

# סטורג' דרופ טכנולוגיות אחסון בע"מ (החברה")

26 באוגוסט, 2024

לכבוד  
הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ  
רח' אחוזת בית 2  
תל-אביב 65202

לכבוד  
רשות ניירות ערך  
רח' כנפי נשרים 22  
ירושלים 95464

באמצעות המגנ"א

א.ג.נ.,

**הנדון: דיווח מיידי על זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה ועל הקצאה**

## פרטית מהותית

בהתאם להוראות חוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 ("תקנות הודעה ומודעה"), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל השליטה בה) התשס"א-2001 (להלן: "תקנות עסקה עם בעל שליטה") ותקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000 החברה להלן: "תקנות הצעה פרטית"), החברה מתכבדת להודיע על זימון כללית שנתית ומיוחדת של בעלי מניות החברה, אשר תתכנס ביום ג', 1 באוקטובר 2024, בשעה 15:00, במשרד עורכי הדין שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות', לינקולן 20 (בית רובינשטיין, קומה 12) תל אביב ("האסיפה").

### 1. על סדר יומה של האסיפה

1.1. דיון בדוחות הכספיים של החברה ובדוח הדירקטוריון לשנה שנתיימה ביום 31 בדצמבר 2023, כפי שפורסם על ידי החברה ביום 28 במרס 2024 (אסמכתא מס': 2024-01-034608) באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, בכתובת: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ובאתר הבורסה של ניירות הערך בתל אביב בע"מ, בכתובת: [www.maya.tase.co.il](http://www.maya.tase.co.il) (להלן: "הדוח התקופתי").

### 1.2. מינוי מחדש של רואה חשבון מבקר

מינוי מחדש את משרד ליאון אורליצקי ושות' כרואי החשבון המבקרים של החברה עד לאסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה, והסמכת דירקטוריון החברה לקביעת שכרו, בהתאם להמלצת ועדת הביקורת כפי שתינתן.

**נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את מינויו של משרד ליאון אורליצקי ושות' כרואי החשבון המבקרים של החברה עד לאסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה, והסמכת דירקטוריון החברה לקביעת שכרו, בהתאם להמלצת ועדת הביקורת כפי שתינתן."**

### 1.3. מינוי מחדש של דירקטורים (שאינם דח"צים) מכהנים לדירקטוריון החברה

הארכת כהונתם של חברי דירקטוריון החברה עד למועד האסיפה השנתית הבאה: שי כהן (מנכ"ל), ציפי סיאני-עמוסי (דב"ת), אפרת ארדמן (דב"ת). העתק הצהרות הדירקטורים בהתאם לסעיף 224ב(א) לחוק החברות רצ"ב כנספת א' לדוח זה. לפרטים אודות

הדירקטורים, בהתאם לאמור בתקנה 26 לתקנות דוחות תקופתיים ומיידיים, ראו פרק ד' לדוח התקופתי. ה"ה ציפי סיאני-עמוסי ואפרת ארדמן ימשיכו להיות זכאיות לכתבי פטור ושיפוי בנוסח המקובל בחברה, כפי שיהיה מעת לעת והמצ"ב לדוח זה **כנספת ב'**, וימשיכו להיות זכאיות לגמול דירקטורים בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 בהתאם לסכום המזערי.

יובהר כי ההצבעה בעבור כל אחד מהדירקטורים תעשה בנפרד.

#### **נוסח ההחלטות:**

**"לאשר את הארכת מינויו של מר שי כהן כדירקטור בחברה"**

**"לאשר את הארכת מינויה של גב' ציפי סיאני-עמוסי (דב"ת) כדירקטורית"**

**"לאשר את הארכת מינויה של גב' אפרת ארדמן (דב"ת) כדירקטורית בחברה"**

#### **1.4 הגדלת ההון הרשום של החברה ותיקון תקנון החברה בהתאם**

מוצע להגדיל את הון המניות הרשום של החברה, ב-30,000,000 מניות, כך שההון הרשום של החברה לאחר ההגדלה יעמוד על 60,000,000 מניות רגילות ללא ערך נקוב ("מניות רגילות") וכן לתקן את תקנון החברה כמפורט להלן (התיקונים מסומנים):

סעיף 5.1 לתקנון החברה יתוקן באופן הבא:

"5.1 ההון הרשום של החברה מורכב מ-60,000,000 מניות רגילות ללא ערך נקוב."

התקנון המתוקן מצ"ב לדוח זימון זה **כנספת ג'**.

**נוסח ההחלטה המוצעת:** "לאשר את הגדלת ההון הרשום של החברה כך שיעמוד על 60,000,000 מניות ללא ערך נקוב ולתקן את תקנון החברה בהתאם."

#### **1.5 עדכון מדיניות התגמול של החברה ואישורה לשלוש שנים**

##### **1.5.1 רקע עובדתי**

ביום 1 ביולי 2021, אישרה אסיפת בעלי המניות של החברה (לאחר אישור ועדת התגמול והדירקטוריון) את מדיניות התגמול הנוכחית של החברה בהתאם לסעיף 267ב' של חוק החברות, לתקופה של שלוש (3) שנים שהחלה מיום השלמת המיזוג ביום 22 ביולי 2021 ("מדיניות התגמול הקיימת").

במסגרת דוח זימון אסיפה זו, מובאת בזאת לאישור מדיניות תגמול מעודכנת. העדכונים למדיניות התגמול של החברה יהיו בנוסח המצורף לזימון זה **כנספת ד'1**, הכולל את סימון השינויים ביחס למדיניות התגמול הקיימת (להלן: "מדיניות התגמול המעודכנת"), לתקופה של שלוש שנים החל מיום 22 ביולי 2024 (רטרואקטיבית), בהתאם להוראות סעיפים 267א ו-267ב לחוק החברות. נוסח נקי של מדיניות התגמול המעודכנת מצ"ב **כנספת ד'2** לדוח זה.

בימים 10 ביוני 2024 ו-15 באוגוסט 2024 אישרה ועדת התגמול ובימים 16 ביוני 2024 ו-15 באוגוסט 2024 אישר דירקטוריון החברה את עדכון מדיניות התגמול של החברה לשלוש שנים, בכפוף לאישור אסיפת בעלי המניות של החברה.

#### 1.5.2. השיקולים שהנחו את ועדת הביקורת (בשביתה כוועדת תגמול) ודירקטוריון החברה

לאימוץ מדיניות התגמול המעודכנת הינם, בין היתר:

- א. קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח בהתחשב, בין היתר, בגודלה ואופי פעילותה של החברה.
- ב. בחינת צרכי החברה, תוך מתן תשומת לב לצורך של החברה לשמור על גמישות ויכולת לגייס, לשמר ולטפח מנהלים ראויים.
- ג. בחינת האינטרס של כלל בעלי המניות של החברה, ביניהם בעלי מניות מן הציבור אשר אינם בעל השליטה בחברה, וכן את הצורך ליצור מסגרת תגמול אשר תתגמל את נושאי המשרה בצורה מידתית וראויה.
- ד. ביסוס הרכיב המשתנה שיוענק לנושאי המשרה יתבסס על ביצועים בראייה ארוכת טווח ועל פי קריטריונים הניתנים למדידה ותרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדי החברה וזאת למעט במקרים של הענקת מענק בשיקול דעת, כמתואר במדיניות התגמול המעודכנת.
- ה. יצירת תמריצים ראויים לנושאי משרה בחברה. מדיניות התגמול מגדירה מבנה תגמול אשר מטרתו לתמרץ את נושאי המשרה לקדם את מטרות החברה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, על מנת להגן על החברה מפני לקיחת סיכונים מיותרים על ידי נושאי משרה, תוך מתן דגש לאיזון הצורך בשימור לטווח ארוך של נושאי משרה איכותיים המכהנים בתפקידים בכירים בחברה. מדיניות התגמול משקפת גם את התייחסות החברה לעובדת היותו של נושא המשרה בעל תמריצים נוספים (כגון בעל שליטה בחברה) וזאת לצורך הגדרת היחס הראוי בין הרכיבים השונים.
- ו. מדיניות התגמול נבחנה תוך ראיית גודל החברה, אופי פעילותה והשוק בו היא פועלת.
- ז. השוואה בין תנאי התגמול של נושאי משרה בחברה לבין תנאי התגמול של נושאי משרה בחברות ברות השוואה.
- ח. תנאי השכר הקיימים של נושאי המשרה בחברה ומידע בדבר היקף המשרה שכל אחד מנושאי המשרה ממלא בחברה.
- ט. היחס בין המרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים בתנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה.

1.5.3. תמצית נימוקי ועדת הביקורת (בשיבתה כוועדת תגמול), והדירקטוריון לאישור

מדיניות התגמול המעודכנת

א. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי מדיניות התגמול המעודכנת 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.

ב. במסגרת ההחלטה להמליץ לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את מדיניות התגמול בכללותה, תוך שקילת כל אחד מהקריטריונים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת הראשונה א' וקביעת העניינים המפורטים בחלק ב' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות וכן לנתונים נוספים המפורטים במדיניות התגמול.

ג. ועדת התגמול והדירקטוריון החברה בדעה, כי לאחר שקילת כל האמור לעיל ודיונים במאפיינים השונים של העדכונים למדיניות התגמול, כי מדיניות התגמול הינה סבירה, הוגנת ומשרתת את טובת החברה.

1.5.4. הסכמי תגמול שאינם בהתאם למדיניות התגמול המוצעת

אין בחברה הסכמים שאינם בהתאם למדיניות התגמול המוצעת.

1.5.5. השינויים העיקריים בין מדיניות התגמול הקודמת לבין מדיניות התגמול המעודכנת

מדיניות התגמול המעודכנת כוללת שינויים מינוריים במספר רבדים, המשקפים את הידע והניסיון שנצבר בחברה ביחס למדיניות התגמול הקודמת ויישומה במהלך שלוש השנים האחרונות כמו גם את הידע שנצבר בשוק והשינויים שנערכו בחקיקה.

השינויים העיקריים במדיניות התגמול המעודכנת הינם, בין היתר, כדלקמן:

א. נושאי המשרה של החברה יהיו זכאים לעליית שכר של עד 20% במהלך תקופת מדיניות התגמול באישור מנכ"ל בלבד ובכל הנוגע לגמול קבוע של מנכ"ל, באישור ועדת תגמול בלבד. האמור לא יחול על דירקטורים, יו"ר דירקטוריון ו/או בעל השליטה בחברה.

ב. מספר תיקונים בטבלת תקרת הגמול החודשי בסעיף 7.

ג. בטבלה של תקרת המענק השנתי בסעיף 8 הופחתה תקרת המענק השנתי.

ד. שווי התגמול ההוני ליו"ר דירקטוריון/דירקטור מנכ"ל יעמוד על עד 1,000,000 ₪ לשנה חלף עד 200,000 ₪ לשנה.

ה. שווי התגמול ההוני לכל נושא משרה אחר (ולא רק לסמנכ"לים) יעמוד על עד 100,000 ₪ לשנה חלף עד 150,000 ₪ לשנה.

ו. התאמות ותיקונים בסעיפי הביטוח, שיפוי ופטור לדירקטורים ונושאי משרה בחברה, כמקובל בחברות ציבוריות רבות.

ז. בהנחה כי נושא משרה יהיה זכאי לרכיבי שכר קבועים ולרכיבי שכר משתנים, היחס בין משקל הרכיבים המשתנים (מענק שנתי וגמול הוני) מתוך סך התגמול הכולל שיוענק בגין שנה כלשהי לא יעלה על 80%, חלף 65% ליו"ר דירקטוריון, מנכ"ל ודירקטור וחלף 60% לנושאי משרה אחרים.

ח. עדכון סעיף היחס בין תנאי העסקתו של נושא משרה לתנאי העסקתם של יתר עובדי החברה.

#### 1.5.6. אופן יישום מדיניות התגמול הקיימת בשנים 2021 עד 2023 (כולל)

להלן היחס בין התגמולים ששולמו בפועל למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון לבין התקרות שנקבעו במדיניות התגמול שהייתה בתוקף בכל אחת מהשנים 2021 עד 2023 (כולל):

<u>2023</u>	<u>2022</u>	<u>2021</u>		
394	360	210	רכיב קבוע	<b>יו"ר הדירקטוריון</b>
0	0	0	רכיב משתנה	
702	936	410	רכיב קבוע	<b>המנכ"ל</b>
0	0	0	רכיב משתנה	

**נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר לחברה מדיניות תגמול בנוסח המצ"ב כנספח ד'1 לדוח הזימון, למשך שלוש שנים רטרואקטיבית החל מיום 22 ביולי 2024."**

#### 1.6. הארכת תנאי כהונתו של מר שי כהן כמנכ"ל החברה

##### 1.6.1. רקע כללי

מר שי כהן מכהן כמנכ"ל ודירקטור בחברה והוא בעל השליטה בחברה (להלן: "מר כהן או "בעל השליטה").

ביום 1 ביולי 2021 אישרה אסיפת בעלי המניות של החברה<sup>1</sup> את תנאי התגמול של מר כהן לתקופה של שלוש שנים החל מיום 22 ביולי 2021, שתנאיו הם גמול קבוע על סך של 75,000 ₪ צמוד לעלייה במדד המחירים לצרכן, בתוספת מע"מ כדין, כנגד חשבונית מס ("הגמול הנוכחי").

בימים 10 ביוני 2024 ו-15 באוגוסט 2024 אישרה ועדת התגמול ובימים 16 ביוני 2024 ו-15 באוגוסט 2024 אישר דירקטוריון החברה, בכפוף לאישור האסיפה הכללית של האסיפה הכללית המזומנת בדוח מידי זה, את תנאי הכהונה של מר

<sup>1</sup> לפרטים נוספים אודות הגמול הנוכחי, ראו דיווחים מיידיים מיום 1 ביולי 2021 בדבר זימון האסיפה ותוצאות האסיפה (2021-01-110154 ו-2021-01-110532), הנכללים על דרך ההפניה.

כהן כאמור לעיל ולהלן ("תנאי הכהונה המוצעים") לתקופה של שלוש שנים החל מיום 22 ביולי 2024.

#### 1.6.2 תנאי ההתקשרות המוצעים

א. התפקיד והיקפו: מר כהן ימשיך לכהן כמנכ"ל החברה ומנכ"ל החברה הבת סטורג' דרופ ישראל בע"מ, בהיקף של משרה מלאה (100%). בין מר כהן לחברה לא ישררו יחסי עובד ומעביד.

ב. הגמול החודשי הקבוע של מר כהן ימשיך לעמוד על סך של 75,000 ₪ ("התשלום החודשי" או "הגמול הקבוע") בתוספת מע"מ כדין, כנגד חשבונית מס. סכום זה יעודכן (אך ורק כלפי מעלה) לפי מדד המחירים לצרכן מידי שנה קלאנדארית, כאשר מדד הבסיס הוא המדד הידוע במועד דוח זה, והמדד המעדכן יהיה המדד הידוע ביום ה-1 של כל שנה קלאנדארית, ובלבד שגמול זה לא יפחת מהגמול הקבוע האחרון ששולם.

ג. מר כהן יהיה זכאי להיכלל בפוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה ולקבלת כתבי פטור ושיפוי, בנוסח המקובל בחברה כפי שיהיה מעת לעת.

ד. תקופת ההתקשרות תעמוד על 3 שנים החל מיום 22 ביולי 2024.

ה. מר כהן יהיה זכאי להחזר הוצאות אישיות סבירות שיוציא בקשר עם ביצוע התפקיד (כגון אוכל, דלק, הוצאות שוטפות לרכב ואירוח) בסכום שלא יעלה על 3,000 ₪ (לא כולל מע"מ) לחודש.

ו. למר כהן יהיו 28 ימי חופשה בשנה. ימים אלו יהיו ניתנים לצבירה ו/או פדיון במידה ולא ינוצלו באותה שנה קלאנדארית.

#### ז. מענק משתנה בהתאם לביצועי החברה

מר כהן ימשיך להיות זכאי למענק משתנה אחת לשנה, ככל שהרווח התפעולי של החברה יהיה שווה או גדול מ-2 מיליון ש"ח וקטן מ-4 מיליון ש"ח – תגמול בשיעור של 1% מהרווח התפעולי לפני מס. על אף האמור, ככל שהרווח התפעולי של החברה יהיה שווה או גדול מ-4 מיליון ש"ח – תגמול בשיעור של 3% מהרווח התפעולי לפני מס.

#### ח. מענק בגין עמידה ביעדים

בגין עמידה ביעדים מדידים של החברה כאמור להלן:

(1) עמידה ביעד תזרים מזומנים מפעילות שוטפת ו/או מפעילות השקעה ברמה של 75% לפחות מהרווח הנקי החל מהשקל הראשון – מענק בסך שני תשלומים חודשיים.

(2) הובלת הליך של רכישה ו/או מכירה ו/או השקעה ו/או מיזוג של החברה ו/או הכנסת פעילות עסקית חדשה ו/או הנפקה – מענק בסך שלושה תשלומים חודשיים.

ט. תקרת המענק המשתנה והמענק השנתי יחדיו לא תעלה על 5 תשלומים חודשיים לשנה, בתוספת מע"מ כדין.

#### י. הודעה מוקדמת

כל אחד מהצדדים רשאי להביא הסכם ההעסקה לידי סיום באמצעות מתן הודעה מוקדמת 3 חודשים.

#### יא. אי תחרות ואי שידול

בתקופת עבודתו בחברה ובמשך תקופה של 6 חודשים לאחר סיום יחסי העבודה בינו לבין החברה.

#### 1.6.3. להלן תמצית נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור ההחלטה:

ועדת התגמול בימים 10 ביוני 2024 ו-15 באוגוסט 2024 ודירקטוריון החברה בימים 16 ביוני 2024 ו-15 באוגוסט 2024 קיימו דיונים בנוגע לתנאי כהונתו של מר כהן, ואישרו את עדכון התקשרות החברה בהסכם למתן שירותים עם מר כהן ל-3 שנים, בהתבסס על הנימוקים הבאים:

א. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את תנאי כהונתו של מר כהן, כאשר במסגרת הישיבה נסקרו בפניהם ונבחנו על ידם העניינים והשיקולים הנדרשים לפי תיקון 20 לחוק החברות, ובין היתר פרטים בדבר השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והניהולי; נתונים בדבר תוצאות החברה; סקירה של רמות התגמול המקובלות לתפקיד מנכ"ל בחברות מ"קבוצת ההשוואה" על-פי סקר ההשוואה שהוצג לחברי הועדה והדירקטוריון ובהתאם למדיניות התגמול של החברה שמובאת לאישור במסגרת האסיפה, תוך התייחסות לרכיבי תגמול מקובלים ונתונים בדבר רמות השכר בחברה.

ב. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את תנאי הגמול המוצעים למר כהן אל מול שכר שאר עובדי החברה, ובפרט היחס לשכר הממוצע והחציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה, ומצאו כי הגמול המוצע למר כהן ראוי, על אף הפער ביחס ליתר עובדי החברה, לאור העובדה שהפערים נובעים מהיקף התפקיד ותחומי האחריות אשר בטיפולו ובהתחשב באחריות המוטלת עליו בקשר עם עסקי החברה ופעילותה.

ג. למר כהן, אשר הינו מייסד החברה ובעל השליטה בה, ידע, מומחיות וניסיון רב בכל תחומי העיסוק של החברה. בנוסף, מר כהן המציא את הטכנולוגיה שפיתחה

החברה, ולו קשרים עסקיים עם גורמים שונים הפועלים בתחום, המאפשרים לו לבצע את תפקיד מנכ"ל החברה באופן התורם רבות לעסקי החברה ולהתפתחותה.

ד. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, לאור צרכי החברה והיקף הפעילות הנדרש ממנכ"ל החברה ובהתחשב בידע והכישורים של מר כהן, קשריו העסקיים וניסיונו ארוך השנים בתחומי הפעילות של החברה ותוך לקיחה בחשבון של האתגרים העומדים בפני החברה, ותרומתו הרבה של מר כהן לחברה בשנות כהונתו כמנכ"ל החברה, ההחלטה על הארכת התקשרות החברה עם מר כהן כמנכ"ל החברה בתנאים כאמור בסעיף זה הינה הוגנת וסבירה ויש בה כדי לתרום להצלחת החברה.

ה. תנאי הכהונה המוצעים, תואמים את מדיניות התגמול המוצעת אשר על סדר יומה של האסיפה המזומנת על פי דוח זה.

ו. הגמול המוצע למר כהן אינו מהווה "חלוקה" כהגדרת מונח זה בחוק החברות.

#### 1.6.4 הדרך שבה נקבעה התמורה

לנימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ראו סעיף 1.6.3 לעיל.

#### 1.6.5 אישורים מתלים ותנאים מתלים לקבלת ההחלטה

א. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אשרו את הנושא שעל סדר היום, כמפורט בסעיף 1.6.3 לעיל.

ב. נוסף על האישורים שנתקבלו כאמור לעיל, תנאי ההתקשרות המפורטים לעיל, כפופים לאישורה של האסיפה.

1.6.6 עסקאות דומות בין החברה לבעל השליטה או שלבעל השליטה היה בהם עניין אישי שנחתמו בתוך השנתיים שקדמו לתאריך אישור העסקה ע"י הדירקטוריון או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון כאמור

אין.

#### 1.6.7 פרטים נוספים לפי התוספת השישית לתקנות הדיווח



(1) לפירוט התשלומים להם היה זכאי מר שי כהן בשנת 2023, ראו תקנה 21 בדוח פרטים נוספים, הנכלל בחלק ד' לדוח התקופתי, אשר המידע על פיו נכלל בדוח זה על דרך ההפניה.

(2) להלן פרטים נוספים, בהתאם לתקנה 3א37 לתקנות הדיווח ולסעיף 2 לתוספת הראשונה לתקנות עסקה עם בעל שליטה בדבר אמדן התשלומים הצפויים למר שי כהן, במונחים של שנה קלנדארית מלאה (באלפי ש"ח):<sup>2</sup>:

סה"כ	תגמולים אחרים			תגמולים * בעבור שירותים					פרטים			
	אחר	דמי שכירות	ריבית	עמלה	דמי ניהול/ייעוץ	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
468	-	-	-	-	468	-	-	-	29.48%	100%	מנכ"ל ודירקטור	שי כהן

\* סכומי התגמול הינם במונחי עלות לתאגיד.

**נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את תנאי כהונתו של מר שי כהן, כמנכ"ל החברה, לתקופה נוספת בת שלוש שנים רטרואקטיבית החל מיום 22 ביולי 2024".**

**1.7. אישור רטרואקטיבי להתקשר בפוליסת ביטוח לאחריות דירקטורים ונושאי משרה החל מיום 1 בספטמבר 2024 בהתאם לתנאי מדיניות התגמול המעודכנת**

1.7.1. ביום 1 בספטמבר 2024 תפקע פוליסת הביטוח לאחריות דירקטורים ונושאי משרה של החברה. לאור העובדה שנכון למועד זה, מדיניות התגמול של החברה אינה בתוקף ואישורה (רטרואקטיבית) מתבקש במסגרת אסיפת בעלי מניות זו, למען הזהירות, מתבקשת אסיפת בעלי המניות לאשר את התקשרות החברה בפוליסת ביטוח לאחריות דירקטורים ונושאי משרה, כפי שיהיו מעת לעת, החל מיום 1 בספטמבר 2024 ועד ליום 30 באוגוסט 2025 בתנאים כדלקמן: גבול אחריות עד 5 מיליון דולר ארה"ב, פרמיה שנתית עד 15,000 דולר, השתתפות עצמית עד 35,000 דולר ("הפוליסה").

1.7.2. ביום 15 באוגוסט 2024 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה, את ההתקשרות בפוליסה בתנאים כאמור לעיל.

1.7.3. תנאי הפוליסה הינם בהתאם למדיניות התגמול שפקעה ביום 21 ביולי 2024 ולמדיניות התגמול המעודכנת, אשר טרם אושרה. לפיכך, הפוליסה מובאת לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה המזומנת על פי דוח זה.

<sup>2</sup> בהתחשב בעמידה בכל היעדים ובתקרת המענק השנתי.

1.7.4. נימוקי הדירקטוריון לאישור הפוליסה הם כדלקמן :

- 1.7.4.1. התקשרות בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה הינה מקובלת בחברות ציבוריות.
- 1.7.4.2. תנאי הפוליסה הינם בהתאם למדיניות התגמול המעודכנת.
- 1.7.4.3. הביטוח מכח הפוליסה מוענק באופן שווה לכל הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה.
- 1.7.4.4. בהתאם לייעוץ שקיבלה החברה מיועץ הביטוח של החברה, הפוליסה הינה בתנאים ובגבולות אחריות המקובלים בשוק לחברות מסוגה של החברה.

**נוסח ההחלטה: "לאשר התקשרות בפוליסת ביטוח לאחריות דירקטורים ונושאי משרה, בתנאים המפורטים בדוח הזימון."**

2. **פרטים בדבר כינוס האסיפה:**

2.1. המועד הקובע, הזכאות להשתתף באסיפה ואופן ההצבעה:

- 2.1.1. בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות ולתקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, הזכאות להשתתף בהצבעה תחול בתום יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("הבורסה") ביום 1 בספטמבר 2024 ("המועד הקובע").
- 2.1.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות"), בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים, יהיה רשאי להשתתף ולהצביע באסיפה הנ"ל אם ימציא לחברה אישור בדבר בעלותו במניה במועד הקובע מאת חבר הבורסה בהתאם לטופס 1 שבתוספת לתקנות הוכחת בעלות, או לחילופין, ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית (כהגדרתה להלן), הכל בהתאם למועדים המפורטים להלן.
- 2.1.3. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ובהתאם לתקנה 4 לתקנות הוכחת בעלות במניה מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך, שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית – דינו כדין אישור בעלות לפי תקנות הוכחת בעלות.
- 2.1.4. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של אותו חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת ובלבד שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

2.2. הצבעה באמצעות כתב הצבעה והמועד האחרון להמצאת הודעת עמדה:

- 2.2.1 בנושא שעל סדר יומה של האסיפה, בעלי מניות רשאים להשתתף באסיפה ולהצביע בה גם באמצעות כתב הצבעה. נוסח כתב הצבעה והודעות עמדה (ככל שיהיו), כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות ניתן למצוא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ("אתר ההפצה") בכתובת: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בכתובת: [www.tase.co.il](http://www.tase.co.il). בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב הצבעה והודעות העמדה (ככל שיהיו).
- 2.2.2 בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או באמצעות הדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, וכי בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. בעל מניות רשאי לפנות לחברה ישירות ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב הצבעה, או בהסכמתו, קישורית לנוסח כתב הצבעה באתר ההפצה.
- 2.2.3 ההצבעה באמצעות כתבי הצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כל כתב הצבעה, כפי שפורסם באתרי ההפצה.
- 2.2.4 הצבעה באמצעות כתב הצבעה תהא תקפה רק אם צורף לו אישור בעלות של בעל המניות הלא רשום, או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה. את כתב הצבעה (יחד עם כל המסמכים שיש לצרף אליו) יש להמציא למשרדי ב"כ החברה, משרד שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות', ברח' לינקולן 20 תל אביב (בית רובינשטיין, קומה 12), עד 48 שעות לפני מועד האסיפה. לעניין זה מועד ההמצאה הינו המועד בו הגיעו כתב הצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, למשרדי החברה.
- 2.2.5 בהתאם לתקנות הצבעה בכתב והנחיית רשות ניירות ערך מיום 30 בנובמבר 2011 בעניין "גילוי בדבר אופן הצבעה של בעלי עניין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות ("ההנחיה"), בעל מניה המשתתף בהצבעה, יודיע לחברה האם הינו בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי, כהגדרת מונחים אלה בתקנות הצבעה בכתב ובהנחיה, וימציאו לחברה במסגרת הצבעתם את הפרטים הנדרשים בהתאם לתקנות האמורות ולסעיף 2(ב) להנחיה. אם הצביע באמצעות מיופה כוח ימציא המצביע או מיופה הכוח גם את הפרטים ביחס למיופה הכוח.
- 2.2.6 המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה.
- 2.2.7 המועד האחרון להמצאת תגובת דירקטוריון החברה להודעות העמדה הינו עד 5 ימים לפני מועד האסיפה.
- 2.2.8 בעל מניה רשאי לפנות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את הודעות העמדה שהגיעו אליה.

## 2.3. הצבעה באמצעות מערכת הצבעות אלקטרונית:

2.3.1. בעל מניות לא רשום בחברה רשאי להצביע ביחס לכל החלטות שעל סדר היום של האסיפה, המתוארות בפרק א' לעיל, גם באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך (להלן: **"מערכת ההצבעה האלקטרונית"**).

כתובת מערכת ההצבעה האלקטרונית הינה <https://votes.isa.gov.il> (להלן: **"מערכת ההצבעה האלקטרונית"**).

2.3.2. על-פי תקנות הצבעה בכתב, חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים במניות באמצעותו במועד הקובע (**"רשימת הזכאים"**).

2.3.3. בעל מניות לא רשום המופיע ברשימת הזכאים רשאי להצביע באסיפה הכללית באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית.

2.3.4. בעל מניה המצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, אינו נדרש להמציא לחברה אישור בעלות באופן המפורט לעיל.

2.3.5. בעל מניות לא רשום רשאי להודיע עד השעה 12:00 בצהריים של המועד הקובע בהודעה בכתב לחבר הבורסה, כי הוא אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים.

2.3.6. חבר הבורסה יעביר, לכל אחד מבעלי המניות הכלולים ברשימת הזכאים ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעות דואר אלקטרוני או באמצעות מערכות התקשרות המקושרות למחשב חבר הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת האלקטרונית, בין היתר קוד גישה לצורך ההצבעה במערכת.

2.3.7. החל ממועד קבלת אישור מעת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת, ועד 6 שעות לפני מועד האסיפה (**"מועד נעילת המערכת"**), מערכת ההצבעה האלקטרונית תאפשר לבעלי המניות הזכאים, להיכנס למערכת ההצבעה האלקטרונית, תוך הזדהות ושימוש בקוד גישה ייחודי, ולהצביע או לשנות הצבעה קודמת. ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת אחרי מועד זה.

2.3.8. מקום בו נדחית האסיפה לאחר מועד נעילת המערכת או נקבעה אסיפת המשך, בעל מניות לא רשום אשר הצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לא יוכל לשנות את הצבעתו באמצעות המערכת. אין בקביעת אסיפה נדחית או אסיפת המשך כדי למנוע מבעל המניות, שהצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית באותה אסיפה, מלשנות את הצבעתו, אלא שיוכל לעשות זאת בכל אמצעי הצבעה אחר כמפורט לעיל. בעל מניות שהעביר לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, ומבקש להצביע באמצעי הצבעה אחרים, אינו נדרש להעביר לחברה אישור בעלות חדש לצורך הצבעה באסיפה הנדחית או באסיפת המשך.

2.3.9. לאור מלחמת חרבות ברזל, עלולים להתעורר קשיים זמניים בגישה מחוייל ולכן החברה ממליצה לבעלי המניות להצביע בדרכים אחרות המפורטות בדוח הזימון או ליצור קשר עם מוקד התמיכה של מערכת ההצבעה האלקטרונית בטלפון 077-2238333.

### 3. מנין חוקי ואסיפה נדחית

- 3.1. המניין החוקי לקיום אסיפה כללית הוא נוכחות של לפחות שני בעלי מניות, הנוכחים בעצמם, על ידי שליח, או באמצעות כתב הצבעה והמחזיקים או המייצגים לפחות רבע (25%) מזכויות ההצבעה בחברה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.
- 3.2. לא נכח בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה מנין חוקי, תדחה האסיפה לאותו יום, אותה שעה ואותו מקום בשבוע הבא ("האסיפה הנדחית") ובאסיפה הנדחית כאמור ידונו בעניינים שלשמם נקראה האסיפה.
- 3.3. המניין החוקי לתחילת האסיפה הנדחית יהיה כל מספר משתתפים שהוא.
- 3.4. כל בעל מניה אשר זכאי להשתתף באסיפה ובכל אסיפה נדחית יוכל להצביע ולהשתתף באסיפה אישית או באמצעות מינויו של שלוח אשר יהיה בכתב ויחתם בחתימת יד של הממנה ("ייפוי כוח") כדין ובמקרה של תאגיד, באמצעות נציגו שימונו על ידי מסמך שיחתם כדין על ידי התאגיד ("כתב מינוי").
- 3.5. כתב המינוי של שלוח וייפוי כח או תעודת אחרת (אם ישנה כזו) או העתק מאושר להנחת דעת הדירקטוריון יופקדו במשרדי החברה לפחות 48 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית או האסיפה הנדחית, לפי העניין.

### 4. זהות חברי ועדת הביקורת/תגמול והדירקטוריון שהשתתפו בישיבות בהן נדונו החלטות 1.5 - 1.7 (כולל)

- 4.1. בוועדות הביקורת/תגמול שהתקיימו בימים 10 ביוני 2024 ו-15 באוגוסט 2024, השתתפו ה"ה: צביקה בן פורת (דח"צ), מעיין אלישע (דח"צ) ואפרת ארדמן (דב"ת), ואישרו, פה אחד, את ההחלטות נשוא סעיפים 1.5 עד 1.7 (כולל) שעל סדר יום האסיפה.
- 4.2. בישיבת הדירקטוריון שהתקיימו ביום 16 ביוני 2024 השתתפו ה"ה: יונה פוגל, ציפי סיאני-עמוסי (דב"ת), צביקה בן פורת (דח"צ), אפרת ארדמן (דב"ת) ומעיין אלישע (דח"צ). בישיבת הדירקטוריון שהתקיימה ביום 15 באוגוסט 2024 השתתפו ה"ה: שי כהן (למעט ביחס לסעיף 1.6 שעל סדר היום), ציפי סיאני-עמוסי (דב"ת), צביקה בן פורת (דח"צ), אפרת ארדמן (דב"ת) ומעיין אלישע (דח"צ), אשר אישרו את ההחלטות נשוא סעיפים 1.5 עד 1.7 (כולל) שעל סדר יום האסיפה, פה אחד, למעט נושא 1.6 ברוב קולות, כאשר גבי ציפי סיאני-עמוסי התנגדה לאישור רכיב הגמול הקבוע הכלול במסגרת תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למנכ"ל החברה. בישיבת הדירקטוריון שהתקיימה ביום 25 באוגוסט 2024 השתתפו ה"ה: שי כהן (רק בהצגת הנושא), ציפי סיאני-עמוסי (דב"ת), צביקה בן פורת (דח"צ), אפרת ארדמן (דב"ת)

ומעיין אלישע (דח"צ), אשר אישרו את החלטה נשוא סעיף 1.6 שעל סדר יום האסיפה, ברוב קולות, למעט גבי ציפי סיאני-עמוסי אשר התנגדה לאישור רכיב הגמול הקבוע הכלול במסגרת תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למנכ"ל החברה. לנימוק התנגדותה טענה גבי סיאני-עמוסי כי "אין ספק כי מנכ"ל החברה, מר כהן, הינו בעל הידע, הכישורים, הקשרים העסקיים וניסיון ארוך שנים בתחומי הפעילות של החברה. כל אלו נדרשים על מנת להתמודד בפני האתגרים העומדים בפני החברה. יחד עם זאת, לאחר שבחנתי את עדכון הגמול של מנכ"ל החברה, בשים לב לשלב בו מצויה החברה בפעילותה העסקית (ואשר לא הביאה עדין להכנסות ואו רווחים משמעותיים), יתרות המזומנים בחברה ביחס לנדרש לפעילות שוטפת וממושכת של החברה, הבנצ'מרק שהוצג ואשר לדעתי אינו תומך בצורה מובהקת להעניק גמול בסדר הגודל המבוקש והמצב הקשה בשוק ההון (שנובע הן לאור המלחמה והן לאור המצב הכלכלי המאתגר בישראל), אני סבורה שיש להפחית את השכר הקבוע של המנכ"ל ולהתאים אותו למצבה של החברה ולאפשר להעלותו במידה ויחול שינוי לטובה באחד מן הפרמטרים הנ"ל."

4.3. לכל הדירקטורים עניין אישי בהחלטות 1.5 ו- 1.7 ולכן, בהתאם להוראות סעיף 278(ג) לחוק החברות הותרה השתתפותם של כל הדירקטורים בדיון ובהצבעה.

#### 5. שמות בעלי המניות או הדירקטורים שיש להם עניין אישי בהחלטות 1.5 - 1.7 שעל סדר היום

(1) מר כהן הינו דירקטור, מנכ"ל ובעל השליטה בחברה מכוח החזקתו בכ-29.44% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה (ללא דילול). מאחר והחלטה 1.5 שעניינה אישור מדיניות תגמול מעודכנת קובעת את מסגרת תנאי כהונתו של מנכ"ל החברה, החלטה 1.6 עוסקת בתנאי כהונתו והעסקתו, מר כהן הוא בעל עניין אישי בהחלטות כאמור. לפיכך, יראו את המניות המוחזקות על ידי מר כהן וקרוביו כמניות המוחזקות בידי בעל עניין אישי באישור ההחלטות האמורות.

(2) כל חברי הדירקטוריון של החברה, לרבות מנכ"ל החברה המכהן כדירקטור בחברה, הינם בעלי עניין אישי בהחלטות 1.5 ו- 1.7 שעל סדר היום, מאחר ומדיניות התגמול עוסקת, בין השאר, בתנאי כהונתם כדירקטורים בחברה ומאחר והם נהנים מההתקשרות בפוליסה ולכן כל חברי הדירקטוריון השתתפו בישיבות.

#### 6. הרוב הנדרש

6.1. לשם אישור הנושאים 1.2 עד 1.4 (כולל) ו-1.7 שעל סדר היום של האסיפה, נדרש רוב רגיל של המשתתפים בכל הצבעה.

6.2. בהתאם להוראות סעיף 267א(ב) לחוק החברות, הרוב הנדרש לאישור נושא 1.5 שעל סדר היום, הינו רוב רגיל מכלל בעלי המניות הנוכחים בהצבעה והמשתתפים 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 מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה. במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

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

על אף האמור בסעיף 6.2 לעיל, בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה רשאי לאשר את מדיניות התגמול המוצעת גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ככל שוועדת הביקורת (לרבות בשיבתה כוועדת תגמול) ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול המוצעת, על אף התנגדות האסיפה הכללית, היא לטובת החברה.

6.3. בהתאם להוראות סעיף 275א(3) לחוק החברות, הרוב הנדרש לאישור נושא 1.6 שעל סדר היום, הינו רוב רגיל מכלל בעלי המניות הנוכחים בהצבעה והמשתתפים בה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

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

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

#### 7. פרטים בדבר שיעורי החזקות בעל השליטה בחברה

בהתאם לאמור בסעיף 36ב(א)11 לתקנות הדוחות תקופתיים ומיידים שיעור אחזקותיו של בעל השליטה, מר שי כהן (המחזיק בכ-29.44% מההון המונפק והנפרע של החברה) לא יקנה לו את הרוב הנדרש לאישור הנושאים שעל סדר היום.

#### 8. הוספת נושא לסדר היום

לאחר פרסום דוח זימון זה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני בדיווחי החברה שיתפרסמו באתר ההפצה. בקשה של בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה, לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית, שחלה עליה תקנה 2(א) לתקנות הודעה ומודעה, תומצא לחברה עד שבעה ימים לאחר זימון האסיפה.

#### 9. מתן הוראה בידי רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה

בהתאם לתקנה 17 לתקנות הצעה פרטית ובהתאם לתקנה 10 לתקנות עסקה עם בעל שליטה, בתוך עשרים ואחד ימים מיום הגשת הדוח רשאית הרשות להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להצעה נושא הדוח, וכן להורות לחברה על תיקון הדוח, באופן

ובמועד שתקבע. הוראה שנתנה רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה מכוח תקנה 17 כאמור עשויה לעכב את כינוס האסיפה הכללית.

#### 10. עיון במסמכים

בעלי מניות החברה, יוכלו לעיין, לפי בקשתם, בכפוף לדין, בדוח זה ובמסמכים הנזכרים בו הנוגעים לנושאים העומדים על סדר יומה של האסיפה כאמור לעיל, במשרדי ב"כ החברה, משרד עורכי הדין שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות', מרחוב לינקולן 20 (בית רובינשטיין – קומה 12), תל אביב, בימים א'-ה', בשעות העבודה המקובלות, לאחר תיאום מראש עם עו"ד ניר זוהר, בטלפון 03-5670100, וזאת עד למועד כינוסה של האסיפה.

**בכבוד רב,**

**סטורג' דרופ טכנולוגיות אחסון בע"מ**

**באמצעות: שי כהן, מנכ"ל ודירקטור**



## הצהרת דירקטור בחברה ציבורית

בהתאם לאמור בסעיף 224ב לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("החוק"), הריני מתכבד בזאת להגיש תצהיר זה.

אני החתום מטה, מר שי כהן, נושא ת.ז. ישראלית שמספרה 031968449, מרחוב עמק החולה 7ב כפר סבא, מצהיר בזאת כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים למינוי כדירקטור בסטורג' דרופ טכנולוגיות אחסון בע"מ (להלן: "החברה") הכוללים את התנאים הקבועים בסעיף 224א ו-224ב לחוק, לרבות התנאים המפורטים להלן:

1. יש בידי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי במסגרת כהונתי כדירקטור בחברה, לרבות הכישורים המפורטים להלן:

1.1. הנני תושב ישראל ומתגורר בישראל.

1.2. אני כשיר לכהן כדירקטור של החברה ולא מוטלת עליי מגבלה בדין לעשות כן.

1.3. אני נכון להמשיך לכהן כדירקטור בחברה.

1.4. אין תפקידי או עיסוקי האחרים יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור.

1.5. הנני בעל שני תארים בהנדסת מכונות, טכניון.

1.6. נכון להיום, אני מכהן כמנכ"ל ודירקטור בחברה.

2. לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה כאמור בעבירות 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, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"); לא הורשעתי בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים; לא הורשעתי בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.

3. לא הוטלו עלי על ידי ועדת האכיפה המינהלית<sup>1</sup> אמצעי אכיפה<sup>2</sup> האוסרים עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.

4. הנני מאשר בזאת שכל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), תשל"ל-1970, המפורטים שבדוח התקופתי של החברה לשנת 2023, והכוללים את כישוריי, השכלתי וניסיוני האמורים, הינם נכונים ומלאים.

5. הנני בגיר, מעולם לא הוכרזתי כפושט רגל או כפסול דין שאינו כשיר לפעולות משפטיות.

6. הנני מצהיר ומתחייב בזאת בפני החברה כי במידה ויחול כל שינוי בגין אחת מהצהרותי המופרטות לעיל באופן שימנע את המשך כהונתי כדירקטור בחברה או שחדל להתקיים תנאי מהתנאים הקבועים בחוק בקשר עם כהונתי כדירקטור בחברה, איידע את החברה בדבר השינוי

1 "ועדת האכיפה המינהלית" - הוועדה שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך.

2 "אמצעי אכיפה" - אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52נו לחוק ניירות ערך שהוטל לפי פרק ח' 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.

או אי התקיימות התנאי באופן מיידי וללא כל דיחויי, כך שכהונתי כדירקטור תפקע במועד מתן ההודעה, וכן ידוע לי כי החברה הסתמכה על האמור בהצהרתי זו בעת אישור כהונתי כדירקטור בחברה.



---

חתימה

15.8.24

תאריך

## הצהרת דירקטור בלתי תלוי

בהתאם לאמור בסעיף 241(א) לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("החוק"), הריני מתכבדת בזאת להגיש תצהיר זה.

**025056185**

אני הח"מ מטה, גב' ציפי סיאני-עמוסי, נושאת ת.ז. ישראלית שמספרה \_\_\_\_\_, מרחוב **מודיעין 37/1 רה"ע**, מצהירה בזאת כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים למינוי כדירקטורית בלתי תלויה בסטורג' דרופ טכנולוגיות אחסון בע"מ (להלן: "החברה") הכוללים את:

1. הנני מכהנת כדירקטורית בחברה החל מיום 17.8.2021.
2. מתקיימים בי התנאים הקבועים בסעיף 240 (ב) עד (ו) לחוק, לרבות התנאים המפורטים להלן:
  - 2.1. הנני תושבת ישראל.
  - 2.2. אני כשירה לכהן כדירקטורית של החברה כאמור בסעיף 224א לחוק ולא מוטלת עליי מגבלה בדין לעשות כן, לרבות בפרק 1' לחוק ההוצאה לפועל, התשכ"ז-1967, סעיף 42 לפקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ס-1980.
  - 2.3. אני נכונה לכהן כדירקטורית בלתי תלויה של החברה.
  - 2.4. לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה כאמור בעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420, ו-422 עד 428, לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך תשכ"ח-1968; הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים; הרשעה בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראויה לשמש כדירקטורית בחברה ציבורית.
  - 2.5. לא הוכרזתי כפושטת רגל.
  - 2.6. אינני קרובה<sup>1</sup> של בעל השליטה בחברה.
  - 2.7. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שהנני כפופה לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהוא בעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, זיקה<sup>2</sup> לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה, במועד המינוי, או לתאגיד אחר<sup>3</sup>.
  - 2.8. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי למי שהנני כפופה לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהוא בעל השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים למי שאסורה זיקה אליו כאמור בסעיף 2.7 להצהרה זו לעיל, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים.
  - 2.9. פרט לגמול המשולם לי על ידי החברה מתוקף תפקידי כדירקטורית בה, (ובכלל זה החזר הוצאות), לא קבלתי כל תמורה, במישרין או בעקיפין, בשל כהונתי כדירקטורית בחברה.
  - 2.10. אין תפקידי או עיסוקי האחרים יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטורית בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטורית.
  - 2.11. אינני מכהנת כדירקטורית בחברה פלונית בה דירקטור חיצוני מכהן כדירקטור בחברה.
  - 2.12. אינני חברה ברשות לניירות ערך או עובדת שלה.
  - 2.13. אינני חברה בדירקטוריון בורסה בישראל או עובדת שלה.

<sup>1</sup> "קרוב" – בן זוג, אח או אחות, הורה, הורה הורה, צאצא וכן צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוג של כל אחד מאלה.

<sup>2</sup> "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.

<sup>3</sup> "תאגיד אחר" – תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.

3. הנני מאשרת בזאת שכל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970, המפורטים שבדוח התקופתי של החברה לשנת 2023 והכוללים את כישורי, השכלתי וניסיוני האמורים, הינם נכונים ומלאים.

26.08.2024



---

חתימה

---

תאריך

## הצהרת דירקטור בלתי תלוי

בהתאם לאמור בסעיף 241(א) לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("החוק"), הריני מתכבדת בזאת להגיש תצהיר זה.

אני הח"מ מטה, גבי אפרת ארדמן, נושאת ת.ז. ישראלית שמשפרה 038358487, מרחוב אבן ספיר 15 תל אביב, מצהירה בזאת כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים למינוי כדירקטורית בלתי תלויה בסטורגי דרופ טכנולוגיות אחסון בע"מ (להלן: "החברה") הכוללים את:

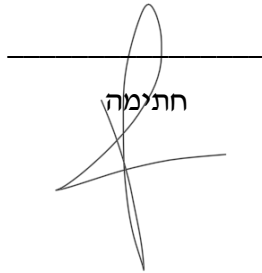
1. הנני מכהנת כדירקטורית בחברה החל מיום 6.8.2023.
2. מתקיימים בי התנאים הקבועים בסעיף 240 (ב) עד (ו) לחוק, לרבות התנאים המפורטים להלן:
  - 2.1. הנני תושבת ישראל.
  - 2.2. אני כשירה לכהן כדירקטורית של החברה כאמור בסעיף 224א לחוק ולא מוטלת עליי מגבלה בדין לעשות כן, לרבות בפרק 1' לחוק ההוצאה לפועל, התשכ"ז-1967, סעיף 42 לפקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ס-1980.
  - 2.3. אני נכונה לכהן כדירקטורית בלתי תלויה של החברה.
  - 2.4. לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה כאמור בעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420, ו-422 עד 428, לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53א) ו-54 לחוק ניירות ערך תשכ"ח-1968; הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים; הרשעה בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראויה לשמש כדירקטורית בחברה ציבורית.
  - 2.5. לא הוכרזתי כפושטת רגל.
  - 2.6. אינני קרובה<sup>1</sup> של בעל השליטה בחברה.
  - 2.7. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שהנני כפופה לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהוא בעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, זיקה<sup>2</sup> לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה, במועד המינוי, או לתאגיד אחר<sup>3</sup>.
  - 2.8. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי למי שהנני כפופה לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהוא בעל השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים למי שאסורה זיקה אליו כאמור בסעיף 2.7 להצהרה זו לעיל, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים.
  - 2.9. פרט לגמול המשולם לי על ידי החברה מתוקף תפקידי כדירקטורית בה, (ובכלל זה החזר הוצאות), לא קבלתי כל תמורה, במישרין או בעקיפין, בשל כהונתי כדירקטורית בחברה.
  - 2.10. אין תפקידי או עיסוקי האחרים יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטורית בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטורית.
  - 2.11. אינני מכהנת כדירקטורית בחברה פלונית בה דירקטור חיצוני מכהן כדירקטור בחברה.
  - 2.12. אינני חברה ברשות לניירות ערך או עובדת שלה.
  - 2.13. אינני חברה בדירקטוריון בורסה בישראל או עובדת שלה.

<sup>1</sup> "קרוב" – בן זוג, אח או אחות, הורה, הורה הורה, צאצא וכן צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוג של כל אחד מאלה.

<sup>2</sup> "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.

<sup>3</sup> "תאגיד אחר" – תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.

3. הנני מאשרת בזאת שכל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970, המפורטים שבדוח התקופתי של החברה לשנת 2023 והכוללים את כישורי, השכלתי וניסיוני האמורים, הינם נכונים ומלאים.

  
חתימה

26.8.24

תאריך

# סטורג' דרופ טכנולוגיות אחסון בע"מ

תאריך \_\_\_\_\_

לכבוד \_\_\_\_\_

## הנדון: כתב פטור

הואיל לפי בקשת סטורג' דרופ טכנולוגיות אחסון בע"מ (להלן: "החברה") כיהנת בעבר ו/או הינד מכהן עתה ו/או תכהן בעתיד כ"נושא משרה" בחברה כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") ו/או כ"נושא משרה בכירה" כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך") או כמשקיף בחברה (להלן יחדיו: "נושא משרה");

והואיל ותקנון החברה מתיר לחברה לפטור את נושאי המשרה של החברה;

והואיל וביום \_\_\_\_\_ החליט דירקטוריון החברה לאשר מתן פטור מראש מאחריות לדירקטורים ונושאי משרה בחברה בהתאם לתנאי הפטור המפורטים בכתב זה;

והואיל וביום \_\_\_\_\_ אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה את מתן כתב שיפוי זה לנושאי המשרה;

בכפוף להוראות ולסייגים שנקבעו בדין ובתקנון החברה בקשר למתן פטור לנושא משרה המהווים חלק בלתי נפרד מכתב פטור זה, פוטרת אותך בזאת החברה מראש מאחריות, כולה או מקצתה, בשל נזק שנגרם או שייגרם, במישרין או בעקיפין, עקב הפרת חובת הזהירות שלך כלפי החברה או חברות בת של החברה או חברות קשורות לחברה או חברות שמונית בהן כנושא משרה על ידי/מטעם החברה. הפטור האמור בכתב זה לא יחול ביחס להפרת חובת הזהירות בחלוקה, כהגדרתה בחוק החברות ובכלל זאת, הפרת חובת הזהירות כאמור בהחלטה או בעסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה יש בה עניין אישי, אשר לגביו נדרש גילוי על פי דין.

הפטור מאחריות שניתן לך לפי כתב זה יעמוד גם לאחר סיום כהונתך כנושא משרה בחברה או בחברות בת של החברה או בחברות קשורות לחברה או בחברות שמוינת מטעם החברה, ובלבד שהפעולות בגינתן ניתן הפטור מאחריות נעשו ו/או ייעשו בתקופת כהונתך כנושא משרה בחברות הנ"ל.

בכבוד רב,

סטורג' דרופ טכנולוגיות אחסון בע"מ

אני מאשר/ת קבלת כתב זה ומאשרת/ת את הסכמתי לתנאיו.

# סטורג' דרופ טכנולוגיות אחסון בע"מ

תאריך \_\_\_\_\_

לכבוד \_\_\_\_\_

## הנדון: כתב שיפוי

**הואיל** לפי בקשת סטורג' דרופ טכנולוגיות אחסון בע"מ (להלן: "החברה") כיהנת בעבר ו/או הינד מכהן עתה ו/או תכהן בעתיד כ"נושא משרה" בחברה כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") ו/או כ"נושא משרה בכירה" כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך") או כמשקיף בחברה או תפקיד אחר הכפוף למנכ"ל, לרבות מבקר הפנים ויועציה המשפטיים של החברה (להלן יחדיו: "נושא משרה");

**והואיל** ובהתאם לסעיף 24.2 לתקנון החברה, בכפוף להוראות חוק החברות, החברה רשאית, בהחלטה שתתקבל באופן הקבוע בחוק החברות, לשפות וכן להתחייב מראש לשפות נושא משרה בה בשל חבות או הוצאה שהוטלה עליו עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה בה, כמפורט בתקנון החברה.

**והואיל** וביום \_\_\_\_\_ החליט הדירקטוריון של החברה לאשר כתב שיפוי בנוסח זה לכל מי שכיח/נה ו/או מכהן/נת ו/או י/תכהן כנושא משרה בחברה בהתאם למפורט בכתב שיפוי זה;

**והואיל** וביום \_\_\_\_\_ אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה את מתן כתב שיפוי זה לנושאי המשרה;

**לפיכך, החברה מתחייבת בזה כי, כפוף להוראות ולסייגים שנקבעו בדין בקשר לשיפוי המהווים חלק בלתי נפרד מכתב שיפוי זה, היא תשפה אותך בקשר לעניינים המפורטים בכתב שיפוי זה וכמפורט להלן:**

- מבלי לגרוע מזכותה של החברה לשפותך בדיעבד בהתאם למותר בתקנון החברה, מתחייבת בזאת החברה לשפות אותך בגין כל פעולה או מחדל או החלטה שעשית ו/או שתעשה בתוקף היותך נושא משרה בחברה או בחברה בת או בחברה שאינה בשליטה או בבעלות מלאה של החברה בה מונית ע"י החברה כנושא משרה ובכלל זה:
  - חבות כספית שתוטל עליך לטובת אדם אחר על פסק דין, לרבות פסק דין שניתן בפשרה ו/או פסק בורר, שאושר ע"י בית המשפט.
  - הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שתוציא עקב חקירה או הליך שיתנהל נגדך בידי רשות המוסמכת לנהל חקירה או הליך, ואשר יסתיים ללא הגשת כתב אישום נגדך ומבלי שתוטל עליך חבות כספית כחלופה להליך פלילי, או שיסתיים ללא הגשת כתב אישום נגדך אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית, והכל התאם לסעיף 260(א)(1) לחוק החברות, או בקשר לעיצום כספי.
  - הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך-דין, שתוציא או שתחויב בהן בידי בית משפט, בהליך שיוגש נגדך בידי החברה או בשמה, או בידי אדם אחר, או באישום פלילי שממנו תזוכה, או באישום פלילי שבו תורשע בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית;
  - חבות כספית שתוטל עליך עבור נפגעי ההפרה במסגרת הליך אכיפה מינהלי כאמור בסעיף



52נא(א)1(א) לחוק ניירות ערך.

- 1.5. הוצאות שתוציא בקשר עם הליך אכיפה מינהלי על פי כל דין, שיתנהל בעניינד, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין.
- 1.6. הוצאות שתוציא בקשר להליך לפי חוק ההגבלים העסקיים, תשמ"ח-1988 שיתנהל בעניינד, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין;
- 1.7. כל חבות או הוצאה אחרת אשר בשלה מותר ו/או יהיה מותר לשפות אחריות של נושא משרה על פי כל דין, כפי שיתוקן מעת לעת.

בסעיף זה, "אדם אחר" – לרבות במקרה של תביעה שתוגש נגדך על דרך של תביעה נגזרת.

2. החברה לא תשפה אותך בגין חבות כספית אשר תוטל עליך בשל אחד מאלה:

- 2.1. הפרת חובת אמונים, אלא אם פעלת בתום לב והיה לך יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה.
- 2.2. הפרת חובת זהירות שנעשתה בכוונה או בפזיזות, למעט אם נעשתה ברשלנות בלבד.
- 2.3. פעולה מתוך כוונה להפיק רווח אישי שלא כדין.
- 2.4. קנס פלילי, קנס אזרחי, עיצום כספי או כופר שהוטל עליך.

3. עילות למתן שיפוי

התחייבות החברה לשיפוי מוגבלת להוצאות והתחייבויות הנובעות מפעולותיך במקרים המפורטים להלן:

בסעיף זה, "החברה" - לרבות חברות-בת, חברות קשורות וחברות אחרות בהן אתה כיהנת/מכהן כנושא משרה או עובד ומונית על ידי החברה.

א. הנפקת ניירות ערך, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, הצעת ניירות ערך לציבור על פי תשקיף, הצעה פרטית או הצעת ניירות ערך בדרך אחרת כלשהי, וכן רישום למסחר של ניירות ערך או מחיקה ממסחר.

ב. פעולות הקשורות בביצוע "עסקה", כמשמעותה בסעיף 1 לחוק החברות, או הסדר ובכלל זה קבלת אשראי, העברה, מכירה או רכישה של נכסים או התחייבויות, לרבות ניירות ערך או מתן או קבלת זכות בכל אחד מהם, וכן פעולה הכרוכה במישרין או בעקיפין לעסקה כאמור.

ג. פעולות במסגרת הליכים משפטיים של החברה או נגדה, ובכלל זה (מבלי לגרוע מכלליות האמור), כל הליך משפטי או מנהלי, בין בישראל ובין מחוצה לה, בנושאים הקשורים, במישרין או בעקיפין, לפעילותה.

ד. כל הליך משפטי, בין בישראל ובין מחוצה לה, בנושאים הקשורים, במישרין או בעקיפין, להגבלים עסקיים ובכללם הסדרים כובלים, מיזוגים ומונופולין.

ה. דיווח או הודעה המוגשים על פי כל דין, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, על פי חוק החברות ו/או חוק ניירות ערך ו/או פקודת מס הכנסה ו/או חוק מס ערך מוסף, לרבות תקנות שהותקנו מכוחם, או על פי חוקים ותקנות הדנים בנושאים דומים מחוץ לישראל, או על פי כללים או הנחיות הנהוגים בבורסה בישראל או מחוצה לה ו/או הימנעות מהגשת דיווח או הודעה כאמור ו/או פגם בגילוי שנכלל בהם או במועד הגשתם ו/או הפרת הוראות של אותם דינים (ומבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל גם ביחס להצהרותיו האישיות של נושא המשרה הנוגעות לחברה ו/או לתאגיד אחר ולדיווחיהן, הנדרשות על פי דין).

ו. שינוי מבנה החברה או ארגונה מחדש או כל החלטה בנוגע אליהם, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, מיזוג, פיצול, שינוי בהון החברה, חברות בנות פירוק או מכירתן, הקצאה או חלוקה.

ז. פעולות בקשר להשקעות שמבצעת החברה המתבצעות בשלבים שלפני ו/או אחרי ביצוע ההשקעה לצורך התקשרות בעסקה, ביצועה, פיתוחה, המעקב והפיקוח עליה לרבות פעולות בשם החברה כדירקטור או כנושא משרה בתאגיד נושא ההשקעה וכדומה, וכן, פעולות הקשורות בכספים

ומימון, ובכלל זה ביצוע השקעות פיננסיות, פעולות של הגנות פיננסיות, התקשרויות עם מוסדות פיננסיים, מלווים או נושים; וכן כל פעולה הנוגעת לדוחות הכספיים של החברה ולאישורם וכן לבקרה הפנימית בחברה; וכן פעולות הקשורות לניהול סיכונים (לרבות סיכוני אשראי, מטבע, ביטוח, סיכונים משפטיים ותפעוליים) ולכיסוי ביטוחי.

ח. פעולות הקשורות לתפקיד נושא המשרה בחברה, שיש להן השלכה על האירועים הבאים הנובעים מכהונתו כנושא משרה:

1. אירועים הקשורים בבטיחות בעבודה, פגיעות בעבודה ואיכות המוצר, הן נזקי גוף והן נזקי רכוש.

2. התבטאות, אמירה לרבות הבעת עמדה או דעת שנעשתה בתום לב על ידי נושא המשרה במהלך תפקידו ומכוח תפקידו, ולרבות במסגרת ישיבות הדירקטוריון או ועדה מוועדותיו.

ט. מידע, מצגים, חוות דעת, דוחות כספיים, דיווח או הודעה. בקשר עם פעילות החברה, לכל צד שלישי ו/או לרשות שלטונית ו/או לרגולטורים ו/או לגוף אחר, בישראל ומחוצה לה (לרבות הימנעות מהגשת דיווח או הודעה כאמור ו/או פגם בגילוי שנכלל בהם או במועד הגשתם).

י. אירועים הקשורים באופן ישיר או עקיף לפעולה ו/או מחדל של החברה ו/או של נושא המשרה במסגרת תפקידו בחברה כאמור, שיש בה חוסר ציות ו/או הפרה של דין, בין בישראל ובין מחוצה לה, ובכלל זה (מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל) של הוראות חקיקה (לרבות חקיקת משנה), וכן חוסר ציות ו/או הפרה על ידי החברה ו/או על ידי נושא המשרה של הוראה ו/או הנחיה ו/או היתר ו/או כתב הסכמה ו/או פסק דין ו/או צן שניתן על ידי רשות שלטונית או רגולטורית ו/או כל גוף אחר, בין בישראל ובין מחוצה לה.

יא. כל פעולה בניגוד להחלטות ו/או למסמכי ההתאגדות של החברה.

יב. פעולות מול בעלי המניות ו/או בעלי הזכויות בחברה, לרבות בקשר עם חלוקה (כהגדרתה בחוק החברות) לבעלי המניות, לרבות חלוקה באישור בית משפט.

יג. העברת מידע לבעלי עניין בחברה.

יד. פעולות בקשר לניהול השוטף של החברה, בין במהלך העסקים הרגיל שלה ובין מחוץ למהלך העסקים הרגיל, ובכלל זה כניסה לתחומי פעילות חדשים או יציאה מתחומי פעילות קיימים, העברה, מכירה, חכירה או השכרה של נכסים (לרבות מקרקעין, ניירות ערך, זכויות, פעילות, קניין רוחני וכיוצ"ב) ו/או מתן או קבלת זכות ו/או רישיון בכל אחד מהם וכל פעולה הכרוכה בעסקאות כאמור, נטילת ו/או מתן אשראי, לרבות שעבודים, ביטחונות וערבויות.

טו. פעולות הקשורות לקניין הרוחני של החברה והגנה עליו, לרבות רישום או אכיפה של זכויות קניין רוחני והגנה בתביעות בקשר אליהן.

טז. הפרה של זכויות קניין רוחני של צד ג' לרבות, אך לא רק, פטנטים, מדגמים, זכויות מטפחים, סימני מסחר, זכויות יוצרים וכיוצ"ב.

יז. כל תביעה ו/או דרישה בקשר עם החלטה ו/או פעולה בנושאים הקשורים, במישרין או בעקיפין, לאיכות הסביבה ובנושאים הקשורים להגנה על בריאות, הליכי ייצור, הפצה, הובלה, אחסון, טיפול או שימוש בחומר מסוכן, ולרבות בגין נזקי גוף, רכוש ונזקים סביבתיים.

יח. כל החלטה ו/או פעולה שהביאה לאי עריכת סידורי ביטוח נאותים ו/או לאי עריכת סידורי בטיחות מספקים.

יט. כל תביעה או דרישה המוגשות בידי צד שלישי הסובל מחבלה גופנית או נזק לעסק או לנכס אישי לרבות אובדן השימוש בו במהלך כל פעולה או מחדל המיוחסים לחברה, לרבות עקב שימוש במוצרי וכלי החברה ולרבות הפרעה עסקית במהלך כל פעולה או מחדל המיוחסים לחברה, או בהתאמה לעובדיה, סוכניה או אנשים אחרים הפועלים או הטוענים לפעול מטעם החברה, בין אם הנזק נובע מאירוע תאונתי או בין אם הנזק נובע מתהליך הדרגתי ומצטבר.

כ. פעולות הנוגעות לחוק הכנת הצרכן התשמ"א-1981 ו/או צווים ו/או תקנות מכוח, וכן כל חוק אחר בעל אופי צרכני, וחקיקת משנה שתחול מכוחו ו/או מכל דין זר בתחום זה.

- כא. אי קיום דרישות חוק כלשהן, לרבות בקשר לאספקת והפצת המוצרים (כולל אי עמידה בתקנים הרלוונטיים, אי מתן אזהרות כנדרש וכיוצ"ב), לייצורם, לפיתוחם ולהתקשרויות עם צדדים שלישיים.
- כב. אימוץ ממצאי חוות דעת חיצוניות לצורך הוצאת דיווח מידי, תשקיף, דוחות כספיים או כל מסמך גילוי אחר.
- כג. פעולה או החלטה בקשר ליחסי עובד-מעביד לרבות משא ומתן, התקשרות ויישום הסכמי עבודה אישיים או קיבוציים, הטבות לעובדים, לרבות הקצאת ניירות ערך לעובדים.
- כד. פעולות בקשר עם ביצוע מחקרים רפואיים ו/או ניסוי מוצרים ו/או מכירתם, הפצתם, רישויים או שימוש במוצרים כאמור.
- כה. פעולה הנוגעת לחבות במס של החברה ו/או חברה בת ו/או בעלי המניות של מי מהן.
- כו. פעולה בניגוד לחוק התחרות הכלכלית, לרבות הסדר כובל; וכן פעולות הנוגעות לרגולציה וחוקים בנוגע להגבלים עסקיים, מיזוגים, הסדרים כובלים, פגיעה בתחרות או עוולות מסחריות.
- כז. פעולות הקשורות בהוצאות וקבלת רישיונות, היתרים, זיכיונות, פטורים או אישורים, כולל פניות מקדמיות, מכתבי no action וכיוצ"ב, לרבות רישיונות עסק ורישיונות ואישורים הדרושים לניהול עסקיה של החברה ולרבות אישורים או פטורים בנושאי מס, ניירות ערך או הגבלים עסקיים ועל פעולה בקשר עם ובהתאם לאותם רישיונות, היתרים אישורים ופטורים.
- כח. פעולה בניגוד לתקנון של החברה.
- כט. משא ומתן, התקשרות והפעלת פוליסות ביטוח.
- ל. גיבוש תוכניות עבודה, לרבות תמחור, שיווק, הפצה, הנחיות לעובדים, ללקוחות ולספקים ושיתופי פעולה עם מתחרים.
- לא. משא ומתן, כריתה וביצוע של חוזים מכל מין וסוג עם צדדים שלישיים לרבות, ספקים, מפיצים, סוכנים, זכיינים, משווקים, יבואנים, יצואנים, לקוחות וכיוצ"ב של מוצרים או שירותים המשווקים או הנמכרים או המסופקים על ידי החברה או המשמשים אותה.
- לב. חקירות של רשויות המדינה.
- לג. תשלום או דרישת תשלום החלים על החברה מכוח דין.
- לד. ניהול חשבונות הבנק שבהם פועלת החברה בבנקים וביצוע פעולות בחשבונות הבנק כולל עסקת מכר חוזר בניירות ערך והשאלה ושאלה של ניירות ערך, הלוואות ומסגרות אשראי, כרטיסי חיוב, ערבויות בנקאיות, מכתבי אשראי, הסכמי ייעוץ בהשקעות.
- לה. מימוש ערבות אישית שנתן נושא המשרה לחברה, כערובה להתחייבויות או להצהרות החברה.
- לו. אי קיום הליכי בדיקות נאותות מלאים או נאותים בהשקעות של החברה, אשר גרר את אובדן ההשקעות באופן מלא או חלקי או לפגיעה בעסקי החברה או להפרה של התחייבות כלפי צד שלישי.
- לז. פעולה או עסקה הנובעת או קשורה בכהונה מטעם החברה באורגן מוסמך בקבוצה או מינוי מטעם החברה בחברה בת או חברה אחרת, לרבות פעולה בקשר להפעלת זכויות הצבעה בחברות כאמור.
- לח. כיסוי השתתפות עצמית במקרה של הפעלת ביטוח אחריות נושאי משרה.
- לט. תביעה ייצוגית או נגזרת הנוגעת לחברה, לחברה בת או לחברה אחרת.
- מ. פעולה או עסקה בקשר לפרסום או שיווק פעילות ועסקי החברה, לרבות הבאה לפרסום או לשיווק וכן נכונות ואי הטעיית דבר הפרסום.
- מא. כל פעולה הנוגעת לדוחות הכספיים של החברה, להכנתם, עריכתם ולאישורם וכן כל פעולה אחרת אשר ביצע או אשר היה על נושא המשרה, בכובעו ככזה, לבצע וזאת מכוח כל דין רלוונטי, לרבות חוק החברות.

- מב. אירועים הקשורים לעריכה או לאישור תוכניות עסקיות או תחזיות.
- מג. הצעת רכש ו/או הצעת מכר וכל הליך, חוות דעת מסמך ו/או דיווח הקשור אליהם.
- מד. כל תביעה ו/או דרישה המוגשות ביחס לעילה של הפרת דיני הגנת הפרטיות ו/או הנוגעת למאגרי מידע, בישראל ו/או בחו"ל, לרבות אך לא רק: הפרות הנוגעות לחוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981 והתקנות שהותקנו מכוחו, הפרות הנוגעות לאבטחת מידע, רכישה, ניהול, תנאי עיון, החזקה, והעברה של מאגרי מידע וכל תביעה או דרישה הנוגעת למאגרי מידע, פריצות למאגרי מידע, זליפות מידע ממאגרי מידע, התקפות סייבר, הגנה מפני התקפות סייבר וכיוצ"ב, בין אם הנוק (ישיר או עקיף) נגרם לחברה, ובין לצדדים הקשורים אליה, לרבות חברות מוחזקות, בעלי מניות, לקוחות, ספקים, נותני שירותים של החברה וכיוצ"ב.
- מה. כל תביעה ו/או דרישה המוגשות על ידי מלווה או נושה (לרבות ספקים) בנוגע לכספים שהולוו על ידיהם ו/או חובות של החברה כלפיהם.
- מו. כל תביעה או דרישה ביחס למינוי או בקשה למינוי כונס נכסים, זמני או קבוע, לנכסי החברה או לחלק כלשהו מנכסיה ו/או בקשת פירוק כנגד החברה, ו/או הליך כלשהו לשם פשרה או הסדר עם נושים, לרבות הליכים, תביעות, בקשות, עילות תביעה, צווים או דרישות לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018.
- מז. תובענות ייצוגיות או תובענות נגזרות בקשר עם החברה ופעילותה ומוצריה ו/או שירותיה.

כל אירוע בסעיף זה שעניינו ביצוע פעולה מסוימת יפורש כמתייחס גם לאי ביצועה או הימנעות מביצועה של אותה פעולה וכן להחלטה ו/או היעדר החלטה בקשר עם אותה פעולה.

#### סכום השיפוי

4.

- 4.1. סכום השיפוי אשר ישולם על-ידי החברה לכל נושאי המשרה במצטבר על-פי סעיף 1.1 לכתב שיפוי זה לא יעלה על הגבוה מבין: (1) 25% מההון העצמי של החברה, על פי הדוחות הכספיים המבוקרים או הסקורים האחרונים של החברה שפורסמו טרם מועד מתן השיפוי בפועל, או (2) 4 מיליון ש"ח (להלן: "סכום השיפוי הכולל"). סכום השיפוי יתווסף לסכום כל תגמולי הביטוח בגין האירועים הקובעים ו/או הוצאות משפט סבירות, שהחברה תקבל, אם תקבל, במסגרת כל פוליסת ביטוח.
- 4.2. במקרה שסך כל הסכומים בהם יחויבו נושאי המשרה על פי סעיף 1.1 יעלה על סכום השיפוי הכולל, יוענק לכל נושא משרה רלבנטי, לרבות לך, שיפוי על פי היחס שבין הסכום שבו חויב כל נושא משרה, לבין סך כל הסכומים שבהם חויבו כל נושאי המשרה בגין אותו עניין.
- 4.3. במקרה שבו יקבל נושא המשרה שיפוי מאת המבטח על-פי פוליסת ביטוח נושאי משרה שבה התקשרה החברה, בגין העניין נושא השיפוי, ינתן השיפוי בגובה ההפרש בין סכום החבות הכספית שהוטלה על נושא המשרה וההוצאות המשפטיות, לבין הסכום שהתקבל מאת המבטח בגין אותו עניין, ובלבד שסכום השיפוי שהחברה התחייבה בו לא יעלה על סכום השיפוי הכולל. במקרה שהחברה תקבל שיפוי מאת המבטח כאמור, או שאתה תקבל שיפוי מכל צד שלישי אחר, לא תקטן חבות החברה לפי כתב שיפוי זה וסכום השיפוי הכולל יכול שיהיו מעבר לסכומים שיתקבלו מחברת הביטוח או אותו צד שלישי.

#### מקדמות ובטחונות

5.

- 5.1. עם קרות אירוע שבגיניו אתה עשוי להיות זכאי לשיפוי בהתאם לאמור לעיל, תעמיד החברה לרשותך, מעת לעת, את הכספים הדרושים לכיסוי ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם הכרוכים בטיפול באותו הליך משפטי או מינהלי, לרבות בהליכי חקירה, בעת הטלתם עליך, וכן תשלם לך מקדמות על סכומים צפויים, באופן שאתה לא תידרש לשלם או לממן בעצמך, לרבות הוצאות ותשלומים בקשר להליך לאכיפת כתב התחייבות זה אשר נפסק לטובתך, והכל בכפוף לתנאים ולהוראות בכתב שיפוי זה.
- 5.2. במסגרת התחייבותה כאמור לעיל, תעמיד החברה גם בטחונות שיידרשו או ערובות שיהיה עליך להעמיד על פי החלטות ביניים של בית משפט (בהליך שאינו פלילי), של רשות מוסמכת או של

בורר, לרבות לצורך החלפת עיקולים שיוטלו על נכסיד.

## 6. ביטוח

החברה תרכוש ותשמר בתוקף פוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה אשר תכלול אותך כמוטב. החברה תודיע לך 30 יום לפני סיום התוקף או ביטול הפוליסה.

## 7. תנאים למתן השיפוי

7.1. עליך להודיע לחברה על כל הליך משפטי ו/או מנהלי (להלן: "**הליך משפטי**") שייפתח נגדך ועל

כל חשש ממשי או איום שיימסר לך בכתב שהליך משפטי כאמור ייפתח נגדך, וזאת במהירות הראויה לאחר שיוודע לך לראשונה על כך, וכן להעביר לחברה או אל מי שהיא תודיע לך, ללא דיחוי, כל מסמך שיימסר לך בקשר לאותו הליך. עם זאת, אי מסירת הודעה לחברה, בהתאם לאמור לעיל, לא תשחרר את החברה מהתחייבויותיה על פי כתב שיפוי זה, למעט במקרה שבו אי מסירת הודעה כאמור תפגע מבחינה מהותית בזכויותיה או ביכולתה של החברה להתגונן בשמה (במקרה שגם היא תתבע באותו הליך) או בשמך בהליך המשפטי.

7.2. החברה תהיה זכאית ליטול על עצמה את הטיפול בהגנתך בפני אותו הליך משפטי ו/או למסור

את הטיפול האמור לכל עורך דין שהחברה תבחר לצורך זה, פרט לעורך דין שלא יהיה מקובל עליך מסיבות סבירות, על חשבונה. מקום שיווצר חשש לניגוד עניינים בינך לבין החברה או שתתקיימנה לדעתך או לדעת עורך הדין נסיבות בהן עלול להיווצר ניגוד עניינים בינך לבין החברה או בינך לבין כל נושא משרה אחר בחברה שהוא צד להליך, בהגנתך בפני אותו הליך משפטי, או אם התנגדותך לעורך הדין שמינתה החברה תהא מבוססת על טעמים סבירים אחרים, תהיה רשאי להעסיק עורך דין מטעמך אשר את פרטיו ופרטי שכ"ט שלו תעביר בכתב לחברה מיד לאחר התקשרותך עימו והוראות כתב שיפוי זה יחולו על ההוצאות הסבירות שיהיו לך בגין מינוי עורך דין חלופי והטיפול כאמור.

7.3. במקרה שהחברה תבחר להתפשר בעניין חיוב כספי או להכריע במחלוקת בדרך של בוררות

בקשר לחיוב כספי, היא תהיה רשאית לעשות כן, ובלבד שיוסרו במלואם התביעה נגדך או האיום בתביעה נגדך. אם החברה נטלה את הטיפול המשפטי בהגנתך כאמור, החברה (לרבות עורך הדין שייצג אותך מטעמה) לא תהיה רשאית להביא לסיום ההליך הנ"ל בדרך של פשרה או הסדר או להסכים לפשרה או הסדר, שכתוצאה ממנה תידרש לשלם סכומים שלא תשופה לגביהם על פי כתב שיפוי זה, ואף לא ישולמו במסגרת פוליסת ביטוח, אלא בהסכמתך המוקדמת לכך בכתב, ובלבד שלא תסרב לתת הסכמתך זו אלא מנימוקים סבירים. אין באמור כדי למנוע מהחברה או מעורך דין כאמור, באישורה של החברה, כדי להגיע להסדר כספי עם תובע בהליך אזרחי ללא הסכמתך, ובלבד שלא יהיה בכך כדי להודות בקיום איזה מהאירועים שאינם ברי שיפוי על פי כתב שיפוי זה או על פי הדין. בנוסף, החברה או עורך הדין כאמור לא יהיו רשאים, במסגרת הליך פלילי, להודות באיזה מן האישומים בשמך או להסכים לעסקת טיעון אלא בהסכמתך. למען הסר ספק, לחברה או לעורך הדין כאמור לא יהיו סמכות להתפשר בשמך בעניינים או בהליכים כלשהם בעלי השלכה פלילית.

7.4. בכפוף להוראות סעיף 7.3, החברה או עורך דין כאמור יהיו זכאים לפעול במסגרת הטיפול

האמור באופן בלעדי ולהביא אותו הליך לידי סיום, הכל כפי שיראו לנכון. עורך דין שימונה ע"י החברה כאמור לעיל יהיה חייב חובת אמונים לחברה ולך. לפי בקשת החברה תחתום/מי על כל מסמך שיסמך את החברה או עורך דין כאמור לטפל בהגנתך בפני אותו הליך ולייצג אותך בכל הקשור בכך, בהתאם לאמור לעיל. על פי בקשתך, תדווח לך החברה ו/או עורך הדין שבחרה עבורך, מעת לעת (בהיקף ובתדירות סבירים) בדבר אופן הטיפול בהגנתך.

7.5. אם החברה תפעל לפי המפורט בס"ק 5.3 לעיל, ותאפשר/י לה לעשות כן, היא תדאג לכיסוי כל

ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם שיהיו כרוכים בכך באופן שלא תידרש/י לשלם או לממן בעצמך, וזאת מבלי שיהיה בכך כדי לגרוע מהשיפוי המובטח לך על פי האמור בכתב שיפוי זה.

7.6. תהיה מחוייב לשתף פעולה עם החברה ו/או עם כל עורך דין כאמור כפי שידרש ממך על-ידי מי

מהם במסגרת טיפולם בקשר לאותו הליך משפטי, ובלבד שהחברה תדאג לכיסוי כל ההוצאות שתהיינה כרוכות בכך באופן שלא תידרש/י לשלם או לממן בעצמך.

- 8.1. ההתחייבות לשיפוי לפי כתב שיפוי זה תהיה תקפה הן ביחס להליכים שינקטו כנגדך תוך כדי כהונתך כנושא משרה כאמור (לרבות לפני חתימה על כתב זה), והן ביחס להליכים שינקטו נגדך לאחר תום מועד סיום הכהונה, ובלבד שהם מתייחסים לפעולות שנעשו על-ידך במהלך כהונתך, בין במישרין ובין בעקיפין, תוך כדי או עקב היותך נושא משרה בחברה (לרבות בחברות בת, חברות קשורות וחברות אחרות בהן אתה כיהנת/מכהן כנושא משרה או עובד ומונית על ידי החברה) וכתוצאה מכך.
- 8.2. התחייבויות החברה על פי כתב זה יעמדו גם לזכות עיזבונך, יורשיך וחליפים אחרים שלך על פי דין, והיא לא תבוטל ולא תשונה ללא הסכמתך, אלא לטובתך. למען הסר ספק, שינוי מבנה או ארגון מחדש של החברה, לרבות מיזוג, פיצול, העברת פעילות, או העברת שליטה בחברה לא יהיה בהם כדי לגרוע מהתחייבויות החברה כלפיך, ואם במסגרת עסקה כזו תירכש פוליסת ביטוח "run-off" לנושאי המשרה המכהנים בחברה באותה העת, אתה תהיה זכאי לכיסוי תחת פוליסה זו.
- 8.3. התחייבויות החברה על-פי כתב שיפוי זה יפורשו בהרחבה ובאופן המיועד לקיימן, ככל שמותר על-פי דין, לשם התכלית שלה נועדו. במקרה של סתירה בין הוראה כלשהי בכתב שיפוי זה לבין הוראת דין שלא ניתן להתנות עליה, לשנותה או להוסיף עליה, תגבר הוראת הדין האמורה, אך לא יהיה בכך כדי לפגוע או לגרוע מתוקפן של שאר ההוראות בכתב שיפוי זה.
- 8.4. כתב שיפוי זה מחליף ומבטל כל התחייבות לשיפוי בכתב או בעל-פה ככל שניתנו על-ידי החברה בעבר. עם זאת, אין בהתחייבות זו כדי לגרוע או לוותר על כל שיפוי אחר שהינך זכאי/ת לו מכל מקור אחר על-פי דין או על-פי כל התחייבות אחרת, למעט כתב השיפוי הקודם כאמור.
- 8.5. אין בהתחייבות זו כדי להגביל את החברה או למנוע ממנה מתן שיפוי נוספים או מיוחדים, ובלבד שלא יהא בכך כדי לפגוע בהתחייבות השיפוי נשוא כתב זה.

בכבוד רב,

\_\_\_\_\_  
**סטורג' דרופ טכנולוגיות אחסון בע"מ**

הריני מסכים/מה לתנאי כתב השיפוי בנוסח המוצג לעיל.

\_\_\_\_\_  
**חתימת מקבל/ת כתב השיפוי**



**תקנון ההתאגדות**  
**של סטורג' דרופ טכנולוגיות אחסון בע"מ**  
(להלן: "החברה")

**בהתאם**  
**לחוק החברות, התשנ"ט – 1999**  
(להלן: "חוק החברות")



1. **שם החברה**
2. שם החברה בעברית הינו "סטורג' דרום טכנולוגיות אחסון בע"מ".
3. **מטרות החברה**
4. מטרת החברה הינן לעסוק בכל עיסוק חוקי.
4. **אחריות מוגבלת**
4. אחריות בעלי המניות לחובות החברה תהא מוגבלת לסכום המלא אותו נדרשו לשלם לחברה בעד המניות ואשר טרם שולם על ידם.
5. **הון מניות החברה והזכויות הצמודות למניות**
- 5.1. ההון הרשום של החברה מורכב מ-3060,000,000 מניות רגילות ללא ערך נקוב (להלן: "המניות הרגילות").
- 5.2. המניות הרגילות תקנינה לבעליהן –
  - 5.2.1. זכות שווה להשתתף ולהצביע באסיפות הכלליות של החברה, בין אסיפות רגילות ובין אסיפות מיוחדות, וכל אחת מהמניות בחברה תזכה את בעליה, הנוכח באסיפה ומשתתף בהצבעה, בעצמו, באמצעות שליח או באמצעות כתב הצבעה, לקול אחד;
  - 5.2.2. זכות שווה להשתתף בחלוקת דיבידנדים, בין במזומן ובין במניות הטבה, בחלוקת נכסים או בכל חלוקה אחרת, באופן יחסי לכמות המניות המוחזקות על ידם;
  - 5.2.3. זכות שווה להשתתף בחלוקת עודף נכסי החברה בעת פירוקה באופן יחסי לכמות המניות המוחזקות על ידם.
- 5.3. הדירקטוריון רשאי להנפיק מניות וניירות ערך אחרים, המירים או ניתנים למימוש למניות, עד גבול הון המניות הרשום של החברה. לעניין חישוב גבול ההון הרשום יראו ניירות ערך הניתנים להמרה או למימוש במניות כאילו הומרו או מומשו במועד הנפקתם.
6. **שותפות במניות ותעודות מניה**
- 6.1. בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות רשאי לקבל מהחברה, ללא תשלום, תוך תקופה של שלושה חודשים לאחר ההקצאה או רישום ההעברה תעודת מניה אחת שנחתמה בחותמת החברה לגבי כל המניות הרשומות על שמו, אשר תפרט את מספר המניות. במקרה של מניה בבעלות משותפת תוציא החברה תעודת מניה אחת לכל הבעלים בשותפות של המניה, ומסירת תעודה כזו לאחד השותפים תיחשב כמסירה לכולם.
- כל תעודת מניה תיחתם בחתימת ידם של שני דירקטורים או של דירקטור ומזכיר החברה בצירוף חותמת החברה או שמה המודפס.
- 6.2. תעודת מניה שהושחתה, הושמדה או אבדה מותר לחדשה על סמך הוכחות וערבויות כפי שתדרוש החברה מעת לעת.
7. **סעדי החברה ביחס למניות שלא נפרעו במלואן**
- 7.1. לא ניתנה התמורה שהתחייב בעל המניה לשלם לחברה תמורת מניותיו, כולה או מקצתה, במועד ובתנאים שנקבעו בתנאי הקצאת מניותיו ו/או בדרישת התשלום האמורה בסעיף 7-27.2 להלן רשאית החברה, בהחלטת הדירקטוריון, לחלט את המניות שתמורתן לא שולמה במלואן. חילוט המניות יבוצע ובלבד שהחברה שלחה לבעל המניות התראה בכתב על כוונתה לחלט את מניותיו תוך 7 ימים לפחות ממועד קבלת ההתראה במידה והתשלום לא יבוצע במהלך התקופה שנקבעה בכתב ההתראה.
- הדירקטוריון רשאי בכל עת לפני המועד שבו מניה שחולטה נמכרה, הוקצתה מחדש או הועברה בדרך אחרת, לבטל את החילוט בתנאים שיראה לנכון.
- המניות שחולטו יוחזקו על ידי החברה כמניות רדומות או ימכרו לאחר.

- 7.2. אם לפי תנאי ההוצאה של מניות, אין מועד קבוע לתשלום כל חלק מהמחיר שיש לשלם עבורו, רשאי הדירקטוריון לדרוש מדי פעם בפעם דרישות תשלום מבעלי המניות בגין הכספים אשר טרם סולקו עבור המניות שהם מחזיקים בהן וכל בעל מניות יהא חייב לשלם לחברה את הסכום הנדרש ממנו במועד שנקבע כאמור, ובלבד שיקבל הודעה מוקדמת של 14 יום על מועד ומקום התשלום (להלן: "דרישת תשלום"). ההודעה תפרט כי אי התשלום במועד הקובע או לפניו במקום המפורט, יכולה לגרור חילוט המניות שביחס אליהן נדרש התשלום. דרישת תשלום ניתנת לביטול או לדחייה למועד אחר, הכל כפי שיוחלט על ידי הדירקטוריון.
- 7.3. בהעדר קביעה אחרת בתנאי הקצאת המניות, בעל מניות לא יהא זכאי לקבל דיבידנד או להשתמש בכל זכות כבעל מניות בגין מניות שטרם שולמו במלואן.
- 7.4. אנשים שהינם בעלים משותפים של מניה יהיו אחראים ביחד ולחוד לתשלום הסכומים המגיעים לחברה בגין המניה.
- 7.5. אין באמור בסעיף זה בכדי לגרוע מכל סעד אחר של החברה כלפי בעל מניות שלא פרע את חובו לחברה בגין מניותיו.

#### העברת מניות

.8

- 8.1. מניות החברה ניתנות להעברה.
- 8.2. במקרה בו יהפוך בעל מניות לבעל עניין [1] בחברה ו/או בעל עניין אפקטיבי [2] טרם קבלת האישורים הנדרשים על פי דין להחזקתו במניות החברה, ובכלל זה, אך לא רק, אישור היק"ר ומשטרת ישראל, הרי, לאור הוראות הרישיון שניתן לחברה על ידי היק"ר תקום לחברה הזכות בין אם לחלט, ללא תמורה, ו/או להרדים חלק מהמניות המוחזקות על ידי אותו בעל מניות כך שלאחר החילוט ו/או הרדמת המניות לא יהיה בעל המניות בעל עניין בחברה.
- ההחלטה בנוגע לחילוט ו/או הרדמת המניות תתקבל על ידי דירקטוריון החברה תוך שכל וינתן אישור של היק"ר ומשטרת ישראל להחזקת המניות על ידי אותו בעל מניות יבוטל חילוט המניות ו/או הרדמתן.

[1] "בעל עניין" – כהגדרתו בחוק החברות.

- [2] "בעל עניין אפקטיבי" - בעל שליטה בבעל עניין ו/או בעל מניה מהותי כהגדרת אלו בחוק החברות.
- 8.3. כמו כן, לא תוקצינה מניות של החברה לניצע כלשהו שיהפוך לבעל עניין ו/או בעל עניין אפקטיבי בחברה כתוצאה מההקצאה, אלא אם טרם ההקצאה יתקבלו בידי החברה כל האישורים הנדרשים על פי דין להחזקתו של הניצע במניות החברה, ובכלל זה, אך לא רק, אישור היק"ר ומשטרת ישראל.
- 8.4. העברת מניות חייבת להיעשות בכתב והיא לא תירשם אלא אם –
- 8.4.1. יימסרו לחברה במשרדה הרשום שטר העברת מניות תקין ביחד עם תעודות המניות שעומדים להעבירן, אם הוצאה. שטר העברה יהא חתום על ידי המעביר ובחתימת עד המאמת את חתימת המעביר. במקרה של העברת מניות שלא שולמו במלואן במועד ההעברה יחתם שטר ההעברה גם על ידי מקבל המניות ובחתימת עד המאמת את חתימת מקבל המניות; או
- 8.4.2. יימסר לחברה צו של בית משפט לתיקון הרישום; או
- 8.4.3. הוכח לחברה כי נתקיימו תנאים שבדין להסבת הזכות במניה.
- 8.5. העברת מניות שלא שולמו במלואן טעונה אישור הדירקטוריון, אשר רשאי לסרב לתת אישורו לפי שיקול דעתו המוחלט ומבלי לתת נימוקים לכך.
- 8.6. מקבל העברה יחשב כבעל המניות ביחס למניות המועברות מרגע רישום שמו במרשם בעלי המניות.
- 8.7. האפוטרופוסים ומנהלי עזבונו של בעל מניה יחיד שנפטר, או, כשאינ מנהלי עזבונו או אפוטרופוסים, בני האדם שיש להם זכות בתור יורשיו של בעל המניה היחיד שנפטר יהיו היחידים שהחברה תכיר בהם בתור בעלי זכות במניה שהיתה רשומה על שם הנפטר.

- 8.8. נרשמה מניה על שם שני בעלים או יותר, תכיר החברה רק בשותף הנותר בחיים או בשותפים הנותרים בחיים כאנשים אשר להם הזכות במניה או טובת הנאה בה. נרשמה מניה על שם מספר בעלים במשותף כאמור יהיה זכאי כל אחד מהם להעביר את זכותו.
- 8.9. החברה תוכל להכיר בכונס נכסים או במפרק של בעל מניות שהוא תאגיד הנמצא בחיסול או בפירוק או בנאמן בפשיטת רגל או בכל כונס נכסים של בעל מניות פושט רגל כבעלי זכות למניות הרשומות על שמו של בעל מניות כזה.
- 8.10. כל אדם שיעשה בעל זכות במניות עקב מותו של בעל מניות, יהיה זכאי, בהראותו הוכחות על קיום צוואה או מינוי אפוטרופוס או מתן צו ירושה, המעידות כי לו הזכות למניות בעל המניות שנפטר, להירשם כבעל מניות בגין מניות כאלו, או יוכל, כפוף להוראות תקנון זה, להעביר את אותן מניות.
- 8.11. כונס הנכסים או המפרק של בעל מניות שהוא תאגיד בחיסול או בפירוק, או הנאמן בפשיטת רגל או כל כונס נכסים של בעל מניות פושט רגל, יוכל, לאחר שהמציא אותן הראיות שידרוש ממנו הדירקטוריון, המעידות כי לו הזכות למניות בעל המניות בחיסול או בפירוק או בפשיטת רגל, בהסכמת הדירקטוריון, להירשם כבעל מניות בגין מניות כאלו, או יוכל, כפוף להוראות תקנון זה, להעביר אותן מניות.

## 9. שינוי הון

- האסיפה הכללית רשאית, ברוב רגיל של בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית:
- 9.1. להגדיל את הון המניות הרשום של החברה על ידי יצירת מניות חדשות מסוג קיים או מסוג חדש, והכל כפי שיקבע בהחלטת האסיפה הכללית.<sup>1</sup>
- 9.2. לבטל הון מניות רשום שטרם הוקצה, ובלבד שאין התחייבות של החברה, לרבות התחייבות מותנית, להקצות את המניות.
- 9.3. לאחד ולחלק מחדש את הון מניותיה, או כל חלק ממנו, למניות בנות ערך נקוב גדול מסכום ערכן הנקוב של המניות הקיימות.
- 9.4. לחלק על ידי חלוקה מחדש של מניותיה הקיימות, כולן או מקצתן, את הון מניותיה, כולו או מקצתו, למניות בנות ערך נקוב קטן יותר מן הערך הנקוב של המניות הקיימות.
- 9.5. להפחית את הון מניותיה וכל קרן שמורה לפדיון הון באופן ובאותם התנאים ובקבלת אותו האישור שחוק החברות ידרשם.
- 9.6. להפחית מניות בהון המונפק של החברה, באופן שמניות אלה יבוטלו, וכל התמורה ששולמה בגין ערכן הנקוב של המניות שבוטלו כאמור תרשם בספרי החברה כקרן הון, שדינה יהיה, לכל דבר ועניין, כדין פרמיה ששולמה על המניות שיוותרו בהונה המונפק של החברה.

## 10. שינוי זכויות של סוגי מניות

- 10.1. כל עוד לא נקבע אחרת בתנאי הנפקת המניות ובכפוף להוראות כל דין, ניתן לשנות זכויות סוג מניות כלשהו, לאחר קבלת החלטה של דירקטוריון החברה ובאישורה באסיפה הכללית של בעלי המניות מאותו סוג או הסכמה בכתב של כל בעלי המניות מאותו סוג. הוראות תקנון החברה בדבר אסיפות כלליות יחולו, בשינויים המתאימים, על אסיפה כללית של בעלי הסוג.
- 10.2. הזכויות המוקנות למחזיקים של מניות מסוג מסוים שהוצאו בזכויות מיוחדות, לא יחשבו כאילו שונו על ידי יצירתן או הוצאתן של מניות נוספות בדרגה שווה עימהן, מלבד אם מותנה אחרת בתנאי ההוצאה של אותן המניות.

## 11. אסיפות כלליות

- 11.1. החלטות החברה בעניינים הבאים יתקבלו באסיפה הכללית –

<sup>1</sup> בכפוף להוראות סעיף 46 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, בהון החברה יהיה סוג מניות אחד בלבד המקנה זכויות הצבעה שוות ביחס לערכן הנקוב. כל המניות בהון המוצע תהיינה נפרעות במלואן. כל המניות הקיימות בהון החברה וניירות הערך המוצעים תרשמה במרשם בעלי המניות של החברה על שם חברה לרישומים בהתאם לתקנון הבורסה.

- 11.1.1 שינויים בתקנון ;
- 11.1.2 הפעלת סמכויות הדירקטוריון בשעה שנבצר מהדירקטוריון למלא את תפקידו ;
- 11.1.3 מינוי רואה החשבון המבקר של החברה והפסקת העסקתו ;
- 11.1.4 מינוי דירקטורים, לרבות דירקטורים חיצוניים ;
- 11.1.5 אישור פעולות ועסקאות הטעונות אישור האסיפה הכללית לפי הוראות חוק החברות וכל דין אחר ;
- 11.1.6 הגדלת הון המניות הרשום והפחתתו ;
- 11.1.7 מיזוג כהגדרתו בחוק החברות ;
- 11.1.8 הסמכת יושב ראש הדירקטוריון או קרובו למלא את תפקיד המנהל הכללי או להפעיל את סמכויותיו והסמכת המנהל הכללי או קרובו למלא את תפקיד יושב ראש הדירקטוריון או להפעיל את סמכויותיו, כאמור בסעיף 121(ג) לחוק החברות.

## כינוס אסיפות כלליות

.12

- 12.1 אסיפות כלליות שנתיות תכונסנה לפחות אחת לשנה במקום ובמועד שיקבע על ידי הדירקטוריון, אך לא יאוחר מ- 15 חודשים לאחר האסיפה הכללית השנתית האחרונה. אסיפות כלליות אלה תקראנה "אסיפות שנתיות". יתר האסיפות הכלליות של החברה תקראנה "אסיפות מיוחדות".
- 12.2 האסיפה השנתית תמנה רואה חשבון מבקר, תמנה את הדירקטורים לפי תקנון זה ותדון בכל העניינים האחרים אשר יש לדון בהם באסיפה הכללית השנתית של החברה, לפי תקנון זה או לפי חוק החברות, וכן בכל עניין אחר שיקבע הדירקטוריון.
- 12.3 הדירקטוריון רשאי לכנס אסיפה מיוחדת על פי החלטתו וכן חייב לכנס אסיפה מיוחדת אם יקבל דרישה בכתב של כל אחד מאלה (להלן: "דרישת כינוס").
  - 12.3.1 שני דירקטורים המכהנים ; ו/או
  - 12.3.2 בעל מניות, אחד או יותר, שלו לפחות חמישה אחוזים מזכויות ההצבעה בחברה.
- 12.4 כל דרישת כינוס צריכה לפרט את המטרות שלשמן יש לקרוא לאסיפה ותהא חתומה על ידי הדורשים ותימסר למשרד הרשום של החברה. אפשר שהדרישה תהא מורכבת ממספר מסמכים בנוסח זהה אשר כל אחד חתום על ידי דורש אחד או יותר.
- 12.5 דירקטוריון שנדרש לזמן אסיפה מיוחדת, יזמנה בתוך עשרים ואחד ימים מיום שהוגשה לו דרישת הכינוס, למועד שיקבע בהזמנה לפי סעיף 14.6 להלן ובכפוף לכל דין.
- 12.6 הודעה לחברי החברה אודות כינוס אסיפה כללית תפורסם בדרך שנקבעה בתקנות החברות (פרסום הודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית), תש"ס – 2000 ועל פי כל דין. החברה אינה חייבת למסור הודעות אישיות על כינוס אסיפה לבעלי המניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה.

## הדיון באסיפות הכלליות

.13

- 13.1 אין לפתוח בדיוני האסיפה הכללית, אלא אם כן יהיה נוכח מניין חוקי בעת פתיחת הדיון. מניין חוקי הוא נוכחות של לפחות שני בעלי מניות (או יותר) שלהם עשרים וחמישה אחוזים לפחות מזכויות ההצבעה (כולל נוכחות באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה), תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.
- 13.2 לא נכח באסיפה כללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה מנין חוקי, תידחה האסיפה לשבוע ימים, לאותו יום, לאותה שעה ולאותו מקום, או למועד מאוחר יותר אם צוין בהזמנה לאסיפה או בהודעה על האסיפה (להלן: "האסיפה הנדחית").

- 13.3. המניין החוקי לתחילת האסיפה הנדחית יהיה כל מספר משתתפים שהוא.
- 13.4. יו"ר הדירקטוריון ישמש כיו"ר האסיפה הכללית, ובהעדרו ייבחר יו"ר האסיפה על ידי המשתתפים באסיפה בתחילת האסיפה.
- 13.5. אסיפה כללית שיש בה מנין חוקי רשאית להחליט על דחיית האסיפה למקום אחר ולמועד אחר שתקבע, ובמקרה כזה יפורסמו הודעות על המקום והמועד האמורים בדרך הפרסום הקבועה בדרך שנקבעה בתקנות החברות (פרסום הודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית), תש"ס – 2000.

#### 14. הצבעה באסיפה הכללית

- 14.1. בעל מניה בחברה רשאי יהיה להצביע באסיפות הכלליות בעצמו או באמצעות שלוח או בכתב הצבעה.
- בעלי המניות הזכאים להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית הם בעלי המניות במועד שייקבע על ידי הדירקטוריון בהחלטה לזמן אסיפה כללית, ובכפוף לכל דין.
- 14.2. בכל הצבעה יהיו לכל בעל מניות מספר קולות בהתאם למספר המניות שבעלותו (קול אחד למניה כאמור בסעיף 5.2 לעיל).
- 14.3. החלטה באסיפה הכללית תתקבל ברוב רגיל אלא אם נקבע רוב אחר בחוק החברות או בתקנון זה.
- 14.4. הכרזת יו"ר האסיפה כי החלטה נתקבלה פה אחד או ברוב מסוים, או נדחתה או שלא נתקבלה ברוב מסוים תהיה ראייה לכאורה לאמור בה.
- 14.5. היו הקולות באסיפה שקולים לא תהיה ליושב ראש האסיפה זכות דעה נוספת או מכרעת, וההחלטה שהועמדה להצבעה תידחה.
- בעלי המניות בחברה רשאים בכל עניין שעל סדר יומה של האסיפה להצביע באסיפה כללית (לרבות באסיפת סוג) באמצעות כתב הצבעה, בנושאים בהם הינם רשאים לעשות כן על-פי סעיף 87 לחוק החברות, כפי שיהיה מעת לעת.
- 14.6. בעל מניה רשאי לציין את אופן הצבעתו בכתב ההצבעה ולמסרו לחברה עד 48 שעות לפני מועד תחילת האסיפה. כתב הצבעה שבו ציין בעל מניות את אופן הצבעתו, אשר הגיע לחברה 48 שעות לפחות לפני מועד תחילת האסיפה (וביחס לאסיפה נדחית – 48 שעות לפני מועד האסיפה הנדחית), ייחשב כנוכחות באסיפה, לרבות לענין קיום המניין החוקי כאמור בסעיף 12.1 ו-12.2 לעיל.
- 14.7. מינויו של שליח יהיה בכתב בחתימת הממנה (להלן: "ייפוי כוח"). תאגיד יצביע באמצעות נציגו שימונו על ידי מסמך שיחתם כדין על ידי התאגיד (להלן: "כתב מינוי").
- 14.8. הצבעה בהתאם לתנאי ייפוי הכוח תהיה חוקית אף אם לפני כן מת הממנה או הפך פסול דין, התפרק, פשט את הרגל, או ביטל את כתב המינוי או העביר את המניה שביחס אליה הוא ניתן, אלא אם כן נתקבלה הודעה בכתב במשרד לפני האסיפה כי בעל המניה מת, הפך פסול דין, התפרק, פשט את הרגל, או ביטל את כתב המינוי או העביר את המניה כאמור.
- 14.9. כתב המינוי וייפוי כוח או העתק מהם יימסרו למשרד הרשום של החברה (במסירה אישית או באמצעות פקס) לפחות ארבעים ושמונה (48) שעות לפני הזמן הקבוע לאסיפה או לאסיפה הנדחית שבו מתכוון האיש הנזכר במסמך להצביע לפיו.
- 14.10. בעל מניות בחברה יהא זכאי להצביע באסיפות החברה באמצעות מספר שליחים, שימונו על ידיו ובלבד שכל שליח ימונה בגין חלקים שונים של מניות המוחזקות על ידי בעל המניות. לא תהא כל מניעה שכל שליח כני"ל יצביע באסיפות החברה באופן שונה.
- 14.11. אם בעל מניה הינו פסול דין, רשאי הוא להצביע על ידי חבר נאמניו, מקבל נכסיו, אפוטרופוסו הטבעי או אפוטרופוס חוקי אחר והללו רשאים להצביע בעצמם או על ידי שליח או באמצעות כתב הצבעה.

14.12. במקום ששני אנשים או יותר הינם בעלים משותפים במניה, הרי בהצבעה על כל עניין יתקבל קולו של האיש ששמו רשום ראשונה במרשם בעלי המניות כבעלים של אותה מניה, בין בעצמו ובין על ידי שליח, והוא הזכאי למסור לחברה כתבי הצבעה.

**15. תיקון התקנון**

החלטה לתיקונו של תקנון זה תהיה טעונה רוב רגיל של בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית שעל סדר יומה יעמוד תיקון התקנון.

**16. הדירקטוריון**

הדירקטוריון יתווה את מדיניות החברה ויפקח על ביצוע תפקידי המנהל הכללי ופעולותיו. סמכות של החברה שלא הוקנתה בחוק החברות או בתקנון לאורגן אחר, רשאי הדירקטוריון להפעילה לפרק זמן הנדרש בנסיבות העניין.

**17. מינוי דירקטוריון והפסקת כהונה**

17.1. מספר הדירקטורים בחברה (כולל דירקטורים חיצוניים) יקבע מעת לעת על ידי האסיפה הכללית השנתית (וכפוף לסעיף [17.3](#) ~~17-3~~ להלן), ובלבד שלא יפחת מארבעה ולא יעלה על תשעה.

17.2. הדירקטורים בחברה יבחרו באסיפה שנתית ו/או באסיפה מיוחדת, ויכהנו במשרתם עד תום האסיפה השנתית הקרובה (קרי, בתום האסיפה השנתית יתפטרו כל הדירקטורים של החברה שכיחנו עד אותה האסיפה למעט דירקטורים חיצוניים, בכפוף לאמור בסיפא להלן) או עד אשר יתפטרו או עד אשר יחדלו לכהן בתפקידם על פי הוראות התקנון או כל דין, הכל לפי המוקדם מביניהם. היה ובאסיפה כללית של החברה לא נבחרו דירקטורים חדשים במספר המינימאלי שנקבע לפי התקנון, ימשיכו הדירקטורים שכיחנו עד אותה אסיפה, לכהן במשרתם, עד להחלפתם על ידי האסיפה הכללית של החברה.

17.3. בנוסף לאמור בסעיף [17.2](#) ~~17-2~~ לעיל, הדירקטוריון רשאי למנות דירקטור במקום דירקטור שמשרתו התפנתה ו/או כתוספת לדירקטוריון ובכפוף למספר הדירקטורים המקסימאלי בדירקטוריון כאמור בסעיף [17.1](#) ~~17-1~~ לעיל. מינוי דירקטור על ידי הדירקטוריון יהיה בתוקף עד לאסיפה השנתית הקרובה או עד אשר יחדל לכהן בתפקידו על פי הוראות התקנון או כל דין, הכל לפי המוקדם מביניהם.

17.4. דירקטור, שנסתיימה תקופת כהונתו, יוכל להיבחר שוב.

17.5. כהונתו של דירקטור תחל במועד מינויו על ידי האסיפה השנתית ו/או האסיפה המיוחדת ו/או הדירקטוריון או במועד מאוחר יותר אם נקבע מועד זה בהחלטת המינוי של האסיפה השנתית ו/או האסיפה המיוחדת ו/או הדירקטוריון.

17.6. הדירקטוריון יבחר מבין אחד מחבריו יו"ר דירקטוריון. אם לא נבחר יו"ר או אם יו"ר אינו נוכח בתום 15 דקות לאחר המועד הקבוע לישיבה, יבחרו הדירקטורים הנוכחים באחד מביניהם להיות יו"ר באותה ישיבה, והנבחר ינהל את הישיבה ויחתום על פרוטוקול הדיון. יו"ר הדירקטוריון לא יהיה מנכ"ל החברה אלא בהתקיים התנאים המנויים בסעיף [121](#)(ג) לחוק החברות.

17.7. האסיפה הכללית רשאית להעביר כל דירקטור משרתו לפני תום תקופת כהונתו, וזאת בין אם הדירקטור מונה על ידה מכוח סעיף [17.2](#) ~~17-2~~ לעיל ובין אם הדירקטור מונה על ידי הדירקטוריון מכוח סעיף [17.3](#) ~~17-3~~ לעיל, ובלבד שניתנה לדירקטור הזדמנות סבירה להביא את עמדתו בפני האסיפה הכללית.

17.8. במקרה שהתפנתה משרת דירקטור, יהיו הדירקטורים הנותרים רשאים להוסיף ולפעול כל עוד לא ירד מספרם של הדירקטורים הנשארים ממספרם המינימאלי של הדירקטורים שנקבע בתקנון. במקרה בו פחת מספר הדירקטורים מהמספר המינימאלי הנ"ל, יהיו הדירקטורים הנותרים רשאים לפעול אך ורק כדי למלא את מקום הדירקטור שהתפנה כאמור בסעיף 17.3-3-17 לעיל או כדי לזמן אסיפה כללית של החברה, עד לכינוס האסיפה הכללית כאמור יוכלו לפעול לשם ניהול עסקי החברה רק בעניינים שאינם סובלים דיחוי.

17.9. כל חבר דירקטוריון רשאי, בהסכמת הדירקטוריון למנות לעצמו ממלא מקום (להלן: "דירקטור חליף") בכפוף להוראות הדין.

המינוי או הפסקת הכהונה של דירקטור חליף, תעשה במסמך בכתב בחתימת יד הדירקטור שמינהו, אולם, מכל מקום, כהונתו של דירקטור חליף תופסק אם יקרה לדירקטור החליף אחד המקרים המפורטים בפסקאות בסעיף 17.10-10-17 להלן או אם משרתו של חבר הדירקטוריון שהוא משמש כממלא מקומו תתפנה מאיזו סיבה שהיא.

דינו של דירקטור חליף כדין דירקטור ויחולו עליו כל הוראות הדין והוראות תקנון זה, למעט ההוראות בדבר מינוי ו/או פיטורי דירקטור הקבועות בתקנון זה.

17.10. משרתו של דירקטור תתפנה בכל אחד מהמקרים הבאים:

17.10.1. הוא התפטר ממשרתו על ידי מכתב חתום בידו שהוגש לחברה והמפרט את הסיבות להתפטורו;

17.10.2. הוא הועבר ממשרתו על ידי האסיפה הכללית;

17.10.3. הוא הורשע בעבירה כאמור בסעיף 232 לחוק החברות;

17.10.4. לפי החלטת בית משפט, כאמור 233 לחוק החברות;

17.10.5. הוא הוכרז פסול דין;

17.10.6. הוא הוכרז פושט רגל, ואם הוא תאגיד – החליט על פירוקו מרצון או ניתן לגביו צו פירוק.

17.11. החברה לא תביא לאישור האסיפה הכללית מינוי או הארכת כהונה של דירקטור ו/או מנהל כללי בחברה או בחברה בת אלא אם טרם זימון האסיפה למינוי הדירקטור ו/או המנהל הכללי לראשונה יתקבלו בידי החברה, לשביעות רצון הדירקטוריון, כל האישורים הנדרשים על פי דין לכהונה של המועמד כדירקטור ו/או המנהל הכללי בחברה, ובכלל זה, אך לא רק, אישור משרד הבריאות ומשטרת ישראל (להלן: "האישורים"), ובמקרה של הארכת כהונה באסיפה שנתית יצהיר הדירקטור ו/או המנהל הכללי כי לאחר מועד קבלת האישורים ונכון למועד ההארכה, לא חל כל שינוי הרלוונטי למתן האישורים.

17.12. באסיפה שנתית של החברה יצהיר המנהל הכללי של החברה, כי כל האישורים הנדרשים מהיק"ר לחברה כמפורט בסעיפים 8.2, 8.3 ו-17.11 לעיל, קיימים ותקפים נכון למועד האסיפה הכללית ולא חל שינוי כלשהו בתנאי הכשירות של העוסקים, המנהלים, בעלי המניה המהותיים ובעלי העניין מעת הינתן האישורים.

## 18. ישיבות דירקטוריון

18.1. הדירקטוריון יתכנס לישיבה לפי צרכי החברה ולפחות אחת לשלושה חודשים.

18.2. יושב ראש הדירקטוריון רשאי לכנס את הדירקטוריון בכל עת, בכפוף לאמור להלן. בנוסף, הדירקטוריון יקיים ישיבה, בנושא שיפורט, במקרים הבאים:

18.2.1. לפי דרישת שני דירקטורים, אולם אם באותו מועד מונה הדירקטוריון חמישה דירקטורים או פחות – לפי דרישת דירקטור אחד;

- 18.2.2. לפי דרישת דירקטור אחד אם הוא ציין בדרישתו לכנס את הדירקטוריון כי נודע לו על עניין של החברה שנתגלו בו לכאורה הפרת חוק או פגיעה בנוהל עסקים תקין ;
- 18.2.3. הצריכו הודעה או דיווח של המנהל הכללי לפעולה של הדירקטוריון ;
- 18.2.4. הודיע רואה החשבון המבקר ליו"ר הדירקטוריון על ליקויים מהותיים בבקרה החשבונאית של החברה.
- 18.3. הודעה על ישיבת דירקטוריון תימסר לכל חבריו לפחות שבוע לפני מועד כינוס הדירקטוריון או בהודעה מראש קצרה יותר בהסכמת כל הדירקטורים. ההודעה תימסר למענו של הדירקטור שנמסר מראש לחברה, ויצוין בה מועד הישיבה והמקום שבו תתכנס, וכן פירוט סביר של כל הנושאים שעל סדר היום.
- על-אף האמור, רשאי הדירקטוריון להתכנס לישיבה ללא הודעה, וזאת בהסכמת כל הדירקטורים.
- 18.4. המניין החוקי לפתיחת ישיבת דירקטוריון יהיה רוב חברי הדירקטוריון. לא נכח בישיבת הדירקטוריון בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת הישיבה מנין חוקי, תידחה הישיבה למועד אחר עליו יחליט יו"ר הדירקטוריון, או בהעדרו הדירקטורים שנכחו בישיבה שזומנה, ובלבד שעל מועד הישיבה הנדחית תימסר הודעה של 2 ימי עסקים מראש לכל הדירקטורים. המניין החוקי לפתיחת ישיבה נדחית יהיה כל מספר משתתפים שהוא. למרות האמור לעיל, המניין החוקי לדיון והחלטה בדירקטוריון בדבר הפסקת או השעיית המבקר הפנימי מתפקידו יהיה רוב חברי הדירקטוריון.
- 18.5. הדירקטוריון רשאי לקיים ישיבות באמצעות שימוש בכל אמצעי תקשורת, ובלבד שכל הדירקטורים המשתתפים יכולים לשמוע זה את זה בו זמנית.
- 18.6. הדירקטוריון רשאי לקבל החלטות אף ללא התכנסות בפועל, ובלבד שכל הדירקטורים הזכאים להשתתף בדיון ולהצביע בעניין שהובא להחלטה הסכימו לכך (היינו הסכימו שהחלטה תתקבל ללא התכנסות בפועל). התקבלו החלטות כאמור בסעיף זה, ירשום יושב ראש הדירקטוריון פרוטוקול ההחלטות ובו יצוינו אופן הצבעתו של כל דירקטור בעניינים שהובאו להחלטה וכן העובדה כי כל הדירקטורים הסכימו לקבלת ההחלטה ללא התכנסות.

#### **הצבעה בדירקטוריון** .19

- 19.1. בהצבעה בדירקטוריון יהיה קול אחד לכל דירקטור.
- 19.2. החלטות הדירקטוריון תתקבלנה ברוב קולות. ליו"ר הדירקטוריון לא תהיה זכות דעה נוספת או מכרעת ובמקרה של שוויון קולות תדחה ההחלטה שהועמדה להצבעה.

#### **סמכויות ללוות** .20

הדירקטוריון יוכל מזמן לזמן, בשיקול דעתו הבלעדי, ללוות או להבטיח כל סכום או סכומי כסף למטרות החברה. דירקטוריון החברה יהא רשאי להשיג או להבטיח את הסילוק של כל סכום או סכומים כאלה באותו האופן ובאותם המועדים והתנאים כפי שימצא לנכון, ובמיוחד על ידי הוצאת אגרות עירבון, אגרות חוב, קבועות או נפדות, סטוק אגרות חוב, או כל משכנתא, שעבוד או שעבוד שוטף או כל בטחון אחר על הרכוש של החברה, כולו או מקצתו, בין בהווה ובין בעתיד, לרבות הון המניות שטרם נדרש תשלומו והון המניות שנדרש תשלומו אך עדיין לא שולם.

#### **ועדות דירקטוריון** .21



21.1 דירקטוריון החברה רשאי להקים ועדות ולמנות להן חברים מקרב חברי הדירקטוריון (להלן: "ועדת דירקטוריון"). הוקמו ועדות דירקטוריון, יקבע הדירקטוריון בתנאי הסמכתן האם לוועדת הדירקטוריון יואצלו סמכויות מסוימות של הדירקטוריון באופן שהחלטת ועדת הדירקטוריון תיחשב כהחלטת דירקטוריון או האם החלטת ועדת הדירקטוריון תהיה בגדר המלצה בלבד הכפופה לאישור הדירקטוריון, ובלבד שלא יואצלו לוועדה סמכויות החלטה בעניינים המנויים בסעיף 112 לחוק החברות.

21.2 על הישיבות והדיונים של כל ועדת דירקטוריון המורכבת משני חברים או יותר, תחולנה ההוראות הכלולות בתקנון זה בדבר ישיבות של הדירקטוריון וההצבעה בהן, בשינויים המחויבים ובכפוף להחלטות הדירקטוריון בעניין סדרי ישיבות הועדה (אם תהיינה החלטות כאלה).

## 22. ועדת ביקורת

22.1 דירקטוריון החברה ימנה מבין חבריו ועדת ביקורת. מספר חברי ועדת הביקורת לא יפחת משלושה וכל הדירקטורים החיצוניים יהיו חברים בה. לחברי הועדה לא ימונה יו"ר הדירקטוריון וכל דירקטור שמעוסק על ידי החברה או נותן לה שירותים דרך קבע או בעל השליטה בחברה או קרובו.

22.2 תפקידי ועדת הביקורת יהיו –

22.2.1 לעמוד על ליקויים בניהול העסקי של החברה, בין היתר תוך התייעצות עם המבקר הפנימי של החברה או עם רואה החשבון המבקר, ולהציע לדירקטוריון דרכים לתיקונם;

22.2.2 להחליט אם לאשר פעולות ועסקאות הטעונות אישור ועדת ביקורת לפי חוק החברות.

## 23. ניהול החברה

23.1 לדירקטוריון החברה תהיה הסמכות למנות וכן, בשיקול דעתו, לפטר או להשעות נושאי משרה (למעט דירקטורים), מנהל כללי, מזכיר, פקיד, עו"ד או מורשה, בין אם הם מועסקים בקביעות או זמנית או לשירותים מיוחדים, כפי שהדירקטוריון ימצא מעת לעת לנכון, וכן להגדיר את סמכויותיהם וחובותיהם ולקבוע את משכורותיהם ושכרם ולדרוש בטוחות, באותם המקרים ובאותם הסכומים כפי שהדירקטוריון ימצא לנכון.

23.2 המנהל הכללי יהיה אחראי לניהול השוטף על ענייני החברה במסגרת המדיניות שקבע הדירקטוריון ובכפוף להנחיותיו.

## 24. פטור ביטוח ושיפוי

### 24.1 פטור מאחריות

החברה רשאית, בהחלטה שתתקבל באופן הקבוע בחוק החברות, לפטור מראש, נושא משרה בה מאחריותו, כולה או מקצתה, בשל הפרת חובת הזהירות כלפיה. למרות האמור לעיל, החברה אינה רשאית לפטור מראש דירקטור מאחריותו עקב הפרת חובת הזהירות בחלוקה.

### 24.2 ביטוח אחריות

בכפוף להוראות חוק החברות, החברה רשאית להתקשר בחוזה לביטוח אחריותו של נושא משרה בה בשל חבות שתוטל עליו עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה בה, כולה או מקצתה, בכל אחת מאלה:

24.2.1 הפרת חובת זהירות כלפי החברה או כלפי אדם אחר;

24.2.2 הפרת חובת אמונים כלפיה, ובלבד שנושא המשרה פעם בתום לב והיה לו יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה;

24.2.3 חבות כספית שתוטל עליו לטובת אדם אחר;

24.2.4 פעולה אחרת המותרת בביטוח על פי חוק החברות;

24.2.5. הוצאות שהוציא נושא המשרה, או שחויב בהן, בקשר עם הליך אכיפה מנהלי שהתנהל בעניינו, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין. **"הליך אכיפה מנהלי"** - הליך אכיפה מנהלי בהתאם להוראות כל דין ובכלל זה חוק ייעול הליכי אכיפה וחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, לרבות עתירה מנהלית או ערעור בקשר עם ההליך האמור.

**"חוק ייעול הליכי אכיפה"** - חוק ייעול הליכי האכיפה ברשות ניירות ערך (תיקוני חקיקה), התשע"א-2011, כפי שיעודכן מעת לעת.

24.2.6. תשלום לנפגע הפרה כאמור בסעיף 52(א)(1) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, כפי שתוקן בחוק ייעול הליכי האכיפה (להלן: **"תשלום לנפגע הפרה"**).  
ככל שחווה הביטוח הנזכר בסעיף זה יכסה את אחריותה של החברה, תהא לנושאי המשרה זכות קדימה, על פני החברה, בקבלת תגמולי הביטוח.

### 24.3. שיפוי

בכפוף להוראות חוק החברות, החברה רשאית, בהחלטה שתתקבל באופן הקבוע בחוק החברות, לשפות נושא משרה בה בשל חבות או הוצאה כמפורט להלן, שהוטלה עליו עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה בה:

24.3.1. חבות כספית שהוטלה עליו לטובת אדם אחר על פי פסק דין, לרבות פסק דין שניתן בפשרה או פסק בורר שאושר בידי בית המשפט, ובלבד שההתחייבות לשיפוי תוגבל לאירועים שלדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות לשיפוי וכן לסכום או לאמת מידה שהדירקטוריון קבע כי הם סבירים בנסיבות העניין, ושבהתחייבות לשיפוי יצוינו האירועים שלדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות וכן הסכום או אמת המידה אשר הדירקטוריון קבע כי הם סבירים בנסיבות העניין.

24.3.2. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוציא נושא משרה עקב חקירה או הליך שהתנהל נגדו בידי רשות המוסמכת לנהל חקירה או הליך, ואשר הסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדו ובלו שהוטלה עליו חבות כספית כחלופה להליך פלילי, או שהסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדו אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית; בפסקה זו –

(א) "סוים הליך בלא הגשת כתב אישום בעניין שנחקרה בו חקירה פלילית" משמעו סגירת התיק לפי סעיף 62 לחוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], תשמ"ב - 1982 (בסעיף קטן זה - **"חוק סדר הדין הפלילי"**), או עיכוב הליכים בידי היועץ המשפטי לממשלה לפי סעיף 231 לחוק סדר הדין הפלילי;

(ב) "חבות כספית כחלופה להליך פלילי" – חבות כספית שהוטלה על פי חוק כחלופה להליך פלילי, לרבות קנס מנהלי לפי חוק העבירות המנהליות, תשמ"ו - 1985, קנס על עבירה שנקבעה כעבירת קנס לפי הוראות חוק סדר הדין הפלילי, עיצום כספי או כופר.

24.3.3. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוציא נושא המשרה או שחויב בהן בידי בית משפט, בהליך שהוגש נגדו בידי החברה או בשמה או בידי אדם אחר, או באישום פלילי שממנו זוכה, או באישום פלילי שבו הורשע בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית.

24.3.4. הוצאות שהוציא נושא המשרה או שחויב בהן, בקשר עם הליך אכיפה מנהלי שהתנהל בעניינו, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין.

24.3.5. תשלום לנפגע הפרה.

24.3.6. החברה רשאית להתחייב מראש לשפות נושא משרה בה, ובלבד שהתחייבות לשיפוי בנוגע לאמור בסעיף ~~24.3~~ 24.3 בכללותו תוגבל לסכום או לאמת מידה שהדירקטוריון קבע כי הם סבירים בנסיבות העניין, ושבהתחייבות לשיפוי יצוינו האירועים שלדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן התחייבות וכן הסכום או אמת המידה אשר הדירקטוריון קבע כי הם סבירים בנסיבות העניין. כמו כן, סכום השיפוי שתשלם החברה לכל נושאי המשרה במצטבר, על פי כל כתבי השיפוי שיוצאו להם על ידי החברה, על פי החלטת השיפוי ביחס לתבויות שיוטלו עליהם כאמור בסעיפים 24.3.1-24.3.5 לעיל יוגבל אך ורק לסכומים אשר לא כוסו על ידי הביטוח ולא שולמו בפועל.

24.3.7. החברה רשאית לשפות את נושא משרה בה בדיעבד, בכפוף לאמור לעיל בסעיף 24.3.6.

#### מבקר פנימי

.25

25.1. דירקטוריון החברה ימנה מבקר פנימי בהתאם להצעת ועדת הביקורת. לא יכהן כמבקר פנימי בחברה מי שהוא בעל עניין בחברה, נושא משרה בחברה, קרוב של כל אחד מאלה, וכן רואה החשבון המבקר או מי מטעמו.

25.2. הדירקטוריון יקבע איזה נושא משרה יהיה הממונה הארגוני על המבקר הפנימי.

25.3. תוכנית הביקורת הפנימית שיכין המבקר תוגש לאישור ועדת הביקורת, אולם רשאי הדירקטוריון לקבוע כי התוכנית תוגש לאישור הדירקטוריון.

#### רואה חשבון מבקר

.26

26.1. האסיפה השנתית תמנה רואה חשבון מבקר עבור החברה ורואה החשבון המבקר ישמש בתפקידו עד תום האסיפה השנתית שלאחריה.

26.2. שכרו של רואה החשבון המבקר עבור פעולת הביקורת ייקבע בידי הדירקטוריון. הדירקטוריון יהיה רשאי להאציל סמכות זו לוועדה של הדירקטוריון.

26.3. הדירקטוריון ידווח לאסיפה השנתית על שכרו של רואה החשבון המבקר.

#### חתימה בשם החברה

.27

27.1. זכויות החתימה בשם החברה תקבענה מעת לעת על ידי דירקטוריון החברה.

27.2. החותם בשם החברה יעשה כן בצירוף הטבעה של חותמת החברה או על גבי או לצד שמה המודפס.

#### דיבידנד ומניות הטבה

.28

28.1. החלטת החברה על חלוקת דיבידנד ו/או חלוקת מניות הטבה תתקבל על ידי דירקטוריון החברה.

28.2. בעלי המניות הזכאים לדיבידנד הם בעלי המניות במועד ההחלטה על הדיבידנד או במועד מאוחר יותר אם נקבע מועד אחר בהחלטה על חלוקת הדיבידנד.

28.3. אם לא נקבע על ידי הדירקטוריון אחרת, מותר יהיה לשלם כל דיבידנד על ידי המחאה או פקודת תשלום שישלחו בדואר לפי הכתובת הרשומה של בעל המניה או האדם הזכאי לו, או במקרה של בעלים משותפים רשומים לאותו בעל מניות ששמו נזכר ראשונה במרשם בעלי המניות ביחס לבעלות המשותפת. כל המחאה כזו תיערך לפקודת האדם שאליו היא נשלחת. קבלה של אדם אשר בתאריך הכרזת הדיבידנד רשום שמו במרשם בעלי המניות כבעלים של כל מניה או, במקרה של בעלים משותפים, של אחד מהבעלים המשותפים, תשמש אישור בנוגע לכל התשלומים שנעשו בקשר לאותה מניה ולגביהם נתקבלה הקבלה.

28.4. לשם ביצוע כל החלטה לפי הוראות סעיף זה, רשאי דירקטוריון החברה ליישב לפי ראות עיניו כל קושי שיתעורר בנוגע לחלוקת הדיבידנד ו/או מניות ההטבה, ובכלל זה לקבוע את השווי לצורך החלוקה האמורה של נכסים מסוימים ולהחליט כי תשלומים במזומנים ישולמו לחברים על סמך השווי שנקבע כך, לקבוע הוראות ביחס לשברי מניות או ביחס לאי-תשלום של סכומים קטנים מ-200 ₪. במקרים אלו, יוותרו הסכומים בחברה.

### ניירות ערך בני פדיון

29. החברה רשאית בכפוף לכל דין להנפיק ניירות ערך הניתנים לפדיון בתנאים שיקבע הדירקטוריון, ובלבד שינתן אישור האסיפה הכללית להמלצת הדירקטוריון והתנאים שקבע.

### חשבונות

30.1. החברה תנהל חשבונות ותערוך דוחות כספיים לפי חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ולפי כל דין.  
30.2. פנקסי החשבונות יוחזקו במשרד הרשום של החברה או באותו מקום אחר שהדירקטורים ימצאו לנכון, ויהיו פתוחים לביקורת הדירקטורים בשעות העבודה הרגילות.

### פירוק החברה

31. במקרה של פירוק החברה, בין מרצון ובין באופן אחר, אזי – אלא אם נקבע במפורש אחרת בתקנון זה או בתנאי ההוצאה של מניה כלשהי – תחולנה ההוראות הבאות:  
31.1. המפרק ישתמש תחילה בכל נכסי החברה לשם פירעון חובותיה (נכסי החברה לאחר תשלום חובותיה יקראו להלן: "הנכסים העודפים").  
31.2. כפוף לזכויות מיוחדות הצמודות למניות, יחלק המפרק את הנכסים העודפים בין בעלי המניות באופן יחסי פרי פסו לכמות המניות.  
31.3. באישור החברה בהחלטה שתתקבל באסיפה הכללית ברוב של 50% לפחות מקולות בעלי המניות, רשאי המפרק לחלק את הנכסים העודפים של החברה או כל חלק מהם בין בעלי המניות בעין וכן למסור כל נכס מהנכסים העודפים לידי נאמן בפקדון לזכות בעלי המניות כפי שהמפרק ימצא לנכון.

### הודעות

32.1. בכפוף לכל דין, הודעה או כל מסמך אחר שהחברה תמסור ואשר היא רשאית או נדרשת לתת לפי הוראות תקנון זה ו/או חוק החברות, ימסרו על ידי החברה לכל אדם בין באופן אישי, בין על ידי משלוח בדואר במכתב ממוען לפי הכתובת הרשומה של אותו בעל מניות במרשם בעלי המניות או לפי אותה כתובת שבעל המניה ציין בכתב לחברה ככתובת למסירת הודעות או מסמכים אחרים ובין על ידי משלוח בפקסימיליה לפי מספר שבעל המניה ציין כמספר למסירת הודעות בפקסימיליה. הודעות שהחברה תפרסם לכל בעלי המניות יפורסמו על ידי פרסום בשני עיתונים יומיים המופיעים בישראל.  
32.2. כל הודעה שיש ליתן לבעלי המניות תינתנה, ביחס למניות שבעליהן משותפים, לאותו אדם ששמו נזכר ראשונה במרשם בעלי המניות כבעלים של אותה מניה, וכל הודעה שנתנה באופן זה תהא הודעה מספקת לבעלי אותה מניה.  
32.3. כל הודעה או מסמך אחר שישלח לפי הוראות תקנה 32.1 יחשבו כאילו הגיע לייעודם תוך 3 ימי עסקים – אם שוגרו בדואר רשום ו/או בדואר רגיל בישראל, ואם נמסרו ביד או נשלחו באמצעות פקסימיליה יחשבו כאילו הגיעה לייעודם ביום העסקים הראשון לאחר קבלתם. כשבאים להוכיח את המסירה יהיה מספיק להוכיח שהמכתב שנשלח בדואר המכיל את ההודעה וכי המסמך מוען לכתובת הנכונה ונמסר למשרד הדואר כמכתב נושא בולים או כמכתב רשום נושא בולים, ולגבי פקסימיליה די להמציא דף אישור משלוח מהמכשיר השולח. ביחס להודעה שתפורסם בעיתונים – יום הפרסום בעיתון יחשב ליום מסירתה של ההודעה לכל בעלי המניות.

- 32.4. כל רישום אשר נעשה באופן רגיל במרשם החברה יחשב כראיה לכאורה לדבר המשלוח, כרשום באותו מרשם.
- 32.5. כשיש צורך לתת הודעה מוקדמת של מספר ימים מסוים או הודעה שכוחה יפה לאיזו תקופה שהיא, יבוא יום המסירה בחשבון מספר הימים או התקופה.

**תרומות** .33

החברה רשאית לתרום סכום כסף סביר למטרה ראויה.

**פרשנות** .34

- 34.1. כל האמור בלשון יחיד אף הרבים במשמע וכן להיפך, כל אמור במין זכר אף במין נקבה במשמע וכן להיפך.
- 34.2. למעט אם נכללו בתקנון זה הגדרות מיוחדות למונחים מסוימים, תהיה לכל מילה וביטוי שבתקנון זה, המשמעות הנודעת להם בחוק החברות, אלא אם כן יש בדבר משום סתירה לנושא הכתוב או לתוכנו.
- 34.3. להסרת ספק מובהר כי לגבי עניינים שהוסדרו בחוק החברות באופן שניתן להתנות על ההסדרים לגביהם בתקנון, ותקנון זה אינו כולל לגביהם הוראות שונות מהוראות חוק החברות, תחולנה לגביהם הוראות חוק החברות.

\* \* \*



# מדיניות תגמול



**מדינת ישראל - תראפיוטיק סטורג' דרופ טכנולוגיות אחסון בע"מ**  
(החברה")

מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה  
~~כפי שנקבעה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביום [ ] ב[ ] 2021~~

תוכן עניינים

3	מבוא	1
3	תוקף מדיניות תגמול	2
4	אודות החברה	3
4	שיקולים בקביעת מדיניות תגמול	4
4	עקרונות בגיבוש חבילת תגמול	5
<del>4</del> <u>5</u>	הרכב חבילת תגמול	6
5	השכר הקבוע	7
7	תגמול משתנה	8
<del>8</del> <u>9</u>	גמול הוני	9
<del>9</del> <u>10</u>	פטור, שיפוי וביטוח	10
<del>10</del> <u>11</u>	הודעה מוקדמת ומענק פרישה	11
<del>10</del> <u>12</u>	היחס בין רכיבים משתנים והקבועים בחבילת התגמול	12
<del>10</del> <u>12</u>	גמול דירקטורים חיצוניים	13
<del>11</del> <u>12</u>	היחס בין תנאי העסקתו של נושא המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה	14
<del>11</del> <u>13</u>	שונות	15



**מבוא**

מסמך זה מהווה את מדיניות התגמול לנושאי משרה (להלן: "מדיניות התגמול") בהתאם לתיקון 20 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "תיקון 20").

החברה מאמינה כי הצלחתה טמונה בשמירה על כוח אדם איכותי, חיוני וביצירת תמריצים נאותים לקידום מטרותיה והשאת רווחיה בראייה ארוכת טווח ובכפוף לפעילות החברה. מסמך זה מגדיר את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי משרה בחברה, מרכיביו ושיקוליו, וכן את תקרת תנאי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה במהלך כהונתם, מתוך מטרה להתאים את התגמול המשולם על ידי החברה עם יעדי החברה.

עקרונות מדיניות התגמול גובשו לאחר דיונים שנערכו בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה, ולאחר עיון בתנאי העסקה הקיימים של נושאי המשרה בחברה ובנתוני השוואה של נושאי משרה מקבילים בחברות בסדר גודל דומה בתחום ~~הקנאביס-הרפואי~~ עיסוקה של החברה כמפורט להלן בסעיף 3.3.

בהתאם לעמדת וועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מדיניות התגמול עתידה לשמש את החברה לתקופה של שלוש שנים, ותיבחן מעת לעת.

אימוץ מדיניות התגמול על ידי החברה אינו מקנה לכשעצמו זכות כלשהי לנושאי המשרה בה. רכיבי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה יהיו אך ורק אלו שאושרו לגביהם באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין.

המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא תחול על נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי.

~~נכון למועד מדיניות תגמול זו, בעל השליטה בחברה (כהגדרתו בחוק החברות, התשנ"ט-1999, (להלן: "חוק החברות") מכהן כדירקטור ונושא משרה בחברה כדלקמן: מר מנחם כהן המכהן כמנכ"ל ודירקטור.~~

בהתאם לחוק החברות, כל תגמול המוצע לנושאי המשרה ו/או דירקטורים אשר הינם בעלי שליטה ו/או קרוביהם כפי שיהיו במועד אישור התגמול האמור יסווג כ"עסקה עם בעל שליטה", ויאושר על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, לרבות על ידי האסיפה הכללית ברוב מיוחד, בהתאם לקבוע בחוק החברות ובכפוף לכל דין.

**תוקף מדיניות התגמול**

מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך שלוש שנים ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה או אישורה על ידי דירקטוריון החברה בהתאם להוראות סעיף 267א(ד) לחוק החברות. בחלוף שלוש השנים, החלטה לגבי אישור מדיניות התגמול תדרוש את אישור וועדת התגמול של החברה, דירקטוריון החברה ואישור האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה.

כמו כן, דירקטוריון החברה יבחן, מעת לעת, את מדיניות התגמול וכן את הצורך בהתאמתה להוראות סעיף 267ב לחוק החברות אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה

או מטעמים אחרים. בהקשר זה יובהר, כי כל שינוי של מדיניות התגמול על ידי הדירקטוריון יהא טעון אישור וועדת התגמול קודם לכן ואישור אסיפת בעלי המניות לאחריו.

**כחוננת החברה לכבד את תנאי ההעסקה הקיימים בינה ובין נושאי משרה בחברה כך שתנאי הכהונה של נושאי משרה לפני קביעת מדיניות התגמול של החברה ימשיכו לחול. התגמול הקיים, לרבות מענקים של נושאי משרה בחברה הקרובים בהסכמי ההעסקה שלהם אינו טעון אישור נוסף, ואין בהוראות מדיניות התגמול כדי לשנות איזה מתנאי ההעסקה האמורים. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, דירקטוריון החברה ימשיך לבחון אחת לשנה את סבירות תנאי ההעסקה כאמור.**

תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה במועד קביעת מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון החברה אינם חורגים ממדיניות התגמול שתואר להלן.

### אודות החברה

.3

ביום 8 בנובמבר 2017, הושלם בחברה הסדר לפי סעיף 350 לחוק החברות התשנ"ט 1999- ("ההסדר"), במסגרתו הועברה השליטה בחברה וכן בעקבותיה החליט דירקטוריון החברה כי פעילות החברה לאחר ההסדר כאמור תתמקד בתחום מוצרי הצריכה החברה עוסקת בתכנון, פיתוח ובייצור, שיווק, הפצה ומכירה של מערכות אגירת אנרגיה המבוססות על בסיס צמח הקנאביס, (לרבות ריבוי ייצור אחסון אריזה ומסחר) ("תחום הפעילות").

טכנולוגיות מתקדמות שהחברה מפתחת, וכן של מערכות לשליטה וניהול מרחוק ושירותי תמיכה הנלווים להן. לחברה צוות ניהולי ומנוסה אשר פעל ועודנו פועל לקידום מטרותיה של החברה. תנאי ההעסקה הקיימים בין החברה לבין נושאי המשרה הינם בהתאם למדיניות תגמול זו המובאת לאישור האסיפה הכללית.

### שיקולים בקביעת מדיניות התגמול

.4

בקביעת מדיניות התגמול, וועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את מדיניות התגמול על פי צרכי החברה בהווה וכפי שהחברה צופה שיהיו בעתיד הקרוב, וזאת בהתחשב בשיקולים הבאים:

- (א) קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח;
- (ב) יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה;
- (ג) גודל החברה, רווחיותה ואופי פעילותה;
- (ד) גיוס ושימור מנהלים ואנשי מקצוע מובילים ומומחים להמשך פיתוח עסקי החברה הצלחתה העסקית;
- (ה) קביעת רכיבים משתנים אשר יתגמלו וישקפו את תרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם של נושאי המשרה.

### עקרונות בגיבוש חבילת התגמול

.5

העקרונות המנחים של החברה בהתייחס לכלל מרכיבים חבילת התגמול המוצעת לנושאי המשרה בחברה הינם כדלקמן:

- (א) השכלה, כישורים, מומחיות, ניסיון מקצועי, הישגים;
- (ב) תפקיד, תחומי אחריות, הסכמי שכר קודמים;
- (ג) היחס בין תנאי כהונה והעסקה לשכר לשאר עובדי החברה, שכר ממוצע ושכר חציוני;
- (ד) תנאי כהונה משתנים (גמול מבוסס ביצועים וגמול הוני), ויצירת תמריץ ראוי להגשמת מטרות החברה;
- (ה) השפעת התוצאות העסקיות של החברה ותרומתו האישית של כל נושא משרה להשגת תוצאות אלו.

#### הרכב חבילת התגמול

.6

הרכב חבילת התגמול המוצעות לנושאי המשרה בחברה יכלול אחד או יותר מהרכיבים הבאים:

- (א) תגמול קבוע, לרבות תנאים נלווים, הפרשות סוציאליות והחזר הוצאות (להלן: "השכר הקבוע");
- (ב) תגמול משתנה – מענק מזומן מבוסס יעדים, מענק מזומן שבשיקול דעת ומענק מבוסס ביצועים חד-פעמי;
- (ג) גמול הוני המבוסס על עמידה ביעדים שיקבעו על ידי אורגני החברה;
- (ד) פטור, שיפוי וביטוח;
- (ה) הודעה מוקדמת ומענקי פרישה.

בעת אישור חבילת תגמול לנושאי משרה, יבחנו וועדת התגמול ודירקטוריון החברה את עמידת כל אחד ממאפיינים אלה וכן את כלל עלות ההעסקה אל מול אמות המידה הקבועות בתכנית זו.

#### השכר הקבוע

.7

השכר הקבוע נקבע בהתאם לתפקיד, מאפייניו האישיים של נושא התפקיד והתנאים המקובלים בשוק. רכיב זה נועד בין היתר להעניק וודאות ויציבות לנושא המשרה ולתגמול את נושא המשרה עבור הזמן המושקע על ידו בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף. השכר הקבוע ייקבע במהלך משא ומתן לתחילת העסקתו של נושא המשרה בחברה, בהתאם לפרמטרים שהוזכרו לעיל, והוא ישקף הן את כישוריו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו ורמת תפקידו בחברה, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה. רמות השכר של נושאי המשרה ייבחנו מידי תקופה, ככל שיידרש, אל מול תרומתם, תפקידם ורמות השכר המקובלות בחברה ובשוק לתפקידים דומים.

#### הרכב השכר הקבוע ואופי התשלום

השכר הקבוע יכלול שכר בסיס, תנאים נלווים, הפרשות סוציאליות והחזר הוצאות, ככל שיידרש. השכר הקבוע ישולם במזומן מידי חודש כמשכורת או כתמורה עבור מתן שירותים, בהתאם לאופי ההתקשרות עם נושא המשרה ויעודכן מעת לעת בהתאם למדיניות התגמול. לחברה, על פי שיקול דעתה, תהיה האפשרות להצמיד את שכר הבסיס למדד המחירים לצרכן.

## העלאות בשכר הקבוע

נושאי המשרה **הבכירה** של החברה יהיו זכאים לעליית שכר של עד **10%±** במהלך תקופת מדיניות התגמול באישור מנכ"ל בלבד ובכל הנוגע לגמול קבוע של מנכ"ל, באישור ועדת תגמול בלבד **בשנה הראשונה ממועד העסקתם של עד 15% מהשכר הקבוע ו-10% מהשכר הקבוע בשנים שלאחר מכן, בהתאם לתקציב שאושר על ידי דירקטוריון החברה מידי שנה. האמור לא יחול על דירקטורים, יו"ר דירקטוריון ו/או בעל השליטה בחברה.**

## נלווים וסוציאליות

החברה תהיה רשאית לכלול במסגרת השכר הקבוע המוצע לנושאי משרה תנאים נלווים וסוציאליים בהתאם לחוק ולנהוג בחברה, כגון ימי חופשה שנתיים, דמי הבראה, ימי מחלה, קרן השתלמות, ביטוח מנהלים, ביטוח אובדן כושר עבודה, רכב, אחזקת רכב, טלפון נייד, מחשב נייד מתנות לחגים וכיו"ב.

העמדת רכב – מבלי לגרוע מהאמור לעיל, מנכ"ל החברה יהיה זכאי לרכב שיעמוד לרשותו ושימושו האישי בחכירה תפעולית מקבוצת שווי 4, וסמנכ"לים יהיו זכאים לרכב שיעמוד לרשותם ושימושם האישי בחכירה תפעולית מקבוצת שווי 3. אם יבחר נושא המשרה הזכאי להעמדת רכב כאמור להשתמש ברכבו הפרטי, יהיה אותו נושא משרה זכאי לקבל סכום בשווי הטבת העמדת הרכב לשכר הבסיס. חבות העמדת הרכב לא תגולם במס לטובת נושא המשרה.

נושאי המשרה בחברה נושא מדיניות התגמול הינם בעלי תפקיד ניהולי בכיר, כמשמעותו בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה") ובעלי משרת אמן. על כן לא יחול חוק שעות עבודה ומנוחה על נושא המשרה לעניין תגמול עבור שעות נוספות או בזמן המנוחה השבועית.

## החזר הוצאות

החברה רשאית לקבוע בהתקשרותה עם נושא המשרה כי היא תישא בחלק או בכל הוצאות נושא המשרה אשר נעשו לצורך מילוי תפקידו, בהתאם למדיניות החברה ובהיקף סביר, לרבות טלפון, אינטרנט, לינה (בארץ ובחול), הוצאות נסיעה בארץ ובחול, דמי חברות בארגון מקצועי וכיו"ב, והכל כנגד הצגת חשבונית.

בהתייחס לנושא משרה אשר התקשר עם החברה בהסכם שאינו מקיים יחסי עובד מעביד, תהיה החברה רשאית לשלם כתוספת לשכרו וחלף ההוצאות האמורות, עד תקרת העלות למעביד המגלמת את ההטבות הסוציאליות המפורטות לעיל. התשלום לנושאי משרה המספקים לחברה שירותים במסגרת הסכם שירותים עם חברה בשליטתם או עסק מבוצע כנגד חשבונית ומכיל בתוכו את השכר הקבוע ואת כל התנאים הנלווים (למעט החזר הוצאות).

**תקרת שכר גמול חודשי הבסיס**

להלן תקרות שכר הבסיס לרבות סוציאליות<sup>1</sup> של נושאי המשרה בחברה (בין אם באמצעות משכורת ובין אם באמצעות תשלום חודשי כנגד חשבונית). שכר הבסיס אינו כולל נלווים ו/או החזר הוצאות:

התפקיד	היקף משרה	תקרת שכר עלות העסקה חודשית הבסיס החודשי
יו"ר וסגן יו"ר דירקטוריון	עד 50%	עד 50,000 ש"ח
דירקטור רגיל	ככל שיידרש ובכל מקרה לא- פחות מ-15 שעות בשבוע.	לפי הגבוה מבין: (1) עד 10,000 ש"ח, או- (2) תגמול שלא יעלה על הגמול המקסימאלי על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000.
מנכ"ל	עד 100%	עד 75,000 ש"ח
כל סמנכ"ל אחר	עד 100%	עד 56,000 ש"ח

בנסיבות מיוחדות ובהתאם לצורכי החברה ואישורם של וועדת התגמול ודירקטוריון החברה ויתר האישורים הנדרשים על פי דין, תתאפשר העסקת נושא משרה בחברה בהיקף משרה חלקי. לפיכך, תקרת שכר הבסיס, כמפורט בטבלה לעיל, תחושב בהתאמה באופן יחסי על פי יחס היקף משרה שייקבע.

כמו כן, בהתאם לצרכי החברה ואישורים של וועדת התגמול ודירקטוריון החברה ויתר האישורים הנדרשים על פי דין, תתאפשר העסקה של נושא משרה, על פי שכר שעתי, ככל שהיקף המשרה לא יעלה על 25%. תקרת השכר השעתי תהיה עד 250 דולר ארה"ב לשעה בתוספת מע"מ (במונחי עלות לחברה).

**תגמול משתנה**

.8

התגמול המשתנה יכול מענק שנתי במזומן המבוסס יעדים, מענק בשיקול דעת ומענק חד פעמי.

**מענק שנתי במזומן – מענק מבוסס יעדים**

חבילת התגמול לנושאי המשרה עשויה לכלול מענק שנתי במזומן בגין עמידה ביעדים מדידים

<sup>1</sup> רכיב הסוציאליות כולל את התוספות הבאות: הפרשה לפיצויי פיטורין, הפרשות לפנסיה, הפרשות בגין אובדן כושר הכנסה וקרן השתלמות, ככל שתוענק.

עסקיים אשר ייקבעו על ידי וועדת התגמול ודירקטוריון החברה. מטרת המענק הינה ליצור תמריץ בטווח הזמן הבינוני לפעול לקידום יעדי החברה בראייה שנתית. ביעדים המדידים יכללו יעדי החברה ויעדי ביצוע אישיים.

יעדי החברה יכול שיכללו, בין היתר, את היעדים הבאים: השלמת אבני דרך בפיתוח מוצרים או טכנולוגיות ושווי שוק החברה.

### משקל היעדים המדידים

היעדים שייקבעו למנכ"ל החברה יהיו יעדי חברה בלבד. היעדים שייקבעו לנושאי המשרה האחרים בחברה יכול שיהיו יעדי חברה או יעדים אישיים, ומשקלם ייקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ובכפוף לכך ששיעור המענק בגין עמידה ביעדים האישיים לא יעלה על 50% מסך המענק.

בהתאם למדיניות החברה, בטרם תשלם החברה מענק מבוסס יעדים לנושא משרה, יובא המענק לאישור בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בהתבסס על נתונים אשר יוצגו על ידי הנהלת החברה.

### תקרת מענק שנתי

החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה מענק שנתי אשר לא יעלה על התקרה המקסימלית אשר תפורט להלן ויהא מותנה בהתקיימות תנאי הסף לעצם הזכאות למענק השנתי, וזאת בהתבסס על תכנית אשר תובא לאישור וועדת התגמול והדירקטוריון מראש בסוף כל שנה ביחס לשנה העוקבת.

המענק השנתי ישולם בעבור תקופת כהונתו של נושא משרה אשר התחיל ו/או סיים את כהונתו במהלך השנה באופן יחסי (פרו-רטה) עבור החודשים בהם כיהן כנושא משרה בחברה.

תקרת המענק השנתי לנושא משרה בחברה נקבעה כפונקציה של מספר תשלומים חודשיים של שכר הבסיס (אשר אינו כולל נלווים וסוציאליות והחזר הוצאות), כדלקמן:

תקרת המענק השנתי (מספר תשלומים של שכר הבסיס החודשי)	תפקיד
43	יו"ר דירקטוריון/דירקטור
65	מנכ"ל
53	סמנכ"ל שיווק
53	יתר נושאי המשרה <del>הבכירה</del> בחברה

### מענק שנתי במזומן – מענק שבשיקול דעת

החברה רשאית לקבוע כי חלק לא מהותי מתוך סך רכיבי התגמול המשתנה עד 10% מסך

התגמול השנתי במזומן יוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה.

### כללי

מענקי המזומן יהיו ניתנים להפחתה על פי שיקול הדעת של וועדת התגמול ודירקטוריון החברה עד 50% מסכום המענק, וזאת בהתאם למצבה העסקי והכספי של החברה, וכן אם לדעתם, ישנם שיקולים ספציפיים בקשר עם נושא המשרה, המצדיקים הפחתה כאמור.

נושא המשרה יהיה זכאי למענק במזומן רק לאחר שעבד לפחות שנה בחברה.

Clawback – במידה ושולם לנושא משרה מענק מבוסס יעדים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה בתוך פרק זמן של 3 שנים מתשלום המענק הרלוונטי, יחזיר נושא המשרה לחברה את סך המענק מבוסס היעדים שקיבל כחלק מתנאי הכהונה והעסקה או את ההפרש בין המענק ששולם לו לבין המענק לו היה זכאי בפועל לאחר הצגת הנתונים מחדש בדוחות הכספיים, וזאת תוך עד 6 חודשים מיום הגילוי.

### גמול הוני

9.

במטרה לרתום את נושאי המשרה בחברה להצלחת החברה, תתגמל החברה את נושאי המשרה של החברה בניירות הערך של החברה, בתנאי הבשלה ובמחירי מימוש נאותים.

לחברה תכנית אופציות ~~בתוקף משנת 2012~~ בהתאם לסעיף 102 לפקודת מס הכנסה ו/או להוראות מס אחרות החלות על החברה ו/או על עובדיה בהתאם לטריטוריה בה הם פועלים, במסגרתה יוענקו ניירות ערך לנושאי משרה, דירקטורים, עובדים ונותני שירותים בחברה (להלן: "תכנית האופציות"). כתבי אופציה שיוענקו לנושאי המשרה, ככל שיוענקו, יהיו כפופים להוראות תכנית האופציות. תכנית האופציות נכנסה לתוקף החל מיום אימוצה על ידי דירקטוריון החברה (קרי, יום 11 בפברואר, 2015), ותפקע בתום עשר (10) שנים ממועד האימוץ כאמור.

אם יוענקו כתבי אופציה לא סחירים לנושאי המשרה ו/או דירקטורים בחברה, מחיר המימוש שייקבע הינו ממוצע שערי הנעילה של המניה על פני שלושים (30) ימי מסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שקדמו למועד החלטת דירקטוריון החברה בנוגע לכל הקצאה ספציפית.

סך כתבי האופציה שתעניק החברה לכל נושאי המשרה בחברה מידי שנה לא יעלה על 10% מהונה המונפק והנפרע של החברה בדילול מלא (במצטבר).

כתבי האופציה שיוענקו על ידי החברה יבשילו במנות רבעוניות שוות על פני תקופה מינימלית של שנתיים-~~חצי~~, על פי שיקול דעתם של וועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ובכפוף לעמידה ביעדים מדידים שיוגדרו על ידי החברה, לרבות העמדת רווחים בגובה מסוים שייקבע על ידי וועדת התגמול ודירקטוריון החברה; השלמת הקמת מפעל לפיתוח מוצרי החברה; התקשרות החברה בהסכמים מהותיים; והעלאת שווייה של החברה לשווים שייקבעו על ידי וועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

מחיר המימוש יכול ולא ישולם בפועל לחברה, אלא יילקח בחשבון בעת חישוב כמות מניות המימוש להן זכאי בפועל הניצע בעת מימוש האופציות, קרי מימוש נטו – Cashless, כך שהמניות הרגילות שתוקצינה לניצע תשקפנה את מרכיב ההטבה הגלום באופציות שימושו על ידי באותו מועד כפי שיחושב במועד המימוש. מרכיב ההטבה יחושב בהתאם להפרש שבין שווי מניות המימוש הנובעות ממימוש האופציות הממומשות באותו מועד, כפוף להתאמות כאמור, בהתאם לשער הסגירה של המניה בבורסה במועד המימוש, לבין מחיר המימוש של האופציות הממומשות, כפוף להתאמות כאמור (להלן: "מרכיב ההטבה").

מספר המניות המוקצות במימוש יהיה שווה ליחס בין מרכיב ההטבה לבין שער הסגירה של המניה בבורסה במועד המימוש. הניצע לא יהיה זכאי לקבל חלק ממניה שלמה, ומספר המניות אותן יהיה הניצע זכאי לקבל יעוגל למספר המניות השלם הקרוב ביותר.

מספר המניות המוקצות במימוש יחושב לפי הנוסחה:  $C \times (A - B) / A$

A – מחיר המניה במועד המימוש ;

B – מחיר המימוש, לאחר התאמות כמפורט להלן ;

C – מספר מניות המימוש המכוסות על ידי האופציות שאותן מבקש הניצע לממש, לאחר ההתאמות כמפורט להלן.

המניות המוקצות במימוש נטו כאמור תוקצינה ללא תמורה. לאור סעיף 304 לחוק החברות התשנ"ט-1999, תהפוך החברה להון מניות חלק מרווחיה כאמור בסעיף האמור, בגובה שווי המניות אשר הוקצו בפועל.

האופציות תהיינה ניתנות למימוש במלואן או לשיעורין, על פי שיקול דעתו הבלעדי והמוחלט של הניצע בתקופת המימוש. כל חלק מאופציה שלא ימומש עד לתום תקופת המימוש יפקע ולא יקנה לניצע זכות כלשהי.

שווי התגמול ההוני יחושב על פי שיטות הערכות שווי מקובלות כדוגמת בלק אנד שולס או המודל הבינומי ולא יחרוג מהתקרה לשנה, על בסיס חישוב לינארי כדלקמן :

יו"ר דירקטוריון/דירקטור/מנכ"ל – עד שווי של ~~200,000~~ 1,000,000 ₪ לשנה.

סמנכ"לים/אוכל כל נושא משרה אחר – עד שווי של ~~150,000~~ 100,000 ₪ לשנה.

#### פטור, שיפוי וביטוח

.10

נושאי המשרה בחברה, לרבות דירקטורים, ולרבות נושאי משרה שהינם בעלי השליטה, עשויים להיות חשופים לתביעות בגין פעולות שביצעו במסגרת מילוי תפקידם, על כן פועלת החברה בהתאם להוראות החוק ומגנה על נושאי המשרה בחברה, מפני פעילותם כנושאי משרה, על ידי מתן כתב שיפוי והתקשרות בפוליסת ביטוח, כמפורט להלן.



מטרת הענקת הגנה כאמור לנושאי המשרה, הינה לאפשר לנושאי המשרה לפעול בחופשיות למען האינטרסים של החברה וקידום מטרותיה, מבלי חשש מפני תביעות, ומתוך רצון למשוך לחברה מועמדים איכותיים לכהונה כנושאי משרה בחברה.

## ביטוח

נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה, ובהתאם החברה תוכל לרכוש, מעת לעת, כל עוד מדיניות התגמול עומדת בתוקפה, פוליסות לביטוח אחריות נושאי משרה ודירקטורים בחברה, לרבות כאלה שהינם בעלי השליטה בחברה וקרוביהם, וזאת בתנאי שההתקשרות היא בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה, ובגבולות כסוי אחריות של עד 15 מיליון דולר למקרה ולתקופה ובמצטבר בתקופת הביטוח. נושאי המשרה בחברה, לרבות דירקטורים ונושאי משרה שהינם בעלי שליטה או קרוביהם, יהיו זכאים, כחלק מחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, ובכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה, להיכלל בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה הקיימת נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו, וזאת, בתנאי שההתקשרות היא בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי כל רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

החברה תהא רשאית להתקשר עם מבטחים לשם השגת כיסוי ביטוחי כאמור ובלבד שתנאיה יהיו זהים או לא שונים מהותית לתנאי פוליסת הביטוח הקיימת בחברה ובלבד שבנוסף, יתקיימו התנאים הבאים:

1. גבול הכיסוי הביטוחי לא יעלה על סך של 10,000,000 דולר ארה"ב;
2. גבול ההשתתפות העצמית לא יעלה על סך של 50,000 דולר ארה"ב;
3. סכום הפרמיה השנתית לא יעלה על סך של 20,000 דולר ארה"ב.

## שיפוי

בהתאם למדיניות תגמול זו, תינתן התחייבות לשיפוי או הסכמה לשפות בדיעבד לדירקטורים ו/או לנושאי המשרה בחברה, וזאת בגין אירועים אשר יקבעו על-ידי דירקטוריון החברה ויפורטו בכתב השיפוי הניתן לנושא המשרה. סכום השיפוי הכולל עבור כל נושאי המשרה יחדיו, לא יעלה על הגבוה מבין: (1) 25% מההון העצמי של החברה, על פי הדוחות הכספיים המבוקרים או הסקורים האחרונים של החברה שפורסמו טרם מועד מתן השיפוי בפועל, או (2) 4 מיליון ש"ח בין מכוח התחייבויות לשיפוי או החלטה לשפות את נושא המשרה בדיעבד. נושאי המשרה בחברה, לרבות דירקטורים ונושאי משרה שהינם בעלי שליטה או קרוביהם, יהיו זכאים, כחלק מחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, לקבלת כתבי התחייבות לשיפוי בנוסף כפי שאושר על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 28 במארס 2017, (ראו דיווח מינדי מתאריך זה, מס' אסמכתא: 2017-01-026269).

**פטור**

בהתאם למדיניות תגמול זו, תהא החברה רשאית להעניק לדירקטורים ולנושאי המשרה, לרבות דירקטורים ונושאי משרה שהינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם, ככל שיהיו, פטור מאחריות כלפי החברה בשל הפרת חובת הזהירות כלפיה אשר בוצעה בתום לב, למעט בקשר עם קבלת החלטה או אישור עסקה אשר לבעל השליטה או לנושא משרה בחברה עניין אישי ~~בה החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה בחברה, לרבות דירקטורים ונושאי משרה שהינם בעלי שליטה או קרוביהם כחלק מחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, כתבי פטור בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים של החברה ובנוסף כפי שאושר על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 28 במאָרס, 2017 (ראו דיווח מידי מתאריך זה, מס' אסמכתא: 2017-01-026269).~~

**11. הודעה מוקדמת ומענק פרישה**

נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים להודעה מוקדמת או תשלום בגין חלף הודעה מוקדמת (או תשלום חלף הודעה מוקדמת/מענק פרישה) בעת סיום העסקה, אשר לא תעלה על 120 יום, כפי שייקבע בהסכם העסקה שבין החברה לנושא המשרה וכפי שיאושר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

לחברה תהא האפשרות לתת מענק פרישה לנושא משרה פורש, בהתאם לתנאים המפורטים מטה וזאת מעבר לתגמול בגין תקופת ההודעה המוקדמת. תנאי מקדמי לקבלת מענק הפרישה הינו עמידה של נושא המשרה בכל התנאים הבאים:

א. במהלך תקופת העסקתו תרם תרומה מהותית לקידום עסקי החברה, יעדיה והשאת רווחיה.

ב. סיום העסקתו של נושא המשרה אינה בשל נסיבות המצדיקות שלילת פיצויי פיטורין, ע"פ שיקול דעתה של ועדת התגמול וכקבוע בהסכמי העסקה עם נושאי המשרה.

ככלל, מענק הפרישה לא יוענק לנושא משרה בוותק של פחות מ-3 שנים בחברה ומענק הפרישה לא יעלה על 3 פעמים שכר בסיס חודשי (ללא סוציאליות ונלווים) של נושא משרה בחברה.

**12. היחס בין רכיבים משתנים והקבועים בחבילת התגמול**

בהנחה כי נושא המשרה יהיה זכאי לרכיבי שכר קבועים ולרכיבי שכר משתנים<sup>2</sup>, היחס בין

<sup>2</sup> מובהר, כי מגבלת היחס כאמור לעיל לא תחול במקום בו נושא המשרה זכאי לשכר משתנה בלבד.

משקל הרכיבים המשתנים (מענק שנתי וגמול הונג) מתוך סך התגמול הכולל שיוענק בגיון שנה כלשהי והקבועים בחבילת התגמול הינם כדלקמן לא יעלה על 80%:-

תפקיד	אחוז הרכיב המשתנה מסך חבילת התגמול
יו"ר דירקטוריון	65%
דירקטור	65%
מנכ"ל	65%
נושאי משרה אחרים	60%

### 13. גמול דירקטורים חיצוניים

דירקטורים חיצוניים בחברה יהיו זכאים לתגמול שלא יעלה על הגמול המקסימאלי על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000, (להלן: "תקנות הגמול"), וכן יכול שיהיו זכאים לתגמול הונג, וזאת בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין.

### 14. היחס בין תנאי העסקתו של נושא המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה<sup>3</sup>

נכון למועד פרסום מדיניות תגמול זו, לא מועסקים בחברה עובדים, למעט מנכ"ל החברה ובעל השליטה בה, מר מנחם כהן.

15-

החברה רואה צורך לתגמל את נושאי המשרה עבור תרומתם להצלחתה העסקית לאורך זמן ובהתחשב בתחומי האחריות והסמכות המוטלים עליהם. כן רואה החברה חשיבות בשמירה על יחסים ראויים וסבירים בין התגמול הכולל של נושאי המשרה לזה של שאר עובדי חברה. בהתאם, כאשר יבחנו את תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה, יבחנו, בין יתר, גם את היחס בין עלות תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה המובאים לאישור לעלות השכר הממוצע והחיצוני של שאר עובדי החברה.

להלן היחסים הנובעים מאימוץ מדיניות זו, בהתבסס על עלות השכר של נושאי המשרה בחברה ובהנחת קבלת תקרת המענק השנתי על-פי מדיניות זו (לא כולל רכיב תגמול הונג).

דרג	יחס לעלות העסקה ממוצעת	יחס לעלות העסקה חיצוני
יו"ר דירקטוריון	0.5018,000	0.58
מנכ"ל	2.0875,000	2.41

<sup>3</sup> כולל עובדי קבלן ונותני שירותים.

<u>1.40</u>	<u>1.21</u>	<u>סמנכ"ל</u>
	<u>35,000</u>	<u>סמנכ"ל</u>
	<u>30,000</u>	<u>גיק – סמנכ"ל פרויקטים</u>
		<u>הוד</u>
<u>0.64</u>	<u>0.56</u> <del>20,000</del>	<u>נושאי משרה אחרים</u>

**15. שונות**

א. לוועדת התגמול של החברה הסמכות לבחון את הוראות מדיניות התגמול זו, מעת לעת, על פי שיקול דעתה. כל שינוי במדיניות תגמול זו, לרבות תוספת ו/או מחיקה באחד הסעיפים, יובא לאישורם של ועדת התגמול של החברה, דירקטוריון החברה ואסיפת בעלי המניות של החברה בהתאם להוראות **תיקון 20-חוק החברות**.

ב. הדירקטוריון רשאי להפחית את תנאי התגמול הנזכרים במדיניות תגמול זו על פי שיקול דעתו המלא והבלעדי.



# מדיניות תגמול

סטורג' דרופ טכנולוגיות אחסון בע"מ  
(החברה)

מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

**תוכן עניינים**

3	מבוא	1
3	תוקף מדיניות תגמול	2
4	אודות החברה	3
4	שיקולים בקביעת מדיניות תגמול	4
4	עקרונות בגיבוש חבילת תגמול	5
5	הרכב חבילת תגמול	6
5	השכר הקבוע	7
7	תגמול משתנה	8
9	גמול הוני	9
10	פטור, שיפוי וביטוח	10
11	הודעה מוקדמת ומענק פרישה	11
12	היחס בין רכיבים משתנים והקבועים בחבילת התגמול	12
12	גמול דירקטורים חיצוניים	13
12	היחס בין תנאי העסקתו של נושא המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה	14
13	שונות	15

**מבוא**

מסמך זה מהווה את מדיניות התגמול לנושאי משרה (להלן: "מדיניות התגמול") בהתאם לתיקון 20 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "תיקון 20").

החברה מאמינה כי הצלחתה טמונה בשמירה על כוח אדם איכותי, חיוני וביצירת תמריצים נאותים לקידום מטרותיה והשאת רווחיה בראייה ארוכת טווח ובכפוף לפעילות החברה. מסמך זה מגדיר את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי משרה בחברה, מרכיביו ושיקוליו, וכן את תקרת תנאי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה במהלך כהונתם, מתוך מטרה להתאים את התגמול המשולם על ידי החברה עם יעדי החברה.

עקרונות מדיניות התגמול גובשו לאחר דיונים שנערכו בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה, ולאחר עיון בתנאי העסקה הקיימים של נושאי המשרה בחברה ובנתוני השוואה של נושאי משרה מקבילים בחברות בסדר גודל דומה בתחום עיסוקה של החברה כמפורט להלן בסעיף 3.3.

בהתאם לעמדת וועדת התגמול ובדירקטוריון החברה, מדיניות התגמול עתידה לשמש את החברה לתקופה של שלוש שנים, ותיבחן מעת לעת.

אימוץ מדיניות התגמול על ידי החברה אינו מקנה לכשעצמו זכות כלשהי לנושאי המשרה בה. רכיבי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה יהיו אך ורק אלו שאושרו לגביהם באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין.

המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא תחול על נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי.

בהתאם לחוק החברות, כל תגמול המוצע לנושאי המשרה ו/או דירקטורים אשר הינם בעלי שליטה ו/או קרוביהם כפי שיהיו במועד אישור התגמול האמור יסווג כ"עסקה עם בעל שליטה", ויאושר על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, לרבות על ידי האסיפה הכללית ברוב מיוחד, בהתאם לקבוע בחוק החברות ובכפוף לכל דין.

**תוקף מדיניות התגמול**

מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך שלוש שנים ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה או אישורה על ידי דירקטוריון החברה בהתאם להוראות סעיף 267א(ד) לחוק החברות. בחלוף שלוש השנים, החלטה לגבי אישור מדיניות התגמול תדרוש את אישור וועדת התגמול של החברה, דירקטוריון החברה ואישור האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה.

כמו כן, דירקטוריון החברה יבחן, מעת לעת, את מדיניות התגמול וכן את הצורך בהתאמתה להוראות סעיף 267ב לחוק החברות אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. בהקשר זה יובהר, כי כל שינוי של מדיניות התגמול על ידי הדירקטוריון יהא טעון אישור וועדת התגמול קודם לכן ואישור אסיפת בעלי המניות לאחרי.

תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה במועד קביעת מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון החברה אינם חורגים ממדיניות התגמול שתואר להלן.

### 3. אודות החברה

החברה עוסקת בתכנון, פיתוח ובייצור, שיווק, הפצה ומכירה של מערכות אגירת אנרגיה המבוססות על טכנולוגיות מתקדמות שהחברה מפתחת, וכן של מערכות לשליטה וניהול מרחוק ושירותי תמיכה הנלווים להן. לחברה צוות ניהולי ומנוסה אשר פעל ועודנו פועל לקידום מטרותיה של החברה. תנאי ההעסקה הקיימים בין החברה לבין נושאי המשרה הינם בהתאם למדיניות תגמול זו המובאת לאישור האסיפה הכללית.

### 4. שיקולים בקביעת מדיניות התגמול

בקביעת מדיניות התגמול, וועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את מדיניות התגמול על פי צרכי החברה בהווה וכפי שהחברה צופה שיהיו בעתיד הקרוב, וזאת בהתחשב בשיקולים הבאים:

- (א) קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח;
- (ב) יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה;
- (ג) גודל החברה, רווחיותה ואופי פעילותה;
- (ד) גיוס ושימור מנהלים ואנשי מקצוע מובילים ומומחים להמשך פיתוח עסקי החברה הצלחתה העסקית;
- (ה) קביעת רכיבים משתנים אשר יתגמלו וישקפו את תרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם של נושאי המשרה.

### 5. עקרונות בגיבוש חבילת התגמול

העקרונות המנחים של החברה בהתייחס לכלל מרכיבים חבילת התגמול המוצעת לנושאי המשרה בחברה הינם כדלקמן:

- (א) השכלה, כישורים, מומחיות, ניסיון מקצועי, הישגים;
- (ב) תפקיד, תחומי אחריות, הסכמי שכר קודמים;
- (ג) היחס בין תנאי כהונה והעסקה לשכר לשאר עובדי החברה, שכר ממוצע ושכר חציוני;
- (ד) תנאי כהונה משתנים (גמול מבוסס ביצועים וגמול הוני), ויצירת תמריץ ראוי להגשמת מטרות החברה;
- (ה) השפעת התוצאות העסקיות של החברה ותרומתו האישית של כל נושא משרה להשגת תוצאות אלו.

### 6. הרכב חבילת התגמול

הרכב חבילת התגמול המוצעות לנושאי המשרה בחברה יכול אחד או יותר מהרכיבים הבאים:

- (א) תגמול קבוע, לרבות תנאים נלווים, הפרשות סוציאליות והחזר הוצאות (להלן: "השכר הקבוע");
- (ב) תגמול משתנה – מענק מזומן מבוסס יעדים, מענק מזומן שבשיקול דעת ומענק מבוסס ביצועים חד-פעמי;
- (ג) גמול הוני המבוסס על עמידה ביעדים שיקבעו על ידי אורגני החברה;



(ד) פטור, שיפוי וביטוח;

(ה) הודעה מוקדמת ומענקי פרישה.

בעת אישור חבילת תגמול לנושאי משרה, יבחנו וועדת התגמול ודירקטוריון החברה את עמידת כל אחד ממאפיינים אלה וכן את כלל עלות ההעסקה אל מול אמות המידה הקבועות בתכנית זו.

### השכר הקבוע

7.

השכר הקבוע נקבע בהתאם לתפקיד, מאפייניו האישיים של נושא התפקיד והתנאים המקובלים בשוק. רכיב זה נועד בין היתר להעניק וודאות ויציבות לנושא המשרה ולתגמול את נושא המשרה עבור הזמן המושקע על ידו בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף. השכר הקבוע ייקבע במהלך משא ומתן לתחילת העסקתו של נושא המשרה בחברה, בהתאם לפרמטרים שהוזכרו לעיל, והוא ישקף הן את כישוריו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו ורמת תפקידו בחברה, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה. רמות השכר של נושאי המשרה ייבחנו מידי תקופה, ככל שיידרש, אל מול תרומתם, תפקידם ורמות השכר המקובלות בחברה ובשוק לתפקידים דומים.

### הרכב השכר הקבוע ואופי התשלום

השכר הקבוע יכלול שכר בסיס, תנאים נלווים, הפרשות סוציאליות והחזר הוצאות, ככל שיידרש. השכר הקבוע ישולם במזומן מידי חודש כמשכורת או כתמורה עבור מתן שירותים, בהתאם לאופי ההתקשרות עם נושא המשרה ויעודכן מעת לעת בהתאם למדיניות התגמול. לחברה, על פי שיקול דעתה, תהיה האפשרות להצמיד את שכר הבסיס למדד המחירים לצרכן.

### העלאות בשכר הקבוע

נושאי המשרה של החברה יהיו זכאים לעליית שכר של עד 20% במהלך תקופת מדיניות התגמול באישור מנכ"ל בלבד ובכל הנוגע לגמול קבוע של מנכ"ל, באישור ועדת תגמול בלבד. האמור לא יחול על דירקטורים, יו"ר דירקטוריון ו/או בעל השליטה בחברה.

### נלווים וסוציאליות

החברה תהיה רשאית לכלול במסגרת השכר הקבוע המוצע לנושאי משרה תנאים נלווים וסוציאליים בהתאם לחוק ולנהוג בחברה, כגון ימי חופשה שנתיים, דמי הבראה, ימי מחלה, קרן השתלמות, ביטוח מנהלים, ביטוח אובדן כושר עבודה, רכב, אחזקת רכב, טלפון נייד, מחשב נייד מתנות לחגים וכיו"ב.

העמדת רכב – מבלי לגרוע מהאמור לעיל, מנכ"ל החברה יהיה זכאי לרכב שיעמוד לרשותו ושימושו האישי בחכירה תפעולית מקבוצת שווי 4, וסמנכ"לים יהיו זכאים לרכב שיעמוד לרשותם ושימושם האישי בחכירה תפעולית מקבוצת שווי 3. אם יבחר נושא המשרה הזכאי להעמדת רכב כאמור להשתמש ברכבו הפרטי, יהיה אותו נושא משרה זכאי לקבל סכום בשווי הטבת העמדת הרכב לשכר הבסיס. חבות העמדת הרכב לא תגולם במס לטובת נושא המשרה.

נושאי המשרה בחברה הינם בעלי תפקיד ניהולי בכיר, כמשמעותו בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה") ובעלי משרת אמון. על כן לא יחול חוק שעות עבודה

ומנוחה על נושא המשרה לעניין תגמול עבור שעות נוספות או בזמן המנוחה השבועית.

### החזר הוצאות

החברה רשאית לקבוע בהתקשרותה עם נושא המשרה כי היא תישא בחלק או בכל הוצאות נושא המשרה אשר נעשו לצורך מילוי תפקידו, בהתאם למדיניות החברה ובהיקף סביר, לרבות טלפון, אינטרנט, לינה (בארץ ובח"ל), הוצאות נסיעה בארץ ובח"ל, דמי חברות בארגון מקצועי וכיו"ב, והכל כנגד הצגת חשבונית.

בהתייחס לנושא משרה אשר התקשר עם החברה בהסכם שאינו מקיים יחסי עובד מעביד, תהיה החברה רשאית לשלם כתוספת לשכרו וחלף ההוצאות האמורות, עד תקרת העלות למעביד המגלמת את ההטבות הסוציאליות המפורטות לעיל. התשלום לנושאי משרה המספקים לחברה שירותים במסגרת הסכם שירותים עם חברה בשליטתם או עסק מבוצע כנגד חשבונית ומכיל בתוכו את השכר הקבוע ואת כל התנאים הנלווים (למעט החזר הוצאות).

### תקרת גמול חודשי

להלן תקרות שכר הבסיס לרבות סוציאליות של נושאי המשרה בחברה (בין אם באמצעות משכורת ובין אם באמצעות תשלום חודשי כנגד חשבונית). שכר הבסיס אינו כולל נלווים ו/או החזר הוצאות:

תקרת עלות העסקה חודשית	היקף משרה	התפקיד
עד 50,000 ש"ח	עד 50%	יו"ר וסגן יו"ר דירקטוריון
(1) עד 10,000 ₪, או- (2) תגמול שלא יעלה על הגמול המקסימאלי על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000.	ככל שיידרש.	דירקטור רגיל
עד 75,000 ש"ח	עד 100%	מנכ"ל
עד 56,000 ש"ח	עד 100%	כל סמנכ"ל אחר

בנסיבות מיוחדות ובהתאם לצורכי החברה ואישורם של וועדת התגמול ודירקטוריון החברה ויתר האישורים הנדרשים על פי דין, תתאפשר העסקת נושא משרה בחברה בהיקף משרה חלקי. לפיכך, תקרת שכר הבסיס, כמפורט בטבלה לעיל, תחושב בהתאמה באופן יחסי על פי

<sup>1</sup> רכיב הסוציאליות כולל את התוספות הבאות: הפרשה לפיצויי פיטורין, הפרשות לפנסיה, הפרשות בגין אובדן כושר הכנסה וקרן השתלמות, ככל שתוענק.

יחס היקף משרה שייקבע.

כמו כן, בהתאם לצרכי החברה ואישורים של וועדת התגמול ודירקטוריון החברה ויתר האישורים הנדרשים על פי דין, תתאפשר העסקה של נושא משרה, על פי שכר שעת, ככל שהיקף המשרה לא יעלה על 25%. תקרת השכר השעתי תהיה עד 250 דולר ארה"ב לשעה בתוספת מע"מ (במונחי עלות לחברה).

### תגמול משתנה

.8

התגמול המשתנה יכלול מענק שנתי במזומן המבוסס יעדים, מענק בשיקול דעת ומענק חד פעמי.

### מענק שנתי במזומן – מענק מבוסס יעדים

חבילת התגמול לנושאי המשרה עשויה לכלול מענק שנתי במזומן בגין עמידה ביעדים מדידים עסקיים אשר ייקבעו על ידי וועדת התגמול ודירקטוריון החברה. מטרת המענק הינה ליצור תמריץ בטווח הזמן הבינוני לפעול לקידום יעדי החברה בראייה שנתית. ביעדים המדידים יכללו יעדי החברה ויעדי ביצוע אישיים.

יעדי החברה יכול שיכללו, בין היתר, את היעדים הבאים: השלמת אבני דרך בפיתוח מוצרים או טכנולוגיות ושווי שוק החברה.

### משקל היעדים המדידים

היעדים שייקבעו למנכ"ל החברה יהיו יעדי חברה בלבד. היעדים שייקבעו לנושאי המשרה האחרים בחברה יכול שיהיו יעדי חברה או יעדים אישיים, ומשקלם ייקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ובכפוף לכך ששיעור המענק בגין עמידה ביעדים האישיים לא יעלה על 50% מסך המענק.

בהתאם למדיניות החברה, בטרם תשלם החברה מענק מבוסס יעדים לנושא משרה, יובא המענק לאישור בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בהתבסס על נתונים אשר יוצגו על ידי הנהלת החברה.

### תקרת מענק שנתי

החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה מענק שנתי אשר לא יעלה על התקרה המקסימלית אשר תפורט להלן ויהא מותנה בהתקיימות תנאי הסף לעצם הזכאות למענק השנתי, וזאת בהתבסס על תכנית אשר תובא לאישור וועדת התגמול והדירקטוריון מראש בסוף כל שנה ביחס לשנה העוקבת.

המענק השנתי ישולם בעבור תקופת כהונתו של נושא משרה אשר התחיל ו/או סיים את כהונתו במהלך השנה באופן יחסי (פרו-רטה) עבור החודשים בהם כיהן כנושא משרה בחברה.

תקרת המענק השנתי לנושא משרה בחברה נקבעה כפונקציה של מספר תשלומים חודשיים של שכר הבסיס (אשר אינו כולל נלווים וסוציאליות והחזר הוצאות), כדלקמן:

תקרת המענק השנתי (מספר תשלומים של שכר הבסיס החודשי)	תפקיד
3	יו"ר דירקטוריון/דירקטור
5	מנכ"ל
3	סמנכ"ל שיווק
3	יתר נושאי המשרה בחברה

### מענק שנתי במזומן – מענק שבשיקול דעת

החברה רשאית לקבוע כי חלק לא מהותי מתוך סך רכיבי התגמול המשתנה עד 10% מסך התגמול השנתי במזומן יוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה.

### כללי

מענקי המזומן יהיו ניתנים להפחתה על פי שיקול הדעת של וועדת התגמול ודירקטוריון החברה עד 50% מסכום המענק, וזאת בהתאם למצבה העסקי והכספי של החברה, וכן אם לדעתם, ישנם שיקולים ספציפיים בקשר עם נושא המשרה, המצדיקים הפחתה כאמור.

נושא המשרה יהיה זכאי למענק במזומן רק לאחר שעבד לפחות שנה בחברה.

Clawback – במידה ושולם לנושא משרה מענק מבוסס יעדים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה בתוך פרק זמן של 3 שנים מתשלום המענק הרלוונטי, יחזיר נושא המשרה לחברה את סך המענק מבוסס היעדים שקיבל כחלק מתנאי הכהונה והעסקה או את ההפרש בין המענק ששולם לו לבין המענק לו היה זכאי בפועל לאחר הצגת הנתונים מחדש בדוחות הכספיים, וזאת תוך עד 6 חודשים מיום הגילוי.

### גמול הוני

9

במטרה לרתום את נושאי המשרה בחברה להצלחת החברה, תתגמל החברה את נושאי המשרה של החברה בניירות הערך של החברה, בתנאי הבשלה ובמחירי מימוש נאותים.

לחברה תכנית אופציות בהתאם לסעיף 102 לפקודת מס הכנסה ו/או להוראות מס אחרות החלות על החברה ו/או על עובדיה בהתאם לטריטוריה בה הם פועלים, במסגרתה יוענקו ניירות ערך לנושאי משרה, דירקטורים, עובדים ונותני שירותים בחברה (להלן: "תכנית האופציות"). כתבי אופציה שיוענקו לנושאי המשרה, ככל שיוענקו, יהיו כפופים להוראות תכנית האופציות. תכנית האופציות נכנסה לתוקף החל מיום אימוצה על ידי דירקטוריון החברה (קרי, יום 11 בפברואר, 2015), ותפקע בתום עשר (10) שנים ממועד האימוץ כאמור.

אם יוענקו כתבי אופציה לא סחירים לנושאי המשרה ו/או דירקטורים בחברה, מחיר המימוש

שייקבע הינו ממוצע שערי הנעילה של המניה על פני שלושים (30) ימי מסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שקדמו למועד החלטת דירקטוריון החברה בנוגע לכל הקצאה ספציפית.

סך כתבי האופציה שתעניק החברה לכל נושאי המשרה בחברה מידי שנה לא יעלה על 10% מהונה המונפק והנפרע של החברה בדילול מלא (במצטבר).

כתבי האופציה שיוענקו על ידי החברה יבשילו במנות רבעוניות שוות על פני תקופה מינימלית של שנתיים, על פי שיקול דעתם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ובכפוף לעמידה ביעדים מדידים שיוגדרו על ידי החברה, לרבות העמדת רווחים בגובה מסוים שייקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה; השלמת הקמת מפעל לפיתוח מוצרי החברה; התקשרות החברה בהסכמים מהותיים; והעלאת שווייה של החברה לשווים שייקבעו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. מחיר המימוש יכול ולא ישולם בפועל לחברה, אלא ילקח בחשבון בעת חישוב כמות מניות המימוש להן זכאי בפועל הניצע בעת מימוש האופציות, קרי מימוש נטו – Cashless, כך שהמניות הרגילות שתוקצינה לניצע תשקפנה את מרכיב ההטבה הגלום באופציות שימומשו על ידיו באותו מועד כפי שיחושב במועד המימוש. מרכיב ההטבה יחושב בהתאם להפרש שבין שווי מניות המימוש הנובעות ממימוש האופציות הממומשות באותו מועד, כפוף להתאמות כאמור, בהתאם לשער הסגירה של המניה בבורסה במועד המימוש, לבין מחיר המימוש של האופציות הממומשות, כפוף להתאמות כאמור (להלן: **"מרכיב ההטבה"**).

מספר המניות המוקצות במימוש יהיה שווה ליחס בין מרכיב ההטבה לבין שער הסגירה של המניה בבורסה במועד המימוש. הניצע לא יהיה זכאי לקבל חלק ממניה שלמה, ומספר המניות אותן יהיה הניצע זכאי לקבל יעוגל למספר המניות השלם הקרוב ביותר.

מספר המניות המוקצות במימוש יחושב לפי הנוסחה:  $C \times (A - B) / A$

A – מחיר המניה במועד המימוש;

B – מחיר המימוש, לאחר התאמות כמפורט להלן;

C – מספר מניות המימוש המכוסות על ידי האופציות שאותן מבקש הניצע לממש, לאחר ההתאמות כמפורט להלן.

המניות המוקצות במימוש נטו כאמור תוקצינה ללא תמורה. לאור סעיף 304 לחוק החברות התשנ"ט-1999, תהפוך החברה להון מניות חלק מרווחיה כאמור בסעיף האמור, בגובה שווי המניות אשר הוקצו בפועל. האופציות תהיינה ניתנות למימוש במלואן או לשיעורין, על פי שיקול דעתו הבלעדי והמוחלט של הניצע בתקופת המימוש. כל חלק מאופציה שלא ימומש עד לתום תקופת המימוש יפקע ולא יקנה לניצע זכות כלשהי.

שווי התגמול ההוני יחושב על פי שיטות הערכות שווי מקובלות כדוגמת בלק אנד שולס או המודל הבינומי ולא יחרוג מהתקרה לשנה, על בסיס חישוב לינארי כדלקמן:

יו"ר דירקטוריון/דירקטור/מנכ"ל – עד שווי של 1,000,000 ₪ לשנה.

כל נושא משרה אחר – עד שווי של 100,000 ₪ לשנה.

#### 10. פטור, שיפוי וביטוח

נושאי המשרה בחברה, לרבות דירקטורים, ולרבות נושאי משרה שהינם בעלי השליטה, עשויים להיות חשופים לתביעות בגין פעולות שביצעו במסגרת מילוי תפקידם, על כן פועלת החברה בהתאם להוראות החוק ומגנה על נושאי המשרה בחברה, מפני פעילותם כנושאי משרה, על ידי מתן כתב שיפוי והתקשרות בפוליסת ביטוח, כמפורט להלן.

מטרת הענקת הגנה כאמור לנושאי המשרה, הינה לאפשר לנושאי המשרה לפעול בחופשיות למען האינטרסים של החברה וקידום מטרותיה, מבלי חשש מפני תביעות, ומתוך רצון למשוך לחברה מועמדים איכותיים לכהונה כנושאי משרה בחברה.

#### ביטוח

נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה, ובהתאם החברה תוכל לרכוש, מעת לעת, כל עוד מדיניות התגמול עומדת בתוקפה, פוליסות לביטוח אחריות נושאי משרה ודירקטורים בחברה, לרבות כאלה שהינם בעלי השליטה בחברה וקרוביהם, וזאת בתנאי שההתקשרות היא בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה, ובגבולות כיסוי אחריות של עד 15 מיליון דולר למקרה ולתקופה ובמצטבר בתקופת הביטוח.

#### שיפוי

בהתאם למדיניות תגמול זו, תינתן התחייבות לשיפוי או הסכמה לשפות בדיעבד לדירקטורים ו/או לנושאי המשרה בחברה, וזאת בגין אירועים אשר יקבעו על-ידי דירקטוריון החברה ויפורטו בכתב השיפוי הניתן לנושא המשרה. סכום השיפוי הכולל עבור כל נושאי המשרה יחדיו, לא יעלה על הגבוה מבין: (1) 25% מההון העצמי של החברה, על פי הדוחות הכספיים המבוקרים או הסקורים האחרונים של החברה שפורסמו טרם מועד מתן השיפוי בפועל, או (2) 4 מיליון ש"ח, בין מכוח התחייבויות לשיפוי או החלטה לשפות את נושא המשרה בדיעבד.

#### פטור

בהתאם למדיניות תגמול זו, תהא החברה רשאית להעניק לדירקטורים ולנושאי המשרה, לרבות דירקטורים ונושאי משרה שהינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם, ככל שיהיו, פטור מאחריות כלפי החברה בשל הפרת חובת הזהירות כלפיה אשר בוצעה בתום לב, למעט בקשר עם קבלת החלטה או אישור עסקה אשר לבעל השליטה או לנושא משרה בחברה עניין אישי בה.

#### 11. הודעה מוקדמת ומענק פרישה

נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים להודעה מוקדמת או תשלום בגין חלף הודעה מוקדמת)או תשלום חלף הודעה מוקדמת/מענק פרישה) בעת סיום העסקה, אשר לא תעלה על 120 יום, כפי שייקבע בהסכם ההעסקה שבין החברה לנושא המשרה וכפי שיאושר על ידי ועדת התגמול

ודירקטוריון החברה.

לחברה תהא האפשרות לתת מענק פרישה לנושא משרה פורש, בהתאם לתנאים המפורטים מטה וזאת מעבר לתגמול בגין תקופת ההודעה המוקדמת. תנאי מקדמי לקבלת מענק הפרישה הינו עמידה של נושא המשרה בכל התנאים הבאים:

א. במהלך תקופת העסקתו תרם תרומה מהותית לקידום עסקי החברה, יעדיה והשאת רווחיה.

ב. סיום העסקתו של נושא המשרה אינה בשל נסיבות המצדיקות שלילת פיצויי פיטורין, ע"פ שיקול דעתה של וועדת התגמול וכקבוע בהסכמי העסקה עם נושאי המשרה.

ככלל, מענק הפרישה לא יוענק לנושא משרה בוותק של פחות מ-3 שנים בחברה ומענק הפרישה לא יעלה על 3 פעמים שכר בסיס חודשי (ללא סוציאליות ונלווים) של נושא משרה בחברה.

#### 12. היחס בין רכיבים משתנים והקבועים בחבילת התגמול

בהנחה כי נושא המשרה יהיה זכאי לרכיבי שכר קבועים ולרכיבי שכר משתנים<sup>2</sup>, היחס בין משקל הרכיבים המשתנים (מענק שנתי וגמול הונג) מתוך סך התגמול הכולל שיוענק בגין שנה כלשהי לא יעלה על 80%.

#### 13. גמול דירקטורים חיצוניים

דירקטורים חיצוניים בחברה יהיו זכאים לתגמול שלא יעלה על הגמול המקסימאלי על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות הגמול"), וכן יכול שיהיו זכאים לתגמול הונג, וזאת בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין.

#### 14. היחס בין תנאי העסקתו של נושא המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה<sup>3</sup>

החברה רואה צורך לתגמל את נושאי המשרה עבור תרומתם להצלחתה העסקית לאורך זמן ובהתחשב בתחומי האחריות והסמכות המוטלים עליהם. כן רואה החברה חשיבות בשמירה על יחסים ראויים וסבירים בין התגמול הכולל של נושאי המשרה לזה של שאר עובדי חברה. בהתאם, כאשר יבחנו את תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה, יבחנו, בין יתר, גם את היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה המובאים לאישור לעלות השכר הממוצע והחיצוני של שאר עובדי החברה.

להלן היחסים הנובעים מאימוץ מדיניות זו, בהתבסס על עלות השכר של נושאי המשרה בחברה ובהנחת קבלת תקרת המענק השנתי על-פי מדיניות זו (לא כולל רכיב תגמול הונג).

<sup>2</sup> מובהר, כי מגבלת היחס כאמור לעיל לא תחול במקום בו נושא המשרה זכאי לשכר משתנה בלבד.  
<sup>3</sup> כולל עובדי קבלן ונותני שירותים.

יחס לעלות העסקה ממוצעת	יחס לעלות ההעסקה חציוני	דרג
0.50	0.58	יו"ר דירקטוריון
2.08	2.41	מנכ"ל
1.21	1.40	סמנכ"ל
0.56	0.64	נושאי משרה אחרים

### 15. שונות

א. לוועדת התגמול של החברה הסמכות לבחון את הוראות מדיניות התגמול זו, מעת לעת, על פי שיקול דעתה. כל שינוי במדיניות תגמול זו, לרבות תוספת ו/או מחיקה באחד הסעיפים, יובא לאישורם של ועדת התגמול של החברה, דירקטוריון החברה ואסיפת בעלי המניות של החברה בהתאם להוראות חוק החברות.

ב. הדירקטוריון רשאי להפחית את תנאי התגמול הנזכרים במדיניות תגמול זו על פי שיקול דעתו המלא והבלעדי.



# סטורג' דרופ טכנולוגיות אחסון בע"מ

(להלן: "החברה")

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

## חלק ראשון

1. שם החברה: סטורג' דרופ טכנולוגיות אחסון בע"מ.
2. סוג האסיפה הכללית, המועד והמקום לכינוסה:  
אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי מניות החברה, אשר תתקיים ביום ג', 1 באוקטובר 2024, בשעה 15:00, במשרד עורכי הדין שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות', לינקולן 20, בית רובינשטיין, קומה 12, תל אביב ("האסיפה"). לא נכח בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה מניין חוקי, תדחה האסיפה בשבוע לאותו יום, אותה שעה ובאותו המקום ("האסיפה הנדחית") ובאסיפה הנדחית כאמור ידונו בעניינים שלשמש נקראה האסיפה.
3. הנושאים אשר על סדר היום, אשר לגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה<sup>1</sup>:
  - 3.1. מינוי מחדש של רואה חשבון מבקר.
  - 3.2. הארכת כהונתם של חברי דירקטוריון החברה עד למועד האסיפה השנתית הבאה: ה"ה שי כהן, ציפי סיאני-עמוסי (דב"ת), אפרת ארדמן (דב"ת). העתק הצהרות הדירקטורים בהתאם לסעיף 224ב(א) לחוק החברות רצ"ב כנספח א' לדוח זה. לפרטים אודות הדירקטורים, בהתאם לאמור בתקנה 26 לתקנות דוחות תקופתיים ומיידיים, ראו פרק ד' לדוח התקופתי. ה"ה ציפי סיאני-עמוסי ואפרת ארדמן ימשיכו להיות זכאים לכתב שיפוי בנוסח המקובל בחברה, כפי שיהיה מעת לעת.
  - 3.3. הגדלת ההון הרשום של החברה ותיקון את תקנון החברה.
  - 3.4. עדכון מדיניות התגמול של החברה ואישורה לשלוש שנים ("מדיניות התגמול המעודכנת").
  - 3.5. הארכת תנאי כהונתו של מר שי כהן מנכ"ל החברה.
  - 3.6. אישור רטרואקטיבי להתקשר בפוליסת ביטוח לאחריות דירקטורים ונושאי משרה החל מיום 1 בספטמבר 2024 בהתאם לתנאי מדיניות התגמול המעודכנת.
4. עיון במסמכים:  
בעלי מניות החברה, יוכלו לעיין, לפי בקשתם, בכפוף לדין, בדוח זה ובמסמכים הנזכרים בו הנוגעים לנושאים העומדים על סדר יומה של האסיפה כאמור לעיל, במשרדי ב"כ החברה, משרד שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות', ברח' לינקולן 20, (בית רובינשטיין – קומה 12), בימים א'-ה', בשעות העבודה המקובלות, לאחר תיאום מראש עם עו"ד ניר זוהר בטלפון 03-5670100, וזאת עד למועד כינוסה של האסיפה הכללית או האסיפה הנדחית (אם תהיה). וכן באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il> ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בע"מ בכתובת: <http://www.maya.tase.co.il>

## 5. הרוב הנדרש

- 5.1. לשם אישור הנושאים 3.1-3.3 ו-3.6 שעל סדר היום, נדרש רוב רגיל של המשתתפים בכל הצבעה.
- 5.2. הרוב הנדרש לאישור נושא 3.4 שעל סדר היום הינו רוב בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות, דהיינו- רוב רגיל מכלל בעלי המניות הנוכחים בהצבעה והמשתתפים בה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:
  - (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה. במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;
  - (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף (1) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

<sup>1</sup> לפרטים נוספים בדבר הנושאים ניתן לעיין בדוח הזימון.

על אף האמור בסעיף 5.2 לעיל, בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה רשאי לאשר את מדיניות התגמול המוצעת גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ככל שוועדת הביקורת ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול המוצעת, על אף התנגדות האסיפה הכללית, היא לטובת החברה.

5.3. הרוב הנדרש לאישור נושא 3.5 שעל סדר היום הינו הרוב בהתאם להוראות סעיף 275א(3) לחוק החברות, דהיינו- רוב רגיל מכלל בעלי המניות הנוכחים בהצבעה והמשתתפים בה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

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

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

## **6. תוקף כתב ההצבעה ומועד ההמצאה**

6.1. הצבעה באמצעות כתב הצבעה תהא תקפה רק אם צורף לו אישור בעלות של בעל המניות הלא רשום, או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה. את כתב ההצבעה (יחד עם כל המסמכים שיש לצרף אליו) יש להמציא למשרדי החברה או למשרדי ב"כ החברה, באופן שכתב ההצבעה יומצא עד 48 שעות לפני מועד האסיפה. לעניין זה מועד ההמצאה הינו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, למשרדי החברה.

6.2. בעל מניות לא רשום בחברה רשאי להצביע גם באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז'2 לחוק ניירות ערך (להלן: "מערכת ההצבעה האלקטרונית").

6.3. בעל מניות זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת, וכי בקשה לענין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים וכן כי בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

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

6.5. לאור מלחמת חרבות ברזל, עלולים להתעורר קשיים זמניים בגישה מחו"ל ולכן החברה ממליצה לבעלי המניות להצביע בדרכים אחרות המפורטות בדוח הזימון או ליצור קשר עם מוקד התמיכה של מערכת ההצבעה האלקטרונית בטלפון 077-2238333.

## **7. ביטול כתב הצבעה**

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

## **8. הודעות עמדה**

8.1. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה.

8.2. המועד האחרון להמצאת תגובת דירקטוריון החברה להודעות העמדה הינו עד 5 ימים לפני מועד האסיפה.

9. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות (להלן: "בעל שליטה"), זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה בכתב. כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה 1,028,055 מניות רגילות בנות ללא ערך נקוב של החברה. כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל שליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, הינה 725,350 מניות רגילות בנות ללא ערך נקוב של החברה.

#### 10. הוספת נושא לסדר היום:

לאחר פרסום דוח מיידית זה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני בדיווחי החברה שיתפרסמו באתר ההפצה. במקרה כאמור, החברה תפרסם דוח זימון מתוקן, וזאת לא יאוחר משבעה ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא בסדר היום, כאמור לעיל.

**בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי הנושאים שעל סדר היום בחלקו השני של כתב הצבעה זה.**

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

**חלק שני**

**שם החברה:**

סטורג' דרום טכנולוגיות אחסון בע"מ

**מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה):**

משרד עו"ד שטיינמץ הרינג, גורמן ושות' מרחוב לינקולן 20 (בית רובינשטיין – קומה 12), תל אביב, לאחר תיאום מראש עם עו"ד ניר זוהר בטלפון 03-5670100.

**מס' החברה:** 512714221

**מועד האסיפה:**

יום ג', 1 באוקטובר 2024, בשעה 15:00.

**סוג האסיפה:**

אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה.

**המועד הקובע: יום 1 בספטמבר 2024**

**פרטי בעל המניות**

1. שם בעל המניות: \_\_\_\_\_

2. מספר ת"ז: \_\_\_\_\_

3. אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית:

מספר דרכון: \_\_\_\_\_

המדינה בה הוצא: \_\_\_\_\_

5. בתוקף עד: \_\_\_\_\_

6. אם בעל המניות הוא תאגיד:

מספר תאגיד: \_\_\_\_\_

מדינת ההתאגדות: \_\_\_\_\_

**הודעה על זהות המצביע<sup>2</sup> בהתאם להנחיית רשות ניירות ערך בדבר אופן הצבעה של בעלי ענין, נושאי משרה**

**בכירה וגופים מוסדיים באסיפות<sup>3</sup>:**

מספר תאגיד: \_\_\_\_\_

מדינת ההתאגדות: \_\_\_\_\_

<sup>2</sup> גם מיופה הכוח נדרש להודיע לחברה האם מייפה הכוח הינו בעל עניין בחברה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי.

<sup>3</sup> המצביעים באסיפה בהחלטה שעל סדר היום ימציאו לחברה במסגרת הצבעתם פירוט בדבר קשר כלשהו בין המצביע או מיופה הכוח (שאינו בעל עניין אישי) לבין החברה או מי מבעלי השליטה, לרבות קשרי עובד מעביד, קשרים עסקיים וכו' ופירוט טיבם.

<u>משקיע מוסדי<sup>4</sup></u>	<u>בעל עניין<sup>5</sup></u>	<u>נושא משרה בכירה<sup>6</sup></u>	<u>אינני נמנה עם גופים אלן</u>
--------------------------------	------------------------------	------------------------------------	--------------------------------

### אופן ההצבעה

לעניין אישור עסקה לפי סעיפים 272-275 עד 275 לחוק החברות, שהרוב הנדרש לאישורה אינו רוב רגיל, או מדיניות תגמול לפי 267א- האם את/ה בעל שליטה או בעל "עניין אישי" בהחלטה, בעל "עניין אישי" במדיניות התגמול, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי <sup>8</sup> ?	אופן ההצבעה <sup>7</sup>			הנושאים שעל סדר היום	
	לא	כן <sup>9</sup>	נמנע	נגד	בעד
					1. לאשר את מינויו של משרד ליאון אורליצקי ושות' כרואי החשבון המבקרים של החברה עד לאסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה, והסמכת דירקטוריון החברה לקביעת שכרו, בהתאם להמלצת ועדת הביקורת כפי שתינתן.
					2. לאשר את הארכת כהונתו של מר שי כהן כדירקטור בחברה עד למועד האסיפה השנתית הבאה.
					3. לאשר את הארכת כהונתו של גבי ציפי סיאני-עמוסי (דב"ת) כדירקטורית בחברה עד למועד האסיפה השנתית הבאה.
					לאשר את הארכת כהונתו של גבי אפרת ארדמן (דב"ת) כדירקטורית בחברה עד למועד האסיפה השנתית הבאה.
					4. לאשר את הגדלת ההון הרשום של החברה כך שיעמוד על 60,000,000 מניות ללא ערך נקוב ולתקן את תקנון החברה בהתאם.
					5. לאשר לחברה מדיניות תגמול בנוסח המצ"ב כנספח ד'1 לדוח הזימון, למשך שלוש שנים רטרואקטיבית החל מיום 22 ביולי 2024
					6. לאשר את תנאי כהונתו של מר שי כהן, כמנכ"ל החברה, לתקופה נוספת בת שלוש שנים רטרואקטיבית החל מיום 22 ביולי 2024
				7. לאשר התקשרות בפוליסת ביטוח לאחריות דירקטורים ונושאי משרה, בתנאים המפורטים בדוח הזימון.	

חתימה: \_\_\_\_\_

תאריך \_\_\_\_\_

### פרטים:

\* במידה והינך בעל עניין אישי באישור החלטות 3.4-3.6 שעל סדר היום, יש לפרט את מהות עניין זה להלן:

<sup>4</sup> כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל)(השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), תשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

<sup>5</sup> כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968.

<sup>6</sup> כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968.

<sup>7</sup> אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.

<sup>8</sup> בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.

-----  
-----  
-----

**לבעלי המניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1)) - כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות למעט במקרים שבהם ההצבעה היא באמצעות האינטרנט.**

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

## הצהרת דירקטור בחברה ציבורית

בהתאם לאמור בסעיף 224ב לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("החוק"), הריני מתכבד בזאת להגיש תצהיר זה.

אני החתום מטה, מר שי כהן, נושא ת.ז. ישראלית שמספרה 031968449, מרחוב עמק החולה 7ב כפר סבא, מצהיר בזאת כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים למינוי כדירקטור בסטורג' דרופ טכנולוגיות אחסון בע"מ (להלן: "החברה") הכוללים את התנאים הקבועים בסעיף 224א ו-224ב לחוק, לרבות התנאים המפורטים להלן:

1. יש בידי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי במסגרת כהונתי כדירקטור בחברה, לרבות הכישורים המפורטים להלן:

1.1. הנני תושב ישראל ומתגורר בישראל.

1.2. אני כשיר לכהן כדירקטור של החברה ולא מוטלת עליי מגבלה בדין לעשות כן.

1.3. אני נכון להמשיך לכהן כדירקטור בחברה.

1.4. אין תפקידי או עיסוקי האחרים יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור.

1.5. הנני בעל שני תארים בהנדסת מכונות, טכניון.

1.6. נכון להיום, אני מכהן כמנכ"ל ודירקטור בחברה.

2. לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה כאמור בעבירות 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, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"); לא הורשעתי בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים; לא הורשעתי בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.

3. לא הוטלו עלי על ידי ועדת האכיפה המינהלית<sup>1</sup> אמצעי אכיפה<sup>2</sup> האוסרים עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.

4. הנני מאשר בזאת שכל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תשל"ל-1970, המפורטים שבדוח התקופתי של החברה לשנת 2023, והכוללים את כישוריי, השכלתי וניסיוני האמורים, הינם נכונים ומלאים.

5. הנני בגיר, מעולם לא הוכרזתי כפושט רגל או כפסול דין שאינו כשיר לפעולות משפטיות.

6. הנני מצהיר ומתחייב בזאת בפני החברה כי במידה ויחול כל שינוי בגין אחת מהצהרותי המופרטות לעיל באופן שימנע את המשך כהונתי כדירקטור בחברה או שחדל להתקיים תנאי מהתנאים הקבועים בחוק בקשר עם כהונתי כדירקטור בחברה, איידע את החברה בדבר השינוי

1 "ועדת האכיפה המינהלית" - הוועדה שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך.

2 "אמצעי אכיפה" - אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52נו לחוק ניירות ערך שהוטל לפי פרק ח' 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.

או אי התקיימות התנאי באופן מיידי וללא כל דיחויי, כך שכהונתי כדירקטור תפקע במועד מתן ההודעה, וכן ידוע לי כי החברה הסתמכה על האמור בהצהרתי זו בעת אישור כהונתי כדירקטור בחברה.



---

חתימה

15.8.24

תאריך



## הצהרת דירקטור בלתי תלוי

בהתאם לאמור בסעיף 241(א) לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("החוק"), הריני מתכבדת בזאת להגיש תצהיר זה.

**025056185**

אני הח"מ מטה, גב' ציפי סיאני-עמוסי, נושאת ת.ז. ישראלית שמספרה \_\_\_\_\_, מרחוב **מודיעין 37/1 רה"ע**, מצהירה בזאת כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים למינוי כדירקטורית בלתי תלויה בסטורג' דרופ טכנולוגיות אחסון בע"מ (להלן: "החברה") הכוללים את:

1. הנני מכהנת כדירקטורית בחברה החל מיום 17.8.2021.
2. מתקיימים בי התנאים הקבועים בסעיף 240 (ב) עד (ו) לחוק, לרבות התנאים המפורטים להלן:
  - 2.1. הנני תושבת ישראל.
  - 2.2. אני כשירה לכהן כדירקטורית של החברה כאמור בסעיף 224א לחוק ולא מוטלת עליי מגבלה בדין לעשות כן, לרבות בפרק 1' לחוק ההוצאה לפועל, התשכ"ז-1967, סעיף 42 לפקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ס-1980.
  - 2.3. אני נכונה לכהן כדירקטורית בלתי תלויה של החברה.
  - 2.4. לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה כאמור בעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420, ו-422 עד 428, לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך תשכ"ח-1968; הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים; הרשעה בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראויה לשמש כדירקטורית בחברה ציבורית.
  - 2.5. לא הוכרזתי כפושטת רגל.
  - 2.6. אינני קרובה<sup>1</sup> של בעל השליטה בחברה.
  - 2.7. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שהנני כפופה לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהוא בעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, זיקה<sup>2</sup> לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה, במועד המינוי, או לתאגיד אחר<sup>3</sup>.
  - 2.8. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי למי שהנני כפופה לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהוא בעל השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים למי שאסורה זיקה אליו כאמור בסעיף 2.7 להצהרה זו לעיל, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים.
  - 2.9. פרט לגמול המשולם לי על ידי החברה מתוקף תפקידי כדירקטורית בה, (ובכלל זה החזר הוצאות), לא קבלתי כל תמורה, במישרין או בעקיפין, בשל כהונתי כדירקטורית בחברה.
  - 2.10. אין תפקידי או עיסוקי האחרים יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטורית בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטורית.
  - 2.11. אינני מכהנת כדירקטורית בחברה פלונית בה דירקטור חיצוני מכהן כדירקטור בחברה.
  - 2.12. אינני חברה ברשות לניירות ערך או עובדת שלה.
  - 2.13. אינני חברה בדירקטוריון בורסה בישראל או עובדת שלה.

<sup>1</sup> "קרוב" – בן זוג, אח או אחות, הורה, הורה הורה, צאצא וכן צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוג של כל אחד מאלה.

<sup>2</sup> "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.

<sup>3</sup> "תאגיד אחר" – תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.

3. הנני מאשרת בזאת שכל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970, המפורטים שבדוח התקופתי של החברה לשנת 2023 והכוללים את כישורי, השכלתי וניסיוני האמורים, הינם נכונים ומלאים.

26.08.2024



---

חתימה

---

תאריך

## הצהרת דירקטור בלתי תלוי

בהתאם לאמור בסעיף 241(א) לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("החוק"), הריני מתכבדת בזאת להגיש תצהיר זה.

אני הח"מ מטה, גבי אפרת ארדמן, נושאת ת.ז. ישראלית שמשפרה 038358487, מרחוב אבן ספיר 15 תל אביב, מצהירה בזאת כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים למינוי כדירקטורית בלתי תלויה בסטורגי דרופ טכנולוגיות אחסון בע"מ (להלן: "החברה") הכוללים את:


1. הנני מכהנת כדירקטורית בחברה החל מיום 6.8.2023.
2. מתקיימים בי התנאים הקבועים בסעיף 240 (ב) עד (ו) לחוק, לרבות התנאים המפורטים להלן:
  - 2.1. הנני תושבת ישראל.
  - 2.2. אני כשירה לכהן כדירקטורית של החברה כאמור בסעיף 224א לחוק ולא מוטלת עליי מגבלה בדין לעשות כן, לרבות בפרק 1' לחוק ההוצאה לפועל, התשכ"ז-1967, סעיף 42 לפקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ס-1980.
  - 2.3. אני נכונה לכהן כדירקטורית בלתי תלויה של החברה.
  - 2.4. לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה כאמור בעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420, ו-422 עד 428, לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך תשכ"ח-1968; הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים; הרשעה בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראויה לשמש כדירקטורית בחברה ציבורית.
  - 2.5. לא הוכרזתי כפושטת רגל.
  - 2.6. אינני קרובה<sup>1</sup> של בעל השליטה בחברה.
  - 2.7. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שהנני כפופה לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהוא בעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, זיקה<sup>2</sup> לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה, במועד המינוי, או לתאגיד אחר<sup>3</sup>.
  - 2.8. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי למי שהנני כפופה לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהוא בעל השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים למי שאסורה זיקה אליו כאמור בסעיף 2.7 להצהרה זו לעיל, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים.
  - 2.9. פרט לגמול המשולם לי על ידי החברה מתוקף תפקידי כדירקטורית בה, (ובכלל זה החזר הוצאות), לא קבלתי כל תמורה, במישרין או בעקיפין, בשל כהונתי כדירקטורית בחברה.
  - 2.10. אין תפקידי או עיסוקי האחרים יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטורית בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטורית.
  - 2.11. אינני מכהנת כדירקטורית בחברה פלונית בה דירקטור חיצוני מכהן כדירקטור בחברה.
  - 2.12. אינני חברה ברשות לניירות ערך או עובדת שלה.
  - 2.13. אינני חברה בדירקטוריון בורסה בישראל או עובדת שלה.

<sup>1</sup> "קרוב" – בן זוג, אח או אחות, הורה, הורה הורה, צאצא וכן צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוג של כל אחד מאלה.

<sup>2</sup> "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.

<sup>3</sup> "תאגיד אחר" – תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.

3. הנני מאשרת בזאת שכל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970, המפורטים שבדוח התקופתי של החברה לשנת 2023 והכוללים את כישורי, השכלתי וניסיוני האמורים, הינם נכונים ומלאים.

  
חתימה

26.8.24

תאריך