

עמיעד מערכות מים בע"מ ("החברה")

23 במאי 2022

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
www.maya.tase.co.il

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.magna.isa.gov.il

הנדון: זימון אסיפה שנתית ומיוחדת של החברה

בהתאם לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לתקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס – 2000 ("תקנות הצעה פרטית") לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2006 ותקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, ניתנת בזאת הודעה בדבר זימון אסיפה שנתית ומיוחדת של בעלי מניות החברה ("האסיפה הכללית"), אשר תתכנס ביום א', 3 ביולי 2022, בשעה 11:00, במשרדי החברה בקיבוץ עמיעד.

1. הנושאים אשר על סדר היום ותמצית/פירוט בדבר ההחלטות המוצעות

1.1. דיון בדוח התקופתי. דיון בדוח התקופתי של החברה (לרבות הדוחות הכספיים ודוח הדייקטוריון) לשנה שנתיימה ביום 31 בדצמבר 2021, אשר פורסם על-ידי החברה ביום 22 במרץ 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-032506), אשר המידע האמור בו מובא בזה על דרך ההפניה ("הדוח התקופתי לשנת 2021").

1.2. מינוי רואה חשבון מבקר ושכר טרחתו. מוצע למנות מחדש את משרד PwC Israel (קסלמן וקסלמן, רוי"ח) לרואה חשבון המבקר של החברה ("משרד רואה חשבון המבקר") לתקופה שסיומה בתום האסיפה השנתית הבאה של החברה ולהסמיך את ועדת הביקורת ודייקטוריון החברה לקבוע את שכרו, בהתבסס, בין היתר, על הנימוקים והשיקולים המפורטים להלן:

- **מחויבות רואה חשבון המבקר לאיכות הביקורת** - הובטחה על ידי משרד רואה חשבון המבקר מחויבות לאיכות הביקורת והתשומות שיוקדשו לתהליך הביקורת של החברה, בהתייחס, בין היתר, למדיניות, לתהליכים ולנהלים המיושמים על ידי רואה חשבון המבקר לפיקוח ולבקרה על איכות הביקורת;
- **מומחיות צוות הביקורת** - מומחיותו, יכולותיו וכשירותו של משרד רואה חשבון המבקר תואמים את גודלה, היקף פעילותה ומורכבותה של החברה וכן סיכונים הגלומים בפעילותה - וזאת בשם לב לכך שמדובר במשרד שהינו מארבעת המשרדים הגדולים ביותר בישראל אשר הינו בעל ידע ומומחיות רבים בביקורת תאגידיים בענף התעשייה בו פועלת החברה.
- **שימוש בעבודת מומחים** - למשרד רואה חשבון המבקר יכולת נדרשת להשתמש, במקרים מתאימים, במומחים שונים המועסקים על ידו באופן שיש לו לסייע להגברת איכות הביקורת בנושאים מיוחדים.
- **הבנת תחום הפעילות ויכולת משרד רואה חשבון המבקר לזהות את הסיכונים והנושאים המהותיים והמענה שיתן להם במסגרת הביקורת** - הנהלת החברה בחנה את יכולתו של משרד רואה חשבון המבקר להבין את תחום הפעילות של החברה ולזהות סיכונים ונושאים מהותיים במסגרת הביקורת והגיעה לכלל מסקנה, כי למשרד רואה חשבון המבקר הבנה מעמיקה לגבי תחומי הפעילות של החברה לרבות הסיכונים המרכזיים של החברה וכי ביכולתו, במסגרת עבודת הביקורת, ליתן מענה ראוי ונאות לסיכונים ולנושאים כאמור, כגון, טיפול באומדנים משמעותיים, נאותות בחירת המדיניות החשבונאית, עסקאות מהותיות, בחינת מצב פיננסי ושינויים בתקינה חשבונאית אשר צפויים להשפיע באופן מהותי על הדוחות הכספיים.

- **מחלקה מקצועית מובילה בתחומי ניירות ערך ובכלל בישראל** - למשרד רואה החשבון המבקר מחלקה מקצועית מובילה בישראל בתחומי ניירות ערך אשר יש באפשרותה לתרום לחברה לפתרון סוגיות חשבונאיות מורכבות, אם וככל יידרש.

- **בחינת ההלימה בין היקף עבודתו של הרואה החשבון המבקר לשכר הטרחה המוצע** - הנהלת החברה בחנה נתונים השוואתיים בדבר שכר הטרחה של רואה החשבון המבקר בחברות דומות והגיעה לכלל מסקנה כי קיימת הלימה בין שכר הטרחה המבוקש לבין היקף עבודת רואה החשבון המבקר וזאת בין היתר נוכח היקף ומורכבות הפעילות של החברה, האזורים בהם היא פועלת ומאפייניהם, שימוש באומדנים, כמות הדוחות הכספיים ומעבר החברה לדיווח במתכונת רבעונית.

- **בחינת אי תלות של משרד רואה החשבון המבקר** - הואיל ושמירה על אי תלותו של רואה החשבון המבקר הכרחית לשם שמירה על אמינות חוות הדעת של רואה החשבון המבקר, החברה ביררה מול משרד רואה החשבון המבקר את אי תלותו וביררה מולו את המדיניות והתהליכים המיושמים על ידו בפועל על מנת לוודא שמירה על כללי אי התלות.

1.3 **מינוי מחדש של הדירקטורים המכהנים**. מוצע למנות מחדש את הדירקטורים המכהנים בדירקטוריון החברה, שאינם דירקטורים חיצוניים, קרי, ה"ה יריב אבישר, ישי דויד, לילך אשר - טופילסקי, עודד רוזן ורן שחור (יחדיו - "הדירקטורים המכהנים"), לתקופת כהונה נוספת עד לתום האסיפה השנתית הבאה של החברה.

לפרטים אודות הדירקטורים המכהנים, בהתאם לתקנה 26 לתקנות הדוחות, ראו פרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2021. למיטב ידיעת החברה, לא חלו שינויים בפרטים אלו. הדירקטורים מסרו הצהרות בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות ואשר העתקים מהן מצורפים לדוח זה **בנספח א'**.

לפרטים בדבר תנאי כהונתו של מר אבישר, יו"ר הדירקטוריון, ראו תקנה 21ב'1 בפרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2021.

הדירקטורים המכהנים (למעט מר אבישר) זכאים לגמול שנתי וגמול השתתפות (גמול דירקטורים) בהתאם להחלטת אסיפה כללית מיום 2 בספטמבר 2014. בשים לב לאמור, תנאי התגמול של: (א) ה"ה ישי דויד ולילך אשר - טופילסקי אושרו באסיפה הכללית של החברה ביום 2 באפריל 2020 (לאחר קבלת אישורי ועדת התגמול והדירקטוריון) לתקופה של שלוש שנים בתוקף מיום 2 באפריל 2020; ו- (ב) מר עודד רוזן הינם כמפורט בדוח שמפרסמת החברה בד בבד עם דוח מידי זה בהתאם לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000.

כמו כן, כל הדירקטורים המכהנים זכאים להתחייבות לשיפוי ולפטור כמקובל בחברה ולהכללתם בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, והכל בהתאם למדיניות התגמול הנוכחית של החברה. לפרטים נוספים בקשר עם הסדרי השיפוי והביטוח, ראו תקנה 29א לפרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2021.

הצבעה לגבי אישור מינויו של כל אחד מהדירקטורים המכהנים תעשה בנפרד.

1.4 **אישור תשלום מענק שנתי למנכ"ל החברה, מר דורי יבזורי ("מר יבזורי") בגין שנת 2021**. מוצע לאשר למר יבזורי תשלום מענק שנתי בגין שנת 2021 והכל כמפורט בסעיף 2.2 לדוח זה.

1.5 **עדכון תנאי העסקה וכהונה למנכ"ל החברה, מר דורי יבזורי**. מוצע לעדכן את תנאי העסקה וכהונה של מנכ"ל החברה הכוללים עדכון נוסחת המענק השנתי (כמפורט בסעיף 2.3 לדוח זה) והקצאת 175,000 אופציות (לא רשומות למסחר) הניתנות למימוש ל-175,000 מניות רגילות (ללא ע.נ.) כל אחת של החברה (כמפורט בסעיף 2.4 לדוח זה).

1.6 **עדכון מדיניות התגמול של החברה**. מוצע לעדכן את מדיניות התגמול של החברה, תוך הוספת נוסחת מענק שנתי למנכ"ל החברה בלבד, בנוסח בשינוי מהדורה המצ"ב **כנספח ב'** (לעומת מדיניות הנוכחית של החברה אשר אושרה ביום 29 ביולי 2021), לדוח זה וזאת עד לתום תקופת מדיניות התגמול הנוכחית ("מדיניות התגמול העדכנית") והכל כמפורט בסעיף 3 לדוח זה.

2. פרטים נוספים בקשר נושאים 1.4 ו- 1.5 שעל סדר יומה של האסיפה הכללית - אישור תשלום מענק שנתי בגין שנת 2021, עדכון נוסחת המענק השנתי והקצאת אופציות

2.1. רקע כללי

2.1.1. מר יבזורי מכהן כמנכ"ל החברה החל מיום 1 בנובמבר 2016. בהתאם להסכם העסקתו זכאי מר יבזורי לשכר חודשי (ברוטו) בסך של 85 אלפי ש"ח בעבור היקף משרה מלאה (100%), בתוספת הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים מקובלים, הכוללים בין היתר, ימי הבראה, ימי חופשה, ימי מחלה, הפרשה לקרן השתלמות, רכב חברה לרבות השתתפות בהוצאות דלק והוצאות מקובלות בקשר עם הרכב, השתתפות בתשלום ארוחות, השתתפות בתשלום שנתי עבור ביגוד, מימון טלפון נייד וכן השתתפות בהוצאות מקובלות שהתרחשו בקשר עם תפקידו כמנכ"ל החברה. כמו כן, בנובמבר 2016 הוענקו למר יבזורי 125,000 אופציות הניתנות למימוש לעד 125,000 מניות רגילות של החברה, במחיר מימוש בסך של 1.266 ליש"ט כל אחת¹.

2.1.2. בנוסף, זכאי מר יבזורי למענק שנתי בכפוף לעמידתו ביעדים אשר נקבעים על ידי ועדת הביקורת (בשבתה כוועדת תגמול) ("ועדת התגמול") ודירקטוריון החברה בכפוף להוראות מדיניות התגמול של החברה.

2.1.3. העסקתו של מר יבזורי הינה לתקופה בלתי קצובה, כאשר כל אחד מהצדדים רשאי להביא את הסכם העסקה לידי סיום בהודעה מוקדמת בת שישה (6) חודשים. זאת ועוד, במסגרת הסכם ההעסקה התחייב מר יבזורי לסודיות, אי תחרות, איסור על שידול והמחאת קניין רוחני לחברה.

2.1.4. למעט עדכון נוסחת המענק השנתי והקצאת האופציות, כאמור בדוח זה, יתר תנאי הכהונה והעסקה של מר יבזורי בתפקידו כמנכ"ל החברה יותרו ללא כל שינוי.

2.2. אישור תשלום מענק שנתי בגין שנת 2021

2.2.1. בשים לב לאמור בסעיף 2.1.2 לדוח זה, ולצורך קבלת מענק שנתי בגין שנת 2021, נקבעו למר יבזורי בשיבות ועדת התגמול ודירקטוריון של החברה מתאריכים 9 בדצמבר 2020 ו- 10 בדצמבר 2020 תכנית יעדים ואשר בהינתן עמידה מלאה בתנאיה מזכה את מר יבזורי בסכום השווה למכפלת השכר החודשי בארבע: (א) עמידה ביעד של לפחות 95% מהכנסות החברה כפי שנקבעו בתקציבה של החברה לשנת 2021; (ב) עמידה של לפחות 90% מהרווח התפעולי של החברה כפי שנקבע בתקציבה של החברה לשנת 2021; (ג) עמידה ביעדים איכותיים ואישיים פרטניים ("תכנית היעדים לשנת 2021").

2.2.2. לנוכח עמידתו המלאה של מר יבזורי בתנאי תכנית היעדים לשנת 2021, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בתאריכים 17 במרץ 2022 ו- 21 במרץ 2022, בהתאמה (בכפוף לאישורה של האסיפה הכללית שזומנה במסגרת דוח זה) תשלום מענק שנתי בגין שנת 2021 למר יבזורי, בסך של 340,000 ש"ח. בשים לב לאמור, מובא תשלום המענק לשנת 2021 לאישורה של האסיפה הכללית המוזמנת בדוח זה, וזאת תוך עמידה מלאה בהוראות מדיניות התגמול של החברה.

2.3. עדכון נוסחת המענק השנתי למנכ"ל החברה, מר יבזורי

2.3.1. רקע כללי. עד כה, תשלום המענק השנתי למנכ"ל החברה, מר יבזורי הובא, מידי שנה, לאישור של ועדת התגמול, דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של החברה. בתאריכים 19 ו- 22 במאי 2022, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה (בכפוף לקבלת אישורה של האסיפה הכללית המוזמנת במסגרת דוח זה) עדכון לנוסחת המענק השנתי של מנכ"ל החברה, אשר יעמוד בתוקפו החל מתשלום מענק שנתי בגין שנת 2022 ובתנאים כמפורט להלן.

2.3.2. תקרת המענק שנתי. בכפוף להתקיימות התנאים המפורטים להלן, תקרת המענק הבסיסית תהא שווה למכפלת השכר החודשי (ברוטו) בארבע ("תקרת המענק הבסיסית"). עם זאת, תקרת המענק הבסיסית יכולה לגדול לינארית עד 150% מתקרת הבונוס הבסיסית כתלות וכנגזרת של עמידה ביעדים המדידים (הסכום כנגזרת של החישוב לעיל יוגדר להלן - "תקרת המענק המותאמת"), והכל כמפורט להלן.

¹ כתבי האופציה הוענקו למר יבזורי במועד בו החברה נסחרה בבורסה באנגליה ולכן מחיר המימוש נקבע בליש"ט. במועד המימוש (ככל שיממש מר יבזורי את כתבי האופציה) תבוצע המרה לשקלים.

2.3.3 **תכנית היעדים של מנכ"ל החברה תכלול שני רכיבים**: הראשון, תלוי עמידה ביעדים מדידים ("רכיב היעדים המדידים") והשני, תלוי בעמידה ביעדים אישיים/איכותיים שאינם בהכרח מדידים או הינם בשיקול דעת של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ("רכיב היעדים האישיים/שיקול הדעת").

2.3.4 **רכיב היעדים המדידים**: תכנית היעדים למנכ"ל החברה תכלול שני יעדים מדידים אשר ייגזרו מתקציב החברה כפי שיוצע על ידי יו"ר הדירקטוריון ויאושר על ידי דירקטוריון החברה מראש לכל שנה קלנדארית רלוונטית ("תקציב החברה המאושר") ואשר הינם: הכנסות החברה והרווח התפעולי של החברה ("היעדים המדידים") כמפורט להלן:

2.3.4.1 בכפוף להוראות מדיניות התגמול של החברה, יו"ר הדירקטוריון יציע, וועדת התגמול ודירקטוריון החברה יאשרו למנכ"ל החברה, מידי שנה, במועד אישור תכנית היעדים ליתר נושאי המשרה בחברה ("מועד אישור תכנית היעדים"): (א) תנאי סף לזכאות לתשלום המענק השנתי לכל יעד מדיד בגין עמידה באותו יעד מדיד אשר לכל הפחות יהא שיעור עמידה של 85% מהיעד המדיד הרלוונטי ("תנאי הסף הרלוונטי"); וכן (ב) משקולות לכל אחד מהיעדים המדידים של בין 20% לכל הפחות ו- 60% לכל היותר.

2.3.4.2 בגין רכיב היעדים המדידים, מנכ"ל החברה יהא זכאי למענק שנתי השווה לסכום מצטבר ביחס לכל יעד מדיד כמפורט להלן. בהתייחס לכל יעד מדיד יבוצע חישוב אריתמטי השווה למכפלת: (א) שיעור של 75% מתקרת המענק הבסיסית או המותאמת, לפי הענין; ב- (ב) שיעור המשקולת של אותו יעד מדיד רלוונטי; וב- (ג) שיעור העמידה בפועל באותו יעד מדיד רלוונטי - החל מתנאי הסף הרלוונטי ועד לכל היותר 150% של אותו יעד מדיד רלוונטי.

למניעת ספקות, סכום הזכאות של מנכ"ל החברה למענק שנתי בגין רכיב היעדים המדידים לא יעלה במצטבר בכל מקרה על שיעור של 75% מתקרת המענק הבסיסית או המותאמת, לפי הענין.

2.3.4.3 האמור בס"ק 2.3.4.2 לדוח זה (לרבות החישוב האריתמטי) יוצג ויאושר בוועדת התגמול ודירקטוריון החברה במועד אישור הדוחות השנתיים לשנה הרלוונטית לגביהם נבחנת העמידה ברכיב היעדים המדידים ("מועד אישור המענק").

2.3.5 **רכיב היעדים האישיים/שיקול הדעת**. במועד אישור תכנית היעדים, יו"ר הדירקטוריון יציע וועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר, לפי שיקול דעתם, מידי שנה למנכ"ל החברה, יעדים אישיים/איכותיים שונים או אחרים שאינם בהכרח מדידים, בהתאם לנסיבות וצרכי החברה, כפי שישתנו מעת לעת ("היעדים האישיים"), כמפורט להלן:

2.3.5.1 בגין רכיב שיקול הדעת, מנכ"ל החברה יהא זכאי למענק שנתי בסכום השווה למכפלת שיעור של 25% מתקרת המענק הבסיסית או המותאמת, לפי הענין ("מענק יעדים אישיים").

2.3.5.2 למרות האמור בס"ק 2.3.5.1 לדוח זה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים, במועד אישור המענק (היינו, מועד אישור הדוחות השנתיים לשנה הרלוונטית לגביהם גם תיבחן עמידה/אי עמידה בתכנית היעדים האישיים), לאשר למנכ"ל החברה "מענק בשיקול דעת" חלף או בנוסף לסכום מענק היעדים האישיים (המפורט בס"ק 2.3.5.1 לדוח זה), גם במקרה שמנכ"ל החברה עמד במלואו, חלק או לא עמד כלל בתכנית היעדים האישיים, בסכום (בין לבדו ובין ביחד עם סכום מענק היעדים האישיים), שאינו עולה על מכפלת השכר ברוטו בשלוש ("מענק בשיקול דעת"), והכל בכפוף לכך שבכל מקרה, התשלום הכולל למענק שנתי בגין הסכום המצטבר של רכיב היעדים המדידים ורכיב רכיב היעדים האישיים/שיקול הדעת, לא יעלה על תקרת המענק הבסיסית או המותאמת, לפי הענין.

תשלום המענק בשיקול דעת יכול אך לא חייב להתבסס, בין היתר, על תרומתו של מנכ"ל החברה לפעילות החברה או תוצאותיה לגבי אותה שנה רלוונטית ו/או בגין מאמצים ניכרים מצד מנכ"ל החברה, במסגרת ביצוע עסקה ו/או פעולה אחרת שלא נצפתה ונכללה במסגרת תכניות העבודה השנתיות של החברה ואשר יש בהם להשיא ערך לחברה ו/או למצבה העסקי ו/או בגין התמודדות עם נסיבות עסקיות, כלכליות, רגולטוריות אשר לא נצפו במסגרת תכניות העבודה השנתיות של החברה.

2.3.5.3. העמידה ביעדים האישיים (לרבות שיעור הביצוע/העמידה) ו/או תשלום מענק בשיקול דעת מלא (חלף או בנוסף למענק יעדים אישיים) גם במקרה של אי עמידה מלאה או חלקית ביעדים האישיים, לפי העניין, יובאו לאישור בוועדת התגמול והדירקטוריון במועד אישור הדוחות השנתיים לשנה הרלוונטית לגביהם נבחנת העמידה/ האי עמידה ביעדים אישיים אלה.

2.3.6. **תכנית יעדים למנכ"ל החברה לשנת 2022.** למען הדוגמא, בגין שנת 2022 אושרה למנכ"ל החברה, תכנית יעדים כדלקמן:

2.3.6.1. בהתייחס לרכיב היעדים המדידים: (1) משקולת של 40% לעמידה ביעד הכנסות החברה כפי שנקבע בתקציב החברה המאושר לשנת 2022; (2) משקולת של 60% לעמידה ביעד רווח תפעולי של החברה כפי שנקבע בתקציב החברה המאושר לשנת 2022.

2.3.6.2. בהתייחס לרכיב היעדים האישיים/שיקול הדעת, נקבעו מספר יעדים אישיים ובהם, יעדי צמיחה, פיתוח עסקי והוצאה לפועל של התכנית האסטרטגית.

2.4. תגמול הונו/הקצאת אופציות

2.4.1.1. כאמור בסעיף 2.1.1 לדוח זה, בנובמבר 2016 הוענקו למר יבזורי 125,000 אופציות הניתנות למימוש לעד 125,000 מניות רגילות של החברה. עם זאת, כחלק מתכנית תגמול ושימור הונית הכוללת הקצאת אופציות הניתנות למימוש למניות החברה שאימצה החברה למנהליה ולעובדיה של הקבוצה² ("תכנית האופציות") ובהתאם להוראות מדיניות התגמול הקיימת והעדכנית של החברה, ביום 22 במאי 2022 ("מועד הענקה") דן ואישר דירקטוריון החברה, בהתבסס על המלצת ועדת התגמול מיום 19 במאי 2022, בד בבד עם אישור כתבי אופציות לנושאי משרה אחרים בחברה, גם הענקת 175,000 כתבי אופציות לא סחירים נוספים ("האופציות") למר יבזורי בכפוף לאישור האסיפה הכללית המזומנת לפי דוח זה. להלן עיקרי תנאי האופציות המוצעות למר יבזורי:

2.4.1. **כמות האופציות המוצעות.** 175,000 האופציות תהיינה ניתנות למימוש ל- 175,000 מניות רגילות ללא ערך נקוב של החברה, כך שתהווה לאחר הקצאתן שיעורים מההון המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה ובדילול מלא, הכל כמפורט ב**נספח ד'** המצ"ב לדוח זה.

2.4.2. **מחיר המימוש.** מחיר המימוש של כל אופציה הינו 15.617 ש"ח. מחיר המימוש ישולם על ידי מר יבזורי במועד המימוש, בדרך של מימוש חלק או כל כמות האופציות אשר מועד הקנייתן הגיע באמצעות מנגנון מימוש אופציות כמפורט ב**נספח ג'** לדוח זה.

2.4.3. **מועדי הבשלת האופציות.** בכפוף להמשך העסקתו של מר יבזורי בחברה, האופציות יבשילו בארבע מנות, על פני תקופה של 4 שנים ממועד ההענקה כדלקמן: 43,750 אופציות יבשילו בחלוף שנה ממועד ההענקה; 43,750 אופציות יבשילו בחלוף שנתיים ממועד ההענקה; 43,750 אופציות יבשילו בחלוף שלוש שנים ממועד ההענקה; ו- 43,750 אופציות יבשילו בחלוף ארבע שנים ממועד ההענקה.

2.4.4. **השווי ההוגן של האופציות.**

2.4.4.1. במסגרת מדיניות התגמול של החברה (הקיימת והעדכנית) נקבע כי השווי הכלכלי של התגמול ההוני שיוקצה למר יבזורי לא יעלה על 1,020 אלפי ש"ח לכל שנת הבשלה (על בסיס לינארי). עד כה, כאמור לעיל הוקצו למר יבזורי אופציות בשווי כלכלי כולל של 41,009 ש"ח ובחלוקה לינארית על פני ארבע שנים בשווי של 10,252 ₪ לשנה.

2.4.4.2. השווי ההוגן של האופציות המוקצות למר יבזורי, במסגרת דוח זימון זה, חושב על פי מודל בלק אנד שולדס ומסתכם בסך של 813 אלפי ש"ח ובחלוקה לינארית על פני ארבע שנים בשווי של 203 אלפי ש"ח לשנה³. חישוב השווי כאמור לפי המודל נעשה

² לפרטים נוספים אודות תכנית האופציות, ראו האמור בביאור 13 בדוחות הכספיים השנתיים של החברה לשנת 2021 ואשר כוללים בדוח התקופתי לשנת 2021. בסמוך לפרסום דוח זה, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הענקת סך כולל של 310,000 אופציות לנושא משרה ועובדים אחרים נוספים המהווים 0.99% מהונה המונפק ו- 0.99% מזכויות ההצבעה בחברה, בדילול מלא.

³ יובהר כי סכום זה אינו בהכרח זהה לסכומי רישום ההוצאה בדוחות הכספיים על פי כללי החשבונאות המקובלים.

בהתבסס על ההנחות הבאות: נכס בסיס – 13.77 ש"ח, נכון ליום 19 במאי 2022; מחיר מימוש – 15.617 ש"ח; סטיית תקן – 42%; ריבית חסרת סיכון – 1.6%; תקופת מימוש – 4 שנים ממועד ההענקה.

בהתאם להנחות לעיל, שווי הוגן כל אופציה במוצע בקירוב הוא 4.2 ש"ח. לפרטים נוספים אודות תנאי האופציות, ראו **נספח ג'** לדוח זה.

2.5 גילוי טבלאי

2.5.1 לפרטים בדבר סך התשלומים ששולמו למר יבזורי בשנת 2020 (במונחי עלות לחברה), ראו האמור בפרק 8 לתשקיף החברה נושא תאריך מיום 13 באוגוסט 2021, מס' אסמכתא 2021-01-064633, אשר האמור בו מובא על דרך ההפניה ("**פרק 8 לתשקיף החברה**").

לפרטים בדבר סך התשלומים ששולמו למר יבזורי בשנת 2021 (במונחי עלות לחברה), ראו האמור בתקנה 21 בפרק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2021.

2.5.2 להלן פרטים נוספים לפי התוספת השישית לתקנות הדוחות, אודות הגמול השנתי שהיה משולם למר יבזורי, בגין שנת 2022, במונחי עלות (באלפי דולר)⁴ בהנחה שהשינויים המוצעים בתנאי העסקה נושא דוח זימון זה יאושרו על ידי האסיפה הכללית (ובכלל זה בהנחה כי היא זכאי למלוא תקרת המענק השנתי המותאמת ולתוספת רכיב התגמול ההונני):

סה"כ	תגמולים אחרים	תגמולים בעבור שירותים				פרטי מקבל התגמולים				
		דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות ⁽²⁾	מענק ⁽⁴⁾	שכר ⁽³⁾	שיעור בהון	היקף משרה	תפקיד	שם	שנה
	ריבית דמי שכירות אחר	דמי ייעוץ עמלה אחר								
595	-	-	31	156	408	(2)	100%	מנכ"ל ⁽¹⁾	דורי יבזורי	2022

(1) מר יבזורי חדל לכהן כדירקטור בחברה בחודש מאי 2020.

(2) לפרטים בדבר שיעורי האופציות המוצעות למר יבזורי בהונה המונפק והנפרע ראו האמור בסעיף 2.4.2 לדוח זה.

(3) רכיבי השכר כוללים: משכורת בסיס, הפרשות סוציאליות ונלוות, רכב וכל סכום שנוקף לשכר בשל מרכיב הטבה שיוענק למנכ"ל החברה, כמפורט בסעיף 2.1.1 לדוח זה.

(4) לצרכי הטבלה דלעיל, נלקחו בחשבון תשלומי מענק שנתי בסכום השווה למכפלת השכר ברוטו בשש, בהנחה של תשלום מלוא תקרת המענק המותאמת.

(5) כאמור בסעיף 2.1.1 לדוח זה, בנובמבר 2016 הוקצו למר יבזורי 125,000 אופציות הניתנות למימוש לעד 125,000 מניות רגילות של החברה. בנוסף, לפרטים אודות שווי התגמול ההונני המוצע במסגרת דוח זימון זה ראו האמור בסעיף 2.4 לדוח זה. על פי כללי החשבונאות המקובלים, סכום ההוצאה שירשם בדוחות הכספיים בגין הקצאתן של 175,000 האופציות המוצעות במסגרת דוח זימון זה מסתכם לסך של 60, 56, 64, 68 בשנה הראשונה, השנייה, השלישית והרביעית, בהתאמה. עם זאת, שווי התגמול ההונני השנתי מוצג בטבלה לעיל על בסיס לינארי. יצוין כי התקרה השנתית בגין רכיב התגמול ההונני בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה הקיימת והעדכנית אינה עולה בכל מקרה על סכום של 408 אלפי דולר (המבטא שכר שנתי במונחי עלות מעביד) לכל שנת הבשלה (על בסיס חלוקה לינארית).

2.5.3 נימוקי ושיקולי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה:

2.5.3.1 **שביעות רצון רבה מפועלו של מר יבזורי ומתרומתו לחברה.** חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הביעו שביעות רצון רבה מפועלו של מר יבזורי כמנכ"ל החברה ומתרומתו הייחודית לאורך שנות תפקידו וזאת, בין היתר, בשים לב, לתקופה המאתגרת שהחברה חווה וחוותה, בשנתיים האחרונות, ומצב המשק והשווקים, בישראל ובעולם, בין היתר, לנוכח מגיפת הקורונה.

⁴ הנתונים מוצגים בדולר בהתאם למטבע הדיווח של החברה, לפי שער המרה של 3.25 ש"ח לדולר אחד.

2.5.3.2 הובלה ויישום תוכניות עבודה ותוכניות אסטרטגיות אשר יש בהן לתרום לשיפור בתוצאות החברה. לדעת חברי וועדת התגמול ודירקטוריון החברה, למר יבזורי כמנכ"ל החברה השפעה וחשיבות רבה בבנייה, הובלה ויישום תוכניות עבודה, תוכניות אסטרטגיות, קליטת נושאי משרה ומנהלים חדשים לצורך הוצאה אל הפועל של מהלכים ניהוליים, שיווקיים ותפעוליים אשר מובילים לשינוי ויש בהם לתרום לשיפור בתוצאות פעילותה של החברה (בטווחים הבינוני והארוך) והכל תוך שמירה על מיצובה, מיתוגה ונתחי השוק של החברה בהתחשב בסביבתה העסקית והתחרותית ובמצב השווקים. האמור מקבל משנה חשיבות לנוכח היכרותו של מר יבזורי את ענייני החברה, מעורבותו בעסקיה תוך תרומתו הרבה להשגת יעדי החברה.

2.5.3.3 עדכון נוסחת המענק השנתי והקצאת האופציות הינם לטובת החברה, ראויים והוגנים לצורך שימורו של מנכ"ל החברה לטווח הארוך. חברי וועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי עדכון נוסחת המענק השנתי והקצאת האופציות הינם לטובת החברה, ראויים והוגנים בשים לב לכישוריו וניסיונו העסקי והמקצועי רב השנים, מומחיותו, השכלתו, הוותק שלו, תפקידו, תחומי אחריותו וכן יכולתו של מר יבזורי לתרום משמעותית לפיתוח פעילותה של החברה ולהשאת רווחיה וזאת באמצעות חיזוק אלמנטים מתמרצים ארוכי טווח, לקראת פעולות שהחברה נקטה ושכיוונתה לנקוט להרחבת פעילותה ואשר עולים בקנה אחד עם יעדי, צרכי ומטרות החברה, בפרט נוכח האתגרים הרובצים לפתחה של החברה. זאת ועוד, התגמול המוצע יוצר איזון ראוי בין הצורך בקידום יעדיה של החברה לבין הצורך בהתחשבות בסיכונים הנלווים לפעילותה ועמידה בהוראות הדין.

2.5.3.4 עדכון נוסחת המענק השנתי והקצאת האופציות עולים בקנה אחד עם הוראות מדיניות התגמול הקיימת והעדכנית. עדכון נוסחת המענק השנתי הקצאת האופציות הנוספות עולים בקנה אחד ותואמת באופן מלא את הוראות מדיניות התגמול הקיימת והעדכנית (ככל שתאושר) של החברה (לרבות תקרת הרכיב המשתנה והשווי הכלכלי של התגמול ההוני הקבועה בה) שנועדה, בין היתר, לעודד ולשמר נושאי משרה בחברה וכן לתגמלם על תרומתם ופועלם להשגת יעדי החברה וקידומה וכן הוצאה אל הפועל את תוכניותיה האסטרטגיות של החברה.

2.5.3.5 התנאים שנקבעו בנוסחת המענק השנתי העדכני הינם נאותים וסבירים. חברי וועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ראו בנוסחת המענק השנתי, אשר נגזרת מרכיב יעדים מדידים (עם שני קריטריונים אשר הינם פועל יוצא של ביצועי ותוצאות פעילותה של החברה תוך קביעת טווחי משקולות ביניהם) ורכיב יעדים אישיים/בשיקול דעת כסבירים והוגנים בנסיבות העניין, וקבעו כי הקריטריונים שנקבעו לצורך קבלת המענק השנתי, כמו גם תקרת המענק השנתי, הינם נאותים וסבירים ומשרתים את יעדי החברה, מטרותיה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח באופן המגביר את נאותות ומידתיות התגמול לו זכאי מנכ"ל החברה.

2.5.3.6 נתונים השוואתיים. חברי וועדת התגמול ודירקטוריון החברה התבססו לצורך קבלת החלטתם על נתונים השוואתיים שהוכנו על ידי גורם חיצוני מומחה בתגמול נושאי משרה לגבי רמות התגמול המקובלות לתפקיד מנכ"ל החברה (ביחס לחברות ציבוריות להן מאפיינים דומים למאפייני החברה והפועלות בתחומים דומים לחברה). בהתבסס על נתונים השוואתיים כאמור, נקבע כי תנאי הכהונה הינם סבירים וראויים ביחס לבעלי תפקידים דומים בחברות מקבילות בשים לב לתחומי פעילותה והיקפי פעילותה של החברה.

לאור האמור לעיל מצאו וועדת ועדת תגמול ודירקטוריון החברה כי עדכון נוסחת המענק השנתי והקצאת האופציות (כחלק מעדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל החברה) המובאים לאישור האסיפה הכללית, הינם הוגנים, סבירים ואינם חורגים מהמקובל, והכל בשים לב לגודלה של החברה, להיקף פעילותה וכן לנוכח מדיניות התגמול הקיימת והעדכנית.

3. פרטים נוספים בקשר עם נושא מס' 1.6 שעל סדר יומה של האסיפה הכללית - עדכון מדיניות התגמול תוך עדכון נוסחת המענק השנתי למנכ"ל החברה, בלבד.

3.1. רקע כללי

3.1.1. מדיניות התגמול הקיימת של החברה אושרה לאחר שנדונו השיקולים, העקרונות ואמות המידה שנקבעו בחוק החברות ובתוספות לו על ידי ועדת התגמול (ביום 27 במאי 2021), דירקטוריון החברה (ביום 31 במאי 2021) והאסיפה הכללית (ביום 29 ביולי 2021) ובהתאם לרוב הקבוע בסעיף 267א לחוק החברות, עובר לרישומם למסחר, לראשונה, של ניירות הערך של החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ⁵, לתקופה של 5 שנים (בהתאמה - "מדיניות התגמול הנוכחית" ו- "תום תקופת מדיניות התגמול הנוכחית").

3.1.2. נכון למועד דוח זה ומאז אימוצה של מדיניות התגמול הנוכחית, תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה בחברה (לרבות בהתייחס לתקרות הקבועות בה, ליחסים בין הרכיבים וליחס בין תגמול נושאי המשרה לשכרם הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה) היו והינם בהתאם למדיניות התגמול הנוכחית.

3.2. תמצית ההחלטה המוצעת והפירוט אודות השינוי המוצע במדיניות התגמול הנוכחית.

מוצע לעדכן את מדיניות התגמול הנוכחית, בהתאם לנוסח המצ"ב **כנספח ב'** לדוח זה (בשינוי מהדורה לעומת מדיניות הקיימת של החברה אשר אושרה ביום 29 ביולי 2021, וזאת עד לתום תקופת מדיניות התגמול הנוכחית) תוך עדכונה והתאמתה אך ורק לנוסחת מענק שנתי למנכ"ל החברה, אשר מובא פרטנית לאישור במסגרת דוח זה, בהתייחס למנכ"ל החברה המכהן, כמפורט בסעיף 2.3 לדוח זה ואשר עולה בקנה אחד עם העקרונות הקבועים במדיניות התגמול הנוכחית.

עם זאת, ככל שלא תאושר מדיניות התגמול העדכנית על ידי האסיפה הכללית של החברה המוזמנת בדוח זה, מדיניות התגמול הנוכחית של החברה תוסיף לחול, לכל דבר וענין, עד למועד סיומה המקורי, ביום 29 ביולי 2026, והכל אלא אם תתקבל החלטת אחרת בכפוף לכל דין.

3.3. עיקרי השיקולים המנחים והנימוקים לאישור מדיניות התגמול העדכנית כפי שנדונו בוועדת תגמול ובדירקטוריון החברה:

גביב מדיניות התגמול העדכנית שקלו וועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בין היתר, את כל השיקולים המפורטים בסעיף 267ב לחוק החברות וכן בחנו והתייחסו לכל הנושאים המפורטים בתוספת הראשונה א' לחוק החברות. כמו כן, נשקלו מאפיינים ייחודיים לחברה והוצגו נתונים השוואתיים, והכל כמפורט להלן:

3.3.1. **השינוי היחיד במדיניות התגמול העדכנית הינו בנוסחת המענק השנתי למנכ"ל החברה.** השינוי היחיד המוצע במדיניות התגמול העדכנית מקורו ברצון לייצר גמישות במתכונת האישור של המענק השנתי למנכ"ל החברה, באופן שמצד אחד, תיווצר מערכת כללים ומסגרת נאותה ומידתית, בהתאם לדרישות הדין, לאישור תכנית יעדים למנכ"ל החברה, על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה ותשלום המענק השנתי בגין אותה שנה רלוונטית, לאחר קבלת אישורם של אורגנים אלה לאחר מכן, **ומצד שני**, לא יהיה עוד צורך, כל עוד פועלים במסגרת מדיניות התגמול ובמסגרת הכללים כאמור, לשלם את המענק השנתי בכפוף לאישורה של האסיפה הכללית, מידי שנה, כפי שנהגה החברה עד כה.

בהתאם, מוצע לאשר את מדיניות התגמול העדכנית, כאמור עם שינוי יחיד ובלבדי של עדכון נוסחת המענק השנתי למנכ"ל החברה (כמפורט בסעיף 2.3 לדוח זימון זה), והכל תוך התאמה מלאה להוראות מדיניות התגמול הנוכחית של החברה ובכלל זה סעיפי תקרת המענק השנתי. ויודגש, למעט המפורט לעיל, לא חלו כל שינויים נוספים במדיניות התגמול העדכנית לעומת מדיניות התגמול הנוכחית בחברה.

3.3.2. **קידום מטרות החברה תכניותיה ומדיניותה.** וועדת התגמול ודירקטוריון החברה סברו כי ההסדר המוצע במדיניות התגמול העדכנית בהתייחס לעדכון נוסחת המענק השנתי למנכ"ל החברה, במסגרת גבולות מדיניות התגמול הנוכחית, תואם את מטרות החברה, תכניות העבודה האסטרטגיות שלה ומדיניות בראייה ארוכת טווח. הסדר זה נקבעו בשים לב לגודלה של החברה ואופי פעילותה תוך ראיית צרכי החברה במטרה ליצור תמריץ ראוי ואטרקטיבי למנכ"ל החברה כמפורט בסעיף 2.5.3 לדוח זה.

3.3.3. **שמירה על מסגרת והיקפי התגמול הקיימים של כלל נושאי משרה בחברה.** אין במדיניות התגמול העדכנית כדי לגרוע ו/או לשנות מהוראותיהם של הסכמים ו/או הסדרים קיימים בין

⁵ לפרטים נוספים ראו האמור בפרק 8 לתשקיף החברה.

חברות הקבוצה לבין מי מבין נושאי המשרה בה (לרבות מנכ"ל החברה) בקשר עם תנאי כהונתם והעסקתם, והסכמים קיימים אלו ימשיכו לחול בהתאם לתנאיהם ללא שינוי, לכל דבר ועניין. בהתאם, אין במדיניות התגמול העדכנית כדי להוסיף באופן כלשהו סכומי תגמול נוספים על החברה והתאמת מדיניות התגמול העדכנית נעשית תוך שימור מלא של מסגרת והיקפי סכומי התגמול המשולמים בגין כהונתם של כלל נושאי המשרה בחברה, כפי ששולמו עד כה.

3.3.4. יצירת זיקה עם יעדי החברה ושימור בדרך של אלמנטים מתמרצים לטווח ארוך. מדיניות התגמול העדכנית יוצרת זיקה בין יעדי החברה לבין התגמול שישולם למנכ"ל ובכך יוצרת מערך תמריצים ראוי למנכ"ל, בהתחשב, בין היתר, בגודל החברה, מאפייני פעילותה העסקית וביעדים שהחברה שואפת להשיג מעת לעת. בכך למעשה מדיניות התגמול מתמרצת את המנכ"ל להשיא את התוצאות העסקיות של החברה ולהתמקד ביעדים שיקבעו על ידי הדירקטוריון. זאת ועוד, וועדת התגמול ודירקטוריון החברה רואים חשיבות עליונה בשימור וחיזוק אלמנטים מתמרצים ארוכי טווח למנכ"ל החברה לקראת פעולות משמעותיות שהחברה נוקטת ובכוונתה להמשיך לנקוט להרחבת פעילותה והמהוות אתגר משמעותי וחשוב בתכניות העבודה ואסטרטגיות של החברה.

3.3.5. עליה בדרישות תפקידי נושאי המשרה לאור הסביבה העסקית. וועדת התגמול ודירקטוריון החברה נתנו דעתם על המאפיינים הייחודיים של הענף בו פועלת החברה והסביבה העסקית שלה, ובכלל זה תנאי התחרות העזה הקיימת בשוקי פעילותה. מאפיינים אלה הובילו לעלייה בדרישות תפקידי נושאי המשרה. לדעת חברי וועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מדיניות התגמול העדכנית, משקפת את הירתמותה של הנהלת החברה ויוצרת מדיניות תגמול נאותה ומידתית.

3.3.6. סיכום. נוכח האמור לעיל, בהתחשב במטרות החברה, תכניותיה ומדיניותה ארוכת הטווח, לקידום והשגת יעדיה והשאת רווחיה, סברו חברי וועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי התיקון המוצע למדיניות התגמול הנוכחית מוסיף לה ומשלים אותה באופן שמתגמל את מנכ"ל החברה באופן ראוי והוגן בעבור תרומתו והישגיו לחברה, תוך הגדרת מתחם שיקול דעת סביר, ראוי, מתווה דרך, הולם, הוגן ותואם את טובת החברה.

4. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור נושאים 1.4 - 1.6 (כולל שעל סדר יומה של האסיפה הכללית ועניינים האישי):

4.1. ועדת התגמול אישרה ביום 19 במאי 2022 את הנושאים המפורטים בסעיפים 1.4 - 1.6 (כולל) שעל סדר יומה של האסיפה הכללית, פה אחד. בישיבת ועדת התגמול נכחו והצביעו כל הדירקטורים המכהנים בוועדת התגמול, היינו ה"ה רוני פיין, אביטל רפאלי ורן שחור.

4.2. דירקטוריון החברה אישר ביום 22 במאי 2022 את הנושאים המפורטים בסעיפים 1.4 - 1.6 (כולל) שעל סדר יומה של האסיפה הכללית, פה אחד. בישיבת דירקטוריון החברה נכחו והצביעו, הדירקטורים ה"ה יריב אבישר, ישי דוידי, לילך אשר טופילסקי, עודד רוזן, רוני פיין, אביטל רפאלי ורן שחור.

4.3. לכל הדירקטורים בחברה, עשוי להיות עניין אישי בהתקשרות המוצעת בסעיף 1.4 שעל סדר יומה של האסיפה הכללית לנוכח עיגונם של תנאי כהונתם של הדירקטורים במדיניות התגמול המוצעת של החברה.

5. זימון אסיפה כללית מיוחדת - מקום כינוסה, מועדה, הרוב הנדרש בה והמועד הקובע

5.1. **מקום האסיפה הכללית ומועדה.** האסיפה הכללית תתכנס ביום א', 3 ביולי 2022 בשעה 11:00 במשרדי החברה בקיבוץ עמיעד.

5.2. המועד הקובע והוכחת בעלות

בהתאם לאמור בסעיף 182 לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005, המועד הקובע לעניין הזכאות להצבעה באסיפה הכללית הינו יום ד', 5 ביוני 2022, בתום יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("המועד הקובע" ו-"הבורסה", בהתאמה).

בהתאם להוראות תקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניות, שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים ("בעל מניות לא רשום"), ימציא לחברה אישור מאת

חבר הבורסה אשר אצלו רשומה לזכותו המניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לאמור בתקנות הנ"ל ובטופס שבתוספת לתקנות הנ"ל.

בעל מניות לא רשום, זכאי לקבל אישור בעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, וכי בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

כן, בעל מניה לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ס' לפרק ז' לחוק ניירות ערך ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").

5.3. מנין חוקי ואסיפה נדחית

מניין חוקי באסיפה הכללית או באסיפה הנדחית כהגדרתה להלן, לפי העניין, יתהווה בשעה שיהיו נוכחים בעל מניות אחד או יותר, בעצמם או על-ידי באי כוח, שני בעלי מניות לפחות, המחזיקים ביחד לפחות עשרים וחמישה אחוזים (25%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

אם כעבור מחצית השעה מהמועד שנקבע לפתיחת האסיפה הכללית לא יימצא המניין החוקי - תדחה האסיפה לשבוע הבא, לאותו יום, לאותה שעה ובאותו המקום, מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות או לכל יום אחר, או שעה אחרת או מקום אחר כפי שדירקטוריון החברה יקבע בהודעה לבעלי המניות ("האסיפה הנדחית").

אם באסיפה נדחית כאמור, לא ימצא מנין חוקי, יהו חבר אחד הנוכח בעצמו או על ידי בא כוחו מניין חוקי, בכפוף לחוק החברות.

5.4. הרוב הדרוש

5.4.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות בסעיפים 1.2 ו- 1.3 הינו רוב רגיל מקולות בעלי המניות המשתתפים והמצביעים באסיפה הכללית.

למיטב ידיעת החברה, שיעור אחזקות בעל השליטה בחברה, מקנה לו את הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים אלו, בהנחה שכל שאר בעלי המניות ישתתפו בהצבעה ויצביעו נגדה.

5.4.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות בסעיפים 1.4 ו- 1.5 שעל סדר יומה של האסיפה הכללית (בהתאם להוראות סעיף 272(ג)1(1) לחוק החברות) ובסעיף 1.6 שעל סדר יומה של האסיפה הכללית - (בהתאם להוראות סעיף 267א(ב) לחוק החברות) הינו רוב מכלל בעלי המניות הנוכחים באסיפה, הרשאים להצביע והצביעו בה, 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 העסקאות האמורות, 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.

5.4.3. כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה הכללית, או אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה - על גבי כתב ההצבעה, אם יש לו עניין אישי בהתקשרות המובאת לאישור האסיפה הכללית או אם לאו (החלטות נשוא סעיפים 1.4-1.6 (כולל) שעל סדר היום). לא הודיע בעל מניה כאמור לגבי ההחלטה האמורה, לא יצביע ביחס לאותה החלטה וקולו לא יימנה.

5.5. אופן ההצבעה

5.5.1. **אופן ההצבעה.** לעניין ההחלטות המוצעות, בעל מניות רשאי להצביע בעצמו, על-ידי שלוח ההצבעה הנושא מסמך מינוי כשליח להצבעה, וכן באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית.

5.5.2. **הצבעה באמצעות יפוי כח.** המסמך הממנה מיופה כח, ייערך בכתב על ידי הממנה או על ידי המורשה לכך בכתב ואם הממנה הוא תאגיד, ייערך בכתב ויחתם בדרך המחייבת את התאגיד. המזכיר או מי שיוסמך לכך על ידי הדירקטוריון רשאי לדרוש כי יימסר לידו, אישור בכתב, להנחת דעתו, בדבר סמכותם של החותמים לחייב את התאגיד. המסמך הממנה מיופה כוח להצבעה יופקד במשרדי החברה, לפחות 48 שעות לפני מועד האסיפה הכללית.

5.5.3. **הצבעה באמצעות כתב הצבעה.** כתובות האתרים של רשות ניירות ערך והבורסה לניירות ערך

בתל אביב בע"מ, שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, הינם: www.magna.isa.gov.il ("אתר ההפצה") ו- www.maya.tase.co.il.

ההצבעה באמצעות כתב ההצבעה, ביחס לבעל מניות המעוניין להצביע באמצעות כתב ההצבעה חלף השתתפותו באסיפה הכללית בעצמו ו/או באמצעות שלוח ו/או כתב ההצבעה אלקטרוני, תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה.

חבר הבורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

לכתב ההצבעה יהיה תוקף - לגבי בעל מניות לא רשום - רק אם צורף אליו אישור הבעלות ולגבי בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות של החברה - רק אם צורף אליו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.

המועד האחרון להמצאת כתב ההצבעה למשרדי החברה הינו עד ארבע (4) שעות לפני כינוס האסיפה הכללית.

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

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

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד 10 ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית. הודעת עמדה שתכלול את תגובת דירקטוריון החברה, תפורסם (ככל שיוחלט על פרסומה) עד 5 ימים לפני מועד האסיפה הכללית.

5.5.4. **הצבעה במערכת האלקטרונית.** בעל מניות לא רשום זכאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה באמצעות כתב ההצבעה אלקטרוני תתאפשר לאחר המועד הקובע, עם קבלת מספר מזהה וקוד גישה מחבר הבורסה ולאחר תהליך הזדהות יוכל מחזיק לא רשום להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית.

המועד האחרון להצבעה במערכת האלקטרונית עד שש (6) הינו שעות לפני מועד האסיפה הכללית. ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד למועד נעילת המערכת בלבד, ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת לאחר מועד זה.

הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת כאמור, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר הצבעה של בעל מניות בעצמו באסיפה הכללית או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב ההצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

בעל מניות לא רשום שהעביר לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, ומבקש להצביע באמצעות הצבעה אחרים, אינו נדרש להעביר לחברה אישור בעלות חדש לצורך הצבעה באסיפה הנדחית או באסיפה הנמשכת.

6. הוספת נושא לסדר היום

בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית תומצא לחברה עד שבעה ימים לאחר זימון האסיפה הכללית, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית.

מצא דירקטוריון החברה כי נושא שהתבקש לכלול בסדר היום מתאים להיות נדון באסיפה הכללית, תכין החברה סדר יום מעודכן ותפרסם אותו באתר ההפצה לא יאוחר משבעה ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל. מובהר, כי אין בפרסום סדר יום מעודכן כדי לשנות את המועד הקובע.

בקשה של בעל מניות לכלול בסדר היום של האסיפה הכללית הצעת מועמד לכהונה כדירקטור, תכלול את הפרטים האמורים בתקנה 26 לתקנות הדוחות, ותצורף אליה הצהרת המועמד לכהן כדירקטור לפי סעיף 224 לחוק החברות, ולפי העניין – גם הצהרה לפי סעיף 241 לחוק החברות.

7. נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח המייד

נציגי החברה לטיפול בדוח מייד זה הינם עורכי הדין ארנון מיינפלד ונועם רוזנברג, יועצים משפטיים חיצוניים של החברה, ממועד ש. פרידמן ושות', עורכי דין, רחוב מנחם בגין 146, תל-אביב. טל: 03-6931931, פקס: 03-6931931.

8. עיון במסמכים

ניתן לעיין בדוח המייד, כתב ההצבעה והודעות עמדה (ככל שיהיו) באתר האינטרנט של הבורסה שכתובתו www.magna.isa.gov.il. כמו כן, ובאתר ההפצה של רשות ניירות ערך שכתובתו www.maya.tase.co.il. ההודעה לבעלי המניות ועותק מכל מסמך הנוגע להחלטות המוצעות, עומדים לעיון במשרדי החברה, ברח' ד.נ. גליל עליון 1, קיבוץ עמיעד, בתיאום מראש עם מר בן גלעד, יועץ משפטי פנימי ומזכיר החברה, בטל' 04-6909500, בימים א-ה, בין השעות 10:00 - 15:00, וזאת עד למועד כינוס האסיפה הכללית.

בכבוד רב,

יריב אבישר, יו"ר הדירקטוריון

עמיעד מערכות מים בע"מ

נספח א' - הצהרות דירקטורים

הצהרת מועמד/ת לכהונת דירקטור/ית בעמיעד מערכות מים בע"מ

אני החתום/ה מטה, יריה אלפסי, נושא/ת ת.ז. שמספר 057418873, לאחר שהוזהרתי כי עליי להצהיר את האמת, שאם לא כן אהיה צפוי/ה לעונשים הקבועים בחוק, מצהיר/ה בזאת כדלקמן:

1. תצהיר זה הינו בקשר עם מועמדוטי למינוי כדירקטור/ית על-פי חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") בעמיעד מערכות מים בע"מ ("החברה").
2. יש לי את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור/ית בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, כמתחייב בהתאם להוראות חוק החברות והתקנות שמכוחו.
3. תפקידי או עיסוקי האחרים, לרבות כהונתי כדירקטור/ית בתאגידים אחרים, אינם יוצרים ואין חשש כי הם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור/ית בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור/ית בחברה ו/או כחבר/ה בוועדה/ות דירקטוריון החברה.
4. אני כשיר/ה להתמנות כדירקטור/ית בחברה, ולא מוטלת עליי מגבלה בהסכם או בדין לעשות כן, מבלי לגרוע מהאמור לעיל, הריני לאשר כי אינני קטין/ה או פסול/ת דין, לא ניתן לגבי צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018 (או ניתן צו כאמור אך הופטרתי), וכן בחמש השנים שקדמו למועד מינויי לא הורשעתי בפסק דין בעבירה מהמפורטות להלן:
 - א. עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 עד 428 לחוק העונשין, תשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 53, 54 (א) ו-54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך");
 - ב. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
 - ג. הרשעה בפסק דין בעבירה אחרת, אם בית המשפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי/ה לשמש כדירקטור/ית בחברה ציבורית ו/או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב.¹
5. ועדת האכיפה המינהלית, שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך, לא הטילה עלי אמצעי אכיפה (כהגדרת מונח זה להלן) האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב (או אם הטילה עלי אמצעי אכיפה כאמור, חלפה התקופה שקבעה ועדת האכיפה המינהלית בהחלטתה כאמור).
- "אמצעי אכיפה" - אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52 לב(א) לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח'4 לחוק ניירות ערך, לפי פרק ז'2 לחוק הסדרת העיסוק ביעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י'1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין.
6. למיטב ידיעתי לא קיימת מגבלה כלשהי למינויי כדירקטור/ית בחברה, לרבות, בין היתר, על-פי הוראות חוק החברות או הוראות כל הסכם ודין אחר, לרבות בשל כהונה בתאגידים אחרים או בשל קשרים או עיסוקים אחרים.
7. אני בעל/ת השכלה אקדמאית כדלקמן [יש לציין את המקצועות או התחומים שבהם נרכשה ההשכלה, המוסד שבו נרכשה והתואר האקדמי או התעודה המקצועית בהם את/ה מחזיק/ה]:

טאזי ראשון מנהל תפעול, (היא טאזי ראשון) (טאזי אלפסי)

(מצורפים מסמכים ותעודות התומכים בהצהרתי זו)

¹ "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.

8. ניסיון עסקי/מקצועי בחמש השנים האחרונות:

יורג דיינרס מדיא, יורג צולק מוצרי פלסטיק, יורג טלוי גאסל גדה

(פרטים נוספים מפורטים בקורות החיים המצורפים להצהרתי זו)

9. הנבי מכהן/ת כדירקטור/ית בתאגידים הבאים:

יאניסיון קס גדה, רזל מוצרי פלסטיק, טרסלוג, טלפיר, פלימיר

10. להלן פרטים נוספים:

תאריך לידה: 24/12/1966

מען להמצאת כתבי בית דין: ת.3. 219 219 ש"ג

נתיבות: ילגאל

11. אינני בן/בת משפחה של בעל עניין אחר בחברה.²

12. הריני להצהיר כי אני:³

בעל/ת מומחיות חשבונאית ופיננסית;

בעל/ת כשירות מקצועית;

בעל/ת יכולת לקרוא ולהבין דוחות כספיים.

"דירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית" הוא מי שבשל השכלתו, ניסיונו וכישוריו הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים – חשבונאיים ודוחות כספיים באופן המאפשר לו להבין לעומקם את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון בקשר לאופן הצגתם של הנתונים הכספיים; הערכת מיומנותו החשבונאית והפיננסית של דירקטור תיעשה בידי הדירקטוריון, ויובאו במכלול השיקולים, בין השאר, השכלתו, ניסיונו, וידעותיו בנושאים אלה: (1) סוגיות חשבונאיות וסוגיות בקרה חשבונאית האופייניות לענף שבו פועלת החברה ולחברות בסדר הגודל והמורכבות של החברה; (2) תפקידיו של רואה החשבון המבקר והחובות המוטלות עליו; (3) הכנת דוחות כספיים ואישורם לפי חוק החברות ולפי חוק ניירות ערך.

"דירקטור בעל כשירות מקצועית" הוא מי שמתקיים בו אחד מהתנאים האלה: (1) בעל תואר אקדמאי באחד מן המקצועות האלה: כלכלה, מינהל עסקים, ראיית חשבון, משפטים, מינהל ציבורי; (2) בעל תואר אקדמאי אחר או שהוא השלים לימודי השכלה גבוהה אחרת, הכל בתחום עיסוקה העיקרי של החברה או בתחום הרלוונטי לתפקיד; (3) הוא בעל ניסיון של חמש שנים לפחות באחד מאלה, או שהוא בעל ניסיון מצטבר של חמש שנים לפחות בשניים או יותר מאלה: (א) בתפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף עסקים משמעותי;

² "בעל עניין", בתאגיד – (1) מי שמחזיק ב-5% או יותר מהון המניות המונפק של התאגיד או מכוח ההצבעה בו, מי שרשאי למנות דירקטור אחד או יותר מהדירקטורים של התאגיד או את מנהלו הכללי, מי שמכהן כדירקטור של התאגיד או כמנהלו הכללי, או תאגיד שאדם כאמור מחזיק 25% או יותר מהון המניות המונפק שלו, או מכוח ההצבעה בו, או רשאי למנות 25% או יותר מהדירקטורים שלו; לעניין פסקה זו: (א) יראו מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמחזיק בניירות הערך הכלולים בנכסי הקרן; (ב) החזיק אדם בניירות ערך באמצעות נאמן, יראו גם את הנאמן כמחזיק בניירות הערך האמורים; לעניין זה, "נאמן" - למעט חברת רישומים ולמעט מי שמחזיק בניירות ערך רק מכוח תפקידו כנאמן להסדר כמשמעותו לפי סעיף 46(א)(2)(ו) לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), תש"ל-1970 או כנאמן, להקצאת מניות לעובדים, כהגדרתו בסעיף 102 לפקודת מס הכנסה; (2) חברה בת של תאגיד, למעט חברת רישומים.

³ הערכת מומחיות חשבונאית ופיננסית/כשירות מקצועית תיעשה בידי דירקטוריון החברה. יש לצרף מסמכים ותעודות התומכים בהצהרה.

(ב) בכהונה ציבורית בכירה או בתפקיד בכיר בשירות הציבורי; (ג) בתפקיד בכיר בתחום עיסוקיה העיקריים של החברה.

13. החברה העבירה לי את כל הפרטים בנושא גמול הדירקטורים הנוהג בחברה ואני מסכים/ה לו.
14. ידוע לי כי החברה והאורגנים הרלוונטיים בה יסתמכו על האמור בהצהרתי זו, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה ותהיה פתוחה לעיונו של כל אדם, וכן תפורסם על-ידי החברה (בהתאם להוראות כל דין). בחתימתי על הצהרה זו, אני מאשר לגורמים המוסמכים לכך מטעם החברה, לדווח באופן אלקטרוני לרשות ניירות ערך את הצהרתי זו (על נספחיה).
15. הנני מתחייב/ת, כי היה ותשתנה איזו מהצהרותי האמורות לעיל עד למועד אישור כהונתי כדירקטור/ית, וכן לאחר אישור כהונתי כאמור, אביא עובדה זו לידיעת החברה מייד לאחר השינוי האמור.

שם המועמד/ת וחתימתו/ה
רשיבא בירי

May 11, 2022
תאריך

הצהרת מועמד/ת לכהונת דירקטור/ית בעמיעד מערכות מים בע"מ

אני החתום/ה מטה, ישי קרני, נושא/ת ת.ז. שמספרה 057523367, לאחר שהוזהרתי כי עליי להצהיר את האמת, שאם לא כן אהיה צפוי/ה לעונשים הקבועים בחוק, מצהיר/ה בזאת כדלקמן:

1. תצהיר זה הינו בקשר עם מועמדותי למינוי כדירקטור/ית על-פי חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") בעמיעד מערכות מים בע"מ ("החברה").
2. יש לי את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור/ית בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, כמתחייב בהתאם להוראות חוק החברות והתקנות שמכוחו.
3. תפקידי או עיסוקיי האחרים, לרבות כהונתי כדירקטור/ית בתאגידים אחרים, אינם יוצרים ואין חשש כי הם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור/ית בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור/ית בחברה ו/או כחברה/בוועדה/ות דירקטוריון החברה.
4. אני כשיר/ה להתמנות כדירקטור/ית בחברה, ולא מוטלת עליי מגבלה בהסכם או בדין לעשות כן, מבלי לגרוע מהאמור לעיל, הריני לאשר כי אינני קטיף/ה או פסול/ת דין, לא ניתן לגבי צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018 (או ניתן צו כאמור אך הופטרתי), וכן בחמש השנים שקדמו למועד מינויי לא הורשעתי בפסק דין בעבירה מהמפורטות להלן:
 - א. עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 עד 428 לחוק העונשין, תשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53א) ו-54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך");
 - ב. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
 - ג. הרשעה בפסק דין בעבירה אחרת, אם בית המשפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי/ה לשמש כדירקטור/ית בחברה ציבורית ו/או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב.¹
5. ועדת האכיפה המינהלית, שמונתה לפי סעיף 52לב)א) לחוק ניירות ערך, לא הטילה עלי אמצעי אכיפה (כהגדרת מונח זה להלן) האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב (או אם הטילה עלי אמצעי אכיפה כאמור, חלפה התקופה שקבעה ועדת האכיפה המינהלית בהחלטתה כאמור).

"אמצעי אכיפה" - אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52נ) לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח'4 לחוק ניירות ערך, לפי פרק ז'2 לחוק הסדרת העיסוק ביעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י'1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין.
6. למיטב ידיעתי לא קיימת מגבלה כלשהי למינויי כדירקטור/ית בחברה, לרבות, בין היתר, על-פי הוראות חוק החברות או הוראות כל הסכם ודין אחר, לרבות בשל כהונה בתאגידים אחרים או בשל קשרים או עיסוקים אחרים.
7. אני בעלת/ה השכלה אקדמאית כדלקמן [יש לציין את המקצועות או התחומים שבהם נרכשה ההשכלה, המוסד שבו נרכשה והתואר האקדמי או התעודה המקצועית בהם את/ה מחזיק/ה):

MBA (דוקטורט), אוניברסיטת בן גוריון
תואר ראשון, הנדסת תעשייה וניהול, אוניברסיטת ת"א

(מצורפים מסמכים ותעודות התומכים בהצהרתי זו)

¹ "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.

8. ניסיון עסקי/מקצועי בחמש השנים האחרונות:

מנל וא"ס ק"ן ס"ל

(פרטים נוספים מפורטים בקורות החיים המצורפים להצהרתי זו)

9. הנני מכהן/ת כדירקטור/ית בתאגידים הבאים:

ראו ק"ו

10. להלן פרטים נוספים:

תאריך לידה: 3/2/1962 ;

מען להמצאת כתבי בית דין: יא"א י"ן 94, ת"א ;

נתינות: י"א"א ;

11. אינני בן/בת משפחה של בעל עניין אחר בחברה.²

12. הריני להצהיר כי אני:³

בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית ;

בעלת כשירות מקצועית ;

בעלת יכולת לקרוא ולהבין דוחות כספיים.

"דירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית" הוא מי שבשל השכלתו, ניסיונו וכישוריו הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים – חשבונאיים ודוחות כספיים באופן המאפשר לו להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון בקשר לאופן הצגתם של הנתונים הכספיים ; הערכת מיומנותו החשבונאית והפיננסית של דירקטור תיעשה בידי הדירקטוריון, ויובאו במכלול השיקולים, בין השאר, השכלתו, ניסיונו, וידיעותיו בנושאים אלה : (1) סוגיות חשבונאיות וסוגיות בקרה חשבונאית האופייניות לענף שבו פועלת החברה ולחברות בסדר הגודל והמורכבות של החברה ; (2) תפקידיו של רואה החשבון המבקר והחובות המוטלות עליו ; (3) הכנת דוחות כספיים ואישורם לפי חוק החברות ולפי חוק ניירות ערך.

"דירקטור בעל כשירות מקצועית" הוא מי שמתקיים בו אחד מהתנאים האלה : (1) בעל תואר אקדמאי באחד מן המקצועות האלה : כלכלה, מינהל עסקים, ראיית חשבון, משפטים, מינהל ציבורי ; (2) בעל תואר אקדמאי אחר או שהוא השלים לימודי השכלה גבוהה אחרת, הכל בתחום עיסוקה העיקרי של החברה או בתחום הרלוונטי לתפקיד ; (3) הוא בעל ניסיון של חמש שנים לפחות באחד מאלה, או שהוא בעל ניסיון מצטבר של חמש שנים לפחות בשניים או יותר מאלה : (א) בתפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף

² "בעל עניין", בתאגיד – (1) מי שמחזיק ב-5% או יותר מהון המניות המונפק של התאגיד או מכוח ההצבעה בו, מי שרשאי למנות דירקטור אחד או יותר מהדירקטורים של התאגיד או את מנהלו הכללי, מי שמכהן כדירקטור של התאגיד או כמנהלו הכללי, או תאגיד שאדם כאמור מחזיק 25% או יותר מהון המניות המונפק שלו, או מכוח ההצבעה בו, או רשאי למנות 25% או יותר מהדירקטורים שלו ; לענין פסקה זו : (א) יראו מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמחזיק בניירות הערך הכלולים בנכסי הקרן ; (ב) החזיק אדם בניירות ערך באמצעות נאמן, יראו גם את הנאמן כמחזיק בניירות הערך האמורים ; לענין זה, "נאמן" - למעט חברת רישומים ולמעט מי שמחזיק בניירות ערך רק מכוח תפקידו כנאמן להסדר כמשמעותו לפי סעיף 46(א)(2)(ו) לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תשי"ל-1970 או כנאמן, להקצאת מניות לעובדים, כהגדרתו בסעיף 102 לפקודת מס הכנסה ; (2) חברה בת של תאגיד, למעט חברת רישומים. הערכת מומחיות חשבונאית ופיננסית/כשירות מקצועית תיעשה בידי דירקטוריון החברה. יש לצרף מסמכים ותעודות התומכים בהצהרה.

³

עסקים משמעותי; (ב) בכהונה ציבורית בכירה או בתפקיד בכיר בשירות הציבורי; (ג) בתפקיד בכיר בתחום עיסוקיה העיקריים של החברה.

13. החברה העבירה לי את כל הפרטים בנושא גמול הדירקטורים הנוהג בחברה ואני מסכים/ה לו.
14. ידוע לי כי החברה והאורגנים הרלוונטיים בה יסתמכו על האמור בהצהרתי זו, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה ותהיה פתוחה לעיונו של כל אדם, וכן תפורסם על-ידי החברה (בהתאם להוראות כל דין). בחתימתי על הצהרה זו, אני מאשר לגורמים המוסמכים לכך מטעם החברה, לדווח באופן אלקטרוני לרשות ניירות ערך את הצהרתי זו (על נספחיה).
15. הנני מתחייב/ת, כי היה ותשתנה איזו מהצהרותיי האמורות לעיל עד למועד אישור כהונתי כדירקטור/ית, וכן לאחר אישור כהונתי כאמור, אביא עובדה זו לידיעת החברה מייד לאחר השינוי האמור.

שם המועמד/ת וחתימתו/ה

11/5/22

תאריך

הצהרת מועמד/ת לכהונת דירקטור/ית בעמיעד מערכות מים בע"מ

אני החתום/ה מטה, אלק אלז צ'ולסקי, נושא/ת ת.ז. שמספרה 024934861, לאחר שהוזהרתי כי עליי להצהיר את האמת, שאם לא כן אהיה צפוי/ה לעונשים הקבועים בחוק, מצהיר/ה בזאת כדלקמן:

1. תצהיר זה הינו בקשר עם מועמדותי למינוי כדירקטור/ית על-פי חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") בעמיעד מערכות מים בע"מ ("החברה").
2. יש לי את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור/ית בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, כמתחייב בהתאם להוראות חוק החברות והתקנות שמכוחו.
3. תפקידי או עיסוקיי האחרים, לרבות כהונתי כדירקטור/ית בתאגידים אחרים, אינם יוצרים ואין חשש כי הם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור/ית בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור/ית בחברה ו/או כחברה/ בוועדה/ות דירקטוריון החברה.
4. אני כשיר/ה להתמנות כדירקטור/ית בחברה, ולא מוטלת עליי מגבלה בהסכם או בדין לעשות כן, מבלי לגרוע מהאמור לעיל, הריני לאשר כי אינני קטיף/ה או פסול/ת דין, לא ניתן לגבי צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018 (או ניתן צו כאמור אך הופטרתי), וכן בחמש השנים שקדמו למועד מינויי לא הורשעתי בפסק דין בעבירה מהמפורטות להלן:
 - א. עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 עד 428 לחוק העונשין, תשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 52ד, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך");
 - ב. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
 - ג. הרשעה בפסק דין בעבירה אחרת, אם בית המשפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי/ה לשמש כדירקטור/ית בחברה ציבורית ו/או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב.¹
5. ועדת האכיפה המינהלית, שמונתה לפי סעיף 52(לב) (א) לחוק ניירות ערך, לא הטילה עלי אמצעי אכיפה (כהגדרת מונח זה להלן) האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב (או אם הטילה עלי אמצעי אכיפה כאמור, חלפה התקופה שקבעה ועדת האכיפה המינהלית בהחלטתה כאמור).

"אמצעי אכיפה" - אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52נו לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח' לחוק ניירות ערך, לפי פרק ז' לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י"א לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין.
6. למיטב ידיעתי לא קיימת מגבלה כלשהי למינויי כדירקטור/ית בחברה, לרבות, בין היתר, על-פי הוראות חוק החברות או הוראות כל הסכם ודין אחר, לרבות בשל כהונה בתאגידים אחרים או בשל קשרים או עיסוקים אחרים.
7. אני בעלת השכלה אקדמאית כדלקמן [יש לציין את המקצועות או התחומים שבהם נרכשה ההשכלה, המוסד שבו נרכשה והתואר האקדמי או התעודה המקצועית בהם את/ה מחזיק/ה):

MBA, Kellogg School of Management, Northwestern University, Chicago
B.A., Management and Economics, Tel Aviv University

(מצורפים מסמכים ותעודות התומכים בהצהרתי זו)

¹ "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.

8. ניסיון עסקי/מקצועי בחמש השנים האחרונות:

אנא. חן דיסזנט
עיקם כתיב דיין סג

(פרטים נוספים מפורטים בקורות החיים המצורפים להצהרתי זו)

9. הנני מכהן/ת כדירקטור/ית בתאגידים הבאים:

אלג' זור

10. להלן פרטים נוספים:

תאריך לידה: 19/3/70 ;
מען להמצאת כתבי בית דין: יואל אלון, טו, ת"א ;
נתינות: יואל

11. אינני בן/בת משפחה של בעל עניין אחר בחברה.²

12. הריני להצהיר כי אני:³

בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית;

בעלת כשירות מקצועית;

בעלת יכולת לקרוא ולהבין דוחות כספיים.

"דירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית" הוא מי שבשל השכלתו, ניסיונו וכישוריו הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים – חשבונאיים ודוחות כספיים באופן המאפשר לו להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון בקשר לאופן הצגתם של הנתונים הכספיים; הערכת מיומנותו החשבונאית והפיננסית של דירקטור תיעשה בידי הדירקטוריון, ויובאו במכלול השיקולים, בין השאר, השכלתו, ניסיונו, וידעותיו בנושאים אלה: (1) סוגיות חשבונאיות וסוגיות בקרה חשבונאית האופייניות לענף שבו פועלת החברה ולחברות בסדר הגודל והמורכבות של החברה; (2) תפקידיו של רואה החשבון המבקר והחובות המוטלות עליו; (3) הכנת דוחות כספיים ואישורם לפי חוק החברות ולפי חוק ניירות ערך.

"דירקטור בעל כשירות מקצועית" הוא מי שמתקיים בו אחד מהתנאים האלה: (1) בעל תואר אקדמאי באחד מן המקצועות האלה: כלכלה, מינהל עסקים, ראיית חשבון, משפטים, מינהל ציבורי; (2) בעל תואר אקדמאי אחר או שהוא השלים לימודי השכלה גבוהה אחרת, הכל בתחום עיסוקה העיקרי של החברה או בתחום הרלוונטי לתפקיד; (3) הוא בעל ניסיון של חמש שנים לפחות באחד מאלה, או שהוא בעל ניסיון מצטבר של חמש שנים לפחות בשניים או יותר מאלה: (א) בתפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף

² "בעל עניין", בתאגיד – (1) מי שמחזיק ב-5% או יותר מהון המניות המונפק של התאגיד או מכוח ההצבעה בו, מי שרשאי למנות דירקטור אחד או יותר מהדירקטורים של התאגיד או את מנהלו הכללי, מי שמכהן כדירקטור של התאגיד או כמנהלו הכללי, או תאגיד שאדם כאמור מחזיק 25% או יותר מהון המניות המונפק שלו, או מכוח ההצבעה בו, או רשאי למנות 25% או יותר מהדירקטורים שלו; לעניין פסקה זו: (א) יראו מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמחזיק בניירות הערך הכלולים בנכסי הקרן; (ב) החזיק אדם בניירות ערך באמצעות נאמן, יראו גם את הנאמן כמחזיק בניירות הערך האמורים; לעניין זה, "נאמן" - למעט חברת רישומים ולמעט מי שמחזיק בניירות ערך רק מכוח תפקידו כנאמן להסדר כמשמעותו לפי סעיף 46(א)(2)(ו) לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970 או כנאמן, להקצאת מניות לעובדים, כהגדרתו בסעיף 102 לפקודת מס הכנסה; (2) חברה בת של תאגיד, למעט חברת רישומים. הערכת מומחיות חשבונאית ופיננסית/כשירות מקצועית תיעשה בידי דירקטוריון החברה. יש לצרף מסמכים ותעודות התומכים בהצהרה.

עסקים משמעותי; (ב) בכהונה ציבורית בכירה או בתפקיד בכיר בשירות הציבורי; (ג) בתפקיד בכיר בתחום עיסוקיה העיקריים של החברה.

13. החברה העבירה לי את כל הפרטים בנושא גמול הדירקטורים הנוהג בחברה ואני מסכים/ה לו.
14. ידוע לי כי החברה והאורגנים הרלוונטיים בה יסתמכו על האמור בהצהרתי זו, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה ותהיה פתוחה לעיונו של כל אדם, וכן תפורסם על-ידי החברה (בהתאם להוראות כל דין). בחתימתי על הצהרה זו, אני מאשר לגורמים המוסמכים לכך מטעם החברה, לדווח באופן אלקטרוני לרשות ניירות ערך את הצהרתי זו (על נספחיה).
15. הנני מתחייב/ת, כי היה ותשתנה איזו מהצהרותיי האמורות לעיל עד למועד אישור כהונתי כדירקטור/ית, וכן לאחר אישור כהונתי כאמור, אביא עובדה זו לידיעת החברה מייד לאחר השינוי האמור.


שם המועמד/ת וחתימתו/ה

11/5/22
תאריך

הצהרת מועמד/ת לכהונת דירקטור/ית בעמיעד מערכות מים בע"מ

אני החתום/ה מטה, עודד רוזן, נושא/ת ת.ז. שמספרה 000115428, לאחר שהוזהרתי כי עליי להצהיר את האמת, שאם לא כן אהיה צפוי/ה לעונשים הקבועים בחוק, מצהיר/ה בזאת כדלקמן:

1. תצהיר זה הינו בקשר עם מועמדותי למינוי כדירקטור/ית על-פי חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") בעמיעד מערכות מים בע"מ ("החברה").

2. יש לי את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור/ית בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, כמתחייב בהתאם להוראות חוק החברות והתקנות שמכוחו.

3. תפקידי או עיסוקי האחרים, לרבות כהונתי כדירקטור/ית בתאגידים אחרים, אינם יוצרים ואין חשש כי הם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור/ית בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור/ית בחברה ו/או כחברה בוועדה/ות דירקטוריון החברה.

4. אני כשיר/ה להתמנות כדירקטור/ית בחברה, ולא מוטלת עליי מגבלה בהסכם או בדין לעשות כן, מבלי לגרוע מהאמור לעיל, הריני לאשר כי אינני קטיף/ה או פסול/ת דין, לא ניתן לגבי צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018 (או ניתן צו כאמור אך הופטרת), וכן בחמש השנים שקדמו למועד מינויי לא הורשעתי בפסק דין בעבירה מהמפורטות להלן:

א. עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 עד 428 לחוק העונשין, תשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 53, 54 (א) ו-54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך");

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

ג. הרשעה בפסק דין בעבירה אחרת, אם בית המשפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי/ה לשמש כדירקטור/ית בחברה ציבורית ו/או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב.¹

5. ועדת האכיפה המינהלית, שמונתה לפי סעיף 52(לבא) לחוק ניירות ערך, לא הטילה עליי אמצעי אכיפה (כהגדרת מונח זה להלן) האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב (או אם הטילה עלי אמצעי אכיפה כאמור, חלפה התקופה שקבעה ועדת האכיפה המינהלית בהחלטתה כאמור).

"אמצעי אכיפה" - אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52 לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח'4 לחוק ניירות ערך, לפי פרק ז'2 לחוק הסדרת העיסוק ביעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י"1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין.

6. למיטב ידיעתי לא קיימת מגבלה כלשהי למינויי כדירקטור/ית בחברה, לרבות, בין היתר, על-פי הוראות חוק החברות או הוראות כל הסכם ודין אחר, לרבות בשל כהונה בתאגידים אחרים או בשל קשרים או עיסוקים אחרים.

7. אני בעלת/ת השכלה אקדמאית כדלקמן [יש לציין את המקצועות או התחומים שבהם נרכשה ההשכלה, המוסד שבו נרכשה והתואר האקדמי או התעודה המקצועית בהם את/ה מחזיק/ה):

לימודי חסלאות במכללת תל חי

(מצורפים מסמכים ותעודות התומכים בהצהרתי זו)

8. ניסיון עסקי/מקצועי בחמש השנים האחרונות:

¹ "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.

דירקטור בעמיעד מערכות מים בע"מ

חבר הנהלת קרן החושלים

(פרטים נוספים מפורטים בקורות החיים המצורפים להצהרתי זו)

9. הנני מכהן/ת כדירקטור/ית בתאגידיים הבאים:

ל.ר.

10. להלן פרטים נוספים:

תאריך לידה: 6.10.43;

מען להמצאת כתבי בית דין: קיבוץ עמיעד 1233500;

נתינות: ישראל

11. אינני בן/בת משפחה של בעל עניין אחר בחברה.²

12. הריני להצהיר כי אני:³

בעלת/ת מומחיות חשבונאית ופיננסית;

בעלת/ת כשירות מקצועית;


בעלת/ת יכולת לקרוא ולהבין דוחות כספיים.

"דירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית" הוא מי שבשל השכלתו, ניסיונו וכישוריו הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים – חשבונאיים ודוחות כספיים באופן המאפשר לו להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון בקשר לאופן הצגתם של הנתונים הכספיים; הערכת מיומנותו החשבונאית והפיננסית של דירקטור תיעשה בידי הדירקטוריון, ויובאו במכלול השיקולים, בין השאר, השכלתו, ניסיונו, וידיעותיו בנושאים אלה: (1) סוגיות חשבונאיות וסוגיות בקרה חשבונאית האופייניות לענף שבו פועלת החברה ולחברות בסדר הגודל והמורכבות של החברה; (2) תפקידיו של רואה החשבון המבקר והחובות המוטלות עליו; (3) הכנת דוחות כספיים ואישורם לפי חוק החברות ולפי חוק ניירות ערך.

"דירקטור בעל כשירות מקצועית" הוא מי שמתקיים בו אחד מהתנאים האלה: (1) בעל תואר אקדמאי באחד מן המקצועות האלה: כלכלה, מינהל עסקים, ראיית חשבון, משפטים, מינהל ציבורי; (2) בעל תואר אקדמאי אחר או שהוא השלים לימודי השכלה גבוהה אחרת, הכל בתחום עיסוקה העיקרי של החברה או בתחום הרלוונטי לתפקיד; (3) הוא בעל ניסיון של חמש שנים לפחות באחד מאלה, או שהוא בעל ניסיון מצטבר של חמש שנים לפחות בשניים או יותר מאלה: (א) בתפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף עסקים משמעותי; (ב) בכהונה ציבורית בכירה או בתפקיד בכיר בשירות הציבורי; (ג) בתפקיד בכיר בתחום עיסוקה העיקריים של החברה.

² "בעל עניין", בתאגיד – (1) מי שמחזיק ב-5% או יותר מהון המניות המונפק של התאגיד או מכוח ההצבעה בו, מי שרשאי למנות דירקטור אחד או יותר מהדירקטורים של התאגיד או את מנהלו הכללי, מי שמכהן כדירקטור של התאגיד או כמנהלו הכללי, או תאגיד שאדם כאמור מחזיק 25% או יותר מהון המניות המונפק שלו, או מכוח ההצבעה בו, או רשאי למנות 25% או יותר מהדירקטורים שלו; לעניין פסקה זו: (א) יראו מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמחזיק בניירות הערך הכלולים בנכסי הקרן; (ב) החזיק אדם בניירות ערך באמצעות נאמן, יראו גם את הנאמן כמחזיק בניירות הערך האמורים; לעניין זה, "נאמן" - למעט חברת רישומים ולמעט מי שמחזיק בניירות ערך רק מכוח תפקידו כנאמן להסדר כמשמעותו לפי סעיף 46(א)(2)(ו) לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970 או כנאמן, להקצאת מניות לעובדים, כהגדרתו בסעיף 102 לפקודת מס הכנסה; (2) חברה בת של תאגיד, למעט חברת רישומים. ³ הערכת מומחיות חשבונאית ופיננסית/כשירות מקצועית תיעשה בידי דירקטוריון החברה. יש לצרף מסמכים ותעודות התומכים בהצהרה.

13. החברה העבירה לי את כל הפרטים בנושא גמול הדירקטורים הנוהג בחברה ואני מסכים/ה לו.
14. ידוע לי כי החברה והאורגנים הרלוונטיים בה יסתמכו על האמור בהצהרתי זו, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה ותהיה פתוחה לעיונו של כל אדם, וכן תפורסם על-ידי החברה (בהתאם להוראות כל דין). בחתימתי על הצהרה זו, אני מאשר לגורמים המוסמכים לכך מטעם החברה, לדווח באופן אלקטרוני לרשות ניירות ערך את הצהרתי זו (על נספחיה).
15. הנני מתחייב/ת, כי היה ותשתנה איזו מהצהרותיי האמורות לעיל עד למועד אישור כהונתי כדירקטור/ית, וכן לאחר אישור כהונתי כאמור, אביא עובדה זו לידיעת החברה מייד לאחר השינוי האמור.

 15/03/22

שם המועמד/ת וחתימתו/ה

11.5.2022

תאריך

הצהרת מועמד/ת לכהונת דירקטור/ית בלתי תלוי בעמיעד מערכות מים בע"מ

אני החתום/ה מטה, נ/י ז'ג, נושא/ת ת.ז. שמספרה 54881263, לאחר שהוזהרתי כי עליי להצהיר את האמת, שאם לא כן אהיה צפוי/ה לעונשים הקבועים בחוק, מצהיר/ה בזאת כדלקמן:

1. תצהיר זה הינו בקשר עם מועמדותי למינוי כדירקטור/ית בלתי תלוי על-פי חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") בעמיעד מערכות מים בע"מ ("החברה").
2. אני תושב/ת ישראל, ואני כשיר/ה לכהן כדירקטור/ית.
3. יש לי את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור/ית בחברה, בשם לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, כמתחייב בהתאם להוראות חוק החברות והתקנות שמכוחו.
4. אינני קרוב של בעל השליטה בחברה ואין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל השליטה בו, במועד מינויי כדירקטור בלתי תלוי בחברה או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה במועד המינוי, או לתאגיד אחר; לעניין 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 בלתי תלוי 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;
"קרוב" - בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וכן צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוג של כל אחד מאלה;
- "שליטה" - היכולת לכוון את פעילותו של תאגיד, למעט יכולת הנובעת רק ממילוי תפקיד של דירקטור או משרה אחרת בתאגיד, וחזקה על אדם שהוא שולט בתאגיד אם הוא מחזיק מחצית או יותר מסוג מסוים של אמצעי השליטה בתאגיד; "אמצעי שליטה" - כל אחד מאלה: (א) זכות ההצבעה באסיפה כללית של חברה או בגוף מקביל של תאגיד אחר; (ב) הזכות למנות דירקטורים של התאגיד או את מנהלו הכללי.
5. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 4 לעיל, אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף/ה לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל/ת השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים למי שאסורה זיקה אליו כאמור בסעיף 4 לעיל, לרבות לא קשרים כאמור אשר אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים, ולא קיבלתי תמורה ואינני מקבלת/ת תמורה בניגוד להוראות סעיף 244(ב) לחוק החברות.
להלן פרטים נוספים בהתייחס לסעיפים 4 ו-5 לעיל, לרבות פרטים אודות קשרים עסקיים או מקצועיים זניחים (ככל שישנם):

6. תפקידי או עיסוקי האחרים, לרבות כהונתי כדירקטור/ית בתאגידים אחרים, אינם יוצרים ואין חשש כי הם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור/ית בלתי תלוי בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור/ית בחברה ו/או כחברה בוועדה/ות דירקטוריון החברה.
7. אינני מכהנת/ת כדירקטור/ית בתאגיד אחר אשר דירקטור חיצוני/ת בלתי תלוי שלו מכהן כדירקטור בחברה.
8. אינני עובד/ת רשות ניירות ערך או עובד/ת של בורסה בישראל.
9. אני כשיר/ה להתמנות כדירקטור/ית בחברה, ולא מוטלת עליי מגבלה בהסכם או בדין לעשות כן, לרבות לפי פרקים ו'1 ו-ו'1 לחוק ההוצאה לפועל, התשכ"ז-1967, לפי סעיף 290 לחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018, סעיף 7 לחוק החברות, והאמור בסימן ב' לפרק הראשון של החלק השישי לחוק החברות; מבלי לגרוע מהאמור לעיל, הריני לאשר כי אינני קטיף/ה או פסולת/ת דין, לא ניתן לגבי צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018 (או ניתן צו כאמור אך הופטרת/י), וכן בחמש השנים שקדמו למועד מינויי לא הורשעתי בפסק דין בעבירה מהמפורטות להלן:

א. עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 עד 428 לחוק העונשין, תשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 53, 54 (א) ו-54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך");

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

ג. הרשעה בפסק דין בעבירה אחרת, אם בית המשפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי להשמש כדירקטור/ית בחברה ציבורית ו/או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב.¹

10. ועדת האכיפה המינהלית, שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך, לא הטילה עלי אמצעי אכיפה (כהגדרת מונח זה להלן) האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב (או אם הטילה עלי אמצעי אכיפה כאמור, חלפה התקופה שקבעה ועדת האכיפה המינהלית בהחלטתה כאמור).

"אמצעי אכיפה" - אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52 לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח'4 לחוק ניירות ערך, לפי פרק ז'2 לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י'1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין.

11. למיטב ידיעתי לא קיימת מגבלה כלשהי למינויי כדירקטור/ית בלתי תלוי בחברה, לרבות, בין היתר, על-פי הוראות חוק החברות או הוראות כל הסכם ודין אחר, לרבות בשל כהונה בתאגידים אחרים או בשל קשרים או עיסוקים אחרים.

12. אני בעלת השכלה אקדמאית כדלקמן [יש לציין את המקצועות או התחומים שבהם נרכשה ההשכלה, המוסד שבו נרכשה והתואר האקדמי או התעודה המקצועית בהם אתה מחזיק/ה]:

מאנו כאלון שלטון אלוני גריטלר ת"ת
תואר לני משל עסקים (MBA) אלוני גריטלר תל-אביב

(מצורפים מסמכים ותעודות התומכים בהצהרתי זו)

13. ניסיון עסקי/מקצועי בחמש השנים האחרונות:
מנ"ל יוגנט סולר סטיגרי Hadisti Cyber

(פרטים נוספים מפורטים בקורות החיים המצורפים להצהרתי זו)

14. הנני מכהן/ת כדירקטור/ית בתאגידים הבאים:
חברת גריטלר תל-אביב Hadisti Cyber

15. להלן פרטים נוספים:

תאריך לידה: 4/8/57;
מען להמצאת כתבי בית דין: רבקה גריטלר שבת תל אביב 7179902
נתינות: וולטר

16. אינני בן/בת משפחה של בעל עניין אחר בחברה.²

1 "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.
2 "בעל עניין", בתאגיד - (1) מי שמחזיק ב-5% או יותר מהון המניות המונפק של התאגיד או מכוח ההצבעה בו, מי שרשאי למנות דירקטור אחד או יותר מהדירקטורים של התאגיד או את מנהלו הכללי, מי שמכהן כדירקטור של התאגיד או כמנהלו הכללי, או תאגיד שאדם כאמור מחזיק 25% או יותר מהון המניות המונפק שלו, או מכוח ההצבעה בו, או רשאי למנות 25% או יותר מהדירקטורים שלו; לעניין פסקה זו: (א) יראו מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמחזיק בניירות הערך הכלולים בנכסי הקרן; (ב) החזיק אדם בניירות ערך באמצעות נאמן, יראו גם את הנאמן כמחזיק בניירות הערך האמורים; לעניין זה, "נאמן" - למעט חברת רישומים ולמעט מי שמחזיק

17. הריני להצהיר כי אני:³

- בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית;
- בעלת כשירות מקצועית;
- בעלת יכולת לקרוא ולהבין דוחות כספיים.


"דירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית" הוא מי שבשל השכלתו, ניסיונו וכישוריו הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים – חשבונאיים ודוחות כספיים באופן המאפשר לו להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון בקשר לאופן הצגתם של הנתונים הכספיים; הערכת מיומנותו החשבונאית והפיננסית של דירקטור תיעשה בידי הדירקטוריון, ויובאו במכלול השיקולים, בין השאר, השכלתו, ניסיונו, וידיעותיו בנושאים אלה: (1) סוגיות חשבונאיות וסוגיות בקרה חשבונאית האופייניות לענף שבו פועלת החברה ולחברות בסדר הגודל והמורכבות של החברה; (2) תפקידיו של רואה החשבון המבקר והחובות המוטלות עליו; (3) הכנת דוחות כספיים ואישורם לפי חוק החברות ולפי חוק ניירות ערך.

"דירקטור בעל כשירות מקצועית" הוא מי שמתקיים בו אחד מהתנאים האלה: (1) בעל תואר אקדמאי באחד מן המקצועות האלה: כלכלה, מינהל עסקים, ראיית חשבון, משפטים, מינהל ציבורי; (2) בעל תואר אקדמאי אחר או שהוא השלים לימודי השכלה גבוהה אחרת, הכל בתחום עיסוקה העיקרי של החברה או בתחום הרלוונטי לתפקיד; (3) הוא בעל ניסיון של חמש שנים לפחות באחד מאלה, או שהוא בעל ניסיון מצטבר של חמש שנים לפחות בשניים או יותר מאלה: (א) בתפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף עסקים משמעותי; (ב) בכהונה ציבורית בכירה או בתפקיד בכיר בשירות הציבורי; (ג) בתפקיד בכיר בתחום עיסוקיה העיקריים של החברה.

18. החברה העבירה לי את כל הפרטים בנושא גמול הדירקטורים החיצוניים הנוהג בחברה ואני מסכים/ה לו.

19. ידוע לי כי החברה והאורגנים הרלוונטיים בה יסתמכו על האמור בהצהרתי זו, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה ותהיה פתוחה לעיונו של כל אדם, וכן תפורסם על-ידי החברה (בהתאם להוראות כל דין). בחתימתי על הצהרה זו, אני מאשר לגורמים המוסמכים לכך מטעם החברה, לדווח באופן אלקטרוני לרשות ניירות ערך את הצהרתי זו (על נספחיה).

20. הנני מתחייב/ת, כי היה ותשתנה איזו מהצהרותיי האמורות לעיל עד למועד אישור כהונתי כדירקטור/ית בלתי תלוי, וכן לאחר אישור כהונתי כאמור, אביא עובדה זו לידיעת החברה מייד לאחר השינוי האמור.


כ/ן וואוי
שם המועמד/ת וחתימתו/ה

9/5/2022
תאריך

בניירות ערך רק מכוח תפקידו כנאמן להסדר כמשמעותו לפי סעיף 46(א)(2) לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תשי"ל-1970 או כנאמן, להקצאת מניות לעובדים, כהגדרתו בסעיף 102 לפקודת מס הכנסה; (2) חברה בת של תאגיד, למעט חברת רישומים. הערכת מומחיות חשבונאית ופיננסית/כשירות מקצועית תיעשה בידי דירקטוריון החברה. יש לצרף מסמכים ותעודות התומכים בהצהרה.

נספח ב' – מדיניות התגמול המוצעת

מדיניות תגמול נושאי משרה

של עמיעד מערכות מים בע"מ

1. מבוא ותכלית מדיניות התגמול

1.1. מסמך זה נועד להגדיר ולקבוע את מדיניות התגמול של עמיעד מערכות מים בע"מ (להלן: "החברה"), במטרה להסדיר ולהתוות את עקרונות התגמול ואת אופן אישור השכר והגמול של נושאי המשרה בחברה (להלן: "מדיניות התגמול"). מדיניות תגמול זו אינה חלה על נושאי משרה בכירה (שאינם נושאי משרה כהגדרתם להלן) ו/או על נושאי משרה בחברות בנות של החברה.

1.2. מדיניות התגמול נועדה להבטיח את התאמת מנגנון התגמול בחברה לקידום צרכי החברה בראייה ארוכת טווח, ולהבטיח שנושאי משרה יתוגמלו באופן ראוי, הוגן וסביר, ועל בסיס ביצועיהם ותרומתם לחברה, תוך דגש על הקשר שבין ביצועים בפועל לתגמול. זאת, במטרה להגביר את התמריצים של נושאי המשרה, ולקדם זהות אינטרסים בין בעלי המניות ובין נושאי המשרה בחברה.

1.3. קביעתה ופרסומה של מדיניות התגמול נועדו להגביר את השקיפות וההוגנות של פעילות החברה בקשר עם תגמול נושאי המשרה מול משקיעיה, בין היתר, לצורך קבלת החלטות מושכלות בקשר עם אישור תנאי כהונה ותגמול לנושאי המשרה.

1.4. לצורך יישום מטרות אלו, מדיניות התגמול תפרט להלן ותכלול את השיקולים והקריטריונים שעל האורגנים המוסמכים בחברה לשקול בעת אישור תנאי כהונה והתגמול של הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה, בין היתר, בהתאם לתיקוני חקיקה ותקנות רלוונטיים לרבות תיקון מס' 20 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות").

1.5. למען הסר ספק יובהר, כי מדיניות התגמול להלן קובעת את העקרונות והמסגרת המירבית לתגמול נושאי המשרה, ואינה מהווה התחייבות כלפי נושאי המשרה בקשר לקבלת רכיבי התגמול המפורטים במדיניות, כולם או חלקם. הכללת רכיב במדיניות התגמול הוא תנאי מקדמי להכללתו בהסכמי השכר הפרטניים של כל אחד מנושאי המשרה. הסכמי השכר הפרטניים הם אלה המקימים לנושא המשרה זכויות בקשר לתגמולו ואין ללמוד מהוראות מדיניות תגמול זו (אלא אם נאמר מפורשות) כאילו הוענקו מכוחן זכויות באופן פרטני. אישור רכיבי התגמול יעשה ביחס לכל נושא משרה בנפרד, בשים לב לקריטריונים הקבועים להלן ויישומם במקרה הנדון, ובכפוף לאישורים הנדרשים. כך, אי מתן רכיב תגמול כלשהו לנושא משרה ספציפי, לא יהווה "סטייה" ממדיניות התגמול ולא יצריך אישור אסיפה כללית במקרה של אישור תנאי כהונה והעסקה כאמור.

1.6. יובהר כי מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.

1.7. מדיניות התגמול תחול על תגמול שיאושר החל ממועד אימוץ המדיניות על ידי האסיפה הכללית של החברה ואילך.

1.8. שינוי, עדכון או הארכת תוקפה של מדיניות תגמול, מעת לעת ועל פי הצורך, יהיו טעונים אישור האורגנים המוסמכים של החברה, כפי שיהיו באותו מועד והכול בהתאם להוראות חוק החברות.

1.9. אם וככל שלאחר מועד אישור מדיניות התגמול בהתאם להוראות חוק החברות, ייקבעו בחוק החברות, 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, וזאת בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

2. הגדרות

2.1. "האורגנים המוסמכים" – האורגנים הקבועים בהוראות הדין.

- 2.2. "מענק" או "בונוס" – רכיב משתנה בתגמול, הנגזר מביצועיו של נושא המשרה בין אם מדובר במענק/בונוס שנתי או במענק/בונוס חד פעמי או במענק/בונוס מיוחד.
- 2.3. "משכורת" – רכיב קבוע בתנאי הכהונה והעסקה במונחי עולות שכר.
- 2.4. "משכורת בסיס" – רכיב קבוע ללא הפרשות וללא תנאים נלווים בתנאי הכהונה והעסקה במונחי עולות שכר.
- 2.5. "נושא משרה" – כהגדרתו בחוק החברות. נכון למועד אישור מדיניות זו, חוק החברות מגדיר "נושא משרה" כדלקמן – דירקטור, מנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן מנהל אחר הכפוף במישרין למנהל הכללי;
- 2.6. "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.
- 2.7. "עולות שכר" – כהגדרתה בתוספת הראשונה א' לחוק החברות: כל תשלום בעד העסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלום בעד פרישה, רכב והוצאות השימוש בו וכל הטבה או תשלום אחר.
- 2.8. "שכר" – ההכנסה שבעדה משולמים דמי ביטוח לאומי לפי פרק ט"ו לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.
- 2.9. "תנאי כהונה והעסקה" – כהגדרתם בחוק החברות.

3. מטרות ושיקולים מנחים בקביעת מדיניות התגמול

- 3.1. מטרת מדיניות התגמול של החברה היא להסדיר ולהתוות עקרונות וקווים מנחים למבנה ואופן תגמול נושאי המשרה בחברה, כשבבסיסה החשיבות שמייחסת החברה לקשר שבין התגמול הניתן לנושאי המשרה בחברה 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:
- 3.1.1. יצירת מערך תמריצים הוגן, סביר וראוי לנושאי המשרה בחברה, כהגדרתם בחוק, בהתחשב, בין היתר, במאפייני החברה, בפעילותה העסקית וסביבתה, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה וביחסי העבודה בחברה.
- 3.1.2. 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.
- 3.1.3. 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.
- 3.1.4. שמירה על רמה גבוהה של תחושת אחריות, מוטיבציה וההזדהות של נושאי המשרה עם החברה, פעילותה ויעדיה העסקיים.
- 3.1.5. יצירת איזון ראוי בין מרכיבי התגמול השונים, לרבות בעניין היחס בין רכיבי התגמול הקבועים למשתנים והיחס בין משקלם של היעדים בקשר לרכיב התגמול המשתנה.
- 3.2. בהתחשב במטרות הנ"ל, גובשה מדיניות התגמול של החברה על מנת ליתן מענה גם לגורמים הבאים:
- 3.2.1. התאמת מדיניות התגמול לחברה עצמה, למאפייני פעילותה, 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 ומעמדה בשוק. כמו כן, ניתן דגש גם למאפיינים איכותיים, כגון מורכבות פעילות החברה, מצבת נושאי המשרה בה והמבנה הארגוני שלה.

3.2.2. התאמת מדיניות התגמול לסביבה הרגולטורית בה פועלת החברה, בין היתר, כחברה העוסקת בפיתוח, ייצור ושיווק מערכות לסינון וטיפול במים, כמו גם הסטנדרטים הנהוגים בחברות ציבוריות מסוגה ובכלל.

4. קריטריונים לבחינת תנאי התגמול

קביעת התגמול לנושאי המשרה תעשה על פי המתווה הקבוע במדיניות זו להלן, ועל פי הכללים המנחים הבאים:

4.1. בחינת מאפייני התפקיד הרלוונטי לנושא המשרה, בדגש על המאפיינים הייחודיים לתפקיד המדובר וכן למאפיינים כלליים של כלל תפקידי נושאי המשרה בחברה. לאור האמור יבחנו:

4.1.1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.

4.1.2. מידת האחריות, המחויבות, הכישורים והיכולות הנדרשים בקשר עם התפקיד הרלוונטי.

4.1.3. תפקידו, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים של החברה שנחתמו עם נושא המשרה ו/או נושאי משרה אחרים רלוונטיים.

4.1.4. התרומה של נושא המשרה להשגת יעדי החברה, ביצועיה, רווחיה ומצבה.

4.1.5. הצורך של החברה לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, הידע שלו, התרומה ו/או מומחיותו הייחודית.

4.1.6. כל מאפיין רלוונטי אחר כפי שימצא לנכון על ידי הגורמים הרלוונטיים.

4.2. על מנת לייצר תאימות בין היעדים לנושאי המשרה לבין מטרותיה של החברה, הן בטווח הקצר והן בטווח הארוך, היעדים שיקבעו לצורך רכיבי הגמול המשתנים של נושאי המשרה יגזרו על פי תוכנית העבודה של החברה ומדיניותה כפי שיקבעו, מעת לעת, על ידי הנהלת החברה.

4.3. החברה תשאף ליצירת תמריצים ראויים, בין היתר, על ידי הגדרת היחס הראוי בין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים, כמפורט להלן.

4.4. בנוסף, בקביעת תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה ייבחנו, בין השאר, גם היחסים שבין עלות השכר של כל אחד מנושאי המשרה לבין עלות השכר, הממוצעת והחציונית, של שאר עובדי החברה, לרבות עובדי קבלן המועסקים על ידה, זאת, תוך התחשבות באופי תפקידו של נושא המשרה, בכירותו, מידת האחריות המוטלת עליו, היקף משרתו, השפעתו הצפויה של פער זה על יחסי העבודה בחברה, וכן בקיום מספר עובדים מספק בחברה לצורך בחינה והתייחסות ליחסים האמורים.

נכון למועד אישור מדיניות זו, היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה המירבית של נושא המשרה כפי שהייתה במהלך השנתיים האחרונות לבין עלות השכר החציונית והממוצעת של שאר עובדי החברה ועובדי קבלן המועסקים על ידי החברה הינו כדלקמן:

דרג	יחס ממוצע	יחס חציוני
מנכ"ל	7.81	8.88
נושא משרה אחר כפוף מנכ"ל	5.21	5.92

האורגנים המוסמכים סבורים כי מדובר ביחסים סבירים בהתחשב בגודלה של החברה, אופי הפעילות שלה, המומחיות והמיומנות הנדרשת מנושאי המשרה בחברה ואופי עסקיה, בין היתר, לאור היותה חברת העוסקת בפיתוח, ייצור ומכירה של מערכות לסינון וטיפול במים, וכן קבעו כי אין ביחסים האמורים כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

5. תנאי תגמול – כללי

- 5.1. הגמול לנושאי המשרה בחברה יורכב מרכיבים קבועים ומשתנים (כולם או חלקם), בהתאם לעקרונות מדיניות התגמול והכללים המנחים במסגרתה.
- 5.2. בהתאם, החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה, תוכנית תגמול אשר תכלול רכיבי תגמול קבוע ו/או תגמול משתנה המבוסס על מענק כספי (שנתי ו/או חד פעמי), ו/או תגמול משתנה המבוסס על תגמול הוני (מבוסס מניות), כמפורט בהמשך.
- 5.3. כמו כן, החברה תקבע הסדרים בעת סיום יחסי העבודה/הכהונה של נושא המשרה בחברה, כמפורט בסעיף 6.6 להלן.
- 5.4. בהתאם לצורך, האורגנים המוסמכים רשאים להיעזר בסקירת נתונים השוואתיים לרבות סקרים של שכר והטבות, אשר יש בהם לסייע בבחינת סבירות והוגנות התגמול, תוך, בין היתר, השוואה לשכר המקובל בענף, ולתגמול הניתן לנושאי משרה בתפקידים דומים בחברות דומות וכד'.

6. תנאי תגמול- רכיב קבוע

- 6.1. הרכיב הקבוע יכלול את שכר הבסיס והתנאים נלווים, לרבות זכויות סוציאליות על פי דין. השכר הבסיס יכול להינתן כמשכורת או כדמי ניהול (לפרטים נוספים לגבי דמי הניהול ראו סעיף 6.5.7 להלן).
- 6.2. שכר הבסיס הקבוע מבטא את צירופם של שני גורמים עיקריים: מאפייני נושא המשרה ומאפייני משרתו. דהיינו, על שכר הבסיס לשקף את כישוריו של נושא המשרה (כגון: ניסיונו, 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 באופן תחרותי כמקובל בשוק.
- 6.3. שכר הבסיס של נושא המשרה יקבע במהלך המשא ומתן להעסקתו לראשונה בחברה, ויעודכן מעת לעת במהלך כהונתו, זאת על פי שיקול הדעת האורגן הרלבנטי בחברה בהתאם להוראות החוק, ותוך התייחסות ובחינת הקריטריונים שנקבעו במדיניות תגמול זו.
- 6.4. טווח המשכורת בסיס תקבע בהתאם לתקרות, כדלקמן:
- 6.4.1. טווח משכורת הבסיס לנושאי משרה (במונחי משרה מלאה) בחברה הינה כפופה לתקרות שלהלן:

נושא המשרה	תקרת עלות השכר השנתית – מרכיב קבוע בלבד (באלפי ש"ח)
יו"ר דירקטוריון	600
מנכ"ל	1,800

1,200	נושא משרה אחר כפוף למנכ"ל
-------	---------------------------

6.4.2. תקרת משכורת הבסיס כמפורט לעיל הינה ביחס לנושא משרה במשרה מלאה או המעניק שירותים לחברה בהיקף של משרה מלאה (למעט ביחס ליו"ר דירקטוריון פעיל). ככל שנושא משרה מועסק/נותן שירותים בהיקף משרה חלקית, יבוצעו ההתאמות הנדרשות לתקרה.

6.4.3. שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה, בגבולות הקבועים במדיניות תגמול זו, יהיה טעון אישור מנכ"ל בלבד.

6.4.4. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מוסמכים לבצע שינוי שאינו מהותי בתנאי העסקה של מנכ"ל החברה ובלבד והשינוי לא יעלה על שיעור של 10% מסך התגמול באופן מצטבר בשנה.

6.5. 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 במקומותיה ובתברות ברות השוואה דומות לה כאמור לעיל, זאת לרבות התנאים הבאים (כולם או חלקם):

6.5.1. הפרשות סוציאליות (לביטוח מנהלים/קרן פנסיה, קרן השתלמות) וביטוח לאובדן כושר עבודה - על פי ההנחיות הקבועות בדין וכנהוג בחברה.

6.5.2. תנאים נלווים כוללים בין היתר, ימי חופשה שנתית (לא פחות מהקבוע בדין ועד 25 ימי חופשה בשנה), ימי הבראה וימי מחלה על פי דין.

6.5.3. החברה רשאית להעמיד לזכות נושא המשרה, לצורך מילוי תפקידו, רכב צמוד, תשלום בגין הוצאת החזקת רכב או הוצאות נסיעה, טלפון נייד, מחשב נייד, לרבות דמי שימוש וחבילת גלישה, הוצאות בגין ארוחות (כגון תן ביס) וכיו"ב. כפי שהאורגן הרלבנטי על פי חוק יקבע. החברה רשאית לקבוע כי היא תישא בכל או בחלק מההוצאות הכרוכות בתנאים נלווים אלה כולל גילום מס מלא.

6.5.4. החברה תהיה רשאית להעניק, מעת לעת, לנושא המשרה תנאים נלווים סבירים נוספים והטבות אחרות ובתנאי שעלותם הכוללת של התנאים לא תעלה על סך של 100,000 ש"ח בשנה.

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

6.5.6. 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'. חלק מתנאים הנלווים עשויים להיות מגולמים על ידי החברה לצורכי מס.

6.5.7. במידה והחברה תבחר להתקשר עם נושא משרה בה כמתואר להלן, כך שתגמולו יבוצע לא במשכורת אלא כדמי ניהול 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 6.5 לעיל) אשר יאושרו לו על ידי החברה ושאין משולמים/נוזקפים/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 שבבעלותו ובשליטתו, לפיו יקבע מפורשות כי לא מתקיימים יחסי עובד מעביד בין החברה לבין אותו נושא משרה, והכל לאחר אישור האורגנים המוסמכים לכך.

6.6. הודעה מוקדמת, תקופת הסתגלות ותנאי פרישה

6.6.1. נושאי המשרה יהיו זכאים להודעה מוקדמת בעת סיום העסקה, כפי שייקבע בהסכם ההעסקה ובכפוף להוראות החוק. תקופת ההודעה המוקדמת לא תעלה, בכל מקרה על 6 חודשים עבור מנכ"ל ועל 6 חודשים לנושאי משרה כפופי מנכ"ל.

6.6.2. 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.

6.6.3. תקופת הסתגלות - החברה תהיה רשאית לקבוע לנושא משרה תקופת הסתגלות שתיקבע באופן פרטני (אם בכלל) ביחס לכל נושא משרה, בין היתר, בהתייחס לפרמטרים המפורטים בסעיף 4.1 לעיל, במהלכה נושא המשרה יהיה זכאי להמשך תנאי העסקתו וכהונתו כאמור לעיל, מבלי שיידרש להמשיך ולמלא תפקידו בפועל בחברה, אשר לא תעלה על 2 חודשים עבור נושא משרה שמכהן בחברה מעל 3 שנים וזאת בנוסף לתקופת ההודעה המוקדמת.

6.6.4. 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 6.8 לעיל, הרי שפרק זמן זה יקוזז מתקופת ההסתגלות (ככל שהנ"ל זכאי לה).

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

6.6.6. מענק פרישה – לאורגנים המוסמכים בחברה תהא אפשרות לתת מענק פרישה לנושא משרה הפורש, בהתאם לתנאים המפורטים מטה בתנאי שנושא המשרה הפורש עבד בכל תקופת ההודעה המוקדמת וזאת מעבר לתגמול בגין תקופת ההודעה המוקדמת. ככלל, מענק הפרישה לא יוענק לנושא המשרה בוותק של פחות מ-2 שנים בחברה. מענק פרישה לא יעלה על 3 חודשי שכר חודשי לנושא המשרה. ההחלטה בדבר מתן מענק פרישה תתקבל תוך התייחסות לפרמטרים הבאים: תקופה ותנאי הכהונה וההעסקה, ביצועי החברה בתקופה האמורה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה (ללא פגיעה בחברה).

6.6.7. ביטוח אחריות, שיפוי ופטור - החברה תהא רשאית לבטח את אחריותם של נושאי המשרה המכהנים ו/או שיכהנו בה מעת לעת בביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, לרבות דירקטורים שהינם בעלי השליטה או קרוביהם. כמו כן, על-פי החלטת ועדת התגמול והדירקטוריון, תהיה החברה רשאית להעניק לנושאי המשרה או למי מהם, לרבות נושאי משרה שהינם בעלי השליטה או קרוביהם, כתבי שיפוי ו/או פטור בנוסח המקובל בחברה כפי שיהיה, מעת לעת.

7. תנאי תגמול - רכיב משתנה - כללי

7.1. החברה תהיה רשאית להעניק לנושא המשרה את הרכיבים המשתנים הבאים (כולם או חלקם):
(א) מענק כספי (שנתי ו/או חד פעמי) לפרטים נוספים ראו סעיף 8 להלן; (ב) תגמול הוני, לפרטים נוספים ראו סעיף 9 להלן. מתן כל אחד מהרכיבים המשתנים מותנה בכך שישמר היחס בין המענק הכספי והתגמול ההוני לבין הרכיב הקבוע כמפורט בסעיף 7.4 להלן.

7.2. רכיב תגמול זה הינו רכיב תלוי ביצועים בפועל של נושא המשרה ואינו מוענק באופן קבוע או אוטומטי. תגמול באופן זה נועד להוות תמריץ לנושא המשרה להשאת רווחי החברה ומקסום של פעילות החברה, על ידי רכיב אשר מתנה את עצם קבלת התגמול, או לחילופין מגדיל את גובה התגמול, ככל שגדלה תרומתו בפועל של נושא המשרה לחברה והשפעתה החיובית על החברה, כך, ככל שנושא המשרה משיא את רווחי החברה, יגדל שוויו של הרכיב.

7.3. ניתן להעניק תגמול משתנה הוני - כגון הענקת אופציות, אשר מטרתו להביא לזהות אינטרסים בין נושא המשרה לבין המשקיעים בחברה, ברצון להשיא את רווחי החברה ואת שווי המניה.

7.4. היחס בין הרכיבים קבועים לבין הרכיבים המשתנים :

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

7.4.2. טווח היחס הרצוי בין רכיבי התגמול (במונחי עלות חברה) במסגרת תמהיל התגמול הכולל של נושאי המשרה, צריך להיות במסגרת הטווח הקבוע בטבלה שלהלן :

דרג	משכורת- תגמול קבוע כולל תנאים נלווים ¹	תגמול משתנה כספי	תגמול משתנה הוני*
יו"ר דירקטוריון	100%	58%	100%
מנכ"ל	100%	66%	100%
נושא משרה כפוף למנכ"ל	100%	50%	100%

* לעניין חישוב הרכיב המשתנה ההוני, כאמור בטבלה לעיל, השווי ההוגן השנתי המצטבר של התגמול ההוני אשר יוענק לנושאי המשרה בחברה, במועד הענקה, ואשר יוערך על פי סך השווי הכלכלי במועד הענקה מחולק באופן שווה במספר השנים עד למועד הבשלה מלאה.

7.4.3. יצוין כי חריגה של שיעור של עד 10% במשקלו של רכיב מסוים שיוענק לנושא משרה, במסגרת תמהיל התגמול שלו, מהמשקל המצוין בטבלה, לא תיחשב כסטייה ממדיניות התגמול.

7.4.4. יצוין, כי התקרה של שיעור הרכיב המשתנה הכספי הינה בהנחה של עמידה מלאה ביעדים, ועשויה להשתנות בפועל, בהתאם לשיעור העמידה ביעדים. כך, שיעור הרכיב המשתנה עשוי להיות בפועל שונה מהותית כך שבמקרה של אי-עמידה בחלק או בכלל היעדים שנקבעו. כך למשל אם לא ישלמו לא ישתלם גמול עבור הרכיבים המשתנים, אלא עבור הרכיב הקבוע בלבד (הרכיב הקבוע שיוכל להגיע בפועל לשיעור של- 100% מהתגמול, במקרה של אי-עמידה ביעדי הרכיב המשתנה). כמו כן יצוין כי שיעור הרכיב המשתנה הכספי כולל גם מענק שנתי וגם חד-פעמי.

¹ ה- 100% משקף את תקרת עלות השכר השנתית (12 חודשים) כאמור בסעיף 6.4.1 לעיל.

7.4.5. למען הסדר הטוב, יצוין כי אין באמור בטבלה כדי התחייבות למשרה מסוימת, או למתן רכיב תגמול כזה או אחר לנושא משרה מסוים, והענקת התגמול הינה בכפוף לאמור במדיניות זו ולאישור האורגנים המוסמכים.

8. תגמול משתנה - מענק כספי

8.1. כללי

החברה תהיה רשאית להעניק לנושא משרה מענק שנתי, כמפורט בסעיפים 8.2 עד 8.6 להלן. תקרת המענק השנתי (במהלך שנה קלנדארית) לא תעלה על תקרת המשכורות המפורטת בטבלה שבסעיף 8.2.4 להלן; בנוסף, החברה רשאית להעניק לנושא משרה מענק חד פעמי, כמפורט בסעיף 8.6 להלן, תקרת המענק החד פעמי לא תעלה על התקרה המפורטת בסעיף 8.6.2 להלן.

יובהר כי המענק השנתי ביחד עם המענק החד פעמי לא יעברו את היחסים הקבועים בסעיף 7.4 לעיל.

8.2. מענק שנתי (בנוסח שנתי)

8.2.1. החברה תהיה רשאית להעניק לנושא משרה מענק שנתי, בהתבסס על תוכנית מענקים שנתית, אשר תובא לאישור האורגנים המוסמכים, במועד האישור, וזאת לא יאוחר ממועד אישור הדוחות כספיים של השנה החולפת.

8.2.2. מענק לנושאי משרה כפופי מנכ"ל: ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאם להמלצת מנכ"ל החברה, רשאים לקבוע את תשלום המענק השנתי לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל שיוענק לפי שיקול דעתו בהתאם לתרומה לחברה של כל אחד מנושא משרה שכפוף למנכ"ל החברה, וזאת חלף או בנוסף למענק המחושב לפי נוסחת המענק מבוסס על קריטריונים מדידים או איכותיים שנקבעו מראש (שאינם בשיקול דעת) לנושאי משרה ובלבד שסך המענק לכל אחד מנושאי המשרה לא יעלה על תקרת המענק השנתי.

~~8.2.3. מענק למנכ"ל: למנכ"ל החברה יקבע קריטריון מדיד אחד או יותר (שאינו בשיקול דעת) המבוסס על נוסחה קבועה מראש. קריטריונים לדוגמא: עמידה בתקציב החברה, תשואה לבעלי מניות, רווח החברה לפני מס, רווח תפעולי, רווח נקי, מכירות, הזמנות, EBITDA, תרומה, יעדים אישיים, או יעד מדיד אחר כפי שיפורטו בתוכנית הבונוסים שתקבע מעת לעת. יובהר במועד אישור היעדים כאמור, היעדים נדרשים להיות צופי פני עתיד כך שאינם מביאים בחשבון תוצאות או ביצועים שכבר הושגו בעבר.~~

~~8.2.3. על אף האמור לעיל, רשאים מענק למנכ"ל:~~

~~ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, לאשר תשלום חלק מהמענק השנתי למנכ"ל בסכום שאינו עולה על שלוש (3) משכורות חודשיות כמענק בשיקול דעת לפי קריטריונים איכותיים, שאינם ניתנים למדידה, בהתחשב בתרומתו רשאים לקבוע כי בכפוף להתקיימות התנאים המפורטים להלן, תקרת המענק הבסיסית של מנכ"ל החברה באותהתהא שווה למכפלת השכר החודשי (ברוטו) בארבע ("תקרת המענק הבסיסית"). עם זאת, תקרת המענק הבסיסית יכולה לגדול לינארית עד 150% מתקרת הבונוס הבסיסית כתלות וכנגזרת של עמידה ביעדים המדידים (הסכום כנגזרת של החישוב לעיל יוגדר להלן - "תקרת המענק המותאמת"), והכל כמפורט להלן:~~

~~8.2.3.1. רכיב היעדים המדידים: תכנית היעדים למנכ"ל החברה תכלול שני יעדים מדידים אשר ייגזרו מתקציב החברה כפי שיוצע על ידי יו"ר הדירקטוריון ויאושר על ידי דירקטוריון החברה מראש לכל שנה, וזאת חלף או בנוסף קלנדארית רלוונטית ("תקציב החברה המאושר") ואשר הינם: הכנסות החברה והרווח התפעולי של החברה ("היעדים המדידים") כמפורט להלן:~~

~~(א) יו"ר הדירקטוריון יציע ווועדת התגמול ודירקטוריון החברה יאשרו למנכ"ל החברה, מידי שנה, במועד אישור תכנית היעדים ליתר נושאי המשרה בחברה ("מועד אישור תכנית היעדים"): (א) תנאי סף לזכאות לתשלום המענק השנתי לכל יעד מדיד בגין עמידה באותו יעד מדיד אשר לכל הפחות יהא שיעור עמידה של 85% מהיעד המדיד הרלוונטי ("תנאי~~

הסף הרלוונטי"); וכך (ב) משקולות לכל אחד מהיעדים המדידים של בין 20% לכל הפחות ו- 60% לכל היותר.

(ב) בגין רכיב היעדים המדידים, מנכ"ל החברה יהא זכאי למענק המחושב לפי הנוסחה לעיל, ובלבד ששך המענק (שנתי חד פעמי) בשיקול דעת השווה לסכום מצטבר ביחס לכל יעד מדיד כמפורט להלן. בהתייחס לכל יעד מדיד יבוצע חישוב אריתמטי השווה למכפלת: (א) שיעור של 75% מתקרת המענק הבסיסית או המותאמת, לפי הענין; ב- (ב) שיעור המשקולת של אותו יעד מדיד רלוונטי; וב- (ג) שיעור העמידה בפועל באותו יעד מדיד רלוונטי - החל מתנאי הסף הרלוונטי ועד לכל היותר 150% של אותו יעד מדיד רלוונטי.

למניעת ספקות, סכום הזכאות של מנכ"ל החברה למענק שנתי בגין רכיב היעדים המדידים לא יעלה על שלוש במצטבר בכל מקרה על שיעור של 75% מתקרת המענק הבסיסית או המותאמת, לפי הענין.

(ג) האמור בס"ק 8.2.3.1(ב) למדיניות תגמול זו (לרבות החישוב האריתמטי) יוצג ויאושר בוועדת התגמול ודירקטוריון החברה במועד אישור הדוחות השנתיים לשנה הרלוונטית לגביהם נבחנת העמידה ברכיב היעדים המדידים ("מועד אישור המענק").

8.2.3.2. רכיב היעדים האישיים/שיקול הדעת. במועד אישור תכנית היעדים, יו"ר הדירקטוריון יציע וועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר, לפי שיקול דעתם, מידי שנה למנכ"ל החברה, יעדים אישיים/איכותיים שונים או אחרים שאינם בהכרח מדידים, בהתאם לנסיבות וצרכי החברה, כפי שישתנו מעת לעת ("היעדים האישיים"), כמפורט להלן:

(א) בגין רכיב שיקול הדעת, מנכ"ל החברה יהא זכאי למענק שנתי בסכום השווה למכפלת שיעור של 25% מתקרת המענק הבסיסית או המותאמת, לפי הענין ("מענק יעדים אישיים").

(ב) למרות האמור בס"ק 8.2.3 (משפורות חודשיות ולא 2) (א) למדיניות תגמול זו, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים, במועד אישור המענק (היינו, מועד אישור הדוחות השנתיים לשנה הרלוונטית לגביהם גם תיבחן עמידה/אי עמידה בתכנית היעדים האישיים), לאשר למנכ"ל החברה "מענק בשיקול דעת" חלף או בנוסף לסכום מענק היעדים האישיים (המפורט בס"ק 8.2.3.2(א) למדיניות תגמול זו), גם במקרה שמנכ"ל החברה עמד במלוא, חלק או לא עמד כלל בתכנית היעדים האישיים, בסכום (בין לבדו ובין ביחד עם סכום מענק היעדים האישיים), שאינו עולה על מכפלת השכר ברוטו בשלוש ("מענק בשיקול דעת"), והכל בכפוף לכך שבכל מקרה, התשלום הכולל למענק שנתי בגין הסכום המצטבר של רכיב היעדים המדידים ורכיב רכיב היעדים האישיים/שיקול הדעת, לא יעלה על תקרת המענק השנתי הבסיסית או המותאמת, לפי הענין.

תשלום המענק בשיקול דעת יכול אך לא חייב להתבסס, בין היתר, על תרומתו של מנכ"ל החברה לפעילות החברה או תוצאותיה לגבי אותה שנה רלוונטית ו/או בגין מאמצים ניכרים מצד מנכ"ל החברה, במסגרת ביצוע עסקה ו/או פעולה אחרת שלא נצפתה ונכללה במסגרת תכניות העבודה השנתיות של החברה ואשר יש בהם להשיא ערך לחברה ו/או למצבה העסקי ו/או בגין התמודדות עם נסיבות עסקיות, כלכליות, רגולטוריות אשר לא נצפו במסגרת תכניות העבודה השנתיות של החברה.

(ג) העמידה ביעדים האישיים (לרבות שיעור הביצוע/העמידה) ו/או תשלום מענק בשיקול דעת מלא (חלף או בנוסף למענק יעדים אישיים) גם במקרה של אי עמידה מלאה או חלקית ביעדים האישיים, לפי הענין, יובאו לאישור בוועדת התגמול והדירקטוריון במועד אישור הדוחות השנתיים לשנה הרלוונטית לגביהם נבחנת העמידה/ האי עמידה ביעדים אישיים אלה.

8.2.4. מענק ליו"ר הדירקטוריון: היעדים למענק השנתי ליו"ר הדירקטוריון יקבעו על ידי האסיפה הכללית של החברה. על אף האמור לעיל, ועדת התגמול (ולאחריה דירקטוריון החברה) רשאי לקבוע יעדים למענק של יו"ר הדירקטוריון באחד משני המקרים הבאים: (א) קביעת יעדים על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון בהתקיים כל התנאים הבאים: (1) ההחלטה תואמת את מדיניות תגמול זו; (2) מדובר במענק על בסיס יעדים מדידים בלבד; (3) היקף המענק הפוטנציאלי הינו עד שלוש משכורות; ו/או (2) קביעת יעדים על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון בהתקיים כל התנאים הבאים: (1) ההחלטה תואמת את מדיניות תגמול זו; (2) ליו"ר הדירקטוריון יש תפקיד תפעולי, נוסף על כהונתו כדירקטור, בחברה; (3) אישור היעדים בוועדת התגמול והדירקטוריון ללא השתתפותם של הדירקטורים אשר מקבלים מהחברה תגמול על בסיס יעדים (בין אם בכובעם כדירקטורים או בכובעם כנושאי משרה אחרים).

8.2.5. תקרת המענק השנתי (במהלך שנה קלנדארית) לנושאי משרה בחברה תהיה:

נושא המשרה	מקסימום
יו"ר דירקטוריון	עד 7 משכורות
מנכ"ל	עד 8 משכורות
נושא משרה כפוף למנכ"ל	עד 6 משכורות

8.2.6. **תנאי סף**

(א) מבלי לגרוע מהאמור לעיל, המענק השנתי עשוי להיות מותנה בתנאי סף, פיננסיים או אחרים, בהתאם לרשימת יעדים מדידים שתקבע על ידי דירקטוריון החברה, מעת לעת, כגון מחזור מכירות, רווח גולמי, רווח תפעולי, רווח לפני מס, רווח נקי ויעדים תפעוליים רלוונטיים, כפי שיקבעו לנושא המשרה, כדוגמת עמידה ביעדי תקציב, רמות מלאי, יעדי גבייה ורווחיות וכו'. ככל ויקבע תנאי סף כאמור, אי עמידה בסף התחתון לחלוקת מענק שנתי, משמעותה כי לא יחולק מענק שנתי לנושאי המשרה (בגין רכיב כלשהו).

(ב) על אף האמור לעיל, הדירקטוריון יהיה רשאי לאשר, במקרים חריגים, לאחר המלצת מנכ"ל החברה, הענקה של מענק חלקי, על אף שלא התקיים הסף התחתון, בשיעור של עד 3 משכורות. האמור יתקיים בנסיבות מיוחדות בהן, נוכח מאמצי נושא המשרה והשקעתו הרבה בתפקיד בשנה החולפת, יוחלט כי מן הראוי להעניק לנושא המשרה את המענק במסגרת תגמול נושא המשרה, חרף אי העמידה בסף התחתון, על מנת לתמרצו ולתגמלו בגין השקעתו בחברה.

8.3. הליך אישור הענקת המענק בפועל

8.3.1. בתום כל שנה, תחושב מידת העמידה ביעדים של כל נושא משרה. חישוב הבונוס השנתי בעת עמידה חלקית ביעדים יבוצע באופן ליניארי.

8.3.2. הדירקטוריון יהיה רשאי להפחית את המענק השנתי, לנושא משרה ספציפי, על פי שיקול דעתם, אף לאחר העמידה בסף התחתון, בשיעור של עד 20%, בין היתר, בהתחשב בגורמים הבאים:

(א) התוצאות הכספיות של החברה;

(ב) התנהלותו ותרומתו של נושא המשרה בשנה הנדונה;

(ג) אירועים חריגים ובלתי צפויים ;

8.4. אפשרות להשבת סכומים מתוך מענק ששולם

בהתאם לחוק, במידה ויתברר בעתיד כי חישוב מענק שהוענק לנושא משרה, כולו או חלקו, התבצע על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של חברה, יהיה על נושא משרה להשיב סכומים ששולמו בטעות כאמור. התחייבות זו תיכלל במסגרת כתב התחייבות עליה יחתום נושא משרה עם קבלת המענק, ותהיה בתוקפה במהלך תקופה של שני דוחות כספיים שנתיים עוקבים לאחר מועד תשלום המענק.

8.5. נושא משרה חדש שהצטרף/נושא משרה שעזב במהלך השנה

8.5.1. ניתן יהיה להעניק חלק מהמענק השנתי לנושא משרה שהצטרף לחברה במהלך השנה (באופן יחסי לתקופת עבודתו באותה השנה או באופן אחר) באישור האורגנים המוסמכים בחברה ובהתאם לביצועיו בפועל.

8.5.2. ניתן יהיה להעניק לנושא משרה שעזב את החברה במהלך השנה מענק השנתי (באופן יחסי לתקופת עבודתו באותה השנה או באופן אחר) ובהתאם לביצועיו בפועל.

8.5.3. יחד עם זאת, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להגדיל (עד לתקרה בסעיף 8.2.5 לעיל) או להפחית את המענק (עד כולו) משיקולים ענייניים וסבירים בשל נסיבות הצטרפות או העזיבה את החברה, לרבות במקרים בהם נושא המשרה אינו זכאי לפיצויי פיטורים על פי הדין.

8.6. מענק חד פעמי

8.6.1. בהתאם להוראות החוק, ועדת התגמול, דירקטוריון החברה ובמקרים מסוימים גם האסיפה הכללית (לפי העניין) רשאים להחליט על מתן מענק חד פעמי בין אם מדובר במענק חתימה או מענק 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: רכישת פעילות ו/או נכס, מכירת פעילות, מכירת/הקמת קו מוצרים, מיזוג, מכירת החברה או חלק מהותי מנכסיה, רכישת חברה, פעולות הקשורות ביישום ו/או התאמה בעקבות שינויים רגולטוריים מיוחדים, הסכם שת"פ אסטרטגי, חתימה על הסכם משמעותי עם לקוח/ספק, כניסה לתחום פעילות חדש, חסכון משמעותי בהוצאות החברה וכיוב' (להלן: "בונוס חד פעמי").

8.6.2. ביחס לנושאי משרה כפופי מנכ"ל סכום הבונוס החד פעמי לא יעלה על 3 משכורות חודשיות של אותו נושא משרה לו מוענק בונוס זה בגין שנה קלנדארית. ביחס למנכ"ל החברה, סכום הבונוס החד פעמי בגין שנה מסוימת ביחד עם הבונוס בשיקול דעת לא יעלו על 3 משכורות בסיס חודשיות בגין שנה קלנדארית.

8.6.3. הוראות סעיף 8.6 זה יחולו גם על מענק חתימה לצורך גיוס נושאי משרה חדש או מענק שימור בנסיבות מיוחדות המצדיקות זאת בגין התחייבותו של נושא המשרה להמשיך ולהיות מועסק בחברה לתקופה שתיקבע.

8.6.4. על תשלום הבונוס החד פעמי יחולו המגבלות הקבועות לעיל לעניין מועד תשלום המענק והשבת התשלומים העודפים במקרה של טעות.

9. תגמול משתנה תגמול הוני

9.1. החברה שומרת לעצמה אפשרות להעניק לנושאי משרה, רכיב תגמול הוני מבוסס אופציות למניות, מניות, מניות חסומות ו/או יחידות מניות חסומות (להלן בסעיף זה: "ניירות הערך"), אשר נועד לתמרץ את נושאי המשרה הנ"ל למקסם את תוצאות פעילות ומצב החברה ולהשיא את ערך מניותיה בבורסה. בזכות טבעו ארוך הטווח של התגמול ההוני, הוא תומך למעשה ביכולת החברה לשמר את נושאי המשרה הבכירים בתפקידם לתקופות ארוכות.

- 9.2. במסגרת זו האורגנים המוסמכים בחברה רשאים להעניק רכיב תגמול הוני לנושאי המשרה כאמור, במסגרת תוכנית תגמול הוני כגון תוכנית אופציות (להלן בסעיף זה: "התוכנית").
- 9.3. על התוכנית יחולו דרישות הדין הרלוונטי.
- 9.4. הענקת תגמול הוני במסגרת התוכנית תהיה כפופה הן לתנאי התוכנית והן לתנאים הבאים:
- 9.4.1. תקרה שנתית לשווי במועד ההענקה. שווי ניירות הערך שיוענקו במסגרת התגמול ההוני השנתי (בעת ההקצאה) בגין שנה קלנדרית יוגבל כך - שווי ניירות הערך השנתי שיוענקו לכל נושא משרה (לרבות יו"ר דירקטוריון, מנכ"ל או נושא משרה כפוף מנכ"ל) בשנה קלנדרית מסוימת, לא יעלה על סך השווה ל 12 משכורות (לכל אחד). לצורכי תקרה זו, השווי ההוגן השנתי המצטבר של התגמול ההוני אשר יוענק לנושאי המשרה בחברה, במועד הענקה, ואשר יוערך על פי סך השווי הכלכלי במועד הענקה מחולק באופן שווה (לינארי) במספר השנים עד למועד הבשלה מלאה. לפרטים בדבר ביחס בין התגמול ההוני לרכיב הקבוע ראו סעיף 7.4 לעיל.
- מחיר מימוש. מחיר המימוש של ניירות הערך לא יפחת מהגבוה מבין (א) מחיר המניה במועד ההחלטה בדירקטוריון על ההקצאה; או (ב) ממחיר הממוצע של מניות החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההחלטה בדירקטוריון על ההקצאה וזאת באופן אשר יהווה תמריץ ראוי להשאת ערך החברה בטווח הארוך. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, מובהר כי בכפוף להחלטת דירקטוריון החברה, בנסיבות בהן הקצאת ניירות הערך לנושא משרה מסוים טעונה אישור האסיפה הכללית יכול שיחושב מחיר המימוש, בהתאם לעקרונות דלעיל, ביחס למועד אישור האסיפה הכללית. כמו כן, בנסיבות בהן נקבע בתוכנית הספציפית של נושא משרה מסוים מועד הענקה ספציפי שהינו מאוחר ממועד אישור הדירקטוריון או האסיפה הכללית (לפי העניין) יחושב מחיר המימוש, בהתאם לעקרונות דלעיל, ביחס למועד ההענקה שנקבע בתוכנית.
- 9.4.2. תקופת הבשלה לא תפחת משלוש שנים, כאשר ניתנת הבשלה של מנות (עם או בלי קליף ויתר המנות באופן לינארי או אחר), ובלבד שעם סיום ההעסקה של נושא המשרה ע"י החברה מכל סיבה שהיא, יבשילו ניירות הערך אשר היו מבשילות עד לאותו מועד אילו ההבשלה היתה על בסיס רבעוני. דירקטוריון החברה יהיה רשאי לקבוע שבקורות אירוע האצה, כפי שיוגדר על ידי הדירקטוריון, או כתוצאה מסיום התקשרות בגין מוות או נכות, תואץ ההבשלה של ניירות ערך שהוענקו לנושא המשרה, כולן או חלקן.
- 9.4.3. היקף הדילול המקסימאלי בגין ניירות הערך שיוענקו במסגרת התוכנית כאמור, ב- 3 השנים שקדמו למועד ההקצאה, לא יעלה על שיעור של 5% מההון המונפק של החברה (בדילול מלא) בעת הענקת ניירות הערך ובהתחשב בהן.
- 9.4.4. תקופת האופציה. מועד הפקיעה של ניירות הערך לא יקדם מחלוף שנה לאחר הבשלת כל מנה אך לא יותר מ-7 שנים ממועד ההקצאה הרלוונטי.
- 9.4.5. סיום יחסי עבודה. בעת אימוץ תוכנית להענקת ניירות ערך, תכלול התוכנית התייחסות לתנאים שיחולו במקרה של סיום יחסי עבודה בין נושא המשרה לחברה, לרבות במקרה של סיום יחסי עבודה כתוצאה מפיטורין (לרבות במקרים השוללים זכאות לפיצויי פיטורין), או כתוצאה ממוות או נכות של נושא המשרה (חו"ח).
- 9.4.6. שינוי תנאי ניירות הערך בתוכנית יעשה לאחר אישור האורגנים המוסמכים בחברה, ובכפוף לעקרונות הקבועים במדיניות זו.
- 9.4.7. האורגנים המוסמכים בחברה יאשרו לכל נושא משרה את ההקצאה, במסגרת אישור תנאי הכהונה ובכלל זה יהיו רשאים להעניק ניירות הערך בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה במסלול רווח הון. ניירות הערך יופקדו בידי הנאמן, אשר ידווח לניצעים על כמות ניירות הערך העומדות לזכותם אצלו, מועדי המימוש והפקיעה וכל פרט אחר, בהתאם לתוכנית. מימוש ניירות הערך יעשה בהתאם להוראות תוכנית.

9.4.8. בנוסף, באפשרות החברה לקבוע מנגנון לפיו במועד המימוש בעל ניירות הערך יקבל את ההטבה לה הוא זכאי, בגובה ההפרש בין מחיר מניית החברה במועד המימוש לבין מחיר המימוש שנקבע עבור ניירות הערך, וזאת בלי להידרש לשלם בפועל את מחיר המימוש (מנגנון ה-cashless).

10. התגמול של החברה - הוראות ספציפיות

10.1. תגמול לדירקטורים

10.1.1. יו"ר דירקטוריון – החברה רשאית להתקשר עם יו"ר דירקטוריון פעיל בהיקף שלא יפחת מיום עבודה בשבוע וכן לא פחות מ- 15 ימי עבודה בשנה, וזאת בתמורה לסך של 50 אלפי ש"ח בחודש, בתוספת מע"מ. החברה רשאית להעניק ליו"ר הדירקטוריון הפעיל רכיב משתנה (כספי או הונלי) בהתאם להוראות מדיניות תגמול זו.

10.1.2. גמול חברי הדירקטוריון (למעט תגמול יו"ר הדירקטוריון פעיל) עבור כהונתם כדירקטורים בדירקטוריון החברה, יהיה בהתאם לתגמול לפי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 בלבד, על התוספות והסכומים שנקבעו בהן, כפי שיעודכנו מעת לעת.

10.1.3. יצוין כי כלל הדירקטורים (לרבות דירקטורים שהינם בעלי שליטה או מטעמים) זכאים לביטוח אחריות נושאי משרה, כתב שיפוי ופטור, בתנאים אחידים לנושאי משרה בחברה.

10.2. ביטוח, שיפוי פטור לדירקטורים ונושאי משרה

10.2.1. הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים, בנוסף לתגמול לעיל, ובכפוף לאישור האורגנים המוסמכים בחברה, לביטוח אחריות נושאי משרה, כתב שיפוי (מראש ו/או בדיעבד) ופטור, בתנאים אחידים לנושאי המשרה, והכל בכפוף להוראות תקנון החברה וכל דין. סכום השיפוי, על פי כתב השיפוי המקובל בחברה, לא יעלה על 25% מההון העצמי של החברה, בנטרול הפרשה שבוצעה בגין שיפוי כאמור, על פי דוחותיה הכספיים המאוחדים אשר אושרו קודם לכן בסמוך ליום מתן השיפוי ויהיה כפוף לאירועים שלדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות וכן לסכום או אמת המידה אשר הדירקטוריון קבע כי הם סבירים בנסיבות הענין, כמפורט בכתב השיפוי.

10.2.2. החברה החליטה רשאית להתקשר, במהלך תוקפה של מדיניות זו, בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה, לרבות מנכ"ל, דירקטורים ונושאי משרה שהינם בעלי השליטה בחברה או מי מטעמם שתאושר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בלבד ולא תובא לאישור אסיפת בעלי המניות, ובלבד שההתקשרות היא בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה. להלן תנאי ההתקשרות העיקריים של החברה עם מבטח בפוליסת הביטוח, על פיה יינתן כיסוי ביטוחי בגבול אחריות של עד 30 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופת ביטוח תמורת פרמיה והשתתפות עצמית שהם בתנאי שוק באותה השנה, ואינם עשויים להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה, אלא אם יאושר אחרת על ידי האורגנים הרלוונטיים בחברה.

10.2.3. מובהר בזאת כי תנאי פוליסת הביטוח הינם בהתאם לתנאים המקסימאליים המותרים על פי תקנון החברה, כפי שיעודכן מעת לעת, הואיל ותנאי הביטוח זהים לכל הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה, לרבות הדירקטורים שהינם בעלי השליטה בחברה ו/או מטעמים ו/או מנכ"ל החברה, ולאור העובדה שהאורגנים המתאימים בחברה סבורים כי תנאי הביטוח הם בתנאי שוק ואינם עשויים להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה, ולפיכך אין צורך להביא את תנאי הביטוח של נושאי המשרה לרבות הדירקטורים שהינם בעלי השליטה ו/או מטעמים ו/או מנכ"ל החברה לאישור האסיפה הכללית וזאת לפי סעיפים 1א1, 1ב1 (5) ו- 1ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), התש"ס-2000.

10.2.4. החברה תהיה רשאית לרכוש כיסוי ביטוחי של דירקטורים ונושאי משרה בחברה אשר יכלול גם הסדרי Run-Off לתקופה של עד שבע שנים ממועד סיום כהונתם כדירקטורים ונושאי משרה בחברה.

11. שונות

11.1. לדירקטוריון נתונה גם הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק בדבר אופן יישומה.

11.2. מטבע הדברים, יש לבחון את מדיניות התגמול מעת לעת, בין היתר, נוכח שינויים מהותיים בחברה ו/או בסביבה העסקית בה היא פועלת, בכל הנוגע לתגמול נושאי משרה. בהתאם, האורגנים המוסמכים בחברה יבחנו מעת לעת ולפי הצורך את מדיניות התגמול ויפעלו לעדכונה ככל שהדבר יידרש בהתאם להוראות הדין.

11.3. מדיניות תגמול זו תהיה טעונה אישור מחדש רק בחלוף 5 שנים מהמועד שבו תירשמנה לראשונה מניות החברה למסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ. לאחר מכן, מדיניות התגמול תעודכן בהתאם לצורך ותאושר אחת ל- 3 שנים, כדרישת החוק בעניין זה.

נספח ג' - פרטים בקשר להקצאת האופציות

1. במועד ההענקה דן ואישר דירקטוריון החברה בהתבסס על המלצת ועדת התגמול מיום 19.5.2022, הענקת סך כולל 175,000 אופציות לא סחירות ("האופציות") הניתנות למימוש לעד 175,000 מניות רגילות ללא ערך נקוב של החברה ("מניות המימוש"), למר דורי יבזורי ("הניצע") בהתאם לתכנית האופציות ובכפוף לאישור האסיפה הכללית המזומנת לפי דוח זה.

הקצאת האופציות לניצע מהווה הצעה פרטית מהותית כהגדרת מונח זה בתקנות הצעה פרטית, ועל כן מהווה דוח זה גם דוח במתכונת הקבועה בסעיף 20 לתקנות הצעה פרטית.

הניצע אינו "צד מעוניין" כהגדרת מונח זה בחוק החברות, התשנ"ט-1999 ואינו בעלי עניין, כהגדרת מונח זה בחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, מכוח אחזקותיו בחברה, ולא יהפוך לבעל עניין כאמור לאחר הקצאת מניות המימוש. בין הניצע לבין החברה מתקיימים יחסי עובד-מעסיק.

2. עיקר תנאי האופציות

התנאים שיחולו על האופציות ומימושו הינם בהתאם לתכנית האופציות של החברה.

2.1. הקצאה לניצע - האופציות תוקצינה לניצע לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה, במסלול עם נאמן, ויחולו כל הוראות פקודת מס הכנסה לעניין זה.

2.2. אי רישום של כתבי האופציה למסחר בבורסה - האופציות לא תירשמה למסחר בבורסה. המניות הרגילות שתבענה ממימוש של האופציות ("מניות המימוש") תירשמה על שם חברה לרישום וכן תירשמה למסחר בבורסה בכפוף לקבלת אישור הבורסה, והן תיסחרנה ותהיינה שוות בזכויותיהן לכל דבר ועניין למניות הרגילות הקיימות בהונה המונפק והנפרע של החברה.

2.3. מחיר המימוש - מחיר המימוש של כל אופציה הינו 15.617 ש"ח. אשר הינו בהתאם לגבוה מבין: (א) מחיר המניה במועד ההחלטה בדירקטוריון על ההקצאה; או (ב) ממחיר הממוצע של מניות החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההחלטה בדירקטוריון על ההקצאה, בתוספת 5%.

בהתאם לתוכנית האופציות, בפועל בעת מימוש האופציות, הניצע יבחר אם לשלם את מלוא מחיר המימוש בגין האופציות הממומשות או שמימוש האופציות, אשר מועד הקנייתן הגיע, ימומשו במנגנון של מימוש אופציות למניות על בסיס מרכיב הטבה (Cashless Exercise) ואז יערך חישוב של שווי הטבה הכספית הגלום באופציה שמומשה, כך שהניצע יהיה זכאי רק למניות מימוש המשקפות את ההטבה הכספית. במימוש במנגנון של Cashless Exercise. כל שבר יעוגל כלפי מעלה למניה שלמה קרובה.

2.4. אופן מימוש האופציות - מימוש האופציות על ידו ייעשה בדרך של מסירת הודעה בכתב לחברה או לנציג מטעמה, בנוסח ובדרך אשר יקבע על ידי החברה ובמידת הצורך על ידי הנאמן. המימוש יהא בתוקף עם קבלת הודעת המימוש בידי החברה ו/או נציג מטעמה במשרד החברה בהתאם לאמור בתוכנית האופציות.

2.5. פקיעת האופציות - במידה ולא תמומשה למניות קודם לכן, תפקענה האופציות, במועד המוקדם מבין: (א) תום שבע שנים ממועד ההענקה; או (ב) בחלוף שלושה חודשים מסיום יחסי העבודה בין החברה לניצע בכפוף לתנאים המצוינים בסעיף 2.8 להלן בנספח זה.

2.6. עבירות האופציות - האופציות ו/או זכויות הניצע בכל הקשור באופציות, הינן אישיות ואינן ניתנות להעברה, להמחאה, משכון, עיקול או שעבוד אחר, למעט העברה מכוח צוואה או דיני הירושה וכאמור במפורש על פי תוכנית האופציות, ובמשך חיי הניצע. כל זכויות הניצע לרכוש מניות מכוח מימוש אופציות על פי תוכנית האופציות ניתנות למימוש על ידי הניצע בלבד. כל פעולה כאמור, בין במישרין ובין בעקיפין, בין אם תוקפה מידי או עתידי, תהא בטלה.

2.7. התאמות למחיר המימוש והוראות נוספות בקשר עם התוכנית

2.7.1. התאמות כלליות של האופציות

2.7.1.1. לא יבוצע מימוש של האופציות (הלא סחירות) ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל יקרא להלן: "אירוע חברה").

2.7.1.2. לא יבוצע מימוש של האופציות (הלא סחירות) ב"יום האקס" במקרה שבו חל "יום האקס" של אירוע חברה לפני היום הקובע של אירוע חברה.

2.7.2. התאמות בגין חלוקת מניות הטבה

2.7.2.1. היה ותחלק החברה לבעלי המניות הרגילות, בתקופת קיום האופציות, מניות הטבה, תישמרנה מיד לאחר התאריך הקובע לחלוקת מניות ההטבה, זכויות הניצע המחזיק באופציות כך שמספר המניות הנובעות מהמימוש אשר הניצע יהיה זכאי להן עם מימוש האופציות, יגדל או יקטן, במספר המניות שהניצע היה זכאי להן כמניות הטבה, אילו המיר את האופציות עד סמוך לפני היום הקובע. מספר מניות המימוש להן יהיה זכאי המחזיק באופציות יותאם רק במקרה של חלוקת מניות הטבה כאמור בסעיף זה לעיל, אך לא במקרה של הנפקות אחרות כלשהן (כולל הנפקות לבעלי עניין).

2.7.2.2. זכות הניצע לניירות ערך של החברה במקרה של חלוקת מניות הטבה כקבוע לעיל, תחול רק ביחס לאופציות שהגיע מועד הזכאות למימושן במועד חלוקת מניות ההטבה וביחס לאופציות שימומשו בפועל על ידי הניצע.

2.7.2.3. זכות הניצע לניירות ערך של החברה במקרה של חלוקת מניות הטבה כאמור לעיל, תשמר עד ליום המימוש ותבוצע בפועל רק ביום המימוש, דהיינו - רק עם מימוש האופציות, כולן או חלקן, ע"י הניצע, יהיה הניצע רשאי לקבל את ניירות הערך להם היה זכאי כתוצאה מחלוקת מניות ההטבה, בגין מספר המניות המוקצות, שהוקצה לו בפועל.

2.7.2.4. אם כתוצאה מחלוקת מניות הטבה כאמור לעיל, ייווצרו שברי מניה, הניצע לא יהיה זכאי לקבלת חלק ממניה ומספר המניות יעוגל כלפי מטה.

2.7.3. הוראות בעניין הנפקת זכויות בתקופת התכנית

במקרה של הנפקת זכויות על ידי החברה לבעלי המניות במהלך תקופת קיום זכות המימוש של האופציות: מספר המניות הנובעות מהמרה של האופציות יותאם למרכיב ההטבה בזכויות, כפי שהוא מתבטא ביחס שבין שער הנעילה של המניה בבורסה ביום המסחר האחרון לפני יום ה"אקס" לבין שער הבסיס של המניה "אקס זכויות".

2.7.4. התאמות עקב חלוקת דיבידנד בתקופת התכנית

אם תחלק החברה בתקופת קיום זכות ההמרה של האופציות, דיבידנד, אזי: תוספת המימוש שנקבעה למניה תופחת בסכום הדיבידנד בשקלים שחולק בגין מניה רגילה אחת של החברה.

2.7.5. פיצול, איחוד או חלוקה מחדש

אם החברה תבצע פיצול, איחוד או חלוקה מחדש של מניותיה הרגילות למניות בערך נקוב שונה, יחולו ההתאמות הנדרשות על מניות המימוש, אולם הניצע לא יהיה זכאי לקבלת חלק ממניה, ומספר המניות יעוגל כלפי מטה.

2.7.6. התאמות לעסקה

במידה והחברה תהיה צד להסכם או הסדר של חילוף מניות (כגון עסקת מיזוג או ארגון מחדש) (להלן: "**עסקת החילוף**") שבו יוצעו לבעלי המניות של החברה להחליף מניות אלו בניירות ערך של תאגיד אחר כלשהו, תפעל החברה לכך שאותו תאגיד אחר יתחייב להקצות לניצע, ובלבד והניצע טרם מימש אופציות לפני עסקת החילוף, את ניירות הערך שהוצעו כאמור לבעלי המניות הרגילות של החברה, כאילו היה הניצע בעל מניות ביום הקובע לצורך עסקת החילוף האמורה. במקרה של עסקת חילוף כאמור, החברה רשאית לחייב את הניצע, בגין כל האופציות המוחזקות על ידו או עבורו וטרם מומשו, לקבל אופציות הניתנות למימוש למניות התאגיד האחר (להלן: "**האופציות החליפיות**"), חלק האופציות של החברה המוחזקות על ידו, וזאת בהתאם ליחס החליפין שיקבע לכל בעלי המניות הרגילות של החברה ובלבד שסה"כ מחיר המימוש בגין כל האופציות החליפיות אשר תוקצנה יהיה שווה לסה"כ מחיר המימוש בגין כל אותן אופציות של החברה אשר מוחזקות ע"י הניצע או עבורו ואשר טרם מומשו.

מבלי לגרוע מהאמור לעיל ובכפוף להוראות כל דין, אם בקרות עסקה (כהגדרתה להלן), אשר אינה כוללת תמורה לניצע אשר מחזיקים אופציות או שהחברה הרוכשת (או חברה אם או חברה בת של החברה הרוכשת) לא מסכימה להמיר או להחליף את האופציות, תמסור החברה הודעה לניצע, בדבר אפשרותו לממש את האופציות שהבשילו לפני המועד הקובע של העסקה כפי שיפורט בהודעה (להלן: "**מועד המימוש האחרון**"). במועד המימוש האחרון, כל האופציות אשר הובשלו וטרם מומשו למניות עד אותו יום (כמו גם כל האופציות שטרם הובשלו), תפקענה מיידית.

"**עסקה**" משמעה: (א) מיזוג, מכירה או ארגון מחדש של החברה עם חברה אחרת או מספר ישויות משפטיות בין אם החברה היא החברה השורדת אם לאו; (ב) מכירה של כל או רוב מניות החברה.

בנוסף, במקרה של שינוי שליטה בחברה (כהגדרתה בחוק החברות), דירקטוריון החברה יהיה רשאי לפי שיקול דעתו הבלעדי להחליט על האצה של הבשלה חלקית או מלאה של האופציות.

2.8. הוראות שיחולו במקרה של סיום יחסי עובד מעביד בין החברה לבין הניצע - בלי לגרוע מהאמור בסעיף 2.5 לעיל, הניצע יהא רשאי לממש את האופציות במועד מאוחר ממועד סיום יחסי העבודה או מתן השירותים, אולם רק ביחס לאופציות אשר הגיע מועד הקנייתן במועד סיום יחסי העבודה או מתן השירותים, בהתאם לתקופות ההקניה של האופציות, והכל בהתאם למקרים המפורטים להלן:

2.8.1 במקרה של סיום היחסים ללא סיבה⁶, תהיה לניצע זכות לממש את האופציות שהוא היה זכאי לממש מכוח כתב ההקצאה בהתאם למועדי ההקנייה ובתנאי שטרם פקעו, במשך תקופה של שלושה (3) חודשים ממועד סיום היחסים (כהגדרת המונח להלן).

2.8.2 במקרה של סיום היחסים בשל מוות או נכות של הניצע, תהיה לניצע או ליורשיו החוקיים זכות לממש את האופציות שהניצע היה זכאי לממש מכוח כתב ההקצאה בהתאם למועדי ההקנייה ובתנאי שטרם פקעו, במשך שנים-עשר (12) חודשים ממועד סיום היחסים (כהגדרת המונח להלן).

לעניין סעיף זה "מועד סיום יחסי עבודה או מתן השירותים" ו/או "מועד סיום היחסים" ייחשבו כתום תקופת ההודעה המוקדמת כהגדרת המונח בהסכם העסקה או הסכם ההתקשרות למתן שירותים או על פי דין או מועד סיום יחסי עובד מעביד או סיום מתן השירותים, על פי המוקדם מבניהם.

במקרה בו סיום היחסים נגרם בשל התפטרות ו/או פיטורין מחמת "סיבה", אזי האופציות תפקענה לכל דבר ועניין (בין אם הניצע במועד סיום היחסים היה זכאי לממש חלק מן האופציות ובין אם לאו) ולניצע לא תהא כל זכות בקשר עם האופציות.

3. מיסוי -

3.1. הניצע בלבד יישא בכל חבויות המס בגין הענקת האופציות ומימוש האופציות, תשלום עבור מניות מכוח מימוש אופציות, או בגין כל פעולה אחרת (של החברה, ו/או חברות קשורות ו/או הנאמן ו/או הניצע). החברה ו/או חברות קשורות ו/או הנאמן ינכו על פי כל דין, תקנות וכללים את כל המסים, לרבות ניכוי מס במקור. הניצע ישפה את החברה ו/או חברות קשורות ו/או הנאמן ויפטור את החברה ו/או חברות קשורות ו/או הנאמן מכל אחריות בנוגע לתשלום מיסים כאמור, ריביות וקנסות ומכל תשלום אחר ובכלל זה בגין חיובים אשר מקורם בצורך לנכות מס או במחדל מניכוי מס מתוך כל תשלום אשר הועבר לניצע.

3.2. החברה ו/או הנאמן לפי העניין, לא ינפיקו ו/או יעבירו את תעודת המניה לניצע או מי מטעמו עד תשלום כל תשלומי החברה בגין האופציות ו/או המניות שיתקבלו ממימוש האופציות כאמור לעיל, במלואם.

4. כמות ניירות הערך והשיעור באחוזים שהם יהוו משיעור הצבעה ומהונה המונפק והנפרע של החברה לאחר ההקצאה וכן בדילול מלא - ראה לעניין זה האמור בנספח ד' לדוח זה.

5. מחיר מניית החברה בבורסה - שער הסגירה של מניית החברה ביום ה', 19 במאי 2022 שהינו יום המסחר הקודם לפרסום דוח זה, הינו 13.770 ש"ח ואילו מחיר המימוש הינו 15.617 ש"ח. מחיר המימוש גבוה בכ- 5% משערי הנעילה של מניית החברה ב- 30 ימי המסחר שקדמו ליום פרסום דוח זה.

6. פירוט הסכמים בין הניצע לבין מחזיקי מניות - למיטב ידיעת החברה, ולאחר בירור שערכה עם הניצע, נכון למועד דוח זה אין בין הניצע לבין המחזיקים במניות החברה הסכמים, בכתב או בעל פה, בנוגע לרכישה או מכירה של ניירות ערך של החברה או בנוגע לזכויות הצבעה בה.

7. פירוט מניעה או הגבלה על פעולות בניירות הערך המוצעים -

בכפוף לתנאי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה, הניצע לא ימכור או יעביר מידי הנאמן מניות אשר הוקצו לו כתוצאה ממימוש "אופציה 102 במסלול עם נאמן" ו/או מניות אשר הוקצו לו כתוצאה ממימוש זכויות, לרבות מניות הטבה, עד

⁶ "סיבה" – כל אחת מאלה: (1) נסיבות בהן החברה רשאית לסיים את העסקתו או התקשרותו של הניצע ללא פיצויי פיטורין; (2) הרשעה בכל עבירה פלילית הכרוכה בשחיתות מוסרית או המשפיעה על החברה; (3) מעילה בכספיה של החברה או חברות קשורות.

חלוף תקופת החסימה הנדרשת מכוח סעיף 102 לפקודת מס הכנסה. ביצוע מכירה כאמור במהלך תקופת החסימה יביא להחלת הסנקציות מכוח סעיף 102 לפקודת מס הכנסה על הניצע.

על פי חוק ניירות ערך, ותקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיף 15 א עד 15 ג) לחוק, התש"ס-2000, יחולו מגבלות על מכירה תוך כדי המסחר בבורסה של מניות המימוש, כמפורט להלן:

6.1. מכירה בעסקה מחוץ לבורסה - על מכירה זו לא יחולו כל מגבלות בדבר מועדים או כמויות ואולם, כל אדם שרכש מהניצע מניות ממניות המימוש (או כל נעבר מאוחר יותר) ייכנס בנעלי הניצע לעניין קיום הוראות החסימה, ואלו יחולו עליו עד תום תקופת החסימה המקורית.

6.2. מכירה בבורסה - בתקופה של שישה חודשים ראשיתם במועד ההקצאה ("התקופה הראשונה") לא יהיה רשאי הניצע להציע את המניות תוך כדי המסחר בבורסה, בלא לפרסם תשקיף שרשות ניירות ערך התירה את פרסומו. במשך תקופה של ששת הרבעונים העוקבים שלאחר תום התקופה הראשונה ("התקופה הנוספת") יהיה רשאי הניצע להציע במסגרת המסחר בבורסה, לא יותר מהמוצע היומי של מחזור המסחר בבורסה של המניות, בתקופה בת שמונה השבועות שקדמה ליום ההצעה, ובלבד שהכמות הכוללת המוצעת של המניות בכל רבעון לא תעלה על 1% מן ההון המונפק והנפרע של החברה, ליום ההצעה. לעניין זה, הון מונפק ונפרע - למעט מניות שינבעו ממימוש או המרה של ניירות ערך המירים שהוקצו עד ליום ההצעה וטרם מומשו או הומרו.

נספח ד'

הון המניות המונפק בחברה ושיעור החזקות הניצע, בעלי העניין בחברה, ושאר בעלי המניות בהון המניות המונפק ובזכויות ההצבעה בחברה, לפני ההקצאה, לאחר ההקצאה ובהנחה כי הניצע יממש את האופציות ולאחר ההקצאה בדילול מלא

שם		לפני ההקצאה הפרטית (1)									לאחר ההקצאה הפרטית (בדילול מלא) (1) (2)		
		כמות						כמות			כמות	% בהון	% בהצבעה
		מניות		אופציות		מניות		אופציות					
		% בהון	% בהצבעה	% בהון	% בהצבעה	כמות	% בהון	כמות	% בהון	% בהצבעה			
פימי 6 2016						13,026,517	42.82	13,026,517	42.82	41.42	41.42		
ק. החושלים-אגודה						9,269,089	30.47	9,269,089	30.47	29.47	29.47		
אימפקס אסטס(ז)						2,209,774	7.26	2,209,774	7.26	7.02	7.02		
אבישר יריב						50,000	-	50,000	-	0.16	0.16		
יבזורי דורי						125,000	-	125,000	-	0.95	0.95		
נושאי משרה בכירה (שאינם מנכ"ל או דירקטור או בעל שליטה) המחזיקים בהון התאגיד (3) (4) (5)		6,660	680,000	0.02	0.02	6,660	0.02	680,000	0.02	2.19	2.19		
יתר בעלי המניות הקיימים		5,910,266	-	19.45	19.45	5,910,266	19.45	5,910,266	19.35	18.79	18.79		
סה"כ הון המניות המונפק והאופציות של החברה		30,422,306	855,000			30,597,306		855,000		31,452,306			

(1) הון המניות המונפק והנפרע של החברה כולל 30,422,306 מניות רגילות ללא ערך נקוב.

(2) הנתון המוצג משקף הנחה תיאורטית של מימוש כלל האופציות שהוענקו למנכ"ל למניות החברה. קרי, בגין מימוש כלל אופציה תוקנה לניצע מניה רגילה אחת. על אף האמור, בהתאם לתנאי ההקצאה, מימוש האופציות ייעשה בפועל באמצעות מנגנון מימוש אופציות למניות על בסיס מרכיב ההטבה (Net Exercise) באופן שבפועל תוקצה למנכ"ל כמות מניות המשקפת את סכום ההטבה הכספי הגלום באופציות בלבד והכל כמפורט בסעיף 2.3 לעיל.

(3) למועד דוח זה, נושאי המשרה בחברה (שאינם מנכ"ל או בעל שליטה) אינם מחזיקים במניות של החברה, למעט מר ניר לג המחזיק ב- 6,660 מניות רגילות ללא ערך נקוב של החברה.

(4) נושאי משרה בחברה (שאינם מנכ"ל או בעל שליטה) מחזיקים באופציות לא סחירות של החברה בשיעורים הבאים: רלי שימקו – 150,000 אופציות לא סחירות; אלכס מיצל – 40,000 אופציות לא סחירות; ניר לג – 100,000 אופציות לא סחירות; אייל אבישי – 75,000 אופציות לא סחירות; נטע שליון – 50,000 אופציות לא סחירות; כפיר אטיאס – 50,000 אופציות לא סחירות; מייקל פוט – 75,000 אופציות לא סחירות; קידר גרוסמן – 75,000 אופציות לא סחירות; בן בנימין גלעד – 25,000 אופציות לא סחירות.

(5) בד בבד עם פרסום דוח זימון זה אישר דירקטוריון החברה הקצאת אופציות לא סחירות לנושאי משרה בחברה (אסמכתא מס': 2022-01-062311. שיעורי האחזקה בטבלה זו כוללים את ההקצאה כאמור, בכפוף לקבלת אישור הבורסה.