



AUGWIND

אוגווינד אנרגיה טק אחסון בע"מ

(החברה")

28 במרץ 2024

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 בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 ("תקנות הודעה ומודעה"), ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב"), מתכבדת החברה להודיע על כינוס אסיפה כללית שנתית של בעלי המניות של החברה, אשר תתכנס ביום א' ה-5 במאי 2024, בשעה 16:00 במשרדי החברה, במתחם יורו פארק, בניין A, יקום ("האסיפה הכללית").

1. תמצית הנושאים אשר על סדר יומה של האסיפה ונוסח ההחלטות המוצעות

1.1 הצגה ודיון בדוח הכספי ובדוח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה לשנה שהסתיימה ביום 31

בדצמבר 2022

יובא לדיון הדוח התקופתי של החברה לשנת 2022, אשר פורסם ביום 30 במרץ 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-036411) הכולל את פרק תיאור עסקי החברה, דוח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה, הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה ליום 31 בדצמבר 2022 ופרק פרטים נוספים אודות החברה ("הדוח התקופתי לשנת 2022").

הנושא יובא לדיון בלבד ולא תתקיים הצבעה.

1.2 מינוי מחדש של רואה החשבון המבקר של החברה

מוצע למנות מחדש את משרד סומך חייקין (KPMG), כמשרד רואי החשבון המבקר של החברה עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה ולהסמיך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרו.

נוסח החלטה מוצעת: לאשר את מינוי מחדש של משרד סומך חייקין (KPMG), רואי חשבון, כרואה החשבון המבקר של החברה עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה ולהסמיך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרו.

1.3 מינוי מחדש של דירקטורים (שאינם דירקטורים חיצוניים) לתקופת כהונה נוספת

1.3.1 מוצע לאשר את מינוים מחדש של הדירקטורים הבאים המכהנים כיום בדירקטוריון החברה אשר אינם דירקטורים חיצוניים, ה"ה ויקטור תשובה, אור יוגב, אורן הירש

(דירקטור בלתי תלוי), אופיר גומא ונתן אבישר, לתקופת כהונה נוספת, החל ממועד אישור מינויים על ידי האסיפה הכללית המזומנת לפי דוח מידי זה ועד למועד האסיפה השנתית הבאה של החברה.

1.3.2. המועמדים האמורים לכהונה כדירקטורים בחברה מסרו לחברה הצהרות בהתאם לסעיף 224ב לחוק החברות, לפיהן מתקיימים לגביהם התנאים הנדרשים למינויים כדירקטורים בחברה. העתקי ההצהרות מצורפים **כנספת א'** לדוח זה. לפרטים הנדרשים אודות הדירקטורים, ראו תקנה 26 בחלק ד' של הדוח התקופתי לשנת 2023 (אסמכתא מספר 2024-01-028972) ("הדוח התקופתי לשנת 2023").

1.3.3. בגין כהונתם כדירקטורים בחברה יהיו זכאים כל הדירקטורים שייבחרו (למעט מר אורן הירש שהינו דב"ת (ככל שייבחר) ו/או כל דירקטור אחר שימונה כחבר בוועדת הביקורת והתגמול של החברה, למעט מר ויקטור תשובה, יו"ר דירקטוריון החברה אשר זכאי לגמול חודשי בהתאם להוראות ההסכם שנחתם עמו ולמעט מר אור יוגב, מ"מ מנכ"ל וסמנכ"ל טכנולוגיות בכיר, אשר זכאי לשכר חודשי בהתאם להוראות הסכם העסקתו ולא זכאי לגמול נוסף בגין כהונתו כדירקטור בחברה) לגמול שנתי וגמול השתתפות בגובה הסכום המזערי בשיעור הקבוע בתוספת השנייה והשלישית לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("תקנות הגמול"), כפי שיעודכן מעת לעת, בהתאם לדרגה שבה תסווג החברה במועד הרלוונטי. לפרטים נוספים אודות תנאי כהונתם והעסקתם של הדירקטורים בחברה, לרבות בדבר ראו סעיפים 7.3 ו-22.5 לפרק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2023.

1.3.4. מר אורן הירש (ככל שימונה מחדש), אשר סווג כדירקטור בלתי תלוי על-ידי הדירקטוריון ביום 13 במרץ 2023 על-פי התנאים והמבחנים הקבועים בחוק החברות, ו/או כל דירקטור אחר שימונה כחבר בוועדת הביקורת והתגמול של החברה, יהא זכאי לשכר זהה לשכר הדח"צים בחברה, דהיינו גמול שנתי וגמול השתתפות בגובה הסכום המירבי בשיעורים הקבועים בתוספת השנייה והשלישית לתקנות הגמול.

1.3.5. הדירקטורים שייבחרו לכהן בדירקטוריון החברה יהיו זכאים להיכלל בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה ולקבל כתבי פטור ושיפוי בנוסח ובתנאים כמקובל בחברה (לפרטים ראו תקנה 29א' בחלק ד' לדוח התקופתי לשנת 2023).

1.3.6. למיטב ידיעת החברה, לא חל שינוי בפרטים הנדרשים על פי תקנה 26 לתקנות הדוחות, מאז הדוח התקופתי לשנת 2023.

1.3.7. **נוסח החלטה מוצעת: לאשר את מינויים מחדש של הדירקטורים הבאים המכהנים בחברה (שאינם דירקטורים חיצוניים) ה"ה ויקטור תשובה, נתן אבישר, אופיר גומא, אור יוגב ואורן הירש (דירקטור בלתי תלוי), לכהונה כדירקטורים בחברה עד לתום האסיפה השנתית הבאה של החברה.**

ההצבעה לגבי כל מועמד לכהונה כדירקטור תיעשה בנפרד.

1.4. **אישור מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה**

1.4.1. ביום 27 באפריל 2021 אישרה האספה הכללית של החברה את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה ("מדיניות התגמול הנוכחית").¹ בתקופה שחלפה ממועד אימוץ מדיניות התגמול חלו שינויים בחברה, בהיקף פעילותה ובשוויה. כמו כן, ביום 4 בינואר 2023 החליט דירקטוריון החברה לאשר תכנית התייעלות לצמצום משמעותי של הוצאות החברה השוטפות ("תכנית ההתייעלות").² נוכח שינויים אלו ואימוץ תכנית ההתייעלות, וכן לאור הניסיון שנצבר בחברה ביישום מדיניות התגמול הנוכחית, נולד הצורך בעדכון מדיניות התגמול למצב החברה כיום, כך שתמלא אחר הצרכים המאפיינים את פעילות החברה, וזאת בשים לב לשינויי כוח האדם בחברה, השינויים בשווי שוק החברה, איתנותה הפיננסית, האתגרים העומדים בפני החברה בעת הזו וכן השינויים בסביבתה העסקית.

1.4.2. בהתאם לאמור לעיל, מוצע לאשר מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לנושאי המשרה בחברה בהתאם להוראות 267א לחוק החברות, אשר תעמוד בתוקפה למשך שלוש שנים החל ממועד אישור האספה המזומנת לפי דוח מיידי זה. עיקרי העדכונים מפורטים בסעיף שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא. להלן. נוסח מלא של מדיניות התגמול המעודכנת, בסימון שינויים ביחס למדיניות התגמול הנוכחית של החברה, מצורף כנספח ב' לדוח מיידי זה ("מדיניות התגמול המעודכנת").

נוסח החלטה מוצע: לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת, כך שתעמוד בתוקף עד למועד חלוף שלוש שנים ממועד אישור האספה המזומנת לפי דוח מיידי זה.

2. פרטים נוספים אודות אישור מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה

2.1. על מנת לייצר מערך תגמול ראוי עבור נושאי המשרה בחברה, אשר במקביל עולה בקנה אחד עם אופי החברה, פעילותה ואיתנותה הפיננסית, מוצע לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת, בנוסח המצ"ב כנספח ב' לדוח מיידי זה.

2.2. להלן עיקרי העדכונים שהוכנסו במדיניות התגמול המעודכנת ביחס למדיניות התגמול הנוכחית. התיאור להלן מהווה תיאור תמציתי בלבד של עיקרי העדכונים ויש לקרוא ביחד עם מדיניות התגמול המעודכנת המצורפת כנספח ב' לדוח מיידי זה:

2.2.1. משכורת למנכ"ל: מוצע להפחית את תקרת המשכורת החודשית³ למנכ"ל ל-90,000 ש"ח לחודש (חלף 125,000 ש"ח לחודש), כאשר הסכום האמור צמוד למדד המחירים לצרכן.

2.2.2. משכורת חודשית לנושאי משרה שאינם דירקטור או מנכ"ל החברה ("נושאי המשרה האחרים"): מוצע להפחית את תקרת המשכורת החודשית ל-70,000 ש"ח לחודש (חלף 85,000 ש"ח לחודש), כאשר הסכום האמור צמוד למדד המחירים לצרכן.

2.2.3. גמול הוני לדירקטורים: מוצע כי החברה תהא רשאית להעניק גמול הוני לדירקטורים בשווי אשר לא יעלה על 200 אלפי ש"ח, וזאת למעט יו"ר הדירקטוריון ודירקטורים אשר

¹ לפרטים נוספים אודות מדיניות התגמול הנוכחית של החברה ראו דיווחים מיידיים מהימים 22 במרץ 2021, 21 באפריל 2021 ו-28 באפריל 2021 (אסמכתאות מספר: 2021-01-042066, 2021-01-068529 ו-2021-01-072540, בהתאמה).
² לפרטים אודות תכנית ההתייעלות ראו דיווח המיידי של החברה מיום 5 בינואר 2023 (אסמכתא מספר: 2023-01-002848).
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).

מקבלים גמול בגין כהונתם כנושאי משרה בחברה, אשר יהיו כפופים לתנאי התגמול ההוני בסעיף 7 למדיניות התגמול.

2.2.4. מענק שנתי (בונוס) לנושא משרה: מוצע לעדכן את מנגנון המענק השנתי, כך שיורכב ממרכיב של מענק שנתי מדיד ו/או מרכיב של מענק שנתי בשיקול דעת. המענק השנתי המדיד יקבע על-פי תוכנית יעדים שנתי אשר תובא לאישור וועדת התגמול והדירקטוריון מראש לכל שנה (ולנושאי משרה אחרים – לאחר המלצת מנכ"ל).

2.2.5. מענק שנתי בשיקול דעת: בנוסף על המענק המדיד, יהיו רשאים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (במקרה של נושאי המשרה האחרים, לאחר קבלת המלצת המנכ"ל) להעניק מענק בשיקול דעת לנושא משרה, בהתבסס, על שיקולים איכותניים. כמו כן, מוצע לעדכן כי מתן מענק שנתי עבור מנכ"ל (שאינו בעל שליטה) יהיה בהיקף של 3 משכורות חודשיות של המנכ"ל או 25% מהתגמול המשתנה בפועל של המנכ"ל.

2.2.6. תקרת מענק שנתי למנכ"ל: מוצע להפחית את התקרה המקסימלית למענק שנתי עבור מנכ"ל ל-9 משכורות (חלף 12 משכורות).

2.2.7. מענק שנתי לנושאי משרה אחרים: מוצע להפחית את התקרה המקסימלית למענק שנתי עבור נושאי משרה אחרים ל-7 משכורות (חלף 9 משכורות).

2.2.8. יעד הזמנות שנתי: מוצע לקבוע כי יעד ההזמנות השנתי יהיה מורכב מתמהיל בין מספר ההזמנות השנתי וסכום ההזמנות השנתי.

2.2.9. מתן מענק שנתי יחסי: מוצע לעדכן את מנגנון המענק השנתי היחסי, כך שתנאי להענקת מענק שנתי לנושא משרה אשר העסקתו התחילה במהלך שנת מדידה כלשהי הינו כי נושא המשרה יהיה מועסק בחברה במשך 6 חודשים לפחות בשנת המדידה בגינה ניתן המענק. כמו כן, ככל שהפיטורין לא מחמת סיבה או שהינם מחמת אובדן כושר עבודה או מוות, נושא משרה יהיה זכאי למענק יחסי בגין החודשים בהם הועסק בחברה בפועל וככל שהועסק לפחות 10 חודשים במהלך שנת המדידה שבגינה ניתן המענק.

2.2.10. תקרת רכיבי התגמול: מוצע להפחית את תקרת רכיבי הגמול עבור מנכ"ל ל-4 מיליון ש"ח (חלף 4.8 מיליון ש"ח) ועבור נושאי משרה אחרים (שאינם דירקטורים) ל-2.5 מיליון ש"ח (חלף 2.9 מיליון ש"ח).

2.3. אופן יישום מדיניות התגמול הנוכחית

להלן יובאו פרטי היחס בין תקרות הגמול שנקבעו במדיניות התגמול הקודמת לבין התגמולים ששולמו בפועל ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל החברה:

2.3.1. ביחס ליו"ר הדירקטוריון, מר ויקטור תשובה: היחס בין השכר ששולם למר תשובה בשנת 2023 (במונחי ברוטו לעובד) לבין התקרה הקבועה במדיניות התגמול הקודמת, עמד על כ-66.7%, והיחס בין התגמול ההוני ששולם למר תשובה לבין התקרה הקבועה במדיניות התגמול הקודמת עמד על כ-2.9% (ביחס לתקופה החל ממאי 2023, בה הועסק כיו"ר הדירקטוריון בחברה בהיקף משרה של 20%. יצוין כי היחס מנורמל לשנה שלמה וכן ל-100% משרה).

2.3.2. ביחס לממלא מקום מנכ"ל החברה, מר אור יוגב: היחס בין השכר ששולם למר יוגב בשנת 2023 (במונחי ברוטו לעובד) לבין התקרה הקבועה במדיניות התגמול הקודמת, עמד על כ-14.4%. מר יוגב לא היה זכאי למענק בגין שנת 2022. יצוין כי טרם התקבלה החלטה על ידי האורגנים המוסמכים בחברה בקשר עם הענקת מענק בגין שנת 2023.

2.4. הסכמי העסקה שאינם בהתאם למדיניות התגמול

התנאים העיקריים של כל הסכמי העסקה של החברה עם נושאי המשרה בה אשר בתוקף, הם בהתאם להוראות מדיניות התגמול הקודמת.

2.5. אישור מדיניות התגמול המעודכנת

2.5.1. ביום 20 בפברואר 2024, החליטה ועדת התגמול של החברה פה אחד, לאחר קיום דיון במדיניות התגמול המעודכנת לגופה ועדכונה בהתאם להערות של חברי הוועדה, להמליץ לדירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת. בישיבה זו השתתפו כל חברי הוועדה (ה"ה מיכאל קויש (דח"צ; יו"ר הוועדה), כנרת צדף (דח"צ) ואורן הירש (דב"ת)).

2.5.2. בהתבסס על המלצותיה של ועדת התגמול ולאחר שקילתן, ביום 12 במרץ 2024, אישר דירקטוריון החברה, פה אחד, לאחר קיום דיון במדיניות התגמול המעודכנת לגופה ועדכונה בהתאם להערות של חברי הדירקטוריון למדיניות, את מדיניות התגמול המעודכנת, כך שתעמוד בתוקף עד למועד חלוף שלוש שנים ממועד אישור האספה הכללית המזומנת לפי דוח מידי זה. בישיבת הדירקטוריון כאמור השתתפו כל הדירקטורים בחברה, ה"ה ויקטור תשובה, אופיר גומא, נתן אבישר, אורן הירש, מיכאל קויש, כנרת צדף ואורן יוגב. מדיניות התגמול כאמור מובאת לאישור האספה הכללית של החברה המוזמנת בדוח זה, בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות.

2.6. שמות הדירקטורים בעלי עניין אישי ומהות עניין זה

לכל חברי הדירקטוריון עניין אישי הנובע מכך שמדיניות התגמול קובעת הוראות גם בנוגע לתנאי הכהונה והעסקה של דירקטורים בחברה.

2.7. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול

2.7.1. בתקופה שחלפה ממועד אימוץ מדיניות התגמול הנוכחית חלו שינויים בחברה, בהיקף פעילותה ובשוויה. נוכח שינויים אלו, וכן לאור הניסיון שנצבר בחברה ביישום מדיניות התגמול הנוכחית, עודכנה מדיניות התגמול, כך שתתאים למצב החברה כיום ותמלא אחר הצרכים המאפיינים את פעילות החברה, וזאת בשים לב לשינויי כוח האדם בחברה, השינויים בשווי שוק החברה, מצבה הפיננסי, האתגרים העומדים בפני החברה בעת הזו וכן השינויים בסביבתה העסקית.

2.7.2. עדכון המדיניות מהווה חלק ממהלך רחב בחברה, כחלק מתוכנית התייעלות כלכלית לצמצום משמעותי של הוצאות החברה השוטפות. ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה כי מדיניות התגמול המעודכנת, ברכיביה אשר עודכנו, ובפרט הפחתת תקרת השכר החודשי, תקרת המענק השנתי ותקרת רכיבי התגמול השנתית הולמת לצרכי החברה בעת הזו וכן תואמת לשוויה, להיקף פעילותה ומצבה הפיננסי.

2.7.3. מדיניות התגמול המעודכנת גובשה בשים לב להוראות תיקון 20 לחוק החברות, ובהתחשב בפרמטרים, השיקולים ואמות המידה המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות ומפורטים בחלק א' ובחלק ב' לתוספת הראשונה א' של חוק החברות, והיא יוצרת מסגרת ברורה לתמהיל התגמול, היקף התגמול ואופן קביעת התגמול של נושאי המשרה בחברה, באופן העולה בקנה אחד עם הוראות הדין.

2.7.4. בעת הדיון במדיניות התגמול, הוצגה בפני חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה עבודת השוואה שנעשתה ביחס למדיניות התגמול של חברות ציבוריות אחרות הדומות לחברה מבחינת תחום הפעילות, היקף הפעילות ו/או שווי השוק שלהן. להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון, התקרות שנקבעו במדיניות התגמול המעודכנת הינם בטוחים המקובלים לאלו של חברות השוואה שנבדקו.

2.7.5. ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה, שמדיניות התגמול החדשה תאפשר לשמר הון אנושי חיוני, תוך שמירה על איתנות פיננסית והכל לצורך קידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה בראייה קצרת טווח וארוכת טווח, ולאור מסקנות עבודת השוואה כאמור לעיל, תנאי מדיניות התגמול המעודכנת תואמים את היקף ומבנה פעילותה של החברה ואופי עסקיה ותאפשר לחברה מתחם שיקול דעת סביר וגמישות מסוימת לצורך קביעה עתידית של תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה.

2.7.6. להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון, בהתייחס לתגמול ההוני, אפשרות להענקת תשלום מבוסס מניות לנושאי המשרה בחברה, לרבות לדירקטורים, תורם לקידום יעדי החברה ארוכי הטווח והשגת יעדיה העסקיים.

2.7.7. במסגרת אישור מדיניות התגמול המעודכנת, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו, בין היתר, את היחס בין עלות ההעסקה של נושאי המשרה לעלות ההעסקה של שאר עובדי החברה (לא כולל נושאי משרה), ובפרט עלות השכר הממוצע ועלות השכר החציוני של עובדים כאמור, כמפורט להלן: היחס בין עלות השכר הממוצע והחציוני של מ"מ מנכ"ל החברה, לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של שאר עובדי החברה הינו 1.41 ו-1.43 בהתאמה. היחס בין עלות השכר הממוצע והחציוני של יתר נושאי המשרה בחברה לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של שאר עובדי החברה הינו 1.49 ו-1.51 בהתאמה. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, היחסים כאמור הינם סבירים וראויים, בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחום עיסוקה, ואין בהם כדי להשפיע לרעה על תקינות יחסי העבודה בחברה.

2.7.8. 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.

3. כינוס האסיפה הכללית

2.1 מועד ומקום כינוס האסיפה

האסיפה הכללית השנתית של בעלי המניות של החברה תתכנס ביום א' ה-5 במאי 2024, בשעה 16:00 במשרדי החברה, במתחם יורו פארק, בניין A, יקום.

2.2 הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות שעל סדר היום

2.2.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.2 ו-1.3 לעיל, הוא רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה והרשאים להצביע באסיפה באופן אישי, על ידי שלוח, באמצעות כתב הצבעה או באמצעות הצבעה אלקטרונית, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

2.2.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 1.4 לעיל הנו רוב בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות, קרי רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים והמצביעים באסיפה הכללית, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) 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, בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

2.2.3. יצוין, כי בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה יהא רשאי לאמץ את מדיניות התגמול המעודכנת גם אם תתנגד האסיפה הכללית לאישורה, וזאת ככל שוועדת התגמול של החברה ולאחריה דירקטוריון החברה יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול המעודכנת, כי אישורה של מדיניות התגמול המעודכנת, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הינה לטובת החברה.

2.3 מניין חוקי לקיום האסיפה

על פי תקנון החברה, מניין חוקי באסיפה יתהווה בשעה שהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, או באמצעות כתב הצבעה, לרבות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, שני בעלי מניות שלהם לפחות עשרים וחמישה אחוזים (25%) מזכויות ההצבעה בחברה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

2.4 אסיפה נדחית

לא נכח מנין חוקי באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תדחה האסיפה בשבוע ימים, לאותו יום, לאותה שעה ולאותו מקום, כך שתתכנס ביום א' ה-12 במאי 2024, בשעה 16:00 במשרדי החברה, במתחם יורו פארק, בניין A, יקום וזאת מבלי שתימסר על כך הודעה נוספת. לא נכח באסיפה הכללית הנדחית מנין חוקי כעבור מחצית השעה לאחר המועד שנקבע לה, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

2.5 המועד הקובע, הזכאות להשתתף באסיפה ואופן ההצבעה

2.5.1. בהתאם לסעיף 182 לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות ההצבעה בכתב, המועד הקובע לעניין הזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית יחול ביום ד', ה-3 באפריל 2024 ("המועד הקובע").

1.1.1. 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 מעשרים וארבע (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.

1.1.2. 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.

1.1.3. בעל מניות בחברה במועד הקובע יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה בעצמו או על ידי בא כוח. כל מסמך הממנה בא-כוח להצבעה ("כתב מינוי") ייחתם על-ידי הממנה או על-ידי באי-כוחו שיש להם סמכות בכתב לכך, או, אם הממנה הוא תאגיד – ייעשה המינוי בכתב חתום כדין ובחותמת התאגיד או בחתימת בא-כוחו המוסמך. כתב המינוי וכן ייפוי כוח (אם ישנו) שלפיו נחתם כתב המינוי, או העתק ממנו מאושר להנחת דעת הדירקטוריון, יופקד במשרד הרשום של החברה או במקום המיועד לכינוס האסיפה, לא פחות מארבעים ושמונה (48) שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה בה עומד להצביע האדם הנקוב בכתב המינוי. אולם, רשאי יושב ראש האסיפה לוותר על דרישה זו לגבי כל המשתתפים לגבי אסיפה כלשהי, ולקבל את כתבי המינוי וייפוי הכוח עם תחילת האסיפה.

1.2. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

1.2.1. בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית, בקשר עם אישור כל ההחלטות שעל סדר היום, באמצעות כתב ההצבעה המצורף לדוח מידי זה. ההצבעה בכתב תיעשה על גבי חלקו השני של כתב ההצבעה האמור. ניתן למצוא את כתב ההצבעה והודעות העמדה, כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שינתנו, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il> ("אתר ההפצה של רשות ניירות ערך") ובאתר האינטרנט של הבורסה בכתובת: <http://maya.tase.co.il> ("אתר הבורסה").

1.2.2. בעל מניה רשאי לפנות לחברה ישירות ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה, או בהסכמתו, קישורית לנוסח כתב ההצבעה באתר ההפצה של רשות ניירות ערך.

1.2.3. חבר בורסה ישלח, לא יאוחר מחמישה (5) ימים לאחר המועד הקובע, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, לכל בעל מניות לא רשום המחזיק מניות באמצעותו, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי הוא אינו מעוניין בכך, או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

1.2.4 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 (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית.

1.2.5 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.

1.3 הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

1.3.1 בנוסף על האמור, רשאי בעל מניות לא רשום להצביע באסיפה הכללית בקשר עם אישור כל ההחלטות שעל סדר היום, באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרתה בתקנות הצבעה בכתב) ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").

1.3.2 חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף 44א(א)(3) לחוק ניירות ערך לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים ניירות ערך באמצעותו במועד הקובע ("רשימת הזכאים להצביע במערכת"); ואולם, חבר בורסה לא יכול 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.

1.3.3 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.

1.3.4 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.

1.4 המועד האחרון להמצאת בקשה לכלול נושא בסדר היום

בהתאם לסעיף 66(ב) לחוק החברות, בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית. ככל שהוגשה בקשה כאמור, קיימת אפשרות כי נושאים יתווספו לסדר יום האסיפה ופרטיהם יופיעו באתר ההפצה של רשות ניירות ערך: www.isa.gov.il ובאתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב: www.tase.co.il.

המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית כאמור הינו עד 7 ימים לאחר מועד פרסום זימון אסיפה זה, קרי, עד ליום ה', ה-4 באפריל 2024.

1.5. הודעות עמדה

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה, הוא עד 10 ימים לפני מועד האסיפה הכללית המזומנת לפי דוח זה, קרי עד ליום ה', ה-25 באפריל 2024. 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.

1.6. נציג החברה לעניין הטיפול בדוח זה והמקום והמועד בהם ניתן לעיין בדוח ובהחלטות המוצעות

נציג החברה לעניין הטיפול בדוח זה הוא מר רם דוד, סמנכ"ל הכספים של החברה. כל בעל מניות של החברה רשאי לעיין בדוח מיידי זה ובמסמכים הנזכרים בו, בימים א' עד ה', בין השעות 09:00-16:00, במשרדי החברה, אשר ביורו-פארק בניין A, יקום, בכפוף לתיאום מראש בטלפון: 09-3081210 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: רם דוד, סמנכ"ל כספים

נספח א'

הצהרות הדירקטורים (שאינם דירקטורים חיצוניים) המועמדים לכהונה מחדש

נספח ב'

מדיניות התגמול המעודכנת – נוסח מסומן ביחס למדיניות התגמול הקודמת של החברה

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. מטרות 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 מטרות 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, כתחברה 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 כללים 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 האחראיות, 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. היחס בין תגמול נושאי המשרה בחברה לבין השער הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה

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 הקבלן 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 ³	71.41	81.43
נושאי משרה נוספים	51.49	61.51

~~הדירקטוריון סבור החברה רואה חשיבות לתגמול הולם לכלל עובדי החברה ולשמירה על פערים סבירים בהתחשב בנסיבות העניין, בין התגמול לנושאי המשרה לזה של שאר עובדי החברה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה, 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~~

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 מושלמים 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:

³ היחסים חושבו על בסיס השכר המופחת של מ"מ מנכ"ל החברה, מר אור יוגב, נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו, כמפורט בסעיף 7.1.4 בפרק ד' לדוח השנתי של החברה לשנת 2023, כפי שפורסם ביום 28 במרץ 2023 (מס' אסמכתא: 2024-01-028972)

והחצינונית של עובדי החברה סוטה מהותית מהיחס המפורט למעלה.

3.6-3.7. 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 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 (בונוס) משתנים ו/או רכיבי 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")⁴ 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, אירוח, 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

⁴ ביחס למדד המחירים לצרכן הידוע בעת אישור מדיניות תגמול זו.

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 ("תקנות הגמול"), על התוספות והסכומים שנקבעו בהן, כפי שיעודכנו מעת לעת.

בנוסף על האמור לעיל, החברה תהא רשאית להעניק גמול הוני לדירקטורים בשווי אשר לא יעלה על 200 אלפי ש"ח בשנה. זאת למעט יו"ר הדירקטוריון ודירקטורים אשר מקבלים גמול בגין כהונתם בנושאי משרה אחרים, אשר יהיו כפופים לתנאי הגמול ההוני בסעיף 7 להלן.

5.3.3. מנכ"ל החברה :

המשכורת החודשית⁵ של המנכ"ל לא תעלה על סך של 125,900 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 85,700 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 במישירין, 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 במישירין, והכל בהתאם ועל פי מדיניות תגמול זו. תשלום כנגד חשבונית כאמור יתבצע אך ורק בכפוף לחתימת הסכם מפורט עם נושא המשרה והחברה שבעלותו 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

⁵ "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).

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 סכומים אלו לקרן השתלמות על פי בחירתו 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, אירות, 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 הודעה מוקדמת: נושאי המשרה יהיו זכאים להודעה מוקדמת בעת סיום העסקה, כפי שייקבע בהסכם ההעסקה. 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 מסוים במהלך כל או חלק מתקופת ההודעה המוקדמת, כאמור בסעיף 5.6.2 לעיל, הרי שפרק זמן זה יקוּזז 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 ו-5.6.2 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 ~~5.6.3~~ 5.6.3 לעיל), ובלבד שנושא המשרה עבד בחברה לפחות שנתיים טרם ההודעה על סיום יחסי העבודה.

5.6.5 עם סיום עבודת נושא המשרה בחברה (מכל סיבה שהיא), למעט במקרים השוללים את הזכויות 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.

5.7.4 במקרה שנושא משרה יקבל תגמול שהינו פחות מהתגמול על-פי מדיניות זו, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות תגמול זו, ותנאי העסקתו כאמור לא יצריכו בשל כך את אישור האסיפה הכללית הנדרש במקרה של אישור תנאי כהונה והעסקה בסטייה ממדיניות 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, מענק שנתי:

החברה רשאית להחליט על מתן מענק שנתי (בונוס) לנושא משרה, ~~בהתבסס על תכנית מענקים~~ שיורכב ממרכיב של מענק שנתי מדיד ("מענק שנתי מדיד") ו/או מרכיב של מענק שנתי בשיקול דעת ("מענק שנתי בשיקול דעת") ("מענק שנתי מדיד" ו-"מענק שנתי בשיקול דעת")

ייקראו יחד להלן: "המענק השנתי". המענק השנתי המדיד יקבע על פי תוכנית יעדים שנתיים מותנתת יעדים אשר ייקבעו בכל שנה מראש על ידי המנכ"ל (ובנוגע למנכ"ל – עיי' תובא לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה), כחלק ממדיניות והדירקטוריון מראש לכל שנה (ולנושאי משרה כפופי מנכ"ל לאחר המלצת מנכ"ל) ("היעדים השנתיים"). היעדים השנתיים יהיו בהתאם לעקרונות האמורים להלן. תגמול זה.

6.2.1. מענק שנתי מדיד

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

6.2.1.1.6.1.1.1. מדדי חברת תגמול מבוסס

יעדים ברמת החברה, הנגזרים מתכניות העבודה כאמור ונמדדים אל מול הביצועים בפועל של החברה בכללותה בסוף תקופה מוגדרת ועל פי קריטריון/ים 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.

6.2.1.2.6.1.1.2. מדדי ביצוע אישים (KPI's):

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.

6.1.2. 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 להלן.

6.2.1.1. מגבלת המענק השנתי לנושאי המשרה בחברה תהיה כדלקמן:

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

6.2.2.6.2.1. ביחס לכל אחד מיעדי החברה או היעדים האישיים המדידים מהיעדים השנתיים,

ייקבעו נקודות ייחוס במונחי ערכים מספריים, אשר יקבעו את הרף העליון שעמידה בו תזכה ב-100% מחלק המענק הרלוונטי ליעד הספציפי, וכן רף תחתון, (כהגדרתו בסעיף [Error! Reference source not found.](#) להלן). שמתחתיו לא יהיה זכאי נושא המשרה למענק בגין היעד הספציפי. – שיעור העמידה בפועל ביעדים יחושב בהתאם לנקודות הייחוס

כאמור.

6.2.2-6.2.2-6.2.3 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").

6.2.3-6.2.3-6.2.4 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.

6.2.4-6.2.4-6.2.5 מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, ביחס למנכ"ל שהינו מבעלי השליטה בחברה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר הענקת מענק שנתי מדיד 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 ייחוס יותר מ-50% מסך המענק השנתי מבוסס היעדים המדידים, ואשר יכלול לכל הפחות יעד תפעולי אחד (כדוגמת היקף התקנות או היקף התקשרויות מינימאלי בהסכמי Pilot) ויעד תוצאתי אחד (כדוגמת EBITDA מינימאלי).

6.2.6. מענק שנתי בשיקול דעת

6.2.6.1 בנוסף על המענק מבוסס יעדים מדידים, יהיו רשאים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (במקרה של כפופי מנכ"ל, לאחר קבלת המלצת המנכ"ל) להעניק מענק בשיקול דעת לנושא משרה, בהתבסס, על שיקולים איכותניים לרבות תרומת נושא המשרה לעסקיה של החברה, רווחיה, חוסנה ויציבותה, מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה, שינויים שחלו באחריות נושא המשרה במהלך השנה, תפקודו הניהולי הכולל של נושא המשרה, הנעת עובדים, מנהיגות, מידת תרומת נושא המשרה לפיתוח עסקי החברה באופן כללי מעבר לאחריותו הספציפית וכיוצא בזה.

6.2.6.2 המענק השנתי בשיקול דעת עבור המנכ"ל (שאינו בעל שליטה) לא יעלה על הגבוה מבין היקף של 3 משכורות חודשיות של המנכ"ל או 25% מהתגמול המשתנה בפועל (מענקים מדידים ותגמול הוני) של המנכ"ל.

6.2.6.3 המענק השנתי בשיקול דעת עבור נושא משרה כפוף מנכ"ל לא יעלה על מגבלת המענק השנתי המפורטת בסעיף 6.3 להלן.

6.3 מגבלת המענק השנתי לנושאי המשרה בחברה תהיה כדלקמן:

<u>דרג</u>	<u>תקרה מקסימאלית (במונחי משכורות בסיס ברוטו)</u>
מנכ"ל	912
נושאי משרה אחר	79

6.3-6.4 תשלום המענק השנתי יהיה כפוף לעמידה של החברה בלפחות 75% מיעד ההזמנות השנתי, אשר יקבע בתקציב החברה בשנה בגינה ניתן המענק ויהיה מורכב מתמהיל בין מספר הזמנות השנתי וסכום ההזמנות השנתי, ולגבי ניתן 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 בני"ל כפרמטר העסקי המשמעותי ביותר עבורה.

6.4 על אף האמור לעיל, יובהר כי לועדת התגמול ולדירקטוריון 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 והדירקטוריון (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.

6.5. תנאי להענקת מענק שנתי לנושא משרה אשר העסקתו בחברה התחילה במהלך שנת מדידה כלשהי הינו כי נושא המשרה כאמור יהיה מועסק בחברה במשך 6 חודשים לפחות בשנת מדידה בגינה מוענק המענק. נושא המשרה יהיה זכאי למענק שנתי, באופן יחסי, למספר חודשי השנה בהם הועסק נושא המשרה בחברה באותה שנה קלנדרית, ובתנאי כי במועד אישור המענק נושא המשרה השלים שנה מלאה של עבודה.

6.6. במקרה של פיטורין מחמת סיבה (כהגדרת מונח זה בהסכם ההעסקה/הסכם שירותי הניהול של נושא המשרה הרלוונטי), לא יהא זכאי נושא המשרה למענק בגין השנה בה סיימה החברה את העסקת נושא המשרה. ככל שהפיטורין הינם שלא מחמת סיבה או שהינם מחמת אובדן כושר עבודה או מוות, יהא זכאי נושא המשרה למענק, על פי החלק היחסי של השנה (חישוב לינארי) בגין החודשים בהם הועסק/העניק שירותים בפועל וככל שהועסק לפחות 10 חודשים במהלך השנה הקלנדרית הרלוונטית.

6.5-6.7. השבת כספים שניתנו על יסוד מידע מוטעה:

6.7.1-6.5-1. 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").

6.7.2-6.5-2. 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.

6.6-6.8. מענק חד פעמי:

6.8.1-6.6-1. 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 וכיובי (להלן: "בונוס חד פעמי").

6.8.2-6.6-2. סכום הבונוס החד פעמי לא יעלה על 5 משכורות בסיס חודשיות (ברוטו) של אותו נושא משרה לו מוענק בונוס זה, בכפוף לתקרת עלות השכר השנתית כמפורט בסעיף 8.1 להלן. יובהר כי מתן בונוס חד פעמי כאמור למנכ"ל יהיה כפוף להוראות בדבר מענק בשיקול דעת כאמור בסעיף 6.2.6.2-6.2-5-2 לעיל.

6.7-6.9. 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 מנייתיה 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 הבשלה:** תקופת הבשלה לא תפחת משלוש שנים, כאשר בכל מקרה לא תבשיל המנה הראשונה לפני חלוף 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 והדירקטוריון 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. **מחיר המימוש:** 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 החלטה בדירקטוריון על ההקצאה או (ב) שער הסגירה של מניית החברה ביום המסחר שקדם למועד החלטה בדירקטוריון על ההקצאה.

7.3.3. **תקרה לשווי במועד אישור ההענקה:** 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 והדירקטוריון 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 והדירקטוריון 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. **מועד פקיעת האופציה:** אורך חיי המכשיר ההוני אשר יוענקו במסגרת התגמול ההוני לא יעלה על 10 שנים ממועד הענקתו.

7.3.4-7.3.5. 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.

7.3.5-7.3.6. אורך חיי המכשיר ההוני אשר יוענקו במסגרת התגמול ההוני לא יעלה על 10 שנים ממועד הענקתו.

7.3.6-7.3.7 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 ההפרש 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-2.95 מיליון ש"ח עבור נושאי המשרה האחרים (שאינם דירקטורים). ("תקרת עלות השכר השנתית"). לעניין זה, בחישוב כלל רכיבי התגמול, יחושב רכיב התגמול **מבוסס המניית ההוני** בהתאם לאופן החישוב לצורכי מדיניות התגמול.

8.2. 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, בעת אישורם והכול בכפוף לאמור בפסקה השנייה של סעיף 7.3.3-3 לעיל.

8.3. 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 סטייה 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 1ב1 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 -turn 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

(“החברה”)

כתב הצבעה על פי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), התשס"ו-2005 (“תקנות הצבעה בכתב”)

חלק ראשון

הדוח המידי שכתב הצבעה זה מהווה נספח לו ייקרא להלן “דוח הזימון”.

1. שם החברה: אוגווינד אנרגיה טק אחסון בע"מ.

2. סוג האסיפה, המועד והמקום לכינוסה: אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה (“האסיפה הכללית”), שתיערך ביום א', ה-5 במאי 2024, בשעה 16:00 במשרדי החברה, במתחם יורו פארק, בניין A, יקום. במידה שתידחה האסיפה הכללית, היא תתקיים כעבור שבוע באותו המקום ובאותה השעה, קרי ביום א', ה-12 במאי 2024, בשעה 16:00.

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

3.1. מינוי מחדש של רואה החשבון המבקר של החברה

מוצע למנות מחדש את משרד סומך חייקין (KPMG), כמשרד רואי החשבון המבקר של החברה עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה ולהסמיך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרו.

3.2. מינוי של דירקטורים (שאינם דירקטורים חיצוניים) לדירקטוריון החברה

מוצע לאשר את מינויים מחדש של דירקטורים המכהנים כיום בדירקטוריון החברה (שאינם דירקטורים חיצוניים), לתקופת כהונה נוספת, כמפורט להלן:

3.2.1. אישור מינויו מחדש של מר ויקטור תשובה, המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה, כדירקטור בחברה (שאינו דירקטור חיצוני) לתקופה כהונה נוספת ועד למועד האסיפה השנתית הבאה של החברה;

3.2.2. אישור מינויו מחדש של מר אור יוגב כדירקטור בחברה (שאינו דירקטור חיצוני) לתקופה כהונה נוספת ועד למועד האסיפה השנתית הבאה של החברה;

3.2.3. אישור מינויו מחדש של מר אורן הירש כדירקטור בלתי תלוי בחברה לתקופה כהונה נוספת ועד למועד האסיפה השנתית הבאה של החברה;

3.2.4. אישור מינויו מחדש של מר אופיר גומא כדירקטור בחברה (שאינו דירקטור חיצוני) לתקופה כהונה נוספת ועד למועד האסיפה השנתית הבאה של החברה;

3.2.5. אישור מינויו מחדש של מר נתן אבישר כדירקטור בחברה (שאינו דירקטור חיצוני) לתקופה כהונה נוספת ועד למועד האסיפה השנתית הבאה של החברה.

לפרטים נוספים בקשר עם נושא זה שעל סדר יומה של האסיפה, לרבות פרטים אודות הדירקטורים בהתאם לתקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 (“תקנות הדוחות”), ראו סעיף 1.3 לדוח הזימון אשר כתב הצבעה זה מצורף אליו כנספח.

הצבעה לגבי כל מועמד לכהונה כדירקטור לעיל תיעשה בנפרד.

3.3. אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי המשרה בחברה

מוצע לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה, בנוסח המצורף **כנספח ב'** לדוח הזימון, כך שתעמוד בתוקף עד למועד חלוף שלוש שנים ממועד אישור האספה המזומנת על-פי דוח הזימון. לפרטים נוספים ראו סעיף 2 לדוח הזימון.

לתיאור מלא של הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה ראו סעיפים 1.2 עד 1.4 לדוח הזימון, אשר כתב הצבעה זה מצורף אליו כנספח.

4. המקום והשעות שניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת

ניתן לעיין בדוח זה ובמסמכים הנזכרים בו במשרדי החברה, אשר בירו-פארק בנין A, יקום, בימים א' עד ה', בין השעות 09:00 ל-16:00, בכפוף לתיאום מראש בטלפון: 09-3081210, וזאת עד למועד כינוס האסיפה. כמו כן, ניתן לעיין בדוח באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: www.magna.isa.gov.il ("אתר ההפצה") ובאתר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ בכתובת: www.maya.tase.co.il.

5. המועד הקובע

בהתאם לסעיף 182 לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות") ותקנה 3 לתקנות ההצבעה בכתב, המועד הקובע לעניין הזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית יחול ביום ד', ה-3 באפריל 2024 ("המועד הקובע"). כל בעל מניות של החברה במועד הקובע, בין אם המניות רשומות המניות רשומות על שמו ובין אם הוא מחזיק בהן באמצעות חבר בורסה, רשאי להשתתף ולהצביע באסיפה האמורה בעצמו או באמצעות שלוח להצבעה.

6. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה שעל סדר היום

6.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המפורטות בסעיפים 3.1 ו-3.2 לעיל הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית, הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

6.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 3.3 לעיל הינו רוב בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות, קרי רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים והמצביעים באסיפה הכללית, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) 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, בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

7. ציון זיקה של בעל מניות

בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטה המפורטת בסעיף 3.3 לעיל, יסמן בחלקו השני של כתב ההצבעה, במקום המיועד לכך, האם הינו בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי וכן האם הוא בעל עניין אישי בהחלטה ויתאר את מהות העניין האישי, ככל שקיים.

יובהר כי מי שלא סימן כאמור או לא תיאר את מהות העניין האישי או מאפיין אחר כאמור לא תבוא הצבעתו במניין.

8. תוקף כתב ההצבעה

8.1. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות שלזכותו רשומות מניות אצל חבר בורסה ואותן מניות נכללות בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות 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 הצבעה בכתב ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").

8.2. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי מי שרשום כבעל מניות במרשם בעלי המניות של החברה ("בעל מניות רשום"), רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.

8.3. על בעל מניות המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה זה, להמציא את כתב ההצבעה 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 ההצבעה והמסמכים המצורפים למשרדי החברה.

8.4. **כתב הצבעה שלא יומצא בהתאם לאמור יהא חסר תוקף.**

9. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית ומועד נעילת המערכת

9.1. 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 5 במאי 2024, בשעה 10:00 ("מועד נעילת המערכת").

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

9.3. 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.

10. מען למסירת כתבי ההצבעה והודעות העמדה

כתבי ההצבעה והודעות העמדה ימוענו למשרדי החברה במתחם יורו פארק, בניין A, יקום. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה של בעל מניות של החברה הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה המזומנת לפי דוח זה, קרי עד ליום ה', 25 באפריל 2024, והמועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה הינו עד 5 ימים לפני מועד האסיפה.

11. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה והמועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הוא עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה, קרי עד ליום ה', ה-25 באפריל 2024. דירקטוריון החברה רשאי להמציא תגובתו להודעות עמדה לא יאוחר מחמישה (5) ימים לפני מועד כינוס האסיפה, קרי עד ליום ג', ה-30 באפריל 2024.

12. כתובת אתר הפצה של אתר רשות ניירות ערך ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, שמצויים בהם כתבי הצבעה והודעות העמדה

כתובות האתרים של רשות ניירות ערך והבורסה, שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב הצבעה והודעות עמדה הינם כדלקמן: אתר ההפצה של הרשות לניירות ערך: www.magna.isa.gov.il ואתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: www.maya.fase.co.il.

13. קבלת אישורי הבעלות, כתבי הצבעה והודעות עמדה

13.1. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

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

13.3. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב הצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה, מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום; הודעתו לעניין כתבי הצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות עמדה.

13.4. בעל מניות אחד או יותר, אשר במועד הקובע, מחזיק 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 בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתבי הצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות.

13.5. כמות המניות המהוות חמישה אחוזים (5%) מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (שלא בדילול מלא) הינה 1,075,594 מניות רגילות של החברה. כמות המניות המהוות חמישה אחוזים (5%) מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (שלא בדילול מלא) שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה הינה 1,075,594 מניות רגילות של החברה.

14. שינויים בסדר יום האסיפה ופרסום הודעות עמדה

ייתכן כי לאחר פרסום כתב הצבעה 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 שהתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

15. המועד האחרון שבו תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן

ככל שתתבקש הוספת נושא לסדר היום של האסיפה הכללית, המועד האחרון שבו תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יהיה עד יום ה', ה-11 באפריל 2024.

16. ביטול כתב הצבעה

בעל מניות של החברה רשאי, עד עשרים וארבע (24) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, לפנות למשרדה הרשום של החברה, ולאחר שיוכיח את זהותו להנחת דעתו של מזכיר החברה, או עובד אחר שמונה לעניין זה, למשוך את כתב הצבעה 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 הצבעה, המוצג להלן.

חלק שני

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

שם החברה: אוגווינד אנרגיה טק אחסון בע"מ.

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה): מתחם יורו-פארק, בניין A, יקום, לידי מר רם דוד, סמנכ"ל הכספים של החברה.

מספר החברה: 51-396133-4.

מועד האסיפה: יום א', 5 במאי 2024, בשעה 16:00.

סוג האסיפה: אסיפה כללית שנתית ומיוחדת.

המועד הקובע: סוף יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שיחול ביום ד', 3 באפריל 2024 (אם לא יתקיים מסחר ביום האמור, אזי המועד הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה).

פרטי בעל המניות:

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: _____	כמות ניירות הערך: _____

אופן ההצבעה:

אנא סמן האם הינך בעל ענין¹/נושא משרה בכירה²/משקיע מוסדי³/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

¹ כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

² כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

³ 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, התשנ"ד-1994.

אופן הצבעת בעל מניות

לעניין אישור מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה בהתאם להוראות 267א לחוק החברות – האם אתה בעל שליטה, בעל עניין, בעל עניין אישי באישור המינוי, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי ⁴ ***	אופן ההצבעה ¹				הנושא על סדר היום
	לא	כן ⁵	נמנע	נגד	
X	X				מינוי מחדש של רואה החשבון המבקר של החברה, משרד סומך חייקין (KPMG), רואי חשבון.
X	X				מינוי מחדש של אור יוגב כדירקטור בחברה (שאינו דירקטור חיצוני) לתקופה כהונה נוספת עד לתום האסיפה השנתית הבאה של החברה.
X	X				מינוי מחדש של אורן הירש כדירקטור בלתי תלוי בחברה לתקופה כהונה נוספת עד לתום האסיפה השנתית הבאה של החברה.
X	X				מינוי מחדש של אופיר גומא כדירקטור בחברה (שאינו דירקטור חיצוני) לתקופה כהונה נוספת עד לתום האסיפה השנתית הבאה של החברה.
X	X				מינוי מחדש של ויקטור תשובה כדירקטור בחברה (שאינו דירקטור חיצוני) לתקופה כהונה נוספת עד לתום האסיפה השנתית הבאה של החברה.
X	X				מינוי מחדש של נתן אבישר כדירקטור בחברה (שאינו דירקטור חיצוני) לתקופה כהונה נוספת עד לתום

⁴ 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.

⁵ אנה פרט.

לעניין אישור מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה בהתאם להוראות 267א לחוק החברות – האם אתה בעל שליטה, בעל עניין, בעל עניין אישי באישור המינוי, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי⁴ ***		אופן ההצבעה¹			הנושא על סדר היום
					האסיפה השנתית הבאה של החברה.
					אישור מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה.

(1) אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.

***** בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן בו "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין. אין צורך לפרט עניין אישי באישור המינוי שאינו כתוצאה מקשר עם בעל השליטה.**

להלן פרטים בקשר עם היותי "בעל שליטה" או "בעל עניין אישי" באישור ההחלטה:

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.

תאריך: 29/3/24

לכבוד

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

הנדון: הצהרת מועמד/ת לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית

בהתאם לאמור בסעיף 224 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") ובהתאם לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005, אני החתום/ה מטה, אור יוגב, נושא/ת ת"ז שמשפרה 38563748, המועמד/ת לכהן כדירקטור/ית בחברה, מצהיר/ה בזאת כדלקמן:

1. ידוע לי כי החברה הינה חברה ציבורית, אשר ניירות הערך שלה רשומים למסחר בבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ.
 2. ידוע לי כי לפי הוראות חוק החברות, עלי למסור הצהרה זו על מנת שתוזמן אסיפה כללית של בעלי המניות בחברה ועל מנת שהאסיפה הכללית תהיה רשאית למנות אותי כדירקטור/ית בחברה.
 3. הנני בעלת יכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי של דירקטור/ית בחברה, בין היתר, בשים לב לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, כמתחייב בהתאם להוראות חוק החברות. השכלתי, כישורי וניסיוני המקצועי בעבר ובהווה מעניקים לי את הכישורים המקצועיים לשם ביצוע תפקידי כדירקטור/ית בחברה, בין היתר, כמפורט להלן:
- 3.1. השכלה:

שם המוסד האקדמי	תחום	תואר/ תעודה מקצועית
טכניון	הנדסת מכונות	הנדסת מכונות BSC
טכניון	הנדסת מכונות	הנדסת מכונות MSC
Caltech California	הנדסת מכונות	הנדסת מכונות PHD

3.2. עיסוקים עיקריים בחמש השנים האחרונות (לרבות כהונה כדירקטור/ית):

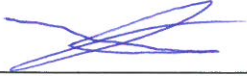
שנים	תפקיד	מקום העבודה
2023-היום	ממלא מקום מנכ"ל	אוגווינד טק אחסון בע"מ
2021-2022	CTO	אוגווינד טק אחסון בע"מ
2021-2012	מנכ"ל ו-CTO	אוגווינד טק אחסון בע"מ
2019-היום	דירקטור	אוגווינד טק אחסון בע"מ

2. הנני מצהיר/ה כי הפרטים אודות השכלתי וניסיוני המפורטים בקורות חיי ובמסמכים ובעודות המצורפים אליהם, אותם העברתי לחברה עובר למועד תחילת כהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים, אמיתיים ומדויקים.

3. הנני בעלת מומחיות חשבונאית-פיננסית / כשירות מקצועית כמשמעות מונח זה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005, בהתבסס על השכלתי וניסיוני התעסוקתי המפורטים לעיל.
4. לא הורשעתי ב-5 השנים שקדמו למועד הצהרה זו בפסק דין באילו מן העבירות המפורטות להלן:
- 4.1. עבירות על פי חוק העונשין, התשל"ז-1977 ("חוק העונשין"):
- 4.1.1. סעיפים 290 עד 297 לחוק העונשין העוסקים בעבירות שוחד;
- 4.1.2. סעיף 392 לחוק העונשין הדין בגניבה בידי מנהל;
- 4.1.3. סעיף 415 לחוק העונשין העוסק בקבלת דבר מה במרמה;
- 4.1.4. סעיפים 418 עד 420 לחוק העונשין העוסקים בזיוף מסמך וכן הגשת או ניפוק מסמך מזויף או שימוש בו בדרך אחרת כאשר המשתמש במסמך יודע שהוא מזויף;
- 4.1.5. סעיפים 422 עד 428 לחוק העונשין העוסקים בשידולי מרמה, רישום כוזב במסמכי תאגיד, עבירות מנהלים ועובדים בתאגיד, אי גילוי מידע ופרסום מטעה בידי נושא משרה בכיר בתאגיד, מרמה והפרת אמונים בתאגיד, העלמה במרמה, סחיטה בכוח וסחיטה באיומים.
- 4.2. עבירות לפי חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"):
- 4.2.1. סעיף 52 לחוק ניירות ערך העוסק באיש פנים בחברה העושה שימוש במידע פנים;
- 4.2.2. סעיף 52 לחוק ניירות ערך העוסק בשימוש במידע פנים שמקורו מאיש פנים;
- 4.2.3. סעיף 53(א) לחוק ניירות ערך העוסק בהפרת הוראות העוסקות בפרסום תשקיף שיש בו פרט מטעה;
- 4.2.4. סעיף 54 לחוק ניירות ערך העוסק בתרמית בניירות ערך (בגדר תרמית תיכלל כל פעולה שתכליתה להשפיע בצורה פסולה על המסחר).
5. ב-5 השנים שקדמו למועד הצהרה זו, לא הורשעתי:
- 5.1. בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים.
- 5.2. בעבירה אחרת שבית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.
6. בהתאם לחובת הגילוי הקבועה בסעיף 225 לחוק החברות, אני מצהיר/ה כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית.
- בסעיף זה "אמצעי אכיפה", "ועדת האכיפה המנהלית" – כהגדרתם בסעיף 225 לחוק החברות.
7. מעולם לא הוכרזתי כפושט/ת רגל ואינני קטיף/ה או פסול/ת דין. לא ניתן לגביי צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018.
8. למיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדין בקשר למינויי או לכהונתי כדירקטור/ית בחברה.
9. הריני מתחייב/ת כי אם וככל שיחול שינוי כלשהו באיזו מהצהרותיי דלעיל או ככל ואיזה מהתנאים האמורים בהצהרתי לעיל יחדל מלהתקיים, אודיע על כך לחברה באופן מיידי.
10. ידוע לי כי החברה הסתמכה על האמור בהצהרתי זו בעת אישור כהונתי בחברה, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה, תהיה פתוחה לעיונו של כל אדם ותדווח על-ידי החברה בהתאם להוראות כל דין.
11. הריני מאשר/ת את הסכמתי לכהן כדירקטור/ית בחברה.

12. ידוע לי כי בהתאם לסעיף 234 לחוק החברות, דירקטור שהפר את חובת הגילוי כאמור לעיל (לפי סעיפים 225, 227א, 227ב, 232, 232א או 245 לחוק החברות), יראו אותו כמי שהפר את חובת האמונים לחברה.

הנני מצהיר/ה כי זהו שמי, זו חתימתי, ותוכן תצהירי לעיל אמת.



חתימה

א/י יאע 28
שם

24/3/24
תאריך

הנדון: הצהרת מועמדות/ת לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית

בהתאם לאמור בסעיף 224 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") ובהתאם לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005, אני החתום/ה מטה, אופיר גומא, נושא/ת ת"ז שמשפרה 028854073, המועמדת/ת לכהן כדירקטור/ית בחברה, מצהיר/ה בזאת כדלקמן:

1. ידוע לי כי החברה הינה חברה ציבורית, אשר ניירות הערך שלה רשומים למסחר בבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ.
2. ידוע לי כי לפי הוראות חוק החברות, עלי למסור הצהרה זו על מנת שתוזמן אסיפה כללית של בעלי המניות בחברה ועל מנת שהאסיפה הכללית תהיה רשאית למנות אותי כדירקטור/ית בחברה.
3. הנני בעלת יכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור/ית בחברה, בין היתר, בשים לב לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, כמתחייב בהתאם להוראות חוק החברות. השכלתי, כישורי וניסיוני המקצועי בעבר ובהווה מעניקים לי את הכישורים המקצועיים לשם ביצוע תפקידי כדירקטור/ית בחברה, בין היתר, כמפורט להלן:

3.1. השכלה:

שם המוסד האקדמי	תחום	תואר/ תעודה מקצועית
האוניברסיטה העברית	כלכלה	תואר בכלכלה וחשבונאות
אוניברסיטת תל אביב	מנהל עסקים	תואר שני במנהל עסקים MBA

3.2. עיסוקים עיקריים בחמש השנים האחרונות (לרבות כהונה כדירקטור/ית):

מקום העבודה	תפקיד	שנים
הון הטבע בע"מ	מנכ"ל	2021-היום
קבוצת אל.אר	סמנכ"ל תפעול חטיבת החקלאות	2021-2018
כלל סאן בע"מ	מנכ"ל	2018-2015

2. הנני מצהיר/ה כי הפרטים אודות השכלתי וניסיוני המפורטים בקורות חיי ובמסמכים ובתעודות המצורפים אליהם, אותם העברתי לחברה עובר למועד תחילת כהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים, אמיתיים ומדויקים.

3. הנני בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית וכשירות מקצועית כמשמעות מונח זה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005, בהתבסס על השכלתי וניסיוני התעסוקתי המפורטים לעיל.
4. לא הורשעתי ב-5 השנים שקדמו למועד הצהרה זו בפסק דין באילו מן העבירות המפורטות להלן:
- 4.1. עבירות על פי חוק העונשין, התשל"ז-1977 ("חוק העונשין"):
- 4.1.1. סעיפים 290 עד 297 לחוק העונשין העוסקים בעבירות שוחד;
- 4.1.2. סעיף 392 לחוק העונשין הדין בגניבה בידי מנהל;
- 4.1.3. סעיף 415 לחוק העונשין העוסק בקבלת דבר מה במרמה;
- 4.1.4. סעיפים 418 עד 420 לחוק העונשין העוסקים בזיוף מסמך וכן הגשת או ניפוק מסמך מזויף או שימוש בו בדרך אחרת כאשר המשתמש במסמך יודע שהוא מזויף;
- 4.1.5. סעיפים 422 עד 428 לחוק העונשין העוסקים בשידולי מרמה, רישום כוזב במסמכי תאגיד, עבירות מנהלים ועובדים בתאגיד, אי גילוי מידע ופרסום מטעה בידי נושא משרה בכיר בתאגיד, מרמה והפרת אמונים בתאגיד, העלמה במרמה, סחיטה בכוח וסחיטה באיומים.
- 4.2. עבירות לפי חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"):
- 4.2.1. סעיף 52 לחוק ניירות ערך העוסק באיש פנים בחברה העושה שימוש במידע פנים;
- 4.2.2. סעיף 52 לחוק ניירות ערך העוסק בשימוש במידע פנים שמקורו מאיש פנים;
- 4.2.3. סעיף 53(א) לחוק ניירות ערך העוסק בהפרת הוראות העוסקות בפרסום תסקיף שיש בו פרט מטעה;
- 4.2.4. סעיף 54 לחוק ניירות ערך העוסק בתרמית בניירות ערך (בגדר תרמית תיכלל כל פעולה שתכליתה להשפיע בצורה פסולה על המסחר).
5. ב-5 השנים שקדמו למועד הצהרה זו, לא הורשעתי:
- 5.1. בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים.
- 5.2. בעבירה אחרת שבית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.
6. בהתאם לחובת הגילוי הקבועה בסעיף 225 לחוק החברות, אני מצהיר/ה כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית.
- בסעיף זה "אמצעי אכיפה", "ועדת האכיפה המנהלית" – כהגדרתם בסעיף 225 לחוק החברות.
7. מעולם לא הוכרזתי כפושטת רגל ואינני קטיף/ה או פסולת דין. לא ניתן לגביי צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018.
8. למיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדין בקשר למינויי או לכהונתי כדירקטור/ית בחברה.
9. הריני מתחייב/ת כי אם וככל שיחול שינוי כלשהו באיזו מהצהרותיי דלעיל או ככל ואיזה מהתנאים האמורים בהצהרתי לעיל יחדל מלהתקיים, אודיע על כך לחברה באופן מיידי.
10. ידוע לי כי החברה הסתמכה על האמור בהצהרתי זו בעת אישור כהונתי בחברה, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה, תהיה פתוחה לעיונו של כל אדם ותדווח על-ידי החברה בהתאם להוראות כל דין.
11. הריני מאשר/ת את הסכמתי לכהן כדירקטור/ית בחברה.

12. ידוע לי כי בהתאם לסעיף 234 לחוק החברות, דירקטור שהפר את חובת הגילוי כאמור לעיל (לפי סעיפים 225, 227א, 227ב, 232, 232א או 245 לחוק החברות), יראו אותו כמי שהפר את חובת האמונים לחברה.

הנני מצהיר/ה כי זהו שמי, זו חתימתי, ותוכן תצהירי לעיל אמת.



חתימה

אופיר גומא

שם

26.3.2024

תאריך

הנדון: הצהרת מועמד/ת לכהונה כדירקטור/ית בלתי תלוי/ה בחברה ציבורית

בהתאם לאמור בסעיף 224ב לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), אני, החתום/ה מטה, אורן הירש, נושאת/ת תעודת זהות שמספרה 058372020, המועמד/ת לכהן כדירקטור/ית בלתי תלוי/ה מתכבד/ת להגיש הצהרה זו:

1. יש לי את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור/ית בלתי תלוי/ה בחברה, בין היתר, בשים לב לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, כמתחייב בהתאם להוראות חוק החברות. השכלתי, כישורי וניסיוני המקצועי בעבר ובהווה מעניקים לי את הכישורים המקצועיים לשם ביצוע תפקידי כדירקטור/ית בחברה, בין היתר, כמפורט להלן:

1.1. השכלה:

שם המוסד האקדמי	תחום	תואר/ תעודה מקצועית
אוניברסיטת תל אביב	מדע המדינה	תואר ראשון
המכללה למנהל	משפטים	תואר ראשון במשפטים

1.2. עיסוקים עיקריים בחמש השנים האחרונות (לרבות כהונה כדירקטור/ית):

שנים	תפקיד	מקום העבודה
2020-היום	יועץ משפטי	פירסט ליברה ישראל בע"מ
2006-היום	שותף בכיר	הירש, לוטם ושות'
2002-היום	דירקטור וחבר ועדת הביקורת, המאזן, החדשנות והתגמול	תעשיות לכיש בע"מ
2023 – היום	דירקטור וחבר ועדת הביקורת, המאזן והתגמול	אוגווינד אנרגיה טק ואחסון בע"מ
2020-2021	דירקטור	חברת פאורמאט טכנולוגיות בע"מ

2. הנני מצהיר/ה כי מתקיימים לגביי התנאים לסיווגי כדירקטור/ית בלתי תלוי/ה (כהגדרת המונח בחוק החברות):

2.1. אינני קרובה/ה של בעל השליטה בחברה.

2.2. אין לי לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף/ה לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל/ת השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה בחברה, במועד המינוי, או לתאגיד אחר.

לעניין ההצהרה לפי סעיף זה :

"זיקה" - קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונה של דירקטור שמונה כדי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור.

"תאגיד אחר" - תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.

2.3. תפקידי או עיסוקי האחרים אינם יוצרים ואינם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור/ית בלתי תלוי/ה בחברה ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור/ית בלתי תלוי/ה בחברה.

2.4. אינני משמש/ת כדירקטור/ית בחברה אחרת אשר אחד מחברי הדירקטוריון של אותה חברה מכהן כדירקטור חיצוני בחברה.

2.5. אינני עובד/ת של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל.

2.6. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל/ת השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים למי שאסורה זיקה אליו לפי האמור בסעיף 2.1 לעיל, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים, ולא קיבלתי תמורה בניגוד להוראות סעיף 244(ב) לחוק החברות.

2.7. אינני מכהן/ת כדירקטור/ית בחברה מעל תשע שנים רצופות (לעניין זה לא יראו בהפסקת כהונה שאינה עולה על שנתיים כמפסיקה את רצף הכהונה).

3. לא הורשעתי בחמש (5) השנים שקדמו למועד הצהרה זו בפסק דין באילו מן העבירות המפורטות להלן :

3.1. עבירות על פי חוק העונשין, התשל"ז-1977 ("חוק העונשין") :

3.1.1. סעיפים 290 עד 297 לחוק העונשין העוסקים בעבירות שוחד ;

3.1.2. סעיף 392 לחוק העונשין הדין בגניבה בידי מנהל ;

3.1.3. סעיף 415 לחוק העונשין העוסק בקבלת דבר מה במרמה ;

3.1.4. סעיפים 418 עד 420 לחוק העונשין העוסקים בזיוף מסמך וכן הגשת או ניפוק מסמך מזויף או שימוש בו בדרך אחרת כאשר המשתמש במסמך יודע שהוא מזויף ;

3.1.5. סעיפים 422 עד 428 לחוק העונשין העוסקים בשידולי מרמה, רישום כוזב במסמכי תאגיד, עבירות מנהלים ועובדים בתאגיד, אי גילוי מידע ופרסום מטעה בידי נושא משרה בכיר בתאגיד, מרמה והפרת אמונים בתאגיד, העלמה במרמה, סחיטה בכוח וסחיטה באיומים.

3.2. עבירות לפי חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך") :

3.2.1. סעיף 52 לחוק ניירות ערך העוסק באיש פנים בחברה העושה שימוש במידע פנים ;

3.2.2. סעיף 52 לחוק ניירות ערך העוסק בשימוש במידע פנים שמקורו מאיש פנים ;

3.2.3. סעיף 53(א) לחוק ניירות ערך העוסק בהפרת הוראות העוסקות בפרסום תשקיף שיש בו פרט מטעה ;

3.2.4. סעיף 54 לחוק ניירות ערך העוסק בתרמית בניירות ערך (בגדר תרמית תיכלל כל פעולה שתכליתה להשפיע בצורה פסולה על המסחר).

4. בחמש (5) השנים שקדמו למועד הצהרה זו, לא הורשעתי:

4.1. בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים.

4.2. בעבירה אחרת שבית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב למשך התקופה שקבע בית המשפט בהחלטתו כאמור.

בסעיף זה "חברת אגרות חוב" - חברה שאגרות חוב שלה רשומות למסחר בבורסה או שהוצעו לציבור על-פי תשקיף כמשמעותו בחוק ניירות ערך, או שהוצעו לציבור מחוץ לישראל על-פי מסמך הצעה לציבור הנדרש לפי הדין מחוץ לישראל, ומוחזקות בידי הציבור.

5. בהתאם לחובת הגילוי הקבועה בסעיף 225 לחוק החברות, אני מצהיר כי ועדת האכיפה המנהלית שמונתה לפי סעיף 52(לבא) לחוק ניירות ערך, לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.

בסעיף זה "אמצעי אכיפה", "ועדת האכיפה המנהלית" – כהגדרתם בסעיף 225 לחוק החברות.

6. מעולם לא הוכרזתי כפושט/ת רגל ואינני קטיף/ה או פסול/ת דין. לא ניתן לגביי צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018.

7. למיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדין בקשר למינויי או לכהונתי כדירקטור/ית בלתי תלויה בחברה.

8. הריני מתחייב/ת כי אם וככל שיחול שינוי כלשהו באיזו מהצהרותיי דלעיל או ככל ואיזה מהתנאים האמורים בהצהרתי לעיל יחדל מלהתקיים, אודיע על כך לחברה באופן מיידי, והנני מודעת/ת כי כהונתי כדירקטור/ית בלתי תלויה בחברה תפקע במועד מתן ההודעה כאמור.

9. ידוע לי כי החברה הסתמכה על האמור בהצהרתי זו בעת אישור כהונתי בחברה, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה, תהיה פתוחה לעיונו של כל אדם ותדווח על-ידי החברה בהתאם להוראות כל דין.

10. הריני מאשר/ת את הסכמתי לכהן כדירקטור/ית בלתי תלויה בחברה.

11. זהו שמי, זו חתימתי ותוכן הצהרתי זו אמת.


חתימה

24.3.24
תאריך

הנדון: הצהרת מועמדות לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית

בהתאם לאמור בסעיף 224 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") ובהתאם לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005, אני התתוס/ה מטה, ויקטור תשובה, נושאת ת"ז שמספרה 027264803, המועמדת לכהן כדירקטור/ית בחברה, מצהירה/ה בזאת כדלקמן:

1. ידוע לי כי החברה הינה חברה ציבורית, אשר ניירות הערך שלה רשומים למסחר בבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ.
2. ידוע לי כי לפי הוראות חוק החברות, עלי למסור הצהרה זו על מנת שתוזמן אסיפה כללית של בעלי המניות בחברה ועל מנת שהאסיפה הכללית תהיה רשאית למנות אותי כדירקטור/ית בחברה.
3. הנני בעלת יכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור/ית בחברה, בין היתר, בשים לב לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, כמתחייב בהתאם להוראות חוק החברות. השכלתי, כישורי וניסיוני המקצועי בעבר ובהווה מעניקים לי את הכישורים המקצועיים לשם ביצוע תפקידי כדירקטור/ית בחברה, בין היתר, כמפורט להלן:
 - 3.1. השכלה:

שם המוסד האקדמי	תחום	תואר/ תעודה מקצועית
אוניברסיטת תל אביב	משפטים	תואר ראשון במשפטים

3.2. עיסוקים עיקריים בחמש השנים האחרונות (לרבות כהונה כדירקטור/ית):

מקום העבודה	תפקיד	שנים
משרד ויקטור תשובה ושות'	בעלים	2001-היום

2. הנני מצהירה/ה כי הפרטים אודות השכלתי וניסיוני המפורטים בקורות חיי ובמסמכים ובתעודות המצורפים אליהם, אותם העברתי לחברה עובר למועד תחילת כהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים, אמיתיים ומדויקים.

3. הנני בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית / כשירות מקצועית כמשמעות מונח זה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005, בהתבסס על השכלתי וניסיוני התעסוקתי המפורטים לעיל.
4. לא הורשעתי ב-5 השנים שקדמו למועד הצהרה זו בפסק דין באילו מן העבירות המפורטות להלן:
- 4.1. עבירות על פי חוק העונשין, התשל"ז-1977 ("חוק העונשין"):
- 4.1.1. סעיפים 290 עד 297 לחוק העונשין העוסקים בעבירות שוחד;
- 4.1.2. סעיף 392 לחוק העונשין הדין בגניבה בידי מנהל;
- 4.1.3. סעיף 415 לחוק העונשין העוסק בקבלת דבר מה במרמה;
- 4.1.4. סעיפים 418 עד 420 לחוק העונשין העוסקים בזיוף מסמך וכן הגשת או ניפוק מסמך מזויף או שימוש בו בדרך אחרת כאשר המשתמש במסמך יודע שהוא מזויף;
- 4.1.5. סעיפים 422 עד 428 לחוק העונשין העוסקים בשידולי מרמה, רישום כוזב במסמכי תאגיד, עבירות מנהלים ועובדים בתאגיד, אי גילוי מידע ופרסום מטעה בידי נושא משרה בכיר בתאגיד, מרמה והפרת אמונים בתאגיד, העלמה במרמה, סחיטה בכוח וסחיטה באיומים.
- 4.2. עבירות לפי חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"):
- 4.2.1. סעיף 52 לחוק ניירות ערך העוסק באיש פנים בחברה העושה שימוש במידע פנים;
- 4.2.2. סעיף 52 לחוק ניירות ערך העוסק בשימוש במידע פנים שמקורו מאיש פנים;
- 4.2.3. סעיף 53(א) לחוק ניירות ערך העוסק בהפרת הוראות העוסקות בפרסום תשקיף שיש בו פרט מטעה;
- 4.2.4. סעיף 54 לחוק ניירות ערך העוסק בתרמית בניירות ערך (בגדר תרמית תיכלל כל פעולה שתכליתה להשפיע בצורה פסולה על המסחר).
5. ב-5 השנים שקדמו למועד הצהרה זו, לא הורשעתי:
- 5.1. בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים.
- 5.2. בעבירה אחרת שבית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.
6. בהתאם לחובת הגילוי הקבועה בסעיף 225 לחוק החברות, אני מצהירה כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית.
- בסעיף זה "אמצעי אכיפה", "ועדת האכיפה המנהלית" – כהגדרתם בסעיף 225 לחוק החברות.
7. מעולם לא הוכרזתי כפושט/ת רגל ואינני קטיף/ה או פסול/ת דין. לא ניתן לגביי צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018.
8. למיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדין בקשר למינוי או לכהונתי כדירקטור/ית בחברה.
9. הריני מתחייב/ת כי אם וככל שיחול שינוי כלשהו באיזו מהצהרותיי דלעיל או ככל ואיזה מהתנאים האמורים בהצהרתי לעיל יחדל מלהתקיים, אודיע על כך לחברה באופן מיידי.
10. ידוע לי כי החברה הסתמכה על האמור בהצהרתי זו בעת אישור כהונתי בחברה, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה, תהיה פתוחה לעיונו של כל אדם ותדווח על-ידי החברה בהתאם להוראות כל דין.
11. הריני מאשר/ת את הסכמתי לכהן כדירקטור/ית בחברה.

12. ידוע לי כי בהתאם לסעיף 234 לחוק החברות, דירקטור שהפר את חובת הגילוי כאמור לעיל (לפי סעיפים 225, 227, 227(ב), 232, 232 או 245 לחוק החברות), יראו אותו כמי שהפר את חובת האמונים לחברה.

הנני מצהיר/ה כי זהו שמי, זו חתימתי, ותוכן תצהירי לעיל אמת.

חתימה

יניב יען
שם

25.3.2024
תאריך
25.3.2024

הנדון: הצהרת מועמד/ת לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית

בהתאם לאמור בסעיף 224 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") ובהתאם לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005, אני החתום/ה מטה, נתן אבישר, נושא/ת ת"ז שמספרה 059158865, המועמד/ת לכהן כדירקטור/ית בחברה, מצהיר/ה בזאת כדלקמן:

1. ידוע לי כי החברה הינה חברה ציבורית, אשר ניירות הערך שלה רשומים למסחר בבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ.
2. ידוע לי כי לפי הוראות חוק החברות, עלי למסור הצהרה זו על מנת שתוזמן אסיפה כללית של בעלי המניות בחברה ועל מנת שהאסיפה הכללית תהיה רשאית למנות אותי כדירקטור/ית בחברה.
3. הנני בעלת יכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור/ית בחברה, בין היתר, בשים לב לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, כמתחייב בהתאם להוראות חוק החברות. השכלתי, כישורי וניסיוני המקצועי בעבר ובהווה מעניקים לי את הכישורים המקצועיים לשם ביצוע תפקידי כדירקטור/ית בחברה, בין היתר, כמפורט להלן:

3.1. השכלה:

שם המוסד האקדמי	תחום	תואר/ תעודה מקצועית
אוניברסיטת תל אביב	כלכלה וחשבונאות	תואר
אוניברסיטת תל אביב	משפטים	תואר

3.2. עיסוקים עיקריים בחמש השנים האחרונות (לרבות כהונה כדירקטור/ית):

מקום העבודה	תפקיד	שנים
AGA Holdings LLC	מנכ"ל	2012 עד היום
Panda Home LTD	דירקטור	2018 עד היום
Solace Sleep LTD	דירקטור	2018 עד היום
VIZO LTD	דירקטור	2022 עד היום
NAP GA LLC	דירקטור	2018 עד 2022
Exensy LTD	דירקטור	2018 עד היום
Tor Gaming LTD	דירקטור	2019 עד היום
Elbit vision Systems LTD	דירקטור	2013-2018

2. הנני מצהירה כי הפרטים אודות השכלתי וניסיוני המפורטים בקורות חיי ובמסמכים ובתעודות המצורפים אליהם, אותם העברתי לחברה עובר למועד תחילת כהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים, אמיתיים ומדויקים.
3. הנני בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית וכשירות מקצועית כמשמעות מונח זה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005, בהתבסס על השכלתי וניסיוני התעסוקתי המפורטים לעיל.
4. לא הורשעתי ב-5 השנים שקדמו למועד הצהרה זו בפסק דין באילו מן העבירות המפורטות להלן:
- 4.1. עבירות על פי חוק העונשין, התשל"ז-1977 ("חוק העונשין"):
- 4.1.1. סעיפים 290 עד 297 לחוק העונשין העוסקים בעבירות שוחד;
- 4.1.2. סעיף 392 לחוק העונשין הדין בגניבה בידי מנהל;
- 4.1.3. סעיף 415 לחוק העונשין העוסק בקבלת דבר מה במרמה;
- 4.1.4. סעיפים 418 עד 420 לחוק העונשין העוסקים בזיוף מסמך וכן הגשת או ניפוק מסמך מזויף או שימוש בו בדרך אחרת כאשר המשתמש במסמך יודע שהוא מזויף;
- 4.1.5. סעיפים 422 עד 428 לחוק העונשין העוסקים בשידולי מרמה, רישום כוזב במסמכי תאגיד, עבירות מנהלים ועובדים בתאגיד, אי גילוי מידע ופרסום מטעה בידי נושא משרה בכיר בתאגיד, מרמה והפרת אמונים בתאגיד, העלמה במרמה, סחיטה בכוח וסחיטה באיומים.
- 4.2. עבירות לפי חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"):
- 4.2.1. סעיף 52 לחוק ניירות ערך העוסק באיש פנים בחברה העושה שימוש במידע פנים;
- 4.2.2. סעיף 52 לחוק ניירות ערך העוסק בשימוש במידע פנים שמקורו מאיש פנים;
- 4.2.3. סעיף 53(א) לחוק ניירות ערך העוסק בהפרת הוראות העוסקות בפרסום תשקיף שיש בו פרט מטעה;
- 4.2.4. סעיף 54 לחוק ניירות ערך העוסק בתרמית בניירות ערך (בגדר תרמית תיכלל כל פעולה שתכליתה להשפיע בצורה פסולה על המסחר).
5. ב-5 השנים שקדמו למועד הצהרה זו, לא הורשעתי:
- 5.1. בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים.
- 5.2. בעבירה אחרת שבית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.
6. בהתאם לחובת הגילוי הקבועה בסעיף 225 לחוק החברות, אני מצהירה כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית.
- בסעיף זה "אמצעי אכיפה", "ועדת האכיפה המנהלית" – כהגדרתם בסעיף 225 לחוק החברות.
7. מעולם לא הוכרזתי כפושטת רגל ואינני קטיף/ה או פסולת דין. לא ניתן לגביי צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018.
8. למיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדין בקשר למינויי או לכהונתי כדירקטור/ית בחברה.
9. הריני מתחייבת כי אם וככל שיחול שינוי כלשהו באיזו מהצהרותיי דלעיל או ככל ואיזה מהתנאים האמורים בהצהרתי לעיל יחדל מלהתקיים, אודיע על כך לחברה באופן מיידי.

10. ידוע לי כי החברה הסתמכה על האמור בהצהרתי זו בעת אישור כהונתי בחברה, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה, תהיה פתוחה לעיונו של כל אדם ותדווח על-ידי החברה בהתאם להוראות כל דין.

11. הריני מאשר/ת את הסכמתי לכהן כדירקטור/ית בחברה.

12. ידוע לי כי בהתאם לסעיף 234 לחוק החברות, דירקטור שהפר את חובת הגילוי כאמור לעיל (לפי סעיפים 225, 227, 227(ב), 232, 232 או 245 לחוק החברות), יראו אותו כמי שהפר את חובת האמונים לחברה.

הנני מצהיר/ה כי זהו שמי, זו חתימתי, ותוכן תצהירי לעיל אמת.

NATAN

חתימה

נתן אבחשר

שם

מרץ 24, 2024

תאריך