יוגב, מסתכם לעלות מעביד כוללת בסך של 461 אלפי ש"ח.

2. להלן יובאו פרטים אודות החלטות 1.2 ו-1.3 שעל סדר היום, בהתאם לתקנות בעלי שליטה:

2.1 תיאור עיקרי החלטות 1.2 ו-1.3 שעל סדר היום:

2.1.1 עדכון תנאי התגמול

מר אור יוגב, מבעלי השליטה בחברה, מכהן כמנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון של החברה, החל מיום 11 בדצמבר 2019⁴. לאור השינוי המשמעותי שחל בהיקף פעילות החברה ובשווי השוק שלה ממועד אישור תנאי כהונתו של מר יוגב וכן, לאור מועמדתו של מר גבריאל זליגסון לכהן כיו"ר דירקטוריון החברה, כמפורט בזימון האסיפה הכללית של החברה מיום 17 בפברואר 2021⁵, מוצע לעדכן את תנאי הכהונה של מר יוגב, כמנכ"ל החברה בלבד. להלן עיקרי תנאי העסקתו המוצעים לעדכון של מר יוגב:

2.1.1.1 השירותים: מר יוגב יכהן כמנכ"ל החברה, בהיקף של 100% משרה, לתקופה של שלוש (3) שנים החל ממועד אישור אסיפה כללית זו.

2.1.1.2 שכר חודשי קבוע: מר יוגב יהיה זכאי לשכר חודשי בסך של 70,000 ש"ח, ברוטו, לא כולל עלות רכב והחזר הוצאות. הגמול הקבוע כולל תשלום עבור שעות נוספות גלובאליות וכן תשלום בסך של 7,000 ש"ח בגין התחייבויותיו שלא להתחרות בחברה. מר יוגב יהיה רשאי לבחור על פי שיקול דעתו האם לקבל את הגמול הקבוע כנגד חשבונית כדין ובתוספת מס ערך מוסף, ובלבד שהעלות הכוללת לחברה במקרה זה, לפני מס ערך מוסף, תישאר ללא שינוי.

2.1.1.3 רכב: העמדת רכב צמוד לשימוש בהתאם לנהלי החברה בעניין זה. הוצאות שימוש סביר ברכב ישולמו על ידי החברה, כשמר יוגב יישא בשווי השימוש ברכב.

2.1.1.4 יודגש, כי למעט התיקונים המוצעים לעיל להסכם ההעסקה הנוכחי, יתר תנאי ההסכם של מר יוגב יותרו בנוסחם כפי שהם, ללא שינוי⁶.

2.1.1.5 תנאי התגמול המוצעים תואמים את מדיניות התגמול החדשה של החברה. לפרטים נוספים ראו סעיף 1.1.6.2 לעיל ואת מדיניות התגמול החדשה המצורפת כנספח א' לזימון זה.

2.1.1.6 להלן יובא פירוט בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות של תגמולים בגין תנאי כהונתו המעודכנים של מר יוגב, כאמור בסעיף 2.1.1.2 לעיל במונחי עלות לחברה, בגין שנה קלנדרית מלאה (באלפי ש"ח):

⁴ לפרטים בדבר מינויו של מר יוגב, לרבות פירוט בדבר תנאי התגמול של מר יוגב, ראו דיווחים מיידיים מהתאריכים 23 בספטמבר 2019 ו-26 בספטמבר 2019 (מס' אסמכתאות: 2019-01-098512 ו-2019-01-084234, בהתאמה).

⁵ לפרטים נוספים בדבר אישור מינויו ותנאי כהונתו של מר גבריאל זליגסון, ראו זימון אסיפה מתאריך 17 בפברואר 2020 כפי שתוקן ביום 21 במרץ, 2021 (מס' אסמכתא: 2021-01-019978 ו-2021-01-040416 בהתאמה).

⁶ לפרטים בדבר תנאי התגמול של מר יוגב, ראו דיווחים מיידיים מהתאריכים 23 בספטמבר 2019 ו-26 בספטמבר 2019 (מס' אסמכתאות: 2019-01-098512 ו-2019-01-084234, בהתאמה).

תגמולים ⁽¹⁾ אחרים		תגמולים ⁽¹⁾ בעבור שירותים					פרטי מקבל התגמולים			
סה"כ	ריבית/דמי שכירות/אחר	דמי ייעוץ, עמלה, אחר	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק ⁽⁴⁾	שכר ⁽³⁾	שיעור החזקה בהון התאגיד ⁽²⁾	היקף משרה	תפקיד	שם
1,855	-	-	-	-	840	1,015	11.38%	100%	מנכ"ל	אור יוגב

- (1) סכומי התגמול יובאו במונחי עלות לחברה.
(2) שיעור החזקה בדילול מלא.
(3) לרבות תנאים נלווים לשכר, כגון תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד מעביד, וכל הכנסה שנוקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד.
(4) הנתון משקף את תקרת המענק השנתי של בהנחת עמידה מלאה בכל היעדים על פי מדיניות התגמול החדשה ולא את המענק בפועל.

2.1.2 מענק שנתי למנכ"ל החברה

בהתאם להוראות חוק החברות, ובהמשך לאישורי ועדת התגמול והדירקטוריון מהתאריכים 17 במרץ 2021 ו-21 במרץ 2021, בהתאמה, מוצע לאשר הענקת מענק שנתי למנכ"ל החברה ומבעלי השליטה בה, מר אור יוגב, בגין תרומתו הייחודית לחברה ושביעות רצון הדירקטוריון מתפקודו, בסך כולל של 12 משכורות חודשיות בהתאם להסכם העסקתו הנוכחי. סך המענק הכולל המוצע לאישור, על בסיס הסכם העסקתו הנוכחי של מר יוגב, מסתכם לעלות מעביד כוללת בסך של 461 אלפי ש"ח. המענק המוצע הוא בהתאם לתקרת המענק השנתי הקבועה במדיניות תגמול החדשה ביחס למנכ"ל החברה. לפרטים נוספים בדבר תקרת המענק השנתי, ראו סעיף 1.1.6.7.1 לעיל ואת מדיניות התגמול החדשה המצורפת **כנספח א'** לזימון זה.

להלן מידע נוסף כנדרש במסגרת התוספת השישית לתקנות הדוחות, בהתאם לתנאי הסכם העסקתו של מר יוגב (טרם עדכונם) ובהנחת אישור הענקת המענק המוצע (באלפי ש"ח, במונחי עלות שנתית לחברה)⁷:

תגמולים ⁽¹⁾ אחרים		תגמולים ⁽¹⁾ בעבור שירותים					פרטי מקבל התגמולים			
סה"כ	ריבית/דמי שכירות/אחר	דמי ייעוץ, עמלה, אחר	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק ⁽⁴⁾	שכר ⁽³⁾	שיעור החזקה בהון התאגיד ⁽²⁾	היקף משרה	תפקיד	שם
1,056	-	-	-	-	461	595	11.38%	100%	מנכ"ל	אור יוגב

- (1) סכומי התגמול יובאו במונחי עלות לחברה.
(2) שיעור החזקה בדילול מלא.
(3) לרבות תנאים נלווים לשכר, כגון תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד מעביד, וכל הכנסה שנוקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד.
(4) מענק שנתי כמפורט בסעיף 1.3 לדוח זימון אסיפה זה, ככל שיאושר.

2.2 שמות בעלי השליטה שהינם בעלי עניין אישי בהחלטות 1.2 ו-1.3 שעל סדר היום ומהות עניינם האישי:

2.2.1 בעלי השליטה בחברה הינם מר אור יוגב, הון הטבע בע"מ, AEG ו-AAG (USA) LLC, בהתאם להסכם בעלי מניות בו התקשרו, המחזיקים יחד, נכון למועד דוח זה, סך של 7,179,503 מניות רגילות של החברה, המהוות כ- 36.52% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה ("בעלי השליטה"), כמפורט להלן:

⁷ יובהר כי סכומי השכר והתנאים הנלווים המפורטים בטבלה הינם בהתאם לסכומים אשר הוכרו בדוחות הכספיים של החברה בגין העסקתו של מר יוגב במהלך שנת 2020.

מר אור יוגב מחזיק ב-15.09% מההון המונפק והנפרע של החברה (11.28% בדילול מלא), הון הטבע בע"מ מחזיקה ב-14.01% מההון המונפק והנפרע של החברה (10.48% בדילול מלא), AAG (USA) LLC ו-AEG (USA) LLC מחזיקות כל אחת בנפרד ב-3.71% מההון המונפק והנפרע של החברה (2.77% בדילול מלא).

הון הטבע הינה חברה פרטית ישראלית, אשר למיטב ידיעת החברה, וכפי שנמסר לה על ידי הון הטבע, אין בה בעל שליטה והיא מנוהלת בפועל על-ידי ה"ה אורית מרום ודן וינטראוב.

AAG הינה חברה פרטית שהתאגדה בארה"ב. מר אבי גרוס הינו מנהלה היחיד של חברה זו ומקבל ההחלטות היחיד בנוגע להשקעותיה. חברה זו מוחזקת במלואה על-ידי נאמנות בשם נאמנות משפחת אבי גרוס אשר הנהנים בה הינם רעייתו של מר גרוס, גבי איילת גרוס, וילדיהם.

AEG הינה חברה פרטית שהתאגדה בארה"ב. איילת גרוס הינה המנהלת היחידה של חברה זו ומקבלת ההחלטות היחידה בנוגע להשקעותיה. חברה זו מוחזקת במלואה על-ידי נאמנות בשם נאמנות משפחת איילת גרוס אשר הנהנים בה הינם מר אבי גרוס, וילדיהם.

2.2.2 מהות עניינם האישי של בעלי השליטה בקשר עם ההחלטות 1.2 ו-1.3 שעל סדר היום

למר יוגב עניין אישי בהחלטה לאשר את עדכון תנאי תגמולו וכן בהחלטה לאשר עבורו הענקת מענק בגין שנת 2020.

עניינים האישי של בעלי השליטה האחרים נובע מהחזקתם המשותפת במניות החברה.

2.3 הדרך שבה נקבעה התמורה:

2.3.1 עדכון תנאי התגמול

התמורה נקבעה במסגרת משא ומתן שנערך בין מר יוגב לבין דירקטוריון החברה. התמורה נבחנה, בין היתר, על בסיס בחינת תגמול נושאי משרה בחברות דומות ונקבעה על ידי דירקטוריון החברה בהמשך להמלצת ועדת התגמול, בשים לב לשווי השוק של החברה, המהווה פרמטר מקובל לבחינת היקפי התגמול בחברות.

2.3.2 מענק שנתי למנכ"ל החברה

סכום המענק למר יוגב, נקבע על ידי דירקטוריון החברה בהמשך להמלצת ועדת התגמול, בשים לב להערכת הדירקטוריון וחברי התגמול את תרומתו הייחודית של מר יוגב לחברה ושביעות רצונם מתפקודו, בייחוד לאור האתגרים עימם נדרשה החברה להתמודד במהלך שנת 2020 ובמהלך שנת 2021 עד למועד פרסום דוח זה, וכן לאחר בחינת הנתונים הרלוונטיים שהוצגו לחברי הדירקטוריון.

2.4 אישורים הנדרשים ותנאים לביצוע ההתקשרויות:

לאחר שהתקבלו האישורים הנדרשים להחלטות 1.2 ו-1.3 שעל סדר היום על ידי ועדת התגמול בישיבתה מיום 17 במרץ 2021 ועל ידי דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 21 במרץ 2021, תוקפן של החלטות 1.2 ו-1.3 שעל סדר היום כפוף לאישור האסיפה הכללית ברוב מיוחד, כמפורט בסעיף 3.2 לדוח מיידי זה.

2.5 פירוט התקשרויות מסוגן של ההתקשרויות או התקשרויות דומות להן בשנתיים האחרונות:

לא קיימות עסקאות מסוגן של העסקאות המפורטות בסעיפים 1.2 ו-1.3, או עסקאות דומות להן, בין החברה לבין בעלי השליטה בה או שלבעלי השליטה בחברה עניין אישי בהן, אשר נחתמו בשנתיים שקדמו למועד אישור העסקאות המפורטות בסעיפים 1.2 ו-1.3 על-ידי הדירקטוריון, או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון כאמור, למעט, אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר יוגב כמנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון של החברה, על-ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 26 בספטמבר 2020, לתקופה של שלוש שנים החל מיום 11 בדצמבר 2020, מועד השלמת עסקת המיזוג עם אוגווינד (בהתאם להוראות סעיף 121(ג) לחוק החברות). לפרטים ראו זימון אסיפה מיום 23 בספטמבר 2019 (מס' אסמכתאות: 2019-01-098512).

2.6 נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור החלטות מס' 1.2 ו-1.3 שעל סדר היום:

2.6.1 מר אור יוגב, הינו ממייסדי אוגווינד ומהווה איש מפתח לפעילותה. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הינם בדעה כי המשך כהונתו של מר יוגב כמנכ"ל החברה יתרום באופן משמעותי להמשך התפתחותה וקידומה, וכל זאת בהתחשב באתגרים הניצבים בפניה, מטרותיה ויעדיה.

2.6.2 מר יוגב מבצע את תפקידו בחריצות ומסירות רבה, משקיע בו את מיטב מאמציו וזמנו ופועל רבות למען הצלחתה העסקית של החברה ולשם קידום יעדיה האסטרטגיים. על כן החברה מעוניינת להיטיב את תנאי כהונתו והעסקתו על מנת לתגמלו באופן נאות בגין תרומתו הרבה לחברה ופועלה, ולתמרצו להמשיך לעשות כן.

2.6.3 הבנתו הנרחבת של מר יוגב בתחומי פעילותה של החברה וחתירתו המתמדת לקידום עסקיה הביאו לגידול מהותי ביותר בהיקף פעילותה של החברה בשנת 2020, ובכלל זאת התקשרותה בהסכמים משמעותיים ועליה בשוויה. כמו כן, להיכרותו העמוקה של מר יוגב עם פעילות החברה, אופן התנהלותה ואופייה, כמו גם לידיעותיו בתחום הפעילות של החברה משקל והשפעה על תרומתו להצלחת החברה.

2.6.4 בקרב חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קיימת שביעות רצון מלאה והערכה רבה לפועלו ולתרומתו המתמשכת של מר יוגב לפעילותה העסקית של החברה, הישגיה ולהשגת יעדיה האסטרטגיים לטווח הארוך, ולכן החברה מעוניינת בשימור מר יוגב כמנכ"ל החברה. יצוין כי מר יוגב משקיע מאמצים אדירים בקידום אסטרטגיית החברה להרחבת פעילותה במישורים בינלאומיים, לרבות קידום הליך הנפקה של החברה בבורסה זרה, אשר צפויה להביא לשיפור משמעותי בתוצאות פעילותה של החברה⁸.

2.6.5 בפני חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הוצגו נתוני שכר השוואתיים ביחס לתגמול המוצע של מר יוגב בחברות טכנולוגיה בעלות מאפייני שוק דומים, כקבוצת השוואה רלוונטית. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון הינם בדעה כי תנאי התגמול והיקף המענק המוצעים הינם בתנאי שוק, ועולים בקנה אחד עם הנהוג והמקובל ביחס לתגמול בעלי תפקידים מקבילים בחברות ציבוריות בעלי מאפיינים דומים.

2.6.6 בנוסף, בחנו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את תנאי התגמול והיקף המענק המוצעים בהתחשב באופי פעילותה ומורכבותה של החברה, תפקידו של מר יוגב, ניסיונו, תנאי ההסכם הנוכחי עימו, מידת האחראיות המוטלת עליו, היקף עבודתו ותרומתו לביצועי

⁸ לפרטים נוספים ראו דיווח מיידי מיום 14 בפברואר 2021 (מס' אסמכתא: 2021-01-017944)

החברה, קידום מטרותיה, מימוש תכניות העבודה שלה, חוסנה ויציבותה בראייה ארוכת טווח, והגיעו למסקנה כי תנאי התגמול והמענק המוצעים הינם סבירים והוגנים וראויים. כמו כן, תנאי התגמול והמענק המוצעים הינם בהתאם לתנאי מדיניות התגמול החדשה, המובאת לאישור האסיפה הכללית בהתאם להחלטה 1.1 שעל סדר היום.

2.6.7 המענק אותו מבקשת החברה לאשר למר יוגב בגין שנת 2020 הינו בהיקף של 12 משכורות לשנה ונקבע בשים לב גם לתגמול הקבוע של מר יוגב בשנת 2020, אשר היה מתחת למקובל בחברות השוואה וחברות דומות אחרות.

2.6.8 לאור כל האמור, סברו חברי דירקטוריון החברה כי עדכון תנאי הכהונה וההעסקה של מר יוגב ואישור הענקת המענק השנתי, הינו מקובל, סביר, הוגן וראוי, וכי הינו לטובת החברה.

2.7 שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים לאישור החלטות מס' 1.2 ו-1.3 שעל סדר היום:

2.7.1 בדיון ובהצבעה בוועדת התגמול ביחס לאישור החלטות מס' 1.2 ו-1.3 שעל סדר היום, שהתקיימו בתאריכים 16 ו-17 במרץ 2021, השתתפו כל חברי הוועדה, ה"ה מיכאל קויש (דח"צ), כנרת צדף (דח"צ) ונטע בנארי פסח (דירקטורית בלתי תלויה), אשר אישרו את ההחלטה האמורה פה אחד.

2.7.2 בדיון ובהצבעה בישיבת דירקטוריון החברה שהתקיימה ביום 21 במרץ 2021, לאישור החלטות מס' 1.2 ו-1.3 שעל סדר היום, השתתפו ה"ה מיכאל קויש (דח"צ), כנרת צדף (דח"צ), נטע בנארי פסח (דירקטורית בלתי תלויה) ומשה קפלינסקי, אשר אישרו את ההחלטה האמורה פה אחד. מר אור יוגב לא נכח בדיון וכן לא השתתף בהצבעה, לאור עניינו האישי בהחלטות האמורות. למען הזהירות, ה"ה אבי לובצ'יק לא השתתף בהצבעה, בשים לב להיותו נושא משרה בבעלת השליטה. הדירקטור מר נתן אבישר לא השתתף בדיון ובהצבעה בישיבת הדירקטוריון.

2.8 שמות הדירקטורים שיש להם עניין אישי בהחלטות מס' 1.2 ו-1.3 שעל סדר היום ומהות עניינם האישי:

למר אור יוגב עניין אישי בהחלטות מס' 1.2 ו-1.3 שעל סדר היום, כמתואר בסעיף 2.2 לעיל. למען הזהירות, הדירקטור אבי לובצ'יק, לא השתתף בהצבעה, בשים לב להיותו נושא משרה בבעלות השליטה, כמפורט בסעיף 2.2 לעיל. הדירקטור מר נתן אבישר לא השתתף בדיון ובהצבעה בישיבת הדירקטוריון.

3. כינוס האסיפה הכללית

3.1 מועד ומקום כינוס האסיפה

יום ג' 27 באפריל 2021, בשעה 16:00 באמצעות שיחת ועידה טלפונית, בה כל המשתתפים יוכלו לשמוע זה את זה. פרטי ההתקשרות: טלפון 03-918-0600, קוד: #05808.

3.2 הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה שעל סדר היום

3.2.1 הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 1.1 שעל סדר היום הינו כאמור בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, קרי, רוב רגיל מקולות בעלי המניות המשתתפים והמצביעים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו

רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

יצוין כי בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות, גם אם האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח מיידי זה תתנגד לאישור מדיניות התגמול, דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את מדיניות התגמול, ככל שועדת התגמול, ולאחריה הדירקטוריון, יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

3.2.2 הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.2-1.3 לעיל הינו כאמור בסעיף 275א(3) לחוק החברות, קרי, רוב רגיל מקולות בעלי המניות המשתתפים והמצביעים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

3.3 מניין חוקי לקיום האסיפה

על פי תקנון החברה, המניין החוקי הוא נוכחות של לפחות שני בעלי מניות, בעצמם, באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה, לרבות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, המחזיקים ביחד לפחות עשרים וחמישה אחוז (25%) מזכויות ההצבעה בחברה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

3.4 אסיפה נדחית

לא נכח באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה הכללית מניין חוקי, תדחה האסיפה הכללית בשבוע ימים, באותה שעה ובאותו מקום, כך שתכנס ביום ג' 4 במאי 2021 בשעה 16:00 באמצעות שיחת ועידה טלפונית, בה כל המשתתפים יוכלו לשמוע זה את זה. פרטי ההתקשרות: טלפון 03-918-0600, קוד: #05808, וזאת מבלי שתימסר על כך הודעה נוספת. לא נכח באסיפה הכללית הנדחית מניין חוקי כעבור מחצית השעה לאחר המועד שנקבע לה, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

3.5 המועד הקובע, הזכאות להשתתף באסיפה ואופן ההצבעה

3.5.1 בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות, המועד הקובע לעניין הזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית יחול בתום יום המסחר בניירות הערך של החברה בבורסה, ביום ג' 30 במרץ, 2021. ("המועד הקובע").

3.5.2 בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות במניה"), בעל מניות שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים ("בעל מניות לא רשום"), זכאי להוכיח את בעלותו במניות החברה במועד הקובע, לצורך הצבעה באסיפה הכללית, בדרך של המצאת אישור לחברה מאת חבר

הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, לא יאוחר מ-24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

3.5.3 בהתאם להוראות תקנה 4 לתקנות הוכחת בעלות במניה, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 5א44 לחוק ניירות ערך, שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית - דינו כדין אישור בעלות לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

3.5.4 בעל מניות בחברה במועד הקובע יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה בעצמו או על ידי שלוח מיופה כוח, לאחר שיופקד כתב מינוי במשרדי החברה לפחות 48 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("**כתב המינוי**"). מינויו של שלוח יהיה בכתב בחתימת הממנה. תאגיד שהוא בעל מניות בחברה רשאי להסמיך, על פי החלטת מנהליו או גוף מנהל אחר שלו, את כוחו של אותו אדם שהוא ימצא למתאים להיות נציגו באסיפה. אדם המוסמך כנזכר לעיל, יהיה רשאי להשתמש מטעם התאגיד שהוא מייצגו באותן זכויות הצבעה שהתאגיד בעצמו היה יכול להשתמש בהן אילו היה בעל מניות יחיד. יושב ראש האסיפה רשאי לדרוש מכל אדם מוסמך כאמור הוכחה סבירה להיותו נציג מוסמך של התאגיד, כתנאי להשתתפותו באסיפה. כאשר הממנה הוא תאגיד, ייערך כתב המינוי בכתב על-ידי מורשי החתימה של התאגיד ובחותמת התאגיד, או בחתימת בא-כוחו המוסמך.

3.6 הצבעה באמצעות כתב הצבעה

3.6.1 בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית באמצעות כתב הצבעה המצורף **נספח ב'** לדיווח מידי זה. הצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה, המצורף לדוח זה.

ניתן לעיין בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שיינתנו, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il> ("**אתר ההפצה**"), באתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ, בכתובת: <http://maya.tase.co.il> ("**אתר הבורסה**"). בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה), או בהסכמתו, קישורית לנוסח כתב ההצבעה באתר ההפצה. חבר הבורסה ישלח לא יאוחר מחמישה (5) ימים לאחר המועד הקובע, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה), באתר ההפצה, לכל בעל מניות של החברה שאיננו רשום במרשם בעלי המניות של החברה ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

3.6.2 בעל מניות לא רשום המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי החלק השני של כתב ההצבעה את אופן הצבעתו, וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום בצירוף אישור בעלות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום של החברה לא יאוחר מארבע שעות (4) לפני מועד כינוס האסיפה הכללית.

3.6.3 בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות של החברה והמעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי החלק השני של כתב ההצבעה את אופן הצבעתו, וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום, בצירוף צילום תעודת הזהות שלו או צילום דרכונו או

צילום תעודת ההתאגדות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום של החברה עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית.

3.7 הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

3.7.1 בנוסף על האמור, רשאי בעל מניות לא רשום להצביע באסיפה הכללית ביחס לכל הנושאים שעל סדר היום לעיל באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרתה בתקנות הצבעה בכתב) ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").

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

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

3.7.4 בעל מניות המופיע ברשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית רשאי לציין את אופן הצבעתו ולהעביר אותה לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר החל ממועד אישור מסירת הרשימה ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("מועד נעילת המערכת"), ותהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד למועד נעילת המערכת.

3.8 שינויים בסדר היום; המועד האחרון להוספת נושא לסדר היום על ידי בעל מניות

לאחר פרסום דוח זימון זה יתכנו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה שתפרסם החברה באתרי ההפצה.

בהתאם לסעיף 66(ב) לחוק החברות, בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מדיקטוריון החברה לכלול נושא בסדר יומה של האסיפה הכללית, בלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית. בקשה לפי סעיף זה, תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר פרסום זימון האסיפה, קרי, עד ליום ב' 29 במרץ 2021. ככל שהוגשה בקשה כאמור, קיימות אפשרות כי נושאים יתווספו לסדר יום האסיפה ופרטיהם יופיעו באתרי ההפצה.

מצא דירקטוריון החברה כי נושא שהתבקש לכלול בסדר היום מתאים להיות נדון באסיפה הכללית, תפרסם החברה סדר יום מעודכן לא יאוחר משבעה (7) ימים אחרי המועד האחרון להמצאת הבקשה להכללת נושא נוסף על סדר היום, עד ליום ב' 5 באפריל 2021.

3.9 הודעות עמדה

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה, הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה הכללית המזומנת לפי דוח זה, קרי עד ליום 17 באפריל 2021. בעל מניה רשאי לפנות לחברה ישירות

ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח הודעות העמדה שנשלחו אליה.

חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח הודעות העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות לא רשום המחזיק מניות באמצעותו, לא יאוחר מתום יום העסקים שלאחר יום פרסומן באתר ההפצה או שלאחר המועד הקובע, לפי המאוחר, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אין הוא מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

סמכות רשות ניירות ערך

3.10

בהתאם לתקנה 10 לתקנות בעלי שליטה, בתוך עשרים ואחד (21) ימים מיום פרסום דוח זה, רשאית רשות ניירות ערך להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרויות נשוא דוח מידי זה, וכן להורות לחברה על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע. ניתנה הוראה לתיקון הדוח כאמור, רשאית רשות ניירות ערך להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה (3) ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה (35) ימים ממועד פרסום התיקון לדוח מידי זה.

3.11 נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח זה והמקום והמועד בהם ניתן לעיין בדוח ובהחלטות המוצעות

נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח זה הינו היועץ המשפטי של החברה, עו"ד אבנר שטרן. כל בעל מניות של החברה רשאי לעיין בדוח מידי זה ובמסמכים הנזכרים בו, בימים א' עד ה', בין השעות 9:00 ל-16:00, במשרדי החברה, אשר בירור-פארק בנין מס' 1 (בנין איטליה), יקום, בכפוף לתיאום מראש בטלפון: 054-4504051, וזאת עד למועד כינוס האסיפה הכללית. כמו כן, ניתן לעיין בדוח באתר האינטרנט של רשות ניירות ערך שכתובתו www.magna.isa.gov.il, באתר האינטרנט של הבורסה שכתובתו www.maya.tase.co.il

בכבוד רב,

אוגווינד אנרגיה טק אחסון בע"מ

על-ידי: אבנר שטרן, היועץ ומזכיר החברה

נספח א'

אוגווינד אנרגיה טק אחסון בע"מ

(החברה")

מדיניות תגמול נושאי משרה בחברה

1. כללי

1.1. הוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 קובעות את החובה והקווים המנחים לגיבוש מדיניות תגמול נושאי משרה, אותה נדרשת כל חברה ציבורית לאמץ לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בה, ובכללם מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי בחברה (להלן, בהתאמה: "החוק", "נושא משרה" ו-"מדיניות התגמול"). מובהר כי ככל שנושא משרה יספק שירותים לקבוצה כקבלן עצמאי, יחולו הוראות מדיניות התגמול בשינויים המחוייבים על התגמול הנ"ל ומרכיבי התגמול ינורמלו, כך שמבחינת כלכלית כוללת הם יתאמו את האמור במדיניות זו.

1.2. תנאי הכהונה והעסקה של נושא משרה בחברה, הינם בהתאם להגדרתם בחוק, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור (להלן: "תנאי כהונה והעסקה").

1.3. מובהר כי אין בעצם אימוץ מדיניות התגמול על ידי החברה בכדי להקנות כל זכות לנושאי המשרה, המכהנים ו/או שיכהנו בה בעתיד, לקבל איזה מרכיבי התגמול והתנאים המפורטים להלן ובכלל. רכיבי התגמול והתנאים להם יהיה זכאי מי מנושאי המשרה בחברה (אם בכלל), יהיו אך ורק אלו שאושרו לגביו באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין.

1.4. המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.

1.5. אם וככל שלאחר אישור מדיניות התגמול בהתאם להוראות החוק, ייקבעו בחוק, בתקנות או בצווים שיוצאו מכוחו, הקלות ביחס לדרישות החובה או בתנאי סף שצריכים להיכלל במדיניות תגמול נכון למועד אישורה, יראו בהקלות האמורות ככלולות במדיניות התגמול על אף כל הוראה אחרת הקבועה בה, הכל בכפוף לאישור דירקטוריון החברה.

1.6. מדיניות התגמול תחול על תגמול שיאושר החל ממועד אישור מדיניות זו על ידי האסיפה הכללית של החברה ואילך, ואין במדיניות תגמול זו בכדי לגרוע מהוראותיהם של הסכמי העסקה ותנאי כהונה של נושאי משרה בחברה, אשר אושרו טרם אישורה של מדיניות זו. יחד עם זאת, חידושם או עדכוןם של הסכמים ותנאים קיימים כאמור וכן אישור מענקים בשיקול דעת על פי הסכמים קיימים, יבוצעו תוך לקיחה בחשבון את הוראות מדיניות התגמול ו/או על פי כל דין.

1.7. מדיניות התגמול תעודכן בהתאם לצורך ותאושר אחת ל-3 שנים, כדרישת חוק החברות בעניין זה. מבלי לגרוע מהאמור, דירקטוריון החברה יבחן, מעת לעת, את מדיניות התגמול ואת הצורך בהתאמתה להוראות סעיף 267ב' לחוק החברות, אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים.

2. מטרת ושיקולים מנחים בקביעת מדיניות התגמול

2.1. מטרת מדיניות התגמול של החברה הינה להסדיר ולהתוות עקרונות וקווים מנחים למבנה ואופן תגמול נושאי המשרה בה (כהגדרתם בחוק כאמור לעיל), כשבבסיסה החשיבות והקשר ההדוק שמייחסת החברה, בין איכותם של נושאי המשרה בה, המוטיבציה שלהם והתגמול הניתן להם, לבין תרומתם לקידום מטרת החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה, זאת בראייה ארוכת טווח ובהתחשב בסביבה העסקית ובשווקים בהם פועלת החברה, גודל החברה ואופי פעילותה, ולרבות המטרות הבאות:

- 2.1.1. יצירת מערך תמריצים הוגן, סביר וראוי לנושאי המשרה בחברה, כהגדרתם בחוק, בהתחשב, בין היתר, במאפייני החברה, בפעילותה העיסוקית וסביבתה, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה וביחסי העבודה בחברה.
- 2.1.2. מתן כלים נדרשים לצורך גיוס, תמרוץ ושימור מנהלים בכירים מוכשרים ומיומנים בחברה, בעלי יכולת להוביל, לפתח ולקדם את פעילויות החברה, תוצאותיה ומצב עסקיה, בראייה ארוכת טווח.
- 2.1.3. מתן דגש לתגמול מבוסס ביצועים, וקשירת נושאי המשרה לחברה, מצבה וביצועיה, תוך התאמת תגמול נושאי המשרה לתרומתם להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם בה.
- 2.1.4. שמירה על רמה גבוהה של תחושת אחריות, מוטיבציה וההזדהות של נושאי המשרה עם החברה, פעילותה ויעדיה העסקיים.
- 2.1.5. יצירת איזון ראוי בין מרכיבי התגמול השונים, לרבות בעניין היחס בין רכיבי התגמול הקבועים למשתנים והיחס בין משקלם של היעדים בקשר לרכיב התגמול המשתנה (הן יעדים קצרי טווח והן יעדים ארוכי טווח), תוך נטרול עיוותים חשבונאיים בקביעת תקרת התגמול ההוני.
- 2.2. בהתחשב במטרות הנ"ל, גובשה מדיניות התגמול של החברה על מנת ליתן מענה גם לגורמים הבאים:
- 2.2.1. התאמת מדיניות התגמול לחברה עצמה, למאפייני פעילותה, למבנה הארגוני שלה, סביבתה העסקית ושווקי פעילותה. בכלל זה, נבחן הביטוי הראוי שיש ליתן למאפיינים אלה במסגרת קביעת התגמול לנושאי המשרה, לרבות היקף פעילות החברה ונכסיה, תוצאותיה העסקיות, תחומי הפעילות בהן עוסקת החברה, מעמדה בשוק וההאצה וההרחבה הצפויה בעסקיה. כמו כן, ניתן דגש גם למאפיינים איכותיים, כגון מורכבות פעילות החברה, מצבת נושאי המשרה בה והמבנה הארגוני שלה.
- 2.2.2. התאמת מדיניות התגמול לסביבה הרגולטורית בה פועלת החברה, בין היתר, כחברה תעשייתית וציבורית, הוראות החוק ודרישות מצד הרשויות השונות.

3. קריטריונים לבחינת תנאי התגמול

- קביעת התגמול לנושאי המשרה תעשה על פי המתווה הקבוע במדיניות זו להלן, ועל פי הכללים המנחים הבאים:
- 3.1. בחינת מאפייני התפקיד הרלוונטי לנושא המשרה, בדגש על המאפיינים הייחודיים לתפקיד המדובר וכן למאפיינים כלליים של כלל תפקידי נושאי המשרה בחברה. לאור האמור יבחנו:
- 3.1.1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.
- 3.1.2. כישורים ייחודיים של נושא המשרה והצורך בגיוסו לחברה.
- 3.1.3. מידת האחריות, ההשקעה ורמת הכישורים והיכולות הנדרשים בקשר עם התפקיד הרלוונטי.
- 3.1.4. הסכמי שכר קודמים של החברה שנחתמו עם נושא המשרה ו/או נושאי משרה אחרים רלוונטיים.
- 3.1.5. התרומה של נושא המשרה להשגה וקידום של יעדי החברה, ביצועיה, רווחיה ומצבה בראייה ארוכת טווח.
- 3.1.6. הצורך של החברה לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, הידע שלו ו/או מומחיותו הייחודית.

3.1.7. כל מאפיין רלוונטי אחר כפי שימצא לנכון על ידי הגורמים הרלוונטים.

3.2. הרכיב המשתנה בתגמול לנושאי המשרה יוענק, ככל הניתן, בהתאם לעמידה ביעדים מדידים שיקבעו מראש לנושאי המשרה, על פי העקרונות והקריטריונים הקבועים במדיניות תגמול זו להלן.

3.3. על מנת לייצר תאימות בין היעדים לנושאי המשרה לבין מטרותיה של החברה, הן בטווח הקצר והן בטווח הארוך, היעדים שיקבעו לצורך רכיבי המענק של נושאי המשרה יגזרו על פי תוכנית העבודה שלה ומדיניותה כפי שיקבעו, מעת לעת, על ידי הנהלת החברה, והכול בכפוף לסמכות של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה להעניק לנושאי משרה מענקים בשיקול דעת בהתאם לתנאי מדיניות התגמול.

3.4. החברה תשאף ליצירת תמריצים ראויים, בין היתר, על ידי הגדרת היחס הראוי בין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים, והכול ככל שהדבר רלוונטי ואפשרי, ובשים לב לעיוות החשבונאי הקיים בעת חישוב שווי התגמול ההוני על ידי החברה בשים לב לסטיית התקן המהותית במחיר מניית החברה במועד אימוץ תוכנית זו.

3.5. כללו תנאי הכהונה וההעסקה מענקי פרישה - תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא המשרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

3.6. בנוסף, בכפוף לאמור בפסקה השניה של סעיף 7.3.3 להלן, קביעת תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה ייבחנו, בין השאר, גם היחסים שבין עלות השכר¹ של נושא המשרה לבין עלות השכר, הממוצעת והחציונית, של שאר עובדי החברה, לרבות עובדי קבלן המועסקים על ידה², והשפעת הפערים ביניהם (אם בכלל) על יחסי העבודה בחברה, זאת תוך התחשבות באופי תפקידו של נושא המשרה, בכירותו, מידת האחריות המוטלת עליו, היקף משרתו, השפעתו הצפויה של פער זה על יחסי העבודה בחברה, ובמספר העובדים בחברה.

במסגרת תהליך גיבוש מדיניות התגמול, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את היחס בין עלות השכר של נושאי המשרה אל מול עלות השכר, הממוצעת והחציונית של עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן המועסקים על ידה), למועד אישור מדיניות התגמול:

דרג	לפי ממוצע עלות ההעסקה של יתר עובדי החברה	לפי עלות ההעסקה החציונית של יתר עובדי החברה
מנכ"ל	7	8
נושאי משרה נוספים	5	6

הדירקטוריון סבור, כי מדובר ביחסים ראויים וסבירים בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחום העיסוק שלה ואין בפער שבין גובה התגמולים המשולמים לנושאי המשרה לבין השכר, ובפרט השכר הממוצע והחציוני בחברה של כלל עובדי החברה, כדי להשפיע על יחסי העבודה בחברה. בנוסף על האמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה כי לאור הצורך הדחוף של החברה בגיוס נושאי משרה אשר יאפשרו להרחיב ולהאיץ את התפתחותה העסקית של החברה, עשויים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאשר חבילת תגמול לנושא משרה כלשהו, אשר היחס בינה לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחציונית של עובדי החברה סוטה מהותית מהיחס המפורט למעלה.

3.7. כאינדיקציה נוספת בבחינת חבילת התגמול לנושאי המשרה והיותה הוגנת, סבירה וראוייה, יכול שתבוצע גם השוואה ביחס לתנאי תגמול מקובלים בחברות ציבוריות אחרות הנסחרות בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ (להלן: "הבורסה") ואשר הינן בעלות מאפיינים דומים לאלו של

¹ "עלות שכר" כהגדרתה בתוספת הראשונה א' לחוק: כל תשלום בעד העסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלום בעד פרישה, רכב והוצאות השימוש בו וכל הטבה או תשלום אחר. "השכר" - ההכנסה שבעדה משולמים דמי ביטוח לאומי לפי פרק ט"ו לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995.

² "עובדי קבלן המועסקים אצל החברה" - עובדים של קבלן כוח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירות המועסקים במתן שירות אצל החברה; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", "מעסיק בפועל" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו - 1996.

החברה, באחד או יותר מהפרמטרים הבאים: שווי שוק בבורסה, תחום, מצב ואופי הפעילות, היקף הפעילות, תוצאות הפעילות וגורמי השוואה נוספים בהתאם לשיקול דעתם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בעת אישור חבילת התגמול לנושא משרה בחברה כאמור.

4. תנאי הגמול – כללי

4.1. הגמול לנושאי המשרה בחברה יורכב מרכיבים קבועים ומשתנים, בהתאם לעקרונות מדיניות התגמול והכללים המנחים במסגרתה.

4.2. בהתאם, החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה (חלקם או כולם), תוכנית תגמול אשר תכלול רכיבי שכר קבועים ו/או רכיבי גמול/מענק (בנוסף) משתנים ו/או רכיב גמול הוני (מבוסס מניות), כמפורט בהמשך.

4.3. כמו כן, החברה תקבע הסדרים בעת סיום יחסי העבודה/הכהונה של נושא המשרה בחברה, כמפורט בסעיף 5.6 להלן.

5. תנאי הגמול – רכיבים קבועים

5.1. שכר הבסיס מהווה תגמול קבוע שמטרתו לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן והמשאבים אותם הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה ועבור ביצוע המטלות השוטפות הכלולות במסגרת תפקידו.

5.2. שכר הבסיס לוקח בחשבון את כישוריו של נושא המשרה וכן את דרישות התפקיד ותחומי האחריות והסמכות שהוא נושא. בהתאם, על שכר הבסיס לשקף את ניסיונו של נושא המשרה, השכלתו הפורמאלית וכן הידע שברשותו, המומחיות הספציפית הרלוונטית שלו בתחום העיסוק ו/או למעמדו כנושא משרה בחברה, וכן את דרישות התפקיד אותו ממלא בחברה, לרבות תחומי האחריות והסמכויות הכרוכות בו. בנוסף, ככל שמדובר בנושא משרה מכהן יבחנו גם הוותק והניסיון הייחודי שצבר בקבוצה והצורך בשימורו. ביחס לנושאי משרה שפועלים מחוץ לישראל, יילקח בחשבון גם רמות השכר של תפקידים דומים במקום הפעילות של נושא המשרה.

5.3. שכר בסיס:

5.3.1. יו"ר דירקטוריון:

עלות השכר הקבוע ליו"ר דירקטוריון, במונחי עלות מעביד (בין אם יועסק על ידי החברה ובין אם יקבל את שכרו כנותן שירותים), לא תעלה על סך של 150,000 ש"ח לחודש, צמוד למדד המחירים לצרכן ("המדד") ובתוספת מע"מ כדין (במידה והתשלום יבוצע כנגד חשבונית) וזאת בגין היקף משרה מלא. תקרת עלות השכר הנ"ל והתנאים הנלווים הנגזרים ממנה, יחושבו באופן פרופורציונאלי להיקף שירותי היו"ר. היקף שירותי יו"ר הדירקטוריון יהיה בהתאם לצורכי החברה, אשר ייבחנו מעת לעת על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, והוא יקדיש את הזמן הסביר שיידרש לצורך כך כיו"ר דירקטוריון החברה בהתאם. מובהר, כי יו"ר דירקטוריון החברה לא יהיה זכאי לתנאים הנלווים כמפורט בסעיף 5.5 להלן, למעט בנוגע לתנאים כמפורט בסעיף 5.5.8 להלן (ובלבד שאלו ניתנו בתנאים הדומים לתנאי עובדי החברה) והחזר הוצאות סבירות שיוצאו על ידו במסגרת ובקשר עם תפקידו זה, כגון אש"ל, אירות, הוצאות נסיעה (לרבות לחו"ל), חנייה וכיוב', והכל בהתאם למקובל בחברה ולנהליה.

במידה ויו"ר דירקטוריון החברה יועסק על ידי החברה, אזי שהוא יהיה זכאי בנוסף גם לתנאים הנלווים כמפורט בסעיף 5.5 להלן, וזאת בכפוף לתקרת עלות השכר הנ"ל (למעט בנוגע לתנאים כמפורט בסעיף 5.5.8 להלן ולהחזר הוצאות סבירות כאמור לעיל).

5.3.2. גמול דירקטורים:

גמול חברי הדירקטוריון עבור כהונתם כדירקטורים בדירקטוריון החברה (למעט יו"ר הדירקטוריון כמתואר בסעיף 5.3.1 לעיל), יהיה בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 בלבד, על התוספות והסכומים שנקבעו

בהן, כפי שיעודכנו מעת לעת.

5.3.3. מנכ"ל החברה :

המשכורת החודשית³ של המנכ"ל לא תעלה על סך של 125,000 ש"ח לחודש, צמוד למדד ועבור משרה מלאה. במקרה של היקף משרה חלקי - תקרת המשכורת החודשית הנ"ל והתנאים הנלווים הנגזרים ממנה (כמפורט בסעיף 5.5 להלן), יחושבו באופן פרופורציונאלי.

5.3.4. נושאי משרה נוספים שאינם דירקטור או מנכ"ל החברה (להלן: "נושאי משרה נוספים") :

המשכורת החודשית³ של מי מנושאי המשרה הנוספים לא תעלה על 85,000 ש"ח לחודש צמוד למדד ועבור משרה מלאה. במקרה של היקף משרה חלקי - תקרת המשכורת החודשית הנ"ל והתנאים הנלווים הנגזרים ממנה (כמפורט בסעיף 5.5 להלן), יחושבו באופן פרופורציונאלי.

על אף האמור לעיל, במקרה של נושא משרה המועסק בחלקיות משרה האורגנים המוסמכים רשאים לקבוע כי שיעור ההפחתה בשכר לא יהיה ליניארי בהתאם לחלקיות המשרה.

5.4. גמול כנגד חשבונית :

במידה והחברה תבחר להתקשר עם נושא משרה בה כמתואר להלן, כך שתגמולו יבוצע לא כשכר אלא כנגד חשבונית מחברה בבעלות ושליטת אותו נושא המשרה, תכלול חשבונית זו בנוסף לסכום המשכורת החודשית האמור לעיל גם את כל הסכומים בגין אותם התנאים הנלווים (מתוך ובהתאם למפורט בסעיף 5.5 להלן) אשר יאושרו לו על ידי החברה ושאינם משולמים/נזקפים/ניתנים לו במישרין, זאת באופן שעלות השכר החודשית שלו לחברה בחשבונית (כולל התנאים הנלווים שיכללו בה כאמור לעיל), לא תעלה בכל מקרה על עלות שכרו לחברה, אילו היה מועסק על ידה כעובד במישרין, והכל בהתאם ועל פי מדיניות תגמול זו. תשלום כנגד חשבונית כאמור יתבצע אך ורק בכפוף לחתימת הסכם מפורט עם נושא המשרה והחברה שבבעלותו ובשליטתו, לפיו יקבע מפורשות כי לא מתקיימים יחסי עובד מעביד בין החברה לבין אותו נושא משרה, והכל לאחר אישור ועדת התגמול לכך.

בהתאם, מעבר מיחסי העסקה למתכונת מתן שירותים ולהיפך של מי מנושאי משרה בחברה, כל זאת ללא הגדלת עלויות העסקה לחברה בגין שינוי מתכונת ההתקשרות, לא תחייב אישור של האסיפה הכללית של בעלי המניות ותאושר על ידי ועדת התגמול בלבד, והכול בכפוף להוראות כל דין.

5.5. תנאים נלווים :

תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה שאינם מכהנים רק כחברי דירקטוריון בה, יכללו גם תנאים נוספים, להם זכאים נושאי המשרה מכוח דיני עבודה השונים וכן תנאים אשר החברה מעוניינת להעניק לאותם נושאי המשרה, כפי שנהוג, לרבות בחברות ברות השוואה דומות לה כאמור לעיל, זאת לרבות התנאים הבאים (כולם או חלקם) :

5.5.1. הפרשות פנסיוניות ופיצויי פיטורים - החברה תפריש, על בסיס חודשי, לתגמולים לפנסיה ולפיצויי פיטורים מתוך שכר הבסיס של נושא המשרה, בשיעורים על פי ההנחיות הקבועות בדין. החברה תחיל בעניין זה את סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין ותנהג על פי הנחיות הוראות סעיף זה ביחס לנושאי המשרה המועסקים על ידה. כמו כן, החברה תהא רשאית לבטח את נושא המשרה בביטוח אובדן כושר עבודה בשיעור של עד 2.5% משכר הבסיס של נושא המשרה.

5.5.2. חסכון בקרן השתלמות - החברה תהא רשאית להפריש מידי חודש עד 7.5% משכר הבסיס החודשי של נושא המשרה ותנכה עד 2.5% משכר הבסיס החודשי של נושא המשרה ותעביר

³ "משכורת חודשית" לעניין נושא משרה שעובד ומועסק על ידי החברה הינה משכורת הבסיס (ברוטו), ללא גילומים, מענקים, תנאים סוציאליים ואו נלווים או כל מענק/תשלום אחר (לרבות משתנה, הוני או קבוע).

סכומים אלו לקרן השתלמות על פי בחירתנו של נושא המשרה.

5.5.3. חופשה שנתית – נושאי המשרה יהיו זכאים לחופשה שנתית בהתאם להוראות הדין בעניין זה. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, החברה תהא רשאית להעניק לנושא המשרה חופשה שנתית בהיקף של עד 28 ימים בשנה ולאפשר צבירת ימי חופשה שלא תעלה בכל מקרה על כפל הזכאות השנתית שלו כאמור לעיל.

5.5.4. הבראה - נושאי המשרה יהיו זכאים לדמי הבראה על פי הוראות הדין בעניין זה.

5.5.5. מחלה - נושאי המשרה יהיו זכאים לימי מחלה בתשלום על פי הוראות הדין בעניין זה.

5.5.6. רכב - החברה תהיה רשאית להעמיד לנושא המשרה רכב צמוד לשימוש בהתאם לנהלי החברה בעניין זה או החזר נסיעות. הוצאות שימוש סביר ברכב ישולמו על ידי החברה, וזו תהא רשאית לגלם לנושא המשרה את שווי ההטבה לצרכי מס.

5.5.7. טלפון ואמצעי תקשורת - החברה תהיה רשאית להעמיד לרשות נושא המשרה טלפון נייד ו/או טלפון קווי ו/או אמצעי תקשורת אחרים, לצורך מילוי תפקידו בחברה, והכל בהתאם לנהליה בעניין זה. החברה תשא בעלות אותם האמצעים והשימוש בהם ותהא רשאית לגלם לנושא המשרה את שווי ההטבה לצרכי מס.

5.5.8. תנאים נלווים נוספים - החברה תהיה רשאית להעניק, מעת לעת, לנושא המשרה תנאים נלווים סבירים נוספים והטבות אחרות (כגון שי לחגים, ביטוח רפואי, בדיקות סקר רפואי שנתיות, מנוי ספרות מקצועית, הדרכות, השתלמויות, דמי חבר בגופים מקצועיים, השתתפות מוגבלת בתשלום ארוחות וכיוב'), וזאת בהתאם למקובל בחברה ולנהליה בעניינים אלו.

5.5.9. החברה תהיה רשאית לתת לנושא המשרה החזר הוצאות סבירות שיוצאו על ידו במסגרת ובקשר עם תפקידו זה, כגון אש"ל, אירוח, הוצאות נסיעה (לרבות לחו"ל), חנייה וכיוב', והכל בהתאם למקובל בחברה ולנהליה בעניינים אלו, כפי שיהיו מעת לעת.

יודגש כי אין באמור לעיל משום התחייבות להענקת התנאים הנלווים, כולם או חלקם, למי מנושאי המשרה, והמדובר ברשימה כללית בלבד, שתיבחן לגופו של עניין לגבי כל נושא משרה בנפרד, בשים לב לסל התגמול של אותו נושא משרה, התפקיד, הותק שלו וכיוב'.

5.6. הודעה מוקדמת, תקופת הסתגלות ותנאי פרישה:

5.6.1. נושאי המשרה יהיו זכאים להודעה מוקדמת בעת סיום העסקה, כפי שייקבע בהסכם העסקה. תקופת ההודעה המוקדמת לא תעלה, בכל מקרה על 4 חודשים עבור מנכ"ל ו- 3 חודשים עבור נושאי המשרה האחרים (שאינם דירקטורים).

5.6.2. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת כאמור, יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם יוחלט אחרת על ידי הממונה הישיר על אותו נושא משרה (ובמקרה של סיום העסקת המנכ"ל – על ידי דירקטוריון החברה), כשבתקופה זו יהיה זכאי נושא המשרה לכל תנאי העסקתו וכהונתו, לרבות רכיבי התגמול השונים והתנאים הנלווים שאושרו לו, והכל על פי הסכם העסקתו.

5.6.3. תקופת הסתגלות - החברה תהיה רשאית לקבוע לנושא משרה תקופת הסתגלות, במהלכה נושא המשרה יהיה זכאי להמשך תנאי העסקתו וכהונתו כאמור לעיל, מבלי שיידרש להמשיך ולמלא תפקידו בפועל בחברה, אשר לא תעלה על 6 חודשים עבור מנכ"ל החברה ונושאי המשרה האחרים (שאינם דירקטורים).

יובהר, כי ככל שיוחלט כי נושא משרה אינו נדרש להמשיך ולמלא את תפקידו בפרק זמן מסויים במהלך כל או חלק מתקופת ההודעה המוקדמת, כאמור בסעיף 5.6.2 לעיל, הרי שפרק זמן זה יקוזז מתקופת ההסתגלות (ככל שהנ"ל זכאי לה).

5.6.4. מובהר כי משכן הכולל של תקופת ההודעה המוקדמת וההסתגלות (ביחד) כאמור בסעיפים 5.6.1-5.6.3 לעיל, לא יעלו על 6 חודשים. על אף האמור, במקרים חריגים ועדת

[התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להעניק לנושא משרה חודש הסתגלות נוסף על כל שנת עבודה מלאה של אותו נושא משרה, ועד לסך כולל של 8 חודשי הסתגלות \(לרבות בהתאם לסעיף 5.6.3 לעיל\), ובלבד שנושא המשרה עבד בחברה לפחות שנתיים טרם ההודעה על סיום יחסי העבודה.](#)

5.6.5-5.6.4-5.6 עם סיום עבודת נושא המשרה בחברה (מכל סיבה שהיא), למעט במקרים השוללים את הזכאות לפיצויי פיטורים בהתאם לדין ו/או להסכם עימו, ישוחררו לנושא המשרה כל הכספים שנצברו בקרן הפנסיה ו/או בביטוח המנהלים על שמו.

5.7. עקרונות בחינת שכר תקופתית ועדכונו

5.7.1. במידת הצורך ועל פי שיקול דעת הנהלת החברה, ייבחן ויעודכן שכרם של מי מנושאי המשרה בחברה ועדכון זה יובא לאישור האורגנים הנדרשים על פי הדין.

5.7.2. שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה (אשר אינו בעל שליטה בחברה) אשר כפוף למנכ"ל, בגבולות הקבועים במדיניות התגמול, יאושר בידי המנכ"ל של החברה בלבד, בכפוף לכך שתנאי כהונתו והעסקתו תואמים את מדיניות התגמול. לצורכי מדיניות זו, "שינוי לא מהותי" ייחשב שינוי כולל של עד 10% ביחס לעלות השכר השנתית של אותו נושא משרה שאושרו ע"י ועדת התגמול והדירקטוריון, ובלבד שתנאי הכהונה וההעסקה תואמים את התקרות המצוינות במדיניות התגמול.

5.7.3. ועדת התגמול רשאית לעדכן את תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה (אשר אינו מבעלי השליטה בחברה) בשיעור של עד 5% לשנה ביחס לשכרו טרם השינוי (מעבר להצמדה למדד ככל שזו קיימת) ובשיעור מצטבר של עד 10% ביחס לתנאי הכהונה וההעסקה שאושרו על ידי מוסדות החברה הנדרשים לאותו נושא משרה, ובלבד שתנאי הכהונה וההעסקה תואמים את מדיניות התגמול.

6. תנאי הגמול – רכיב משתנה

6.1. רכיב תגמול זה הינו רכיב תלוי ביצועים ואינו מוענק באופן אוטומטי, כשבבסיסו נועד להוות תמריץ לנושא המשרה לקידום ומימוש מטרות החברה ויעדיה, כנגזר ממדידת תרומת נושא המשרה וחלקו בכך.

6.2. בהתאם, החברה רשאית להחליט על מתן מענק שנתי (בונוס) לנושא משרה, בהתבסס על תכנית מענקים שנתית מותנת יעדים אשר ייקבעו בכל שנה מראש על ידי המנכ"ל (ובנוגע למנכ"ל – ע"י ועדת התגמול ודירקטוריון החברה), כחלק ממדיניות תגמול זו.

6.3. היעדים הנ"ל יחולקו לשלושה מרכיבים, המשקפים את מטרות ויעדי החברה הנגזרים מתוכנית העבודה השנתית ו/או הרב שנתית שלה, ומהם יגובש תמהיל היעדים ומשקלם בקביעת הזכאות לרכיב המשתנה עבור כל נושא משרה בנפרד :

6.3.1. תגמול מבוסס יעדים ברמת החברה, הנגזרים מתכניות העבודה כאמור ונמדדים אל מול הביצועים בפועל של החברה בכללותה בסוף תקופה מוגדרת ועל פי קריטריונים ספציפיים, כגון: היקף מכירות, רווח תפעולי, רווח לפני מס, EBITDA, תשואה להון, תזרים מזומנים, עמידה באבני דרך בפרויקטים בעלי חשיבות אסטרטגית לחברה, חתימה על הסכמים עם לקוחות אסטרטגיים (גם אם בתקופה הנמדדת לא צמחה הכנסה) ועוד. מובהר כי יעדי החברה יכולים להיקבע על בסיס קריטריון אחד או יותר, לפי העניין.

6.3.2. תגמול מבוסס יעדים אישיים לכל נושא משרה, אשר נגזרים, בעיקר, מתחומי האחריות הספציפיים של נושא המשרה, אשר יש לו השפעה ממשית וישירה על תוצאותיהם/השגתם. מדדים אלה יכולים להיות, לפי העניין, בעלי אופי כמותי או אופי איכותי, ובלבד שיהיו ניתנים למדידה והערכה, כגון: מדדי צמיחה, שביעות רצון, חיסכון בעלויות, תרומה לביצוע וקידום מטרות ותכניות עבודה, ביצוע משימות או פרויקטים שונים, פיתוח עסקי והתקשרויות, ציות לנהלים והוראות הדין (הן ברמת הוראות רגולטוריות היחודיות לתחום הפעילות והן ברמת הוראות רגולטוריות הנגזרות מעצם היות החברה ציבורית), מניעה, סיום או התמודדות אל מול מחלוקות, תביעות ומצבים

מיוחדים, עמידה ביעדי שימור עובדים.

6.3.3. תגמול מבוסס הערכה אישית של נושא המשרה בהתאם לקריטריונים שאינם כמותיים או מדידים, כמו למשל לתרומה ארוכת הטווח של נושא המשרה ולביצועיו ארוכי הטווח. ההערכה תיעשה על ידי הגורם הממונה על נושא המשרה כאמור בתכנית זו לעיל (במקרה של המנכ"ל – על ידי הדירקטוריון). רכיב ההערכה האישית ייקבע בהתאם להוראות סעיף [6.10-6-8](#) להלן.

6.4. מגבלת המענק השנתי לנושאי המשרה בחברה תהיה כדלקמן:

דרג	תקרה מקסימאלית (במונחי משכורות בסיס ברוטו)
מנכ"ל	12
נושאי משרה אחר	9

6.5. ביחס לכל אחד מיעדי החברה או היעדים האישיים המדידים, ייקבעו נקודות ייחוס במונחי ערכים מספריים, אשר יקבעו את הרף העליון שעמידה בו תזכה ב-100% מחלק המענק הרלוונטי ליעד הספציפי, וכן רף תחתון, שמתחתיו לא יהיה זכאי נושא המשרה למענק בגין היעד הספציפי. שיעור העמידה בפועל ביעדים יחושב בהתאם לנקודות הייחוס כאמור.

6.6. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, ביחס למנכ"ל שהינו מבעלי השליטה בחברה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר הענקת מענק שנתי בהיקף שלא יעלה על 3 משכורות, בגין עמידה בתוכנית יעדים מדידים, אשר תקבע עד לחודש מרץ של שנה כלשהי, ואשר תכלול לפחות שני יעדים מדידים, אשר לאף אחד מהם לא ייחוס יותר מ-50% מסך המענק השנתי מבוסס היעדים המדידים, ואשר יכללו לכל הפחות יעד תפעולי אחד (כדוגמת היקף התקנות או היקף התקשרויות מינימאלי בהסכמי Pilot) ויעד תוצאתי אחד (כדוגמת EBITDA מינימאלי).

6.7. מובהר כי אי עמידה ברף מינימאלי של לפחות 70% ביעד הספציפי שנקבע, למעט במקרים חריגים, הנובעים מאירועים שלא נלקחו בחשבון ו/או לא היו צפויים בעת קביעת אותו היעד, לא תזכה את נושא המשרה בתשלום מענק בגין אותו יעד (להלן: "הרף התחתון").

6.8. במקרה של עמידה בשיעור של 70% או יותר ביעד ספציפי, תחושב הזכאות לחלק המענק השנתי המיוחס לאותו יעד ביחס לשיעור העמידה ביעד, והכל כפי שיפורט בתוכנית המענקים.

6.9. [תשלום המענק השנתי יהיה כפוף לעמידה של החברה בלפחות 75% מיעד ההזמנות השנתי, אשר יקבע בתקציב החברה בשנה בגינה ניתן המענק, ולגביו ינתן גילוי במסגרת הדוחות השנתיים של החברה לשנה בגינה ניתן המענק. החברה פועלת בשוק האנרגיה, הנמדד בעיקר על פי צבר הזמנות לעסקאות המתמשכות לאורך זמן, ורואה בנ"ל כפרמטר העסקי המשמעותי ביותר עבורה.](#)

6.10-6-8. על אף האמור לעיל, יובהר כי לועדת התגמול ודירקטוריון החברה הסמכות לקבוע כי המענק השנתי הנ"ל (כולו או חלקו) של מי מנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל החברה, לא יהיה על בסיס עמידה ביעדים מדידים, כמפורט לעיל, אלא על פי החלטת ועדת התגמול ודירקטוריון (מענק בשיקול דעת), בכפוף לעמידה בתקרות למענק הנ"ל הקבועות לעיל. ביחס למנכ"ל החברה אשר אינו בעל שליטה, תהא לועדת התגמול ודירקטוריון החברה הסמכות לקבוע כי מענק שנתי כאמור שאינו עולה על 3 משכורות חודשיות של המנכ"ל לא יהא על בסיס עמידה ביעדים מדידים.

נושא משרה שעבד בחלק משנת המדידה, יהיה זכאי למענק שנתי יחסי, בהתאם להיקף העבודה הרלוונטי והקבוע בהסכם העסקתו ובלבד שעבד בחברה לפחות שנה.

6.11-6-9. [השבת כספים שניתנו על יסוד מידע מוטעה:](#)

6.11.1-6-9-1. החברה תהא רשאית לדרוש כי נושא משרה ישיב לחברה את סכום המענק או חלק ממנו (לרבות בדרך של קיזוז הסכום) במקרה בו יתברר בעתיד כי חישוב המענק בוצע על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של שלוש שנים לאחר מועד אישור המענק (להלן: "התשלומים העודפים").

[6.11.2-6-9-2](#) 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.

[6.10-6.12](#) **מענק חד פעמי:**

[6.10-1-6.12.1](#) ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים להחליט על מתן מענק חד-פעמי בגין מאמצים ניכרים מצד נושא משרה בחברה, במסגרת ביצוע עסקה ו/או פעולה אחרת שלא נצפתה ונכללה במסגרת תכנית העבודה של החברה ואשר יש בהם להשיא ערך לחברה ו/או למצבה העסקי כגון: הנפקה לציבור, רכישת פעילות ו/או נכס, מכירת פעילות, מיזוג, מכירת החברה או חלק מהותי מנכסיה, רכישת חברה, פעולות הקשורות ביישום ו/או התאמה בעקבות שינויים רגולטוריים מיוחדים, הסכם שת"פ אסטרטגי, חתימה על הסכם משמעותי עם לקוח/ספק, כניסה לתחום פעילות חדש, חסכון משמעותי בהוצאות החברה וכיוב' (להלן: "בנוס חד פעמי").

[6.10-2-6.12.2](#) סכום הבנוס החד פעמי לא יעלה על 5-6 משכורות בסיס חודשיות (ברוטו) של אותו נושא משרה לו מוענק בנוס זה, [בכפוף לתקרת עלות השכר כמפורט בסעיף 8.1 להלן](#). יובהר כי מתן בנוס חד פעמי כאמור למנכ"ל יהיה כפוף להוראות בדבר מענק בשיקול דעת כאמור בסעיף [6.10-6-8](#) לעיל.

[6.11-6.13](#) **מענק חתימה:**

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להחליט על מתן מענק חתימה לנושא משרה חדש שהצטרף לחברה במהלך ששת החודשים הראשונים ממועד הצטרפותו, בהיקף שלא יעלה על 3 משכורות בסיס חודשיות (ברוטו), [בכפוף לתקרת עלות השכר כמפורט בסעיף 8.1 להלן](#).

7. תנאי הגמול - רכיב הוני

7.1. החברה שומרת לעצמה אפשרות להעניק לנושאי משרה, לרבות לדירקטורים שאינם בעלי שליטה בחברה, רכיב תגמול הוני מבוסס מניות אשר נועד לתמרץ את נושאי המשרה הנ"ל למקסם את תוצאות פעילות ומצב החברה ולהשיא את ערך מניותיה בבורסה. בזכות טבעו ארוך הטווח של התגמול ההוני, הוא תומך למעשה ביכולת החברה לשמר את נושאי המשרה הבכירים בתפקידם לתקופות ארוכות.

7.2. במסגרת זו ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים להעניק רכיב תגמול הוני לנושאי המשרה כאמור, במסגרת תוכנית האופציות של החברה או במסגרת תוכנית תגמול הוני אחרת אשר תאומץ על ידי החברה ("תוכנית התגמול ההוני"). [ובלבד שבנוגע לרכיב תגמול הוני מסוג מניות חסומות, הבשלתן תותנה בעמידה ביעדים שיקבעו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה](#).

7.3. הענקת תגמול הוני במסגרת תוכנית התגמול ההוני תהיה כפופה הן לתנאי תוכנית התגמול ההוני והן לתנאים הבאים:

7.3.1. תקופת ההבשלה לא תפחת משלוש שנים, כאשר בכל מקרה לא תבשיל המנה הראשונה לפני חלוף ~~צג~~ שנה ממועד ההענקה. ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לאשר, באופן ספציפי, האצת הבשלה ו/או מימוש של התגמול ההוני, באופן חלקי או מלא, במקרים של החלפת השליטה בחברה, מיזוג או אירוע משיא ערך מהותי לחברה ו/או למצבה העסקי, כפי שייקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף זה לעיל, האצת הבשלה של תגמול הוני תהיה כפופה לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין. כמו כן, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להתנות את הבשלת התגמול ההוני, כולו או חלקו, למי ממקבלי התגמול ההוני, בהשגת יעדים שיקבעו במועד ההקצאה של האופציות האמורות.

7.3.2. ככל שהתגמול ההוני יהיה באמצעות הענקת אופציות לעובדים, מחיר המימוש של אופציות שיוקצו על ידי החברה ייקבע לפי הגבוה מבין (א) שער הסגירה הממוצע של מניות החברה בבורסה בתל אביב במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההחלטה בדירקטוריון על

ההקצאה או (ב) שער הסגירה של מניית החברה ביום המסחר שקדם למועד ההחלטה בדירקטוריון על ההקצאה.

7.3.3. שווי ההטבה המרבית בגין תגמול הוני שיוענק (בעת הענקתו) לא תעלה על סך של 24 משכורות בסיס חודשיות (ברוטו) לשנת הבשלה. "שווי ההטבה" לצורך סעיף זה הינו השווי בהתאם לנוסחאות המקובלות לחישוב שווי זה במועד אישור ההענקה מחולק באופן שווה במספר השנים עד למועד הבשלה מלאה (ולא, למען הסר ספק, בהתאם לקצב רישום ההוצאה בספרי החברה) ("אופן החישוב לצורכי מדיניות התגמול"). תקרה זו נקבעה בשים לב לעיוות החשבונאי אשר נוצר בחישוב שווי ההטבה בתגמול ההוני המוענק על ידי החברה, וזאת לאור רמת סטיית התקן הגבוהה במחיר מניית החברה בבורסה. במקרים חריגים בהם ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יסברו כי שווי ההטבה האמור אינו מייצג את ההטבה בפועל הנזקפת לנושא המשרה מהענקה כאמור, וזאת כתוצאה ממשנתה המביאה לעיוות בתוצאות הנוסחאות המקובלות כאמור (כגון תנודתיות בשווי מניית החברה בבורסה וגידול בסטיית התקן) או כי קיימת חשיבות מיוחדת אחרת להתקשרות בהסכם העסקה עם נושא משרה כלשהו, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר הענקת אופציות בשווי הטבה העולה על האמור בסעיף זה לעיל, ובלבד ששיעורן של מניות המימוש שינבעו ממימוש אופציות כאמור לא יעלה על 1% מההון המונפק של החברה (בדילול מלא) בעת הענקת האופציות ובהתחשב בהן.

7.3.4. היקף הדילול המקסימאלי בגין תגמול הוני שיוענקו במסגרת תוכנית תגמול הוני כאמור, בתקופת היות מדיניות תגמול זו בתוקף, לא יעלה על שיעור של 15% מההון המונפק של החברה (בדילול מלא) בעת הענקת התגמול ההוני ובהתחשב בו.

7.3.5. אורך חיי המכשיר ההוני אשר יוענקו במסגרת התגמול ההוני לא יעלה על 10 שנים ממועד הענקתו.

7.3.6. ועדת התגמול והדירקטוריון יאשרו לכל נושא משרה את ההקצאה, במסגרת אישור תנאי הכהונה ובכלל זה יהיו רשאים להעניק תגמול הוני בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה במסלול רווח הון.

בנוסף, באפשרות החברה לקבוע מנגנון לפיו במועד המימוש בעל האופציות יקבל את ההטבה לה הוא זכאי, בגובה הפרש בין מחיר מניית החברה במועד המימוש לבין מחיר המימוש שנקבע עבור האופציות, וזאת בלי להידרש לשלם בפועל את מחיר המימוש (מנגנון Net exercise).

7.3.7. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, הענקת תגמול הוני לדירקטורים (שאינם בעלי שליטה בחברה) תהיה כפופה גם להוראות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס - 2000.

8. תקרת רכיבי התגמול והיחס בין הרכיבים הקבועים לבין הרכיבים המשתנים

8.1. מובהר כי בכל מקרה עלות השכר השנתית עבור כלל רכיבי התגמול הנ"ל לא תעלה על סך של 4.8 מיליון ש"ח עבור מנכ"ל ו-2.9 מיליון ש"ח עבור נושאי המשרה האחרים (שאינם דירקטורים). לעניין זה, בחישוב כלל רכיבי התגמול, יחושב רכיב התגמול מבוסס המניות בהתאם לאופן החישוב לצורכי מדיניות התגמול.

8.2-1.8. על מנת ליצור הלימה, איזון ויחס ראוי בין רכיבי התגמול המשתנה (בהתייחס לזכאות המקסימאלית של רכיבים אלו), לבין רכיב התגמול הקבוע (במונחי עלות לחברה), נקבע על ידי החברה כי הרכיבים המשתנים (לרבות הרכיב ההוני) לא יעלו על 90% מסך רכיבי התגמול המשתנה והקבוע כאמור, בעת אישורם והכול בכפוף לאמור בפסקה השנייה של סעיף 7.3.3 לעיל.

8.3-2.8. השיעורים הנ"ל נקבעו בהנחת עבודה של עמידה מלאה ביעדים באופן בו נושא המשרה יהיה זכאי למלוא התגמול המשתנה שאושר לו. לפיכך, שינוי במשקל הרכיבים, בפועל, כתוצאה

מאי עמידה (חלקית או מלאה) ביעדים שנקבעו לנושא משרה לא יהווה סטיה ממדיניות התגמול.

9. תנאי העסקה נוספים

9.1. ביטוח ושיפוי:

9.1.1. נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים להיכלל בפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה ודירקטורים, וזאת בכפוף להוראות חוק ולכל דין בעניין זה. הכיסוי הביטוחי בפוליסה יהיה בגבול אחריות בסך של עד 25 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופת ביטוח (או עד 35 מיליון דולר ארה"ב ככל שמניות החברה יירשמו למסחר בבורסה מחוץ לישראל) (להלן: "הכיסוי הביטוחי"). עלות פרמיית הביטוח (שנתית) וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק באותה שנה, כשעלות הפרמייה תהיה בסכום שאינו מהותי לחברה.

התקשרות החברה בפוליסות ביטוח כאמור בקשר לביטוח אחריותם של נושאי משרה, יכול שתאושר בידי ועדת התגמול בלבד לפי תקנה 1b1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000 או כל הוראה שתחליף אותה בהתקיים המגבלות המפורטות לעיל.

9.1.2. בנוסף, במקרה בו תמכור החברה את פעילותה (בחלקה או במלואה) ו/או במקרה של שינוי שליטה בחברה, מיזוג של החברה, פיצול או כניסה לקומבינציה עסקית משמעותית אחרת, החברה תהיה רשאית לרכוש פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה מסוג run-off עבור הדירקטורים ונושאי המשרה אשר כיהנו בקשר לפעילות הרלוונטית, וזאת בכפוף לתנאים המפורטים להלן: (א) תקופת הביטוח לא תעלה על 7 שנים; (ב) סכום הכיסוי הביטוחי לא יעלה על 25 מיליון דולר ארה"ב ויהא מינימום בגבול אחריות של הפוליסה הקודמת; (ג) עלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה.

9.1.3. נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לקבל כתבי התחייבות לשיפוי כפי שיהיו בתוקף בחברה מעת לעת ובהתאם לחוק ולכל דין בעניין זה, ובכפוף לכך שסכום השיפוי אשר יינתן לנושאי המשרה על פי כתבי השיפוי לא יעלה על 25% מהון החברה בעת קרות האירוע בר השיפוי.

9.1.4. החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה בחברה פטור, מראש, מאחריות בגין הפרת חובת הזהירות כלפי החברה, על פי כל דין, לרבות לנושאי משרה שהינם בעל השליטה או קרוביו, בכפוף לקבלת האישורים על פי כל דין, כאשר הפטור כאמור לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק הפטור) יש בה עניין אישי, הכל בכפוף להוראות חוק החברות ותקנון החברה.

10. שונות

10.1. כל האמור במדיניות תגמול זו כפוף, בכל מקרה, לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה על פי כל דין.

10.2. במקרה שהדבר מתאפשר, בהתאם להוראות הדין, להחיל הקלות לעניין תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי משרה, יראו במדיניות תגמול זו ככוללת ההקלות כאמור, החל ממועד כניסתן לתוקף.

10.3. כל עוד לא צויין אחרת, כל הסכומים הנזכרים במדיניות תגמול זו לעיל הינם בערכי "ברוטו", ומהם ינוכה כל מס, היטל ותשלום חובה אחר, שיחולו על נושאי המשרה על פי כל דין.

10.4. לועדת התגמול והדירקטוריון המופקדים על ניהול תכניות התגמול בהתאם למדיניות תגמול זו, נתונה גם הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק בדבר אופן יישומה.

אוגווינד אנרגיה טק אחסון בע"מ

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

חלק ראשון

הדוח המיידני שכתב הצבעה זה מהווה נספח לו ייקרא להלן "דוח הזימון".

1. שם החברה: אוגווינד אנרגיה טק אחסון בע"מ ("החברה").
2. סוג האסיפה הכללית, המועד והמקום לכינוסה: אסיפה כללית מיוחדת שתיערך ביום ג', 27 באפריל, 2021, בשעה 16:00 באמצעות שיחת ועידה טלפונית, בה כל המשתתפים יוכלו לשמוע זה את זה. פרטי ההתקשרות: טלפון 03-918-0600, קוד: #05808. במידה שתידחה האסיפה הכללית, היא תתקיים כעבור שבוע באותו המקום ובאותה השעה, קרי ביום ג', 4 במאי, 2021, בשעה 16:00.
3. פירוט הנושאים שעל סדר היום אשר לגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה ותמצית ההחלטות המוצעות:
 - 3.1 אישור אימוץ מדיניות תגמול חדשה לחברה - בהתאם להוראות חוק החברות ותיקון מס' 20 לחוק החברות, וכן בהתאם לשינוי בהיקף פעילות החברה, בשווי השוק שלה ובשינויים בסביבה העסקית של החברה, מוצע לאשר מדיניות תגמול לחברה בנוסח המצ"ב כנספת א' לדוח הזימון. בכפוף לאישור האסיפה הכללית המזומנת לפי דוח הזימון, תיכנס מדיניות התגמול החדשה לתוקף במועד אישורה על ידי האסיפה הכללית ותהא בתוקף לתקופה של שלוש שנים החל מאותו מועד.
 - 3.2 עדכון תנאי התגמול של מר יוגב, מנכ"ל החברה ומבעלי השליטה בה - מוצע לאשר את עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר אור יוגב, מנכ"ל החברה ומבעלי השליטה בה, כמפורט בסעיף 2.1.1 לדוח הזימון, כך שיהיו בתוקף החל מיום 1 במרץ 2021 לתקופה של שלוש שנים.
 - 3.3 אישור הענקת מענק שנתי למר אור יוגב, מנכ"ל החברה ומבעלי השליטה בה - מוצע לאשר הענקת מענק שנתי למר אור יוגב, מנכ"ל החברה ומבעלי השליטה בה, בגין תרומתו הייחודית לחברה ושביעות רצון הדירקטוריון מתפקודו, כמפורט בסעיף 2.1.2 לדוח הזימון.
4. נציג החברה לעניין הטיפול בדוח הזימון והמקום והמועד בהם ניתן לעיין בדוח ובהחלטות המוצעות

נציג החברה לעניין הטיפול בדוח זה הינו היועץ המשפטי של החברה, עו"ד אבנר שטרן. כל בעל מניות של החברה רשאי לעיין בדוח מיידני זה ובמסמכים הנזכרים בו, בימים א' עד ה', בין השעות 09:00 ל-16:00, במשרדי החברה, אשר ביורו-פארק בנין מס' 1 (בנין איטליה), יקום, בכפוף לתיאום מראש בטלפון: 054-4504051, וזאת עד למועד כינוס האסיפה הכללית. כמו כן, ניתן לעיין בדוח באתר האינטרנט של רשות ניירות ערך שכתובתו www.magna.isa.gov.il, באתר האינטרנט של הבורסה שכתובתו www.maya.tase.co.il.
5. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות
 - 5.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 3.1 לעיל, בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות, הינו רוב רגיל מקולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית, הרשאים להצביע והצביעו בה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של

בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המפורטות בסעיפים 3.2 ו-3.3, בהתאם לסעיף 275(א)(3) לחוק החברות, הינו רוב רגיל מקולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית, הרשאים להצביע והצביעו בה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6. ציון זיקה של בעלי מניות

בעל מניה המשתתף בהצבעה בהחלטות שעל סדר היום, יסמן בחלק השני של כתב ההצבעה, במקום המיועד לכך, האם הינו בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי וכן האם הוא בעל שליטה בחברה או בעל עניין אישי בהחלטה ויתאר את מהות העניין האישי, ככל שקיים. מי שלא סימן כאמור או לא תיאר את מהות העניין האישי לא תבוא הצבעתו במניין.

7. המועד הקובע

בהתאם לסעיף 182(ג) לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("**חוק החברות**") ותקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005, המועד הקובע לזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה, המועד הקובע לעניין הזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית הוא תום יום המסחר בניירות הערך של החברה בבורסה של יום ג', 30 במרץ, 2021 ("**המועד הקובע**"). כל בעל מניות של החברה במועד הקובע, בין אם המניות רשומות על שמו ובין אם הוא מחזיק בהן באמצעות חבר בורסה, רשאי להשתתף ולהצביע באסיפה האמורה בעצמו או באמצעות שלוח להצבעה.

8. אופן ההצבעה באסיפה

בעל מניה זכאי להצביע באסיפה בעצמו, באמצעות בא-כוח, ובאמצעות כתב הצבעה זה ("**כתב הצבעה**"). בנוסף, בעל מניה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות (קרי – מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים ("**בעל מניות לא רשום**") זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז'2 לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("**הצבעה אלקטרונית**", "**מערכת ההצבעה האלקטרונית**") ו-"**כתב הצבעה אלקטרוני**", בהתאמה). בהתאם להוראות סעיף 83(ד) לחוק החברות, 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.

9. תוקף כתב ההצבעה

9.1. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות שלזכותו רשומות מניות אצל חבר בורסה ואותן מניות נכללות בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות של החברה על-שם החברה לרישומים ("**בעל מניות לא רשום**"), רק אם צורף לו אישור בעלות, או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרתה בתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005) ("**מערכת ההצבעה האלקטרונית**").

9.2. לכתב הצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות הרשום כבעל מניה במרשם בעלי המניות של החברה ("בעל מניות רשום"), רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.

9.3. על בעל מניות המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה זה, להמציא את כתב הצבעה והמסמכים הרלוונטיים כאמור למשרדי החברה במען המפורט להלן, לא יאוחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, ככל שמדובר בבעל מניות לא רשום, ולא יאוחר משש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, ככל שמדובר בבעל מניות רשום. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב הצבעה והמסמכים המצורפים למשרדי החברה.

9.4. כתב הצבעה שלא יומצא בהתאם לאמור יהא חסר תוקף.

10. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

10.1. בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, החל ממועד קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, קרי עד יום ג', 27 באפריל, 2021 בשעה 10:00 ("מועד נעילת המערכת").

10.2. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד למועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה.

10.3. יצוין כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, במידה ובעל מניות הצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. החברה אינה מאפשרת הצבעה באמצעות האינטרנט שלא באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

11. מען למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה

המען למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה הוא משרדי החברה, מתחם יורו-פארק, יקום, לידי עו"ד אבנר שטרן, היועץ המשפטי של החברה.

12. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה והמועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה של בעל מניות לחברה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד כינוס האסיפה, דהיינו, עד ליום שבת, 17 באפריל, 2021. דירקטוריון החברה רשאי להמציא את תגובתו להודעות העמדה לא יאוחר מחמישה (5) ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, קרי לא יאוחר מיום ה', 22 באפריל, 2021.

13. כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ואתר הבורסה, שמצויים בהם כתבי הצבעה והודעות העמדה

כתובות האתרים של רשות ניירות ערך והבורסה, שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב הצבעה והודעות עמדה הינם כדלקמן: כתובת אתר ההפצה של הרשות לניירות ערך - www.magna.isa.gov.il וכתובת אתר הבורסה - www.maya.tase.co.il

14. קבלת אישורי בעלות, כתבי הצבעה והודעות עמדה

14.1. 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.

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

14.3. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור, או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום. הודעה כזו לעניין כתבי ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות העמדה.

14.4. בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע (כמוגדר בחלקו השני של כתב ההצבעה) מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק, זכאי לעיין בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, במשרדה הרשום של החברה, לאחר כינוס האסיפה הכללית, בשעות העבודה המקובלות.

כמות מניות המהווה חמישה אחוזים (5%) מסך כל זכויות ההצבעה בחברה היא 980,243 מניות רגילות של החברה. כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) מסך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעלי השליטה בחברה, כהגדרת מונח זה בסעיף 268 לחוק החברות, היא 621,268 מניות רגילות של החברה.

15. שינויים בסדר היום ופרסום הודעות עמדה

15.1. ייתכן כי לאחר פרסום כתב ההצבעה יהיו שינויים בסדר היום של האסיפה הכללית, לרבות הוספת נושא לסדר היום, וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה. ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שיתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה של רשות ניירות ערך.

15.2. בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה, קרי עד ליום ב', 29 במרץ 2021. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה.

16. המועד האחרון שבו תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן

ככל שתבקש הוספת נושא לסדר היום של האסיפה הכללית, המועד האחרון שבו תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יהיה יום ב', 5 באפריל, 2021.

17. ביטול כתב ההצבעה

בעל מניות רשאי, עד 24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, לפנות למשרדה הרשום של החברה, ולאחר שיוכיח את זהותו להנחת דעתו של היועץ המשפטי של החברה, או עובד אחר שימונה לעניין זה, למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו.

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי כל נושא שעל סדר היום ושלגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה בחלקו השני של כתב ההצבעה, המוצג להלן.

אוגווינד אנרגיה טק אחסון בע"מ
("החברה")

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

חלק שני

שם החברה: אוגווינד אנרגיה טק אחסון בע"מ
מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה): מתחם יורו-פארק, בנין איטליה 1, יקום, לידי עו"ד אבנר שטרן, היועץ המשפטי של החברה.

מס' החברה: 51-396133-4

מועד האסיפה הכללית: יום ג', 27 באפריל, 2021, בשעה 16:00.

סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת.

המועד הקובע: יום ג', 30 במרץ, 2021.

פרטי בעל המניות:

1. שם בעל המניות: _____ 2. מספר זהות: _____

אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית	אם בעל המניות הוא תאגיד
מספר דרכון: _____	מספר תאגיד: _____
המדינה שבה הוצא: _____	מדינת ההתאגדות: _____
בתוקף עד: _____	

אופן הצבעה:

אנא סמן האם הינך בעל ענין/נושא משרה בכירה/משקיע מוסדי/אף אחד מהם ו/או אחר

בעל ענין	נושא משרה בכירה	משקיע מוסדי	אף אחד מהם/אחר
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*במידה והמצביע הצביע על-פי ייפוי כוח, יינתנו הפרטים האמורים לעיל גם בקשר למייפה הכוח

האם הינך בעל שליטה, בעל עניין אישי בהחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי? ²	אופן ההצבעה ¹			מספר הנושא על סדר היום	
	לא	כן ³	נמנע		נגד
					החלטה מס' 3.1 לעיל: אישור אימוץ מדיניות תגמול חדשה לחברה.
					החלטה מס' 3.2 לעיל: עדכון תנאי התגמול של מר יוגב, מנכ"ל החברה ומבעלי השליטה בה.
					החלטה מס' 3.3 לעיל: אישור הענקת מענק שנתי למר אור יוגב, מנכ"ל החברה ומבעלי השליטה בה

- (1) אי-סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.
- (2) בעל מניות שלא ימלא טור זה, או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין. אין צורך לפרט עניין אישי באישור המינורי שאינו כתוצאה מקשר עם בעל השליטה.
- (3) להלן פרטים בקשר עם היותי "בעל עניין אישי" או "מאפיין אחר" באישור ההחלטה שעל סדר היום:

חתימה

תאריך

* לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות - כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות, למעט מקרים שבהם ההצבעה היא באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

* לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה - כתב ההצבעה תקף רק בצירוף צילום תעודת הזהות/ דרכון/ תעודת התאגדות.