



## פרקומט אינטרנשיונל בע"מ (החברה")

31 באוגוסט 2023

לכבוד  
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ  
באמצעות מגנ"א  
<http://www.tase.co.il>

לכבוד  
רשות ניירות ערך  
באמצעות מגנ"א  
<http://www.isa.co.il>

ג.א.נ.,

### הנדון: דוח מיידי בדבר זימון אסיפה כללית שנתית של החברה

#### א. מועד ומקום האסיפה

בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, חוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000, תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 (להלן: "תקנות הצבעה") ותקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), תש"ס-2000 (להלן: "תקנות הוכחת בעלות"), ניתנת בזאת הודעה בדבר כינוס אסיפה שנתית של בעלי המניות של החברה (להלן: "האסיפה"), ביום **9 באוקטובר, 2023**, בשעה 14:00, במשרדי יועמ"ש החברה, דורון טיקוצקי קנטור גוטמן נס עמית גרוס ושות' (להלן: "יועמ"ש החברה"), ברחוב מצדה 7, בני ברק. אסיפה נדחית, אם תידרש, תתקיים ביום **10 באוקטובר, 2023**, באותו מקום ובאותה שעה.

#### ב. הנושאים שעל סדר היום ותמצית ההחלטות המוצעות

1. הצגה ודיון בדוח הדירקטוריון ובדוחות הכספיים של החברה ליום 31 בדצמבר 2022. ניתן לעיין בדוח התקופתי של החברה לשנת 2022 (ובכלל זה דוח הדירקטוריון והדוחות הכספיים), שפורסם ביום 29 במרץ 2022 (אסמכתא: 2023-01-033774).
2. אישור מינויו מחדש של רואה החשבון המבקר של החברה, משרד PKF עמית חלפון, לשנת 2023 והסמכת דירקטוריון החברה לקבוע את שכרו.
3. אישור מינויים מחדש של הדירקטורים המכהנים בחברה (למעט הדירקטורים החיצוניים): גיורא נוה, אורן בטאט, אייל חפץ, גיל הינדי ואורי וינהבר (דב"ת) לדירקטורים בחברה עד לאסיפה השנתית הבאה, וכן קביעת גמולו של אורי וינהבר בהתאם לסכומים הקבועים בתוספות השנייה והשלישית לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000.

#### ההצבעה לגבי כל מועמד לכהונת דירקטור תעשה בנפרד.

ההצהרות שניתנו על ידי הדירקטורים בהתאם להוראות סעיף 224(ב) לחוק החברות מצורפות כנספת א' לדוח זה. לפרטים אודות הדירקטורים האמורים לפי תקנה 26 לתקנות דוחות תקופתיים ומיידיים, ראו הפרק הרביעי לדוח התקופתי של החברה מיום 29 במרץ 2023 (אסמכתא: 2023-01-033774) ולפרטים אודות הדב"ת ראו דוח זימון אסיפה מיום 28 באוגוסט 2022 (אסמכתא: 2022-01-088182).

4. אישור מדיניות התגמול של החברה: אישור מדיניות התגמול המוצעת של החברה בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות (להלן: "מדיניות התגמול") לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה. מדיניות התגמול של החברה מצ"ב כנספת ב' לדוח זה.

#### 4.1. להלן יובא רקע בדבר מדיניות התגמול:

- 4.1.1. בהתאם להוראות תיקון 20 לחוק החברות מיום 12 בנובמבר 2012 (להלן: "תיקון 20"), פעלה החברה לגיבוש ואימוץ מדיניות תגמול אשר תהא בתוקף למשך תקופה של שלוש שנים ממועד אישור האסיפה, זאת בהתאם להוראות חוק החברות, והקימה ועדת תגמול שעל חבריה נמנים: אלה לסר אתרן (דח"צ), לני גרינבאום (דח"צ) ואורי וינהבר (דב"ת).
- 4.1.2. ביום 28 באוגוסט 2023 התכנסה ועדת התגמול של החברה ודנה במדיניות התגמול, אשר כוללת, בין היתר, התייחסות לכל העניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות התגמול כמפורט בחלק א' לתוספת הראשונה לחוק החברות, והוראות שחובה לקבוע במדיניות התגמול כמפורט בחלק ב' לתוספת הראשונה לחוק החברות, וגיבשה את המלצותיה לדירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול. המלצת ועדת התגמול לדירקטוריון התקבלה פה אחד.
- 4.1.3. ביום 30 באוגוסט 2023 התכנס דירקטוריון החברה ודן, בהתבסס על המלצותיה של ועדת התגמול שהוגשו לו לפי סעיף 118ב(1) לחוק החברות, במדיניות התגמול, הכוללת, בין היתר, התייחסות לכל העניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות התגמול כמפורט בחלק א' לתוספת הראשונה לחוק החברות והוראות שחובה לקבוע במדיניות התגמול כמפורט בחלק ב' לתוספת הראשונה לחוק החברות. בישיבתו האמורה, החליט דירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול ולהביאה לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות. החלטת הדירקטוריון התקבלה פה אחד.
- 4.2. במסגרת גיבוש מדיניות התגמול של החברה, הסתייעה החברה ביועצים חיצוניים מחברת קיבוץ ושות', אשר השתתפו בדיוני ועדת התגמול, הציגו את ממצאי הסקר ההשוואתי בדבר תקרות התגמול במסמכי מדיניות, לרבות קבוצת ההשוואה, והשיבו לשאלות חברי ועדת התגמול.
- 4.3. להלן יובאו המלצות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור מדיניות התגמול:
- 4.3.1. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה דנו בזירה בה פועלת החברה, בצרכי החברה, בייחודיות החברה בשוק, תוך מתן תשומת לב לצורך של החברה לשמור על גמישות ויכולת להגדיל את כמות הלקוחות ומספר הפרויקטים ולקדם את הפיתוח העסקי ובהתאם, הצורך של החברה לגייס, לשמר ולטפח עובדים ראויים.
- 4.3.2. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה שקלו את מדיניות התגמול בהתאם להוראות תיקון 20 והגיעו לכלל דעה כי מדיניות התגמול עומדת בדרישות חוק החברות.
- 4.3.3. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון הסכימו כי מדיניות התגמול הנה סבירה, הוגנת וראויה ומביאה לידי ביטוי את מכלול השיקולים וההנחות העומדים בבסיסה, תוך לקיחה בחשבון של מאפייני החברה (לרבות גודלה, מורכבותה, ניהול הסיכונים בה וכיו"ב) ואת יעדיה בראיה ארוכת טווח. מדיניות החברה הנה ספציפית ומותאמת לחברה ותהווה כלי שימושי ליישום בעת קביעת תנאי העסקה של נושא משרה.
- 4.3.4. מדיניות התגמול כוללת תמריצים חיוביים לנושאי המשרה בחברה מחד, ומנגד שומרת על עמידה ביעדים התקציביים והאסטרטגיים של החברה, כפי שנקבעים על ידי הדירקטוריון מעת לעת.
- 4.3.5. בקביעת רכיבים משתנים בתנאי כהונה והעסקת נושאי משרה במדיניות התגמול באה לידי ביטוי תרומתו של נושא המשרה להשגת

יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בין היתר, בראיה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

4.3.6. מדיניות התגמול הינה לטובת החברה ונושאי המשרה בה, ומגשימה את מדיניות החברה לתגמל את נושאי המשרה בה באופן ראוי והוגן בעבור תרומתם והישגיהם, אשר באים לידי ביטוי בתוצאות החברה ובהתפתחות עסקיה לטווח הארוך.

4.4. אין בחברה הסכמי העסקה של נושאי משרה אשר אינם בהתאם למדיניות התגמול.

4.5. נכון למועד דוח זה, מחזיקים גיורא נוה (מנכ"ל ויו"ר), אורן בטאט (סמנכ"ל כספים וחוזים ודירקטור), אייל חפץ (סמנכ"ל מערכות מידע ודירקטור) וגיל הינדי (סמנכ"ל תפעול ומכירות ודירקטור), בעלי השליטה בחברה, ב-51.76% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה וב-41.20% בדילול מלא.

4.6. לכל הדירקטורים בחברה עניין אישי באישור מדיניות התגמול מכיוון שהיא קובעת, בין היתר, את הגמול אשר ישולם לדירקטורים בחברה. עם זאת, בהתאם לעמדת סגל משפטית 101-16 של רשות ניירות ערך מיום 15 בינואר 2013 (להלן: "עמדת הרשות"), לה"ה גיורא נוה, אורן בטאט, אייל חפץ וגיל הינדי, בעלי השליטה בחברה, נושאי משרה בכירה ודירקטורים בה (להלן: "בעלי השליטה"), עניין אישי מיוחד באישור מדיניות התגמול, שכן מדיניות התגמול עשויה לקבוע בעתיד הסדרים מיוחדים הנוגעים לתנאי העסקתם וכהונתם. יחד עם זאת, סעיף 278(ב) לחוק החברות קובע כי אם לרוב הדירקטורים בחברה יש עניין אישי באישור העסקה, רשאי דירקטור להיות נוכח בדיון בדירקטוריון ולהשתתף בהצבעה. לאור האמור השתתפו בעלי השליטה בישיבה.

4.7. בישיבת ועדת התגמול של החברה בעניין אישור מדיניות התגמול, מיום 28 באוגוסט 2023 השתתפו הדירקטורים הבאים: אלה אתרן לסר (דח"צית), לני גרינבוים (דח"צית) ואורי וינהבר (דב"ת).

4.8. בישיבת דירקטוריון החברה בעניין אישור מדיניות התגמול, מיום 30 באוגוסט 2023 השתתפו הדירקטורים הבאים: גיורא נוה, אורן בטאט, אייל חפץ, גיל הינדי, אלה אתרן לסר (דח"צית), לני גרינבוים (דח"צית) ואורי וינהבר (דב"ת).

## ג. מנין חוקי

באסיפה הכללית השנתית יתהווה מנין חוקי בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי כוחם, לפחות שני (2) בעלי מניות המחזיקים ביחד לפחות רבע (25%) מזכויות ההצבעה בחברה (להלן: "המניין החוקי"). אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא נכח מניין חוקי, תידחה האסיפה ליום **10 באוקטובר, 2023**, באותו המקום ובאותה השעה. אם בתוך מחצית השעה ממועד כינוס האסיפה הנדחית לא נכח מניין חוקי כאמור לעיל, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

## ד. המועד הקובע

המועד לקביעת הזכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות הוא **10 בספטמבר, 2023** (להלן: "המועד הקובע").

כל בעל מניות של החברה במועד הקובע, בין אם המניות רשומות על שמו ובין אם הוא מחזיק בהן באמצעות חבר בורסה, רשאי להשתתף באסיפה האמורה בעצמו או באמצעות שלוח להצבעה. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000, בעל מניות של החברה המחזיק בהן באמצעות חבר בורסה יוכל להשתתף באסיפה האמורה בעצמו או באמצעות שלוח להצבעה רק אם יימסר לחברה, לפני האסיפה, אישור מקורי בדבר בעלותו במניות החברה במועד הקובע (שיש לקבלו מאותו חבר בורסה). מסמך הממנה שלוח להצבעה (להלן: "כתב המינוי") וכן ייפוי הכח המקורי שמכוחו נחתם כתב המינוי (אם ישנו), יש להפקיד במשרדי יועמ"ש החברה, ברחוב מצדה 7, בני ברק, עד 48 שעות לפני מועד האסיפה.

## ה. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה

1. הרוב הדרוש לאישור ההחלטות האמורות בסעיפים ב.2 ו-ב.3. שעל סדר היום הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית הרשאים להצביע והצביעו בה מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

2. הרוב הדרוש לאישור ההחלטה האמורה בסעיף ב.4 לעיל הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית הרשאים להצביע והצביעו בה ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחוייבים;

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

\* יצוין כי הדירקטוריון יהא רשאי לקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על סמך נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הוא לטובת החברה.

## ו. הצבעה בכתב, משלוח הודעת עמדה והצבעה אלקטרונית

### הצבעה בכתב ומשלוח הודעות עמדה

נוסח של כתב הצבעה והודעות עמדה, ככל שתהיינה, ניתן למצוא באתר ההפצה של הרשות לניירות ערך בכתובת: <http://www.isa.co.il> ובאתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: <http://www.tase.co.il>. בנוסף, רשאי בעל מניות לפנות אל החברה ישירות ולקבל ממנה את נוסח כתב הצבעה והודעות עמדה, ככל שתהיינה. חבר בורסה ישלח בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב הצבעה והודעות העמדה, ככל שתהיינה, לכל בעל מניה שאיננו רשום במרשם בעלי המניות של החברה ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אם הודיע בעל המניה לחבר הבורסה כי הוא מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד מוקדם למועד הקובע. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, וכי בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. בהתאם לתקנות ההצבעה, ההצבעה של בעל מניות תעשה על גבי החלק השני של כתב הצבעה, בה יפרט את אופן הצבעתו וימסור אותו לחברה או ישלח אותו בדואר רשום, כאשר על האישור להגיע למשרדי יועמ"ש החברה, ברחוב מצדה 7, בני ברק, לא יאוחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

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

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד כינוס האסיפה, והמועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה הינו עד חמישה (5) ימים לפני מועד כינוס האסיפה.

### הצבעה אלקטרונית

בעל מניות שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים (להלן: "בעל מניות לא רשום"), רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (להלן: "ההצבעה האלקטרונית"), הכל בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות ההצבעה. בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות ההצבעה ולהוראות רשות ניירות ערך בעניין זה, ההצבעה האלקטרונית תתאפשר עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה (להלן: "מועד נעילת

**המערכת**). יובהר כי בהתאם לקבוע בתקנות ההצבעה, ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת אחרי מועד זה. יצוין, כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצבעה של בעל מניות בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

#### **ז. הוספת נושא לסדר היום**

לאחר פרסום דוח זימון זה ייתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה בדיווחי החברה שיתפרסמו באתר ההפצה. בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה.

הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יחד עם דוח זימון מתוקן וזאת לא יאוחר משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל. אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע כפי שנקבע בזימון זה.

#### **ח. עיון במסמכים**

ניתן לעיין במסמכים הנוגעים לדוח זה במשרדי יועמ"ש החברה ברחוב מצדה 7, מגדל ב.ס.ר 4 קומה 33, בני ברק, בשעות העבודה המקובלות ולאחר תיאום מראש (טלפון: 03-6133371, פקס: 03-6133372).

#### **ט. נציגי החברה**

נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח זה הינם עו"ד אפרת חממי ועו"ד ברק הררי משרד דורון טיקוצקי קנטור גוטמן נס עמית גרוס ושות' - משרד עורכי דין, שמענס רחוב מצדה 7, מגדל ב.ס.ר 4 קומה 33, בני ברק, מספר הטלפון הינו: 03-6133371.

בכבוד רב,

**פרקומט אינטרנשיונל בע"מ**

נחתם על ידי: גיורא נוה, מנכ"ל ודירקטור  
אורן בטאט, סמנכ"ל כספים וחוזים

## נספח א'

הצהרות כשירות של הדירקטורים

## נספח ב'

מדיניות התגמול של החברה



**פרקומט אינטרנשיונל בע"מ**

(להלן: "החברה")

## **מדיניות תגמול נושאי משרה**

להלן תובא מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה, בכפוף לאישורה על ידי האורגנים המוסמכים של החברה על פי הוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "מדיניות התגמול").

מדיניות התגמול נועדה לקבוע ולהתוות עקרונות וקווים מנחים לעניין קביעת תגמול לנושאי המשרה בחברה, באופן ראוי וסביר, בגין העסקתם של נושאי המשרה בחברה.



## תוכן עניינים

3	רקע - מטרות, תחולה ועדכון	.1
3	הגדרות	.2
4	תוקף ותחולת מדיניות התגמול	.3
5	עקרונות מנחים לבחינה וקביעת תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה	.4
5	מבנה התגמול הכולל ומרכיביו	.5
6	תגמול קבוע	.6
8	תגמול משתנה	.7
13	שינוי שאינו מהותי בתנאי ההעסקה	.8
14	שכר דירקטורים	.9
14	ביטוח, פטור ושיפוי	.10
14	תנאי פרישה	.11
16	פיקוח ובקרה	.12

**1. רקע - מטרות, תחולה ועדכון**

מדיניות התגמול המוצעת נועדה לסייע בהשגת מטרות ויעדי החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח באמצעות:

- ✓ התווית מערך תגמולים ראוי לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב בגודלה של החברה, באופי פעילותה ובמדיניות ניהול הסיכונים בה.
- ✓ העלאת המוטיבציה של נושאי המשרה לקדם את עסקיה ורווחיותה של החברה, בראיה ארוכת טווח.
- ✓ התווית מערך תגמולים והטבות מובנה לשם שימור נושאי המשרה האיכותיים בחברה לטווח ארוך.
- ✓ התווית מערך תמריצים ראוי לנושאי המשרה תוך קשירת תגמול נושאי המשרה בחברה לתוצאות העסקיות ויעדי החברה, בראייה ארוכת טווח, בהתחשב באופי תפקידם ובתחומי אחריותם.
- ✓ התווית איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים לנושאי המשרה בחברה.
- ✓ יצירת מסגרת כללית אחידה וברורה לקביעת התגמול.

**2. הגדרות**

חוק החברות, התשנ"ט-1999.	"חוק החברות"
מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי.	"נושא משרה"
המנהל הכללי של החברה.	"מנכ"ל"
תנאי כהונה או העסקה של נושא משרה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.	"תנאי כהונה והעסקה"
התשלום החודשי קבוע בתמורה לעבודתו של נושא המשרה, הכולל רכיבי שכר קבועים כגון שכר ברוטו ו/או החזרי הוצאות שנקבעו מראש בסכום קבוע וכיו"ב, בתוספת סוציאליות ותנאים נלווים.	"תגמול קבוע"
רכיב השכר ברוטו של נושא המשרה.	"שכר קבוע"
סוציאליות ותנאי העסקה נלווים מקובלים, כגון אך לא רק, הפרשות סוציאליות (הפרשות לפיצויים, לקרן פרנסיה ו/או תגמולים ו/או ביטוח מנהלים), קרן השתלמות, ביטוח אובדן כושר עבודה, דמי ביטוח לאומי (חלק המעביד), חופשה, הבראה, מחלה, רכב, גילומי שווי, משכורת 13, משכורת 14 וכיו"ב.	"סוציאליות ותנאים נלווים"

<p>תגמול משתנה בין מכוח עמידה ביעדים שהוגדרו מראש על פי תכנית מענקים ובין על פי שיקול דעת ו/או תגמול הוני.</p>	<p>"תגמול משתנה"</p>
<p>תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000.</p>	<p>"תקנות הגמול"</p>
<p>עובדים של קבלן כוח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירות המועסקים במתן שירות אצל החברה; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", "מעסיק בפועל" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.</p>	<p>"עובדי קבלן המועסקים אצל החברה"</p>

### 3. תוקף ותחולת מדיניות התגמול

- 3.1 מדיניות תגמול זו תחול על נושאי המשרה בחברה בלבד, אשר נכון למועד אימוץ מדיניות זו כוללים את יושב ראש הדירקטוריון ומנכ"ל החברה, סמנכ"ל הכספים ומנהלים נוספים הכפופים ישירות למנהל הכללי, ותהיה בתוקף למשך שלוש שנים מהמועד בו אושרה על ידי החברה בהתאם להוראות סעיף 267א(ד) לחוק החברות ובכפוף להוראות הדין. שינויים במדיניות התגמול יובאו לאישור בהתאם לדין החל באותו מועד. לחברה עומדת הזכות לשנות את מדיניות התגמול בכל עת, בהתאם להוראות הדין.
- 3.2 בקביעת המדיניות, התחשבו ועדת התגמול והדירקטוריון באופי פעילותה של החברה כפי שהוא נכון למועד אימוץ המדיניות, כחברה ציבורית העוסקת בפיתוח וייצור מתקני חנייה רובוטיים ומכניים.
- 3.3 קביעת תגמול לנושא משרה ברמה מחמירה יותר לעומת המגבלות הקבועות במסמך מדיניות זה לא תחשב סטייה או חריגה מהוראות מדיניות התגמול, כמשמעותה בחוק החברות.
- 3.4 אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהוראותיהם של הסכמי העסקה ותנאי כהונה של נושאי משרה בחברה, אשר אושרו טרם אישורה של מדיניות התגמול בחברה. יחד עם זאת חידושם או עדכוןם של הסכמים ותנאים קיימים כאמור וכן על אישור מענקים בשיקול דעת על פי הסכמים קיימים, ככל שקיימים כאלו, יבוצעו בהתחשב במדיניות התגמול.
- 3.5 מטבע הדברים, יש לבחון את מדיניות התגמול מעת לעת, אם בשל שינויים מהותיים בחברה – בגודלה, באופי ותחומי פעילותה, בתמהיל הסיכונים שלה, בשוקי פעילותה ועוד, ואם בשל שינויים מהותיים בסביבה המאקרו-כלכלית ובמקובלות בישראל בכל הנוגע לתגמול נושאי משרה בכלל ובחברות ברות השוואה לחברה בפרט. הוועדה והדירקטוריון יבחנו את המדיניות לגופה אחת לשלוש שנים, כדרישת החוק.
- 3.6 יודגש כי מסמך מדיניות זה אינו יוצר לנושא משרה כלשהו, נוכחי או עתידי, זכויות משפטיות כלשהן כלפי החברה, וכי זכויות והתחייבויות כל נושא משרה נקבעו או ייקבעו, בהתאם לעניין, בהסכם ההתקשרות בינו ובין החברה ובדין הקוגנטי ככל שחל עליהם.

**4. עקרונות מנחים לבחינה וקביעה של תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה**

במסגרת בחינת התגמול המוצע לנושא משרה ייבחנו על ידי הגורמים המאשרים בחברה בקשר אישור התגמול לנושא המשרה, בין היתר הפרמטרים והשיקולים הבאים, בהתאם לרלוונטיות שלהם:

- ✓ התחשבות בהשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של המועמד לכהונה או נושא המשרה המכהן;
- ✓ התחשבות בתפקיד, בתחומי אחריות ובהסכמים קודמים עם נושא המשרה (ככל שלא מדובר בנושא משרה חדש);
- ✓ לאפשר לחברה לגייס ולשמר מנהלים איכותיים מצטיינים, המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן;
- ✓ היחס שבין עלות תנאי כהונתו לעלות השכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים בחברה, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה.

**5. מבנה התגמול הכולל ומרכיביו**

התגמול הכולל לנושא משרה עשוי לכלול אחד או יותר מרכיבי התגמול הבאים, בהתאם לתוכנית התגמול האישית:

- ✓ תגמול קבוע, סוציאליזציה ותנאים נלווים;
- ✓ תגמול משתנה - תגמול תלוי ביצועים ו/או מענק על פי שיקול דעת ו/או תגמול הוני;
- ✓ מתן פטור, ביטוח והתחייבות לשיפוי (להלן: "פטור, שיפוי וביטוח").

להלן סיכום מבנה רכיבי התגמול האפשריים ביחס לתגמול הכולל, בהתאם לתפקידים השונים בחברה:

פטור, שיפוי וביטוח	תגמול משתנה		תגמול קבוע (לרבות סוציאליזציה ותנאים נלווים, לפי עניין)	סוג התגמול לפי סוג התפקיד
	תגמול הוני	תגמול כספי תלוי ביצועים / שיקול דעת		
+	+	-	+	דירקטורים*
+	+	+	+	יו"ר דירקטוריון**
+	+	+	+	מנכ"ל**
+	+	+	+	נושא משרה אחר הכפוף למנכ"ל

\* ראה סייגים בסעיף 9 להלן.

\*\* נכון למועד כתיבת מדיניות התגמול, משמש מנכ"ל החברה כיו"ר דירקטוריון החברה, אולם במסגרת מדיניות תגמול זו תתבצע הפרדה בין התפקידים.

## 6. תגמול קבוע

6.1. התגמול הקבוע של נושאי המשרה בחברה יקבע, באופן פרטני ויותאם לתפקידו של נושא המשרה, סוג הפעילות ותחומי האחריות שלו, היקף משרתו, הוותק שלו וכן הסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו. בעת קביעת התגמול הקבוע ייבחנו גם השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.

6.2. במקרה בו נושא המשרה נותן שירותים לחברה (לרבות באמצעות חברת ניהול) ואינו עובד של החברה, ישולמו לנושא המשרה דמי ניהול אשר סכומם לא יעלה על סכום העלות הכוללת שהיה משתלם אילו היה נושא המשרה עובד החברה, והכל כנגד הוצאת חשבונית (בתוספת מיסים כדין, כגון מע"מ), כך שלא יחול שינוי בעלויות החברה בשל התקשרות עם נותן שירותים כאמור בהשוואה להתקשרות עמו אם היה עובד.

6.3. השכר הקבוע, לחודש ברוטו, לא כולל סוציאליות ותנאים נלווים, לכל נושא משרה בחברה (בהיקף משרה מלאה) לא יעלה על (להלן: **"תקרת השכר הקבוע"**):

6.3.1. יו"ר דירקטוריון - 60 אלפי ש"ח.

6.3.2. מנכ"ל - 90 אלפי ש"ח.

6.3.3. נושא משרה אחר הכפוף למנכ"ל - 80 אלפי ש"ח.

תקרת השכר הקבוע כאמור צמודה לעלייה במדד המחירים לצרכן הידוע (להלן: **"המדד"**) החל ממועד אישור המדיניות ע"י האסיפה הכללית.

יובהר כי לסכומים כאמור יתווסף מע"מ, ככל שיידרש בהתאם לדין, והם ייבחנו אחת לשנה ויעודכנו, במידת הצורך, על פי דין.

שינויים בתנאי העסקתם של נושאי המשרה יובאו לאישור מוסדות החברה הנדרשים על פי דין. בכל הנוגע לנושאי משרה שאינם נמנים על בעלי השליטה ו/או שלבעלי השליטה אין עניין אישי בהתקשרות עימם, יצוין כי שינוי בשיעור של עד 10% בלבד מעלות תקרת השכר הקבוע של נושא משרה הכפוף למנכ"ל, לא תיחשב כשינוי מהותי של תנאי כהונתו והעסקתו של נושא המשרה, ולפיכך תהא כפופה לאישור מנכ"ל החברה בלבד. עם זאת, האמור בפסקה זו ייעשה בכפוף לכך שהשכר הקבוע של נושא המשרה הכפוף למנכ"ל, לאחר שינויים כאמור, לא יחרוג מתקרת השכר הקבוע במדיניות תגמול זו.

6.4. בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים יהיו נושאי המשרה זכאים להחזר הוצאות סבירות שיוציאו במסגרת מילוי תפקידם בחברה.

6.5. ככלל, כל עוד אין גידול מהותי ביחס לרמות השכר המפורטות לעיל, לא תבוצע השוואה לנושאי משרה בתפקידים דומים בחברות ברות השוואה לחברה. יחד עם זאת, במידת הצורך, ככלי עזר נוסף, יבחן התגמול הקבוע של נושאי המשרה אל מול המקובל אצל נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות ברות השוואה לחברה. ככל ותעשה השוואה כאמור, ההשוואה תעשה, ככל הניתן, ביחס לתגמול הניתן לנושאי משרה בתפקידים דומים בחברות ציבוריות העונות על המאפיינים שלהלן

(כולם או חלקם):

- ✓ חברות הפועלות בתחום פעילותה של החברה או בתחומים קרובים.
  - ✓ חברות ציבוריות שמניותיהן נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב ושווי השוק שלהן דומה לשווי השוק של החברה.
  - ✓ חברות בעלות מחזור מכירות דומה למחזור המכירות של החברה.
- ככל ותבוצע, ההשוואה תכלול, לכל הפחות, 3 חברות ברות השוואה.

6.6. על מנת לאפשר לחברה לשמר נושאי משרה לאורך זמן בתפקידיהם, עדכון השכר הקבוע לנושאי המשרה יבחן, וככל הנדרש יעודכן, אחת לתקופה, כדלקמן: (א) ביחס להסכמי העסקה שאינם קצובים בזמן - אחת לשנה מול ביצועי נושאי המשרה ומול מצבה העסקי של החברה. במידת הצורך תוכן הצעה לעדכון שכרם הקבוע של נושאי המשרה (או חלק מהם) ותובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון, או לאישור האורגנים הנדרשים באותה עת בהתאם להוראות הדין; (ב) ביחס להסכמי העסקה לתקופה קצובה - בתום תקופת ההסכם וטרם חידושו.

6.7. השכר הקבוע יכול שיהיה צמוד לעליית המדד באופן חלקי או מלא. הצמדת השכר הקבוע תעשה, אם בכלל, באופן פרטני על-פי שיקול דעת החברה ובהתאם להסכם ההעסקה של נושא המשרה.

6.8. החברה תהיה רשאית להעסיק נושא משרה, שאינו מנכ"ל, בהיקף משרה נמוך מ-100%. במקרה כאמור, התגמול לא יהיה בהכרח פרו-ראטה לעלות המקסימאלית המתוארת לעיל, כך שיכול והתגמול במקרה זה ישקף שכר קבוע, ברוטו, להיקף משרה מלאה, הגבוה מהתקרות שצוינו לעיל והני"ל לא ייחשב חריגה ממדיניות התגמול. יחד עם זאת, האמור בפסקה זו לעיל כפוף לעמידת ההתקשרות עם נושא המשרה בתנאים שיפורטו בטבלה שלהלן:

היקף המשרה בה יעניק נושא המשרה את שירותיו לחברה	שכר קבוע לחודש (ברוטו) בגילום משרה מלאה שמוסדות החברה יהיו רשאים לאשר במקרה כאמור
עד 50%	עד תוספת של 15% מהתקרות המקסימליות שצוינו לעיל
50%-90%	עד תוספת של 10% מהתקרות המקסימליות שצוינו לעיל
90%-100%	ללא תוספת על התקרה המקסימלית

תקרות אלו תבחנה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה במסגרת הבחינה השנתית של מדיניות התגמול כאמור לעיל ותעודכנה, במידת הצורך, בין היתר, למול נתוני ההשוואה לחברות דומות ולמול מצבה העסקי של החברה או בהתאם לשיקולים אחרים. עדכון כאמור, אם יהיה, יבוצע בהתאם לרף המהותיות כמפורט בסעיף 8 להלן.

## 7. תגמול משתנה

### 7.1. תגמול משתנה - מענק במזומן

כחלק מתנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה ובכדי לחזק את זהות האינטרסים בין נושאי המשרה בחברה לבין מטרות ויעדי החברה בראיה ארוכת טווח - נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים לתגמול משתנה, בהתאם לעקרונות המפורטים להלן:

#### 7.1.1. עקרונות ותנאים כללים

התגמול המשתנה יקבע אחת לתקופה (כגון: אחת לשנה או אחת למספר שנים) בהתאם להסכמי העסקה של נושאי המשרה בחברה ומדיניות תגמול זו, בהתחשב בתרומתם של נושאי המשרה לקידום יעדי החברה ובמשקל הראוי בין רכיבי התגמול המשתנה לבין רכיב התגמול הקבוע (להלן: "תכנית המענקים").

תכנית המענקים עשויה לכלול תגמול משתנה בין מכוח עמידה ביעדים שהוגדרו מראש על פי תכנית מענקים ובין על פי שיקול דעת (וזאת בכפוף לאמור בסעיף 7.1.5 להלן). התגמול המשתנה יוענק, אם בכלל, באופן פרטני ביחס לכל נושא משרה בחברה, בהתחשב בביצועיו, יעדי החברה ועל-פי פרמטרים מדידים שיקבעו מראש ו/או הערכה איכותית של ביצועיו.

ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להורות, בכל עת, על שינוי, הפחתה, ביטול או השהייה של תכנית המענקים, ככל שתהא כזו, וזאת מנימוקים שיימצאו לנכון על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון ולאור שיקולים של טובת החברה ובכפוף לכל דין. כן יהיו רשאים ועדת התגמול והדירקטוריון לפרש ו/או להבהיר את תכניות המענקים התקופתיות ו/או להחליט כי לא ישולם כל מענק בהתאם לתכנית המענקים.

מובהר כי הכללת מי מנושאי המשרה בתכנית מענקים בשנה מסוימת איננה מחייבת את החברה להמשיך ולכלול נושא משרה כזה או אחר בתכניות מענקים לשנים הבאות, ככל שתהינה כאלו, או להחיל עליו, אם ישותף בתכניות מענקים עתידיות, את אותם תנאים שחלו עליו בשנים קודמות.

כמו כן, כל תשלום אשר ישולם לנושא המשרה בהתאם לתוכנית המענקים, ככל שישולם, אינו ולא ייחשב כחלק משכרו הרגיל של נושא המשרה לכל דבר וענין, ולא יהווה בסיס לחישוב ו/או לזכאות ו/או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב הנכלל בתשלום חופשה, פיצויי פיטורים, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב.

תכנית המענקים תאושר (ככל שתאושרנה) באופן פרטני, בכפוף להוראות הדין.

#### 7.1.2. תמהיל ומאפייני יעדים

החברה תקבע תמהיל יעדים, ביחס לכל נושא משרה, בראייה ארוכת טווח, בהתאם להסכמי העסקה של נושאי המשרה ומדיניות תגמול זו.

המענק לכל נושא המשרה, ייקבע על בסיס של עד ארבעה מדדים כמותיים (לכל היותר), אשר עשויים לכלול, בין היתר, את היעדים המפורטים להלן: (א) התשואה השנתית על ההון בשנת המענק - הרווח הנקי המיוחס לבעלי המניות ביחס להון העצמי של החברה (לתחילת התקופה) ללא זכויות מיעוט על פי דוחותיה הכספיים המאוחדים השנתיים המבוקרים של החברה לשנה שבגינה משולם התגמול המשתנה (להלן: "התשואה על ההון"); (ב) רווח לפני מס על פי דוחותיה הכספיים המאוחדים השנתיים המבוקרים של השנה בגינה משולם התגמול המשתנה, בנטרול התגמול המשתנה (קרי, בחינת גובה המענק תעשה על בסיס הרווח לפני מס ולפני מענקים לנושאי משרה והוצאות בגין תשלום מבוסס מניות בדוחות הכספיים) (להלן: "רווח לפני מס"); (ג) הכנסות - סך הכנסות החברה על פי דוחותיה הכספיים המאוחדים השנתיים המבוקרים של השנה שבגינה משולם התגמול המשתנה (להלן: "ההכנסות"). המדדים הכמותיים יחד ייקראו להלן: "היעדים המדידים".

יצוין כי נושאי המשרה יהיו זכאים לקבלת מענק שנתי, רק במידה והרווח לפני מס, מענקים לנושאי משרה והוצאות בגין תשלום מבוסס מניות, בשנת המענק, לא יפחת מסך של 1 מיליון ש"ח (להלן: "תנאי הסף לתגמול המשתנה").

7.1.3 דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת התגמול, רשאי להוסיף לרשימה כאמור ביחס לכל נושא משרה יעדים נוספים שיקדמו את מטרותיה של החברה ו/או את תכניות העבודה שלה ו/או את מדיניותה בראייה ארוכת טווח ו/או לגרוע יעדים כאמור ככל שאין בהם כדי לקדמן.

#### 7.1.4 מענק חד פעמי

דירקטוריון החברה, באישור ועדת תגמול, יהיה רשאי להעניק מענק חד פעמי לנושא משרה בגין הישגים מיוחדים ויוצאי דופן לחברה, שלנושא המשרה היה חלק משמעותי בהשגתם ושאינם כלולים ביעדים כמפורט בסעיף 7.1.2 לעיל.

גובה המענק החד פעמי לא יעלה על מכפלת שלוש (3) בסכום השכר הקבוע (חודשי) בשנה ולא יעלה על מכפלת שש (6) בסכום השכר הקבוע (חודשי) על פני תקופה של שלוש (3) שנים. במקרה של שינוי שליטה בחברה, יהיו חברי הדירקטוריון בחברה רשאים לקבל מענק חד פעמי עד לגובה התגמול השנתי הקבוע של הדירקטורים.

#### 7.1.5 מענק מרבי

המענק השנתי המרבי שישולם לנושא משרה שלא בגין כהונתו כדירקטור (בין אם שולם לנושא המשרה על פי תכנית המענקים ובין אם שולם לו על פי שיקול דעת אורגני החברה) לא יעלה על 6 משכורות חודשיות ברוטו (להלן: "המענק המרבי").

הרכיב המשתנה ישקף את תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח, על פי קריטריונים הניתנים למדידה ואולם החברה תהא רשאית להעניק חלק לא מהותי מהרכיב המשתנה או את הרכיב המשתנה כולו, אם סכומו אינו עולה שלוש (3) משכורות חודשיות בשנה, על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה (לעיל ולהלן: "מענק על פי שיקול דעת"), בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה;



האמור בפסקה זו לא יחול ביחס לנושא משרה הכפוף למנהל הכללי, לו תהיה רשאית החברה להעניק גמול משתנה על פי שיקול דעת, במבחן בדיעבד, ללא כל מגבלה למעט תקרת המענק המרבי.

יובהר לעניין זה כי, ככל והמענק בשיקול דעת לא יעלה על 3 חודשי שכר ברוטו בשנה וככל ומתן המענק האמור תואם את מדיניות התגמול של החברה, האורגן שיהיה מוסמך לאשר מתן מענק בשיקול דעת כאמור יהיה: ביחס ליו"ר דירקטוריון פעיל של החברה - ועדת התגמול, דירקטוריון ואסיפה כללית של בעלי המניות של החברה; ביחס למנכ"ל החברה שאינו דירקטור ו/או בעל שליטה בחברה - ועדת התגמול ודירקטוריון החברה; ביחס לנושא משרה אחר שאינו מנכ"ל ו/או דירקטור ו/או בעל שליטה - מנכ"ל החברה (מתן מענק כאמור למנכ"ל שהינו גם דירקטור ו/או בעל שליטה בחברה ולנושא משרה אחר שהינו גם דירקטור ו/או בעל שליטה בחברה, יהיה כפוף לאישורים הנדרשים על פי חוק החברות). יובהר כי מתן מענק בשיקול דעת לנושא משרה אשר עולה על 3 חודשי שכר קבוע (ברוטו) בשנה (ככל שהענקתו אפשרית על פי דין ובהתאם להוראות מדיניות זו) יאושר באופן הקבוע בהוראות חוק החברות.

בכפוף לאמור לעיל, הרכיב המשתנה יקבע בהלימה לביצועי החברה וביצועי האישיים של נושא המשרה אל מול היעדים שהוגדרו לו מראש במסגרת מילוי תפקידו על פי תחומי אחריותו ו/או אל מול תרומתו לחברה (במבחן בדיעבד), ואולם בכל מקרה כלל המענקים שישולמו לנושא המשרה לא יעלו על המענק המרבי (כהגדרתו לעיל).

#### 7.1.6. חישוב ותשלום המענק

לכל יעד הנקבע על פי קריטריונים הניתנים למדידה ייקבע סולם ציונים לפיו תחושב הזכאות למענק בגינו. חישוב סכום המענק יתבצע לכל יעד הנקבע על פי קריטריונים הניתנים למדידה בנפרד וסך המענקים הנקבעים על פי קריטריונים הניתנים למדידה שחושבו בתוספת מענק על פי שיקול דעת (ככל שיהיה) יהוו את סך התגמול המשתנה.

ככל שהיעדים שיקבעו במסגרת תכנית המענקים יחושבו על בסיס רווח החברה, אזי במידה ובשנה נתונה, החברה תרשום הפסד, יועבר ההפסד לפני מס לשנה העוקבת וייגרע מן הרווח השנתי או יתווסף להפסד השנתי של השנה העוקבת, לפי העניין, לצורך חישוב המענק השנתי בשנה העוקבת, וכך גם בשנים שלאחר השנה העוקבת. המענק לא ישולם עד אשר ההפסד המועבר יקוזז במלואו.

במידה ובשנה מסוימת ייווצר רווח מעל התקרה המזכה במענק (להלן: "הרווח העודף"), לא יועבר הרווח העודף לשנה העוקבת ולא יובא בחשבון בחישוב המענק.

נושא המשרה יהיה זכאי לקבל תגמול משתנה בהתאם לחלק היחסי בשנה שבו כיהן בתפקיד כאמור (ככל שיהא זכאי לקבלת תגמול כאמור).

לעניין זה, הרווח או ההפסד שיובא בחשבון הינו הרווח או ההפסד מפעילותה השוטפת של החברה ואינו כולל רווחים משיערוך, מוניטין וכיוצא באלה.

7.1.7 יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה<sup>1</sup>

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

החברה תשאף כי שיעור התגמול הקבוע (לרבות סוציאליות ותנאים נלווים ולמעט החזר הוצאות) של נושא משרה מסך התגמול לנושא משרה (למעט מענק חד פעמי ומענק הסתגלות), במונחי עלות לחברה ובהתייחס לתקרות התגמול הפוטנציאלי, יעמוד בטווח שבין כ- 50% ל- 100%.

7.1.8 השבת תגמול משתנה

ככל שישתבר כי סכום כלשהו או חלק ממנו ששולם לנושא משרה במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו בחברה חושב על בסיס נתונים שהתבררו לאחר מכן כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה (Restatement), תוך פרק זמן של 3 שנים ממועד תשלום הסכום הרלוונטי, ישיב נושא המשרה לחברה, או תשלם החברה לנושא המשרה, לפי העניין, את ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לסכום שהיה זכאי לו עקב התיקון האמור (תוך שקלול הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים על נושא משרה ו/או ששולמו על ידיו).

יובהר כי השבה כאמור לא תחול במקרה של הצגה מחדש של דוחותיה הכספיים של החברה הנובעת מהשפעה מצטברת של שינוי מדיניות חשבונאית בעקבות שינוי בתקינה החשבונאית ו/או בכללי הדיווח לאחר מועד פרסום הדוחות הכספיים הרלוונטיים ובלבד שלא ייווצר מצב לפיו נושא המשרה יהיה זכאי לכפל מענק בגין אותם רווחים שיווצרו לחברה על פי דוחותיה הכספיים.

החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה (גם במקרה בו נסתיימה העסקתו של נושא המשרה בחברה).

7.2 תגמול משתנה מבוסס מניות (תגמול הוני)

תגמול הוני (בין כתחליף למענק שנתי ובין בנוסף לו) מהווה מנגנון ראוי לשימור ותמרוץ נושאי משרה תוך יצירת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבעלי המניות ושמירה ראויה בין שיקולי טווח קצר לטווח ארוך. בזכות טבען ארוך הטווח של תוכניות תגמול הוני, הן תומכות ביכולת החברה לשמר את מנהליה הבכירים בתפקידם לתקופה ארוכה. יכול שנושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לתגמול הוני, בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין ובכפוף לתנאים להלן:

(א) בתקופת מדיניות התגמול, החברה תהיה רשאית לאשר או לפעול על פי תכניות להענקת תגמול הוני לנושאי משרה. התגמול ההוני יכול שיינתן במניות, אופציות (לרבות אופציות פאנטום) או בכל הסדר אחר, במסגרת תכנית לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה (במסלול

<sup>1</sup> לעניין זה, הרכיבים המשתנים יכללו את המענק השנתי (מדיד ובשיקול דעת), מענק חד פעמי ואת התגמול ההוני, ואילו הרכיבים הקבועים יכללו את השכר הקבוע ברוטו ואת הסוציאליות והתנאים הנלווים הקבועים. סך התגמול לעניין זה הינו סיכום הרכיבים המשתנים והרכיבים הקבועים. סטייה של עד 15% מהיחס שצוין לא תהווה חריגה ממדיניות התגמול.

הוני או פירותי) או כל הוראה שתחליף או תשנה אותה, ויכול שיהיה בהתאם למסלול מס מיטבי אחר מבחינת נושאי המשרה כפי שייקבע מעת לעת על ידי החברה. יובהר, כי במידה ותוקצינה מניות מכל סוג שהוא, למעט מניות חסומות, אזי ההבשלה של חלק מהותי בכל הקצאה של מניות כאמור תותנה בעמידה ביעדים ו/או תנאי סף, כפי שייקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, לפי העניין. במקרה של הענקת מניות חסומות, תותנה הענקתן בעמידה ביעדי סף בהתאם לאופי פעילות החברה, למעט שיעור של 25% מהתוכנית ההונית או עד שלושה חודשי עלות שכר.

(ב) תקופת ההבשלה הכוללת של התגמול ההוני עד להבשלה מלאה של כל התגמול ההוני שהוענק תיפרס על פני תקופה שלא תפחת משלוש שנים ממועד ההענקה. ניתן יהיה לקבוע כי התגמול ההוני יבשיל במנות במסגרת תקופת ההבשלה הכוללת האמורה, ובלבד שהמנה הראשונה תבשיל תוך תקופה של לפחות שנה ממועד ההענקה. הבשלתו של התגמול ההוני תהיה מותנית בהמשך העסקתו של נושא המשרה בחברה במועד ההבשלה של כל מנה. הדירקטוריון יהא רשאי לקבוע כי מועד תחילת ההבשלה יהיה קודם ליום ההענקה אך לא לפני תחילת מועד ההעסקה.

(ג) תקרה לשווי ההטבה - השווי הכלכלי השנתי של התגמול ההוני שיוענק לנושא משרה בגין שנת הבשלה (על בסיס לינארי ולא על בסיס חשבונאי), לא יעלה על סך של: יו"ר דירקטוריון - 6 חודשי שכר ברוטו; מנכ"ל - 10 חודשי שכר ברוטו; נושא משרה אחר הכפוף למנכ"ל - 8 חודשי שכר ברוטו, וכאשר נושא המשרה הוא דירקטור (למעט יו"ר הדירקטוריון), שאינו מכהן בתפקיד נוסף, השווי הכלכלי של ניירות הערך שיוענקו לדירקטור כאמור במועד ההענקה, לשנת הבשלה, לא יעלה על הגמול השנתי המקסימאלי האפשרי בהתאם לתקנות הגמול בהתאם להון העצמי של החברה כפי שידוע במועד החלטת ההענקה. חישוב השווי הכלכלי יבוצע בהתאם לנוסחאות ומודלים מקובלים וחישוב השווי הכלכלי במונחים שנתיים יבוצע על ידי חלוקת סך השווי הכלכלי במספר שנות ההבשלה (חלוקה לינארית).

(ד) מחיר המימוש - לא יפחת מסך השווה למחיר הסגירה הממוצע של המניה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההענקה.

(ה) מועד הפקיעה של האופציות יהא לא יאוחר מ-10 שנים ממועד ההקצאה.

(ו) החברה תהא רשאית לקבוע תנאי הבשלה או תנאים להאצה של תקופת ההבשלה ו/או תקופת החסימה של התגמול ההוני או חלקו, בנסיבות מיוחדות, כגון הפיכת החברה לחברה פרטית, מיזוג או שינוי מבני וכו'. הדירקטוריון רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה מלאה של תקופת ההבשלה של התגמול ההוני במקרים של מוות, נכות, סיבות רפואיות וכן במקרים מיוחדים שיאשר הדירקטוריון ובמקרה של העברת שליטה בחברה שכתוצאה ממנה הופסק המסחר במניות החברה. בנוסף, הדירקטוריון רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה של תקופת ההבשלה של התגמול ההוני במקרה של סיום העסקה של נושאי משרה בחברה כתוצאה מהעברת שליטה, ובמקרה זה תתאפשר האצה של המנה הקרובה שטרם הבשילה.

(ז) במועד סיום יחסי העבודה (להלן: "מועד סיום היחסים"), שהינו מועד סיום היחסים בפועל:

- (1) כל האופציות אשר הוענקו לניצע וטרם הבשילו - תפקענה מיידית.
- (2) במקרה של סיום היחסים ללא "סיבה", תהיה לניצע זכות לממש את האופציות שהוא היה זכאי לממש מכוח כתב ההקצאה בהתאם למועדי ההקניה ובתנאי שטרם פקעו, במשך תקופה של תשעים (90) יום ממועד סיום היחסים.
- (3) במקרה של סיום היחסים בשל מוות או נכות של הניצע, תהיה לניצע או ליורשיו החוקיים זכות לממש את האופציות שהניצע היה זכאי לממש מכוח כתב ההקצאה בהתאם למועדי ההקניה ובתנאי שטרם פקעו, במשך שישה (6) חודשים ממועד סיום היחסים.
- (4) הדירקטוריון רשאי לאשר, במועד מוקדם למועד סיום היחסים, הארכה של התנאים של האופציות שטרם מומשו מעבר למועד סיום יחסי העבודה לתקופה שלא תעלה על התקופה המקורית שנקבעה למימוש האופציה.

העקרונות האמורים לעיל משקפים את עיקרי תנאי התגמול ההוני של נושאי המשרה בחברה. יתר ההוראות הנוגעות להקצאת התגמול ההוני תקבענה במסגרת תנאי התגמול או במסגרת תכנית התגמול ההוני, ובכלל זה הוראות בדבר הזכויות של נושא המשרה בקשר למניות ו/או לאופציות למניות; התאמות לתגמול ההוני בגין אירועים שונים, ובכלל זה שינויים בהון, חלוקות דיבידנד וכו' (לרבות בדרך של שינוי הכמות המוקצית, שינוי מחיר המימוש, לפי העניין, פיצוי במזומן וכו'); ענייני מיסוי; אופן מימוש האופציות; האצת התגמול ההוני בעת סיום כהונה ועוד.

ועדת התגמול והדירקטוריון יוכלו לקבוע הוראות נוספות בקשר לתגמול ההוני וכן לעדכן מעת לעת את תנאיהם והוראותיהם, ובלבד שאין בשינוי או בעדכון כדי לחרוג מתקרות הזכאות לתגמול הוני שנקבעו במדיניות התגמול.

## **8. שינוי שאינו מהותי בתנאי ההעסקה**

8.1. עדכון עלות התגמול השנתית (הכוללת הן את רכיבי התגמול הקבועים והן את רכיבי התגמול המשתנים שאושרו מראש) בשיעור של עד 5% בשנה ו-15% (במצטבר) מתנאי הכהונה שאושרו לאחרונה ע"י ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (לגבי נושא משרה שאינו מנכ"ל ו/או דירקטור ו/או בעל שליטה) והאסיפה הכללית (לגבי מנכ"ל החברה - שאינו דירקטור ו/או בעל שליטה), ייחשבו כשינוי לא מהותי, ובלבד שתנאי הכהונה לאחר העדכון תואמים את מדיניות התגמול של החברה.

8.2. הגורם אשר יהא מוסמך לאשר עדכון כאמור ביחס לנושא משרה (שאינו מנכ"ל ו/או דירקטור ו/או בעל שליטה) - מנכ"ל החברה, וביחס למנכ"ל החברה (שאינו דירקטור ו/או בעל שליטה) - ועדת התגמול של החברה. שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה וההעסקה להם יהיה זכאי נושא משרה (לרבות מנכ"ל) אשר הינו דירקטור ו/או בעל שליטה בחברה ו/או בתנאי הכהונה וההעסקה להם יהיה זכאי יו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, יהיה כפוף לאישורים הנדרשים על פי חוק החברות והתקנות מכוחו.

## **9. שכר דירקטורים**

- 9.1. שכרם של דירקטורים (למעט יו"ר הדירקטוריון ודירקטורים אשר הינם בעלי עניין בחברה או מועסקים על ידה) לא יעלה על הגמול המירבי המותר על פי תקנות הגמול, בהתאם לדרגה שבה מסווגת החברה על פי התקנות האמורות, למעט דירקטור מומחה.
- 9.2. דירקטורים המועסקים על ידי החברה בתפקיד נוסף לא יהיו זכאים לשכר נוסף בגין כהונתם כדירקטורים.

## **10. ביטוח, פטור ושיפוי**

- 10.1. תחולתם של תנאי ביטוח, שיפוי ופטור מאחריות לנושאי משרה תהיה רוחבית ואחידה לכלל נושאי המשרה (דירקטורים ונושאי משרה אחרים).
- 10.2. מדיניות החברה היא ליתן פטור מאחריות וכן התחייבות לשיפוי לכל נושאי המשרה בחברה עם כניסתם לתפקיד. סכום השיפוי המירבי יעמוד על סכום השווה ל-25% מההון העצמי של החברה, לפי דוחותיה הכספיים המאוחדים האחרונים כפי שיהיו נכון למועד השיפוי.
- 10.3. בכפוף להוראות הדין, ההתחייבות לפטור לא תחול ביחס להחלטה או לעסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי (כמשמעותם על פי חוק החברות).
- 10.4. מדיניות החברה היא לרכוש ביטוח נושאי משרה, בגבולות כיסוי מקובלים בהתחשב בגודל החברה, שווי השוק שלה, אופי פעילותה והעובדה כי ניירות ערך של החברה נסחרים בבורסה לניירות ערך בתל אביב.
- 10.5. תנאי פוליסת הביטוח של החברה ב"עסקת מסגרת" כמשמעותה בתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), התש"ס-2000, יהיו כדלקמן: פוליסת הביטוח חלה בארץ ובחו"ל בגבולות אחריות של עד 10 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה, ובפרמיה שנתית ובגובה השתתפות עצמית בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה ובלבד שהעלות אינה מהותית לחברה.

## **11. תנאי פרישה**

### **11.1. הודעה מוקדמת**

כלל נושאי המשרה יהיו זכאים לתקופת הודעה מוקדמת שאינה עולה על 6 חודשים ולפיצויים בהתאם לדין. תקופת ההודעה המוקדמת תיקבע באופן פרטני בהסכם העסקתו של כל נושא משרה על-ידי ועדת התגמול טרם חתימת הסכם ההעסקה עם נושא המשרה.

נושא משרה יהיה זכאי, בכפוף לאישור הדירקטוריון ולהמלצת ועדת התגמול, לתקופת הודעה מוקדמת על פי הטבלה שלהלן<sup>2</sup>:

ותק של מעל 5 שנים		ותק של עד 5 שנים	
עד 6 חודשים	עד 3 חודשים	עד 6 חודשים	עד 3 חודשים
עד 6 חודשים	עד 3 חודשים	עד 6 חודשים	עד 3 חודשים
עד 6 חודשים	עד 3 חודשים	עד 6 חודשים	עד 3 חודשים

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו ויהיה זכאי לכל תנאי הכהונה וההעסקה, אלא אם תחליט החברה, לפי שיקול דעתה, לשחרר אותו ממחויבות זו. במקרה ונושא המשרה לא ימלא את תפקידו בתקופת ההודעה המוקדמת, לרבות במקרה שבו החברה תבחר לסיים את העסקתו עוד בטרם הסתיימה תקופת ההודעה המוקדמת, החברה תהא רשאית לאשר כי נושא המשרה יהיה זכאי לקבל את כל תנאי הכהונה וההעסקה להם היה זכאי אילו היה ממשיך למלא את תפקידו במהלך תקופת ההודעה המוקדמת ללא שינוי (לרבות המשך תקופת הבשלה של תגמול הוני, ככל שרלוונטי).

#### 11.2. תקופת הסתגלות

לחברה תהא אפשרות לתת מענק פרישה/הסתגלות לנושא משרה הפורש, בין אם במקרה של סיום יחסים ביוזמת החברה ובין אם במקרה של סיום יחסים ביוזמת נושא המשרה, בהתאם לתנאים המפורטים מטה וזאת מעבר לתגמול בגין תקופת ההודעה המוקדמת והכל בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים לכך על פי דין, הכל כמפורט להלן\*:

דרג	מענק הסתגלות מקסימאלי (במונחי מספר משכורות)
יו"ר דירקטוריון	עד 6 חודשים
מנכ"ל	עד 6 חודשים
נושא משרה אחר	עד 6 חודשים

11.3. דירקטוריון החברה יהיה רשאי להחליט בדבר מתן מענק פרישה/הסתגלות העולה על התקופה הקבועה בהסכם ההעסקה של נושא המשרה (אך כפוף למגבלה הקבועה לעיל) בהתחשב בהמלצת וועדת התגמול, תוך התייחסות לפרמטרים הבאים: תקופה ותנאי הכהונה וההעסקה, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה. למען הסר ספק וכמפורט לעיל, החלטה כאמור, ככל שתתקבל, תהא כפופה לקבלת כלל האישורים הנדרשים על פי דין.

11.4. ככלל, תקופת הודעה מוקדמת ומענק פרישה/תקופת הסתגלות, יחדיו לנושא משרה, לא יעלו על 12 חודשים.

<sup>2</sup> למען הסר ספק, הוראה זו אין בה כדי לסתור התחייבויות שיש לחברה כלפי נושאי משרה במסגרת הסכמי העסקתם אשר נחתמו טרם מועד אישור מדיניות התגמול.

## 12. פיקוח ובקרה

- 12.1. שמירה על עדכניות מדיניות התגמול תהא באחריות סמנכ"ל הכספים של החברה.
- 12.2. קביעת תגמול לנושא משרה ברמה מחמירה יותר לעומת המגבלות הקבועות במסמך מדיניות זה לא תחשב סטייה או חריגה מהוראות מדיניות התגמול, כמשמעותה בחוק החברות.
- 12.3. מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך שלוש (3) שנים החל ממועד אישורה באסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, בהתאם להוראות סעיף 267א(ד) לחוק. על אף האמור לעיל ומטבע הדברים, ועדת התגמול תבחן את מדיניות התגמול מעת לעת ובהתאם לצורך אם בשל שינויים מהותיים בחברה (גודלה, אופי פעילותה, תמהיל הסיכונים שלה, שווקי פעילותה ועוד) ואם בשל שינויים מהותיים בסביבה המאקרו כלכלית ובמקובלות בישראל לעניין תגמול נושאי משרה. עוד תבחן הועדה את התאמתה של מדיניות התגמול של החברה להוראות הדין, ככל שחל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. שינויים במדיניות התגמול, ככל שיהיו, יאושרו על-ידי ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית על פי דרישות תיקון 20 לחוק החברות. לחברה עומדת הזכות לשנות את מדיניות התגמול בכל עת, בהתאם להוראות הדין.
- 12.4. ככל שיימצא לנכון, יסתיעו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביועצים חיצוניים, לצורך עדכון מדיניות התגמול, ופיקוח ובקרה על המדיניות כפי שנקבעה.
- 12.5. יודגש כי מסמך מדיניות זה אינו יוצר לנושא משרה כלשהו, נוכחי או עתידי, זכויות משפטיות כלשהן כלפי החברה, וכי זכויות והתחייבויות כל נושא משרה נקבעו, או ייקבעו, בהתאם לעניין, בהסכם ההתקשרות בינו ובין החברה ובדין הקוגנטי, ככל שחל עליהם.

# פרקומט אינטרנשיונל בע"מ ("החברה")

## כתב הצבעה

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

### חלק ראשון

1. שם החברה: פרקומט אינטרנשיונל בע"מ  
סוג האסיפה: כללית שנתית ("האסיפה")  
מועד האסיפה: יום שני, 9 באוקטובר 2023, בשעה 14:00  
מועד אסיפה נדחית: יום שלישי, 10 באוקטובר 2023, בשעה 14:00  
מקום האסיפה: במשרדי יועמ"ש החברה - דורון טיקוצקי קנטור גוטמן נס עמית גרוס ושות', ברחוב מצדה 7, מגדל ב.ס.ר. 4, קומה 33, נס ציונה ("משרדי יועמ"ש החברה")

### 2. נושאים על סדר היום אשר לגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה:

2.1 הצגה ודיון בדוח הדירקטוריון ובדוחות הכספיים של החברה ליום 31 בדצמבר 2022. ניתן לעיין בדוח התקופתי של החברה לשנת 2022 (ובכלל זה דוח הדירקטוריון והדוחות הכספיים), שפורסם ביום 29 במרץ 2022 (אסמכתא: 2023-01-033774).

2.2 אישור מינויו מחדש של רואה החשבון המבקר של החברה, משרד PKF עמית חלפון, לשנת 2023 והסמכת דירקטוריון החברה לקבוע את שכרו.

2.3 אישור מינויים מחדש של הדירקטורים המכהנים בחברה (למעט הדירקטורים החיצוניים): ה"ה גיורא נוה, אורן בטאט, אייל חפץ, גיל הינדי ואורי וינהבר (דב"ת) לדירקטורים בחברה עד לאסיפה השנתית הבאה, וכן קביעת גמולו של אורי וינהבר בהתאם לסכומים הקבועים בתוספות השנייה והשלישית לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000. הצהרות הכשירות שניתנו על ידי הדירקטורים בהתאם להוראות סעיף 224(ב) לחוק החברות מצורפות כנספח א' לדוח הזימון.

### ההצבעה לגבי כל מועמד לכהונת דירקטור תעשה בנפרד.

2.4 אישור מדיניות התגמול המוצעת של החברה בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות לתקופה של שלוש שנים, החל ממועד אישור האסיפה, הכל כמפורט בסעיף ב.4 לדוח הזימון. מדיניות התגמול המוצעת מצורפת כנספח ב' לדוח הזימון.

### 3. עיון במסמכים:

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין, במסמכים הנוגעים להתקשרויות המוצעות, במשרדי יועמ"ש החברה ברחוב מצדה 7, בני ברק, בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש בטלפון: 03-6133371.

### 4. הרוב הנדרש:

4.1 הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההחלטות המוצעות בסעיפים 3.2 - 3.3 לעיל הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות של החברה הנוכחים באסיפה, שרשאים להצביע ושהצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

4.2 הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההחלטה המוצעת בסעיף 3.4 לעיל הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות של החברה הנוכחים באסיפה, שרשאים להצביע ושהצביעו בה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחויבים;

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



\* יצוין כי הדירקטוריון יהא רשאי לקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על סמך נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הוא לטובת החברה.

5. ההצבעה לעניין אישור כל אחת מההחלטות המוצעות בסעיפים 3.2 עד 3.4 הינה בכתב הצבעה זה לעיל. בחלק ב' של כתב הצבעה זה מוקצה מקום לסימון קיומה או היעדרה של זיקה או מאפיין אחר של בעל מניות כאמור, וכן לתיאור שלהם והבהרה שמי שלא סימן "כן" ולא תיאר כאמור - לא תבוא הצבעתו במניין.
6. לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורף לו אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית של מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים, או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה, ויש להמציאו למשרדי החברה (כמצוין להלן) לא יאוחר מ- 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.
7. בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
8. מען למסירת כתבי ההצבעה והודעות עמדה: משרדי החברה, ברחוב אילן רמון 5, נס ציונה ("משרדי החברה").
9. הודעות עמדה: המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה הינו עד 5 ימים לפני מועד האסיפה.
10. נוסח של כתב הצבעה והודעות עמדה, ככל שתהיינה, ניתן למצוא באתר ההפצה של הרשות לניירות ערך בכתובת: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ("אתר ההפצה") ובאתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: [www.tase.co.il](http://www.tase.co.il).
11. בעל המניות זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת, ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כמו כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
12. 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 הוא אינו מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום. הודעתו לעניין כתבי ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות העמדה.
13. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות במועד הקובע בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) 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, התשנ"ט-1999, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה, לעיין בכתבי ההצבעה, במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה.
14. לאחר פרסום כתב ההצבעה ייתכן שיהיו שינויים בסדר היום של האסיפה, לרבות הוספת נושא לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.
15. במידה והחברה תפרסם הודעה מתוקנת כאמור בתקנה 5 לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, הכוללת סדר יום מעודכן בשל הוספת נושא לסדר היום של האסיפה, החברה תמציא נוסח מתוקן של כתב הצבעה זה ביום פרסום ההודעה המתוקנת.

**בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי כל נושא שעל סדר היום בחלק השני של כתב הצבעה זה.**

## כתב הצבעה - חלק שני

שם החברה: פרקומט אינטרנשיונל בע"מ  
 מען החברה (למסירה ולמשלוח כתבי הצבעה): רחוב אילן רמון 5, נס ציונה  
 מס' החברה: 514259183  
 מועד האסיפה: יום שני, 9 באוקטובר 2023, בשעה 14:00  
 אסיפה נדחית: יום שלישי, 10 באוקטובר 2023, בשעה 14:00  
 סוג האסיפה: כללית שנתית  
 המועד הקובע: יום ראשון, 10 בספטמבר 2023

### פרטי בעל המניות

שם בעל המניות: \_\_\_\_\_  
 מס' זהות: \_\_\_\_\_  
 אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית-  
 מס' דרכון: \_\_\_\_\_  
 המדינה שבה הוצא: \_\_\_\_\_  
 בתוקף עד: \_\_\_\_\_  
 אם בעל המניות הוא תאגיד-  
 מס' תאגיד: \_\_\_\_\_  
 מדינת התאגדות: \_\_\_\_\_

### אופן ההצבעה:

מספר הנושא שעל סדר היום	הנושא שעל סדר היום	אופן ההצבעה <sup>5</sup>			האם הנך בעל עניין אישי באישור ההחלטה המוצעת? <sup>6</sup>	
		בעד	נגד	נמנע	לא	כן***
2	אישור מינויו מחדש של רואה החשבון המבקר של החברה - משרד PKF עמית חלפון - לשנת 2023, והסמכת דירקטוריון החברה לקבוע את שכרו.					
3	אישור מינויו מחדש של גיורא נוח לדירקטור בחברה עד לאסיפה השנתית הבאה.					
	אישור מינויו מחדש של אורן בטאט לדירקטור בחברה עד לאסיפה השנתית הבאה.					
	אישור מינויו מחדש של אייל חפץ לדירקטור בחברה עד לאסיפה השנתית הבאה.					
4	אישור מינויו מחדש של גיל הינדי לדירקטור בחברה עד לאסיפה השנתית הבאה.					
	אישור מינויו מחדש של אורי וינהבר לדירקטור בלתי תלוי בחברה עד לאסיפה השנתית הבאה, ולקבוע את גמולו בהתאם לסכומים הקבועים בתוספות השנייה והשלישית לתקנות הגמול.					
	אישור מדיניות התגמול המוצעת של החברה בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה, כמפורט בסעיף 4 לדוח הזימון.					

1 נא להקיף בעיגול את האפשרות המתאימה בכל אחד מהסעיפים.  
 2 כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך").  
 3 כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.  
 4 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.  
 5 אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.  
 6 בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.

\*\*\*פרט:

להלן פרטים בקשר להיותי בעל שליטה בחברה, לענייני האישי באישור ההחלטות המוצעות, לזיקה או למאפיין אחר שלי כבעל המניות, לפי העניין:

---

---

---

חתימה

תאריך

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות - כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות.  
לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה - כתב ההצבעה תקף רק בצירוף צילום תעודת הזהות/דרכון/תעודת התאגדות.

תאריך: 30/8/20

לכבוד

פרקומט אינטרנשיונל בע"מ

**הנדון: הצהרת מועמד לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית בהתאם להוראות חוק החברות,**

**התשנ"ט-1999**

אני החתום/מה מטה, ז"א (אב), נושאת ת.ז. שמספרה כסל 024261702, המועמד/ת לכהן כדירקטור/ית בפרקומט אינטרנשיונל בע"מ ("החברה"), מצהירה ומאשר/ת בזאת כדלקמן:

1. יש לי את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור/ית בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.

2. בשים לב לאמור בסעיף 1 לעיל, להלן פירוט כישורי האמורים:<sup>1</sup>

השכלה: מאור כחטון זלטיס אונברסיטה, א"ת, 1977-1980

ניסיון מקצועי: למנכ"ל חברה

3. **בחמש השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו:**

3.1 לא הורשעתי בפסק דין בערכאה ראשונה או אחרת ("פסק דין") באיזה מהעבירות 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, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך").

3.2 לא הורשעתי בפסק דין בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או בעבירות של ניצול מידע פנים.

3.3 לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת אשר אינה מנויה בסעיפים 3.1 ו-3.2 לעיל, ואשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי/ה לשמש כדירקטור/ית בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב (כהגדרתה להלן), למשך התקופה שקבע בית המשפט בהחלטתו כאמור.

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

4. אינני קטיג'נה, פסולת דין ולא הוכרזתי כפושטת רגל או כחייבת מוגבלת באמצעים (כמשמעו בחוק ההוצאה לפועל, התשכ"ז-1967).

<sup>1</sup> בפירוט השכלה - נא לציין את סוג התואר ושם המוסד האקדמי; בפירוט ניסיון מקצועי - לרבות כהונה כדירקטור.

5. ועדת האכיפה המנהלית, שמונתה לפי סעיף 52(לבא) לחוק ניירות ערך, לא הטילה עלי אמצעי אכיפה (כהגדרתו להלן) האוסר עלי לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב.

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

6. למיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדין בקשר למינויי או כהונתי כדירקטור/ית בחברה.

7. למועד הצהרתי זו, הנני אינני (נא מחק/י את המיותר) מחזיק/ה בניירות ערך של החברה ו/או של חברה בת ו/או של חברה קשורה של החברה.

להלן מצבת החזקותיי כאמור:

שיעור החזקה (דילול מלא)		שיעור החזקה		רדומות	כמות ניירות ערך	מספר ני"ע בבורסה	שם, סוג וסדרה של נייר הערך
הצבעה	הון	הצבעה	הון				
10.30	10.30	12.94	12.94	—	2,008,935	1187640	חניף יעלון סניף

8. הריני מתחייב/ת להודיע לחברה באם מי מהתנאים האמורים, בהצהרה זו לעיל, יחדל מלהתקיים, וזאת מיד לאחר שיוודע לי על כך והנני מודעת/ת לכך כי כהונתי כדירקטור/ית בחברה תפקע במועד מתן ההודעה כאמור.

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

  
שם מלא וחתימה

30/9/23  
תאריך

תאריך: 30/8/2023

לכבוד

פרקומט אינטרנשיונל בע"מ

**הנדון: הצהרת מועמד לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית בהתאם להוראות חוק החברות,**

**התשנ"ט-1999**

אני החתום/מה מטה, אלון בן צור, נושאת ת.ז. שמספרה 99412343, המועמד/ת לכהן כדירקטור/ית בפרקומט אינטרנשיונל בע"מ ("החברה"), מצהירה ומאשר/ת בזאת כדלקמן:

1. יש לי את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור/ית בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.

2. בשים לב לאמור בסעיף 1 לעיל, להלן פירוט כישורי האמורים<sup>1</sup>:

השכלה: תואר ראשון במנהל עסקים

ניסיון מקצועי: סמנכ"ל כספים לחברה

3. **בחמש השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו:**

3.1 לא הורשעתי בפסק דין בערכאה ראשונה או אחרת ("פסק דין") באיזה מהעבירות 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, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך").

3.2 לא הורשעתי בפסק דין בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או בעבירות של ניצול מידע פנים.

3.3 לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת אשר אינה מנויה בסעיפים 3.1 ו-3.2 לעיל, ואשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה איננה ראויה לשמש כדירקטור/ית בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב (כהגדרתה להלן), למשך התקופה שקבע בית המשפט בהחלטתו כאמור.

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

4. אינני קטיג'נה, פסולת דין ולא הוכרזתי כפושטת רגל או כחייבת מוגבלת באמצעים (כמשמעו בחוק ההוצאה לפועל, התשכ"ז-1967).

<sup>1</sup> בפירוט השכלה - נא לציין את סוג התואר ושם המוסד האקדמי; בפירוט ניסיון מקצועי - לרבות כהונה כדירקטור.

5. ועדת האכיפה המנהלית, שמונתה לפי סעיף 52(לבא) לחוק ניירות ערך, לא הטילה עלי אמצעי אכיפה (כהגדרתו להלן) האוסר עלי לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב.

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

6. למיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדין בקשר למינויי או כהונתי כדירקטור/ית בחברה.

7. למועד הצהרתי זו, הנני / אינני (נא מחקי את המיותר) מחזיק/ה בניירות ערך של החברה ו/או של חברה בת ו/או של חברה קשורה של החברה.

להלן מצבת החזקותי כאמור:

שיעור החזקה (דילול מלא)		שיעור החזקה		רדומות	כמות ניירות ערך	מספר ני"ע בבורסה	שם, סוג וסדרה של נייר הערך
הצבעה	הון	הצבעה	הון				
							צוקא
10.30	10.30	12.94	12.94		2,008,935	1187640	צוקא/נס

8. הריני מתחייב/ת להודיע לחברה באם מי מהתנאים האמורים, בהצהרה זו לעיל, יחדל מלהתקיים, וזאת מיד לאחר שיוודע לי על כך והנני מודעת/ת לכך כי כהונתי כדירקטור/ית בחברה תפקע במועד מתן ההודעה כאמור.

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



שם מלא וחתימה



תאריך

תאריך: 30/8/23

לכבוד

פרקומט אינטרנשיונל בע"מ

**הנדון: הצהרת מועמד לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית בהתאם להוראות חוק החברות,**

**התשנ"ט-1999**

אני החתום/מה מטה, סו"ת חרף, נושא/ת ת.ז. שמספרה 032309775, המועמד/ת לכהן כדירקטור/ית בפרקומט אינטרנשיונל בע"מ ("החברה"), מצהיר/ה ומאשר/ת בזאת כדלקמן:

1. יש לי את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור/ית בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.

2. בשים לב לאמור בסעיף 1 לעיל, להלן פירוט כישורי האמורים:<sup>1</sup>

השכלה: מגדום סלקולוגיקה מאוניברסיטת תל אביב

ניסיון מקצועי: סגנית מנהל ומנהל

3. **בחמש השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו:**

3.1 לא הורשעתי בפסק דין בערכאה ראשונה או אחרת ("פסק דין") באיזה מהעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420, ו-422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 352, 52, 53 (א) ו-54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך").

3.2 לא הורשעתי בפסק דין בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או בעבירות של ניצול מידע פנים.

3.3 לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת אשר אינה מנויה בסעיפים 3.1 ו-3.2 לעיל, ואשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי/ה לשמש כדירקטור/ית בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב (כהגדרתה להלן), למשך התקופה שקבע בית המשפט בהחלטתו כאמור.

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

4. אינני קטיג'נה, פסולת דין ולא הוכרזתי כפושטת רגל או כחייבת מוגבלת באמצעים (כמשמעו בחוק ההוצאה לפועל, התשכ"ז-1967).

<sup>1</sup> בפירוט השכלה - נא לציין את סוג התואר ושם המוסד האקדמי; בפירוט ניסיון מקצועי - לרבות כהונה כדירקטור.



5. ועדת האכיפה המנהלית, שמונתה לפי סעיף 52(לבא) לחוק ניירות ערך, לא הטילה עלי אמצעי אכיפה (כהגדרתו להלן) האוסר עלי לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב.

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

6. למיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדין בקשר למינויי או כהונתי כדירקטור/ית בחברה.

7. למועד הצהרתי זו, הנני / אינני (נא מחקי את המיותר) מחזיק/ה בניירות ערך של החברה ו/או של חברה בת ו/או של חברה קשורה של החברה.

להלן מצבת החזקותי כאמור:

שיעור החזקה (דילול מלא)		שיעור החזקה		רדומות	כמות ניירות ערך	מספר ני"ע בבורסה	שם, סוג וסדרה של נייר הערך
הצבעה	הון	הצבעה	הון				
10.30	10.30	12.94	12.94	—	208,935	1187640	מניה יזרעל סריק מ

8. הריני מתחייב/ת להודיע לחברה באם מי מהתנאים האמורים, בהצהרה זו לעיל, יחדל מלהתקיים, וזאת מיד לאחר שיוודע לי על כך והנני מודעת/ת לכך כי כהונתי כדירקטור/ית בחברה תפקע במועד מתן ההודעה כאמור.

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



שם מלא וחתימה

30/8/23

תאריך

**הנדון: הצהרת מועמד לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית בהתאם להוראות חוק החברות,**

**התשנ"ט-1999**

אני החתום/מה מטה, גיל הינדי, נושא/ת ת.ז. שמספרה 024660490, המועמד/ת לכהן כדירקטור/ית בפרקומט אינטרנשיונל בע"מ ("החברה"), מצהיר/ה ומאשר/ת בזאת כדלקמן:

1. יש לי את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור/ית בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
2. בשים לב לאמור בסעיף 1 לעיל, להלן פירוט כישורי האמורים:<sup>1</sup>

השכלה:

BA במנהל עסקים, המכללה למנהל

ניסיון מקצועי:

סמנכ"ל מערכות מידע בחברת פרקומט

3. **בחמש השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו:**

- 3.1 לא הורשעתי בפסק דין בערכאה ראשונה או אחרת ("פסק דין") באיזה מהעבירות 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, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך").
  - 3.2 לא הורשעתי בפסק דין בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או בעבירות של ניצול מידע פנים.
  - 3.3 לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת אשר אינה מנויה בסעיפים 3.1 ו-3.2 לעיל, ואשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי/ה לשמש כדירקטור/ית בחברה ציבורית/ או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב (כהגדרתה להלן), למשך התקופה שקבע בית המשפט בהחלטתו כאמור.
- "חברת אגרות חוב" - חברה שאגרות חוב שלה רשומות למסחר בבורסה או שהוצעו לציבור על-פי תשקיף כמשמעותו בחוק ניירות ערך, או שהוצעו לציבור מחוץ לישראל על-פי מסמך הצעה לציבור הנדרש לפי הדין מחוץ לישראל, ומוחזקות בידי הציבור.
4. אינני קטין/נה, פסול/ת דין ולא הוכרזתי כפושט/ת רגל או כחייב/ת מוגבל/ת באמצעים (כמשמעו בחוק ההוצאה לפועל, התשכ"ז-1967).

<sup>1</sup> בפירוט השכלה - נא לציין את סוג התואר ושם המוסד האקדמי; בפירוט ניסיון מקצועי - לרבות כהונה כדירקטור.

5. ועדת האכיפה המנהלית, שמונתה לפי סעיף 52(א) לחוק ניירות ערך, לא הטילה עלי אמצעי אכיפה (כהגדרתו להלן) האוסר עלי לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב.

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

6. למיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדיון בקשר למינוי או כהונתי כדירקטור/ית בחברה.

7. למועד הצהרתי זו, הנני / אינני (נא מחקי את המיותר) מחזיק/ה בניירות ערך של החברה ו/או של חברה בת ו/או של חברה קשורה של החברה.

להלן מצבת החזקותיי כאמור:

שיעור החזקה (דילול מלא)		שיעור החזקה		רדומות	כמות ניירות ערך	מספר ני"ע בבורסה	שם, סוג וסדרה של נייר הערך
הצבעה	הון	הצבעה	הון				
10.30	10.30	12.94	12.94	----	2,008,935	1187640	פרקמ

8. הריני מתחייב/ת להודיע לחברה באם מי מהתנאים האמורים, בהצהרה זו לעיל, יחדל מלהתקיים, וזאת מיד לאחר שיוודע לי על כך והנני מודע/ת לכך כי כהונתי כדירקטור/ית בחברה תפקע במועד מתן ההודעה כאמור.

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

שם מלא וחתימה

30/8/2023

תאריך

**הצהרת מועמד לכהן כדירקטור/ית חיצוני/ת בחברה ציבורית בהתאם להוראות חוק החברות,**  
**התשנ"ט-1999 ("חוק החברות")**

עבור: פרקומט אינטרנשיונל בע"מ

אני החתום/מה מטה, אורי וינהבר, נושא/ת ת.ז. שמספרה 022283477, המועמד/ת לכהן כדירקטור/ית חיצוני/ת בפרקומט אינטרנשיונל בע"מ ("**החברה**"), מצהיר/ה ומאשר/ת בזאת כדלקמן:

1. הנני עורך/כת תצהיר זה בקשר עם מינויי כדירקטור/ית חיצוני/ת בחברה.
2. הנני תושב/ת ישראל וכשירה להתמנות ולכהן כדירקטור/ית.
3. יש לי את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור/ית בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, כמתחייב בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("**חוק החברות**") והתקנות שמכוחו.
4. בשים לב לאמור בסעיף 3 לעיל, להלן פירוט כישורי האמורים:  
השכלה (נא לציין את סוג התואר ואת שם המוסד האקדמי):  
דוקטורט, מדע טכנולוגיה וחברה, אוניברסיטת בר-אילן

ניסיון מקצועי (לרבות כהונה כדירקטור/ית):

מנכ"ל החממה הטכנולוגית דהטיים, מנכ"ל החממה הטכנולוגית לאב-וואן, מנכ"ל חברת וירטואלסלף  
דירקטור במספר רב של חברות מטעם דהטיים ומטעם לאב-וואן, חבר וועדת השקעות בקרן אייביאיי טק, ועוד

5. **בחמש השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו:**

- 5.1 לא הורשעתי בפסק דין בערכאה ראשונה או אחרת ("**פסק דין**") באיזה מהעבירות 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, התשכ"ח-1968 ("**חוק ניירות ערך**").
  - 5.2 לא הורשעתי בפסק דין בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או בעבירות של ניצול מידע פנים.
  - 5.3 לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת אשר אינה מנויה בסעיפים 5.1 ו-5.2 לעיל, ואשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב (כהגדרתה להלן), למשך התקופה שקבע בית המשפט בהחלטתו כאמור.
- "**חברת איגרות חוב**" - חברה שאיגרות חוב שלה רשומות למסחר בבורסה או שהוצעו לציבור על-פי תשקיף כמשמעותו בחוק ניירות ערך, או שהוצעו לציבור מחוץ לישראל על-פי מסמך הצעה לציבור הנדרש לפי הדין מחוץ לישראל, ומוחזקות בידי הציבור.
6. אינני קטין/נה, פסול/ת דין ולא הוכרזתי כפושט/ת רגל ו/או כחייב/ת מוגבל/ת באמצעים (כמשמעו בחוק ההוצאה לפועל, התשכ"ז-1967).



15. החברה העבירה לי את כל הפרטים בנושא שכר הדירקטורים החיצוניים הנוהג בחברה ואני מסכים/מה לכך.
16. למיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדין בקשר למינוי ו/או כהונתי כדירקטור/ית חיצוני/ת בחברה.
17. הריני מתחייב/ת להודיע לחברה באם מי מהתנאים האמורים, בהצהרה זו לעיל, יחדל מלהתקיים, וזאת מיד לאחר שייוודע לי על כך והנני מודע/ת לכך כי כהונתי כדירקטור/ית חיצוני/ת בחברה תפקע במועד מתן ההודעה כאמור.
18. ידוע לי כי החברה הסתמכה על האמור בהצהרתי זו בעת אישור כהונתי בחברה וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה, תהיה פתוחה לעיונו של כל אדם ותדווח על-ידי החברה בהתאם להוראות כל דין.

  
ד"ר אורי וינהבר  
שם וחותימה

30.08.2023

תאריך