

# וואן טכנולוגיות תוכנה בע"מ

## ("החברה")

16 בנובמבר, 2025

|                       |                                  |
|-----------------------|----------------------------------|
| לכבוד                 | לכבוד                            |
| רשות ניירות ערך       | הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ |
| <u>באמצעות המגנ"א</u> | <u>באמצעות המגנ"א</u>            |

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

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדיווח"), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות ההצבעה"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא על סדר היום), התש"ס-2000 ולתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, מתכבדת החברה להודיע על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה" או "האסיפה הכללית"), שעל סדר יומה הנושאים המפורטים בדוח זה להלן. האסיפה תתקיים ביום ב', 22 בדצמבר, 2025, בשעה 11:00, במשרדי החברה ברחוב יגיע כפיים 17, פתח תקווה, הכל כמפורט בדוח זה להלן ("האסיפה"). אם לא ימצא מנין חוקי, כעבור חצי שעה מן המועד הנקבע לאסיפה, תידחה האסיפה בשבוע אחד, ליום ב', 29 בדצמבר 2025, ותיערך באותה השעה ובאותו המקום ("האסיפה הנדחית").

### 1. פירוט הנושאים שעל סדר היום וההחלטות המוצעות

#### 1.1 מינוי איריס שפירא ילון כדירקטורית חיצונית חדשה בחברה

ההחלטה המוצעת – לאור פקיעת כהונתו של הדירקטור החיצוני המכהן בדירקטוריון החברה (בתום 9 שנות כהונה), מר רונן הראל ביום 5 בפברואר 2026, מוצע לאשר את מינויה של גב' איריס שפירא ילון לתקופת כהונה בת שלוש (3) שנים, החל מיום 6 בפברואר 2026.

גב' שפירא ילון מסרה לחברה הצהרה כנדרש לפי סעיפים 224ב ו-241 לחוק החברות, לפיה מתקיימים בה התנאים הנדרשים למינויה כדירקטורית חיצונית, בצירוף פרטים כנדרש בהתאם לתקנה 26 לתקנות הדיווח, וכן הצהרה לעניין מומחיותה החשבונאית והפיננסית. ההצהרות כאמור מצ"ב לזימון זה כנספח 1.1.

יצוין כי טרם זימון האסיפה, אישר דירקטוריון החברה את סיווגה של גב' שפירא ילון כדירקטורית בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית בהתאם לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005 ("תקנות הכשירות"), בין היתר בהתבסס על הצהרתה בדבר היותה בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית וכן בהתחשב בהשכלתה, בניסיונה וכישוריה.

בכפוף לאישורה של גב' שפירא ילון, ישולם לה גמול השתתפות וגמול שנתי בסכום הנמוך מהסכום המרבי בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני) התש"ס-2000, לפי הדרגה שבה תסווג החברה, מעת לעת, והיא תהיה זכאית לכתב שיפוי ולביטוח דירקטורים כמקובל בחברה. בכפוף למינוי תכהן גב' שפירא ילון בוועדת הביקורת של דירקטוריון החברה, אשר מתפקדת גם כוועדת התגמול וכוועדה לבחינת הדוחות הכספיים של דירקטוריון החברה.

#### 1.2 הארכת כהונתה של לימור בלדב כדירקטורית חיצונית בחברה

ההחלטה המוצעת – ביום 19 בינואר 2026 תפקע כהונתה של הגב' לימור בלדב כדירקטורית חיצונית בחברה, מוצע לאשר את הארכת כהונתה של הגב' לימור בלדב בשלוש (3) שנים נוספות וזאת החל מיום 20 בינואר 2026.<sup>1</sup> הגב' בלדב סווגה על ידי החברה כבעלת כשירות מקצועית בהתאם לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005.

<sup>1</sup> הגב' לימור בלדב מונתה לראשונה כדירקטורית חיצונית בחברה ביום 19 בינואר 2020.

יצוין כי בכפוף לאישורה של גב' בלדב כאמור, ישולם לה גמול השתתפות וגמול שנתי בסכום הנמוך מהסכום המרבי בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני) התש"ס-2000, לפי הדרגה שבה תסווג החברה מעת לעת, והיא תהיה זכאית לכתב שיפוי ולביטוח דירקטורים כמקובל בחברה.

בכפוף לאישור מינויה, הגב' בלדב תמשיך לכהן בחברה בוועדת הביקורת של דירקטוריון החברה, אשר מתפקדת גם כוועדת התגמול וכוועדה לבחינת הדוחות הכספיים של דירקטוריון החברה.

גב' בלדב מסרה לחברה הצהרה כנדרש לפי סעיפים 224 ו-241 לחוק החברות, לפיה מתקיימים בה התנאים הנדרשים למינויה כדירקטורית חיצונית, בצירוף פרטים כנדרש בהתאם לתקנה 26 לתקנות הדיווח, וכן הצהרה לעניין היותה בעלת כשירות מקצועית. ההצהרות כאמור מצ"ב לזימון זה **כנספח 1.2**.

בהתאם לתקנה 36ב(א)(10) לתקנות הדיווח, הפרטים אודות הדירקטורית המוצעת למינוי מחדש לכהונה כדירקטורית בחברה, מפורטים בתקנה 26 בחלק ד' לדוח השנתי של החברה לשנת 2024, ונכללים בזאת על דרך ההפניה. להלן עדכון לפרטים האמורים:

| שם הדירקטור     | עדכון בפרטי הדירקטור ביחס לפרטים שניתנו בחלק ד' לדוח התקופתי                                                  |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| הגב' לימור בלדב | חדלה לכהן כדח"צ בחברת קבוצת חגי' ייזום נדל"ן בע"מ<br>החלה לכהן כדח"צ בחברת קבוצת גבאי-בנייה ייזום נדל"ן בע"מ. |

### 1.3. אישור חידוש תוקפה של מדיניות התגמול של החברה

**ההחלטה המוצעת** – לאשר לחדש את תוקפה של מדיניות התגמול של החברה המצורפת **כנספח 1.3** לזימון זה, ואשר הינה זהה<sup>2</sup> למדיניות התגמול הקיימת של החברה, כפי שאושרה על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 26 במרץ 2023 ("מדיניות התגמול הקודמת"),<sup>3</sup> בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות וזאת בהמשך לאישור דירקטוריון החברה, לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול ("מדיניות התגמול המוצעת").

ככל שמדיניות התגמול המוצעת תאושר על ידי אסיפת בעלי המניות, תהא המדיניות כאמור בתוקף לתקופה של שלוש (3) שנים שתחילתה ביום 27 במרץ 2026.<sup>4</sup>

## 2. פרטים בקשר למדיניות התגמול

- 2.1. לקראת מועד סיום תוקפה של מדיניות התגמול הקודמת פעלה החברה לאימוצה של מדיניות תגמול מעודכנת. ביום 10 בנובמבר 2025 ובהתאם להחלטתה מיום 12 בנובמבר 2025 החליטה ועדת התגמול להמליץ לדירקטוריון החברה לאשר את הארכת מדיניות התגמול הנוכחית של החברה.
- 2.2. ביום 13 בנובמבר, 2023 אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת המלצות ועדת התגמול של החברה ובכפוף לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, את נוסח מדיניות התגמול המוצעת.
- 2.3. מדיניות התגמול הקודמת הוכיחה את עצמה כמתאימה לחברה.
- 2.4. כמו כן, מדיניות התגמול המוצעת לא תחול על הסכם שירותי הניהול (ככל שיהיה בתוקף), בין החברה לבין מיחשוב ישיר, בעלת השליטה בחברה, מכוחו מעניקה מיחשוב ישיר לחברה, בין היתר, שירותי מנכ"ל באמצעות

<sup>2</sup> למעט: (1) עדכון תקרת הרכיב הקבוע בתגמול נושאי המשרה מ-120,000 ₪ ל-130,000 ₪ וזאת בהתאם להוראות סעיף 9.2.2 למדיניות הקודמת, אשר קבע כי תקרת השכר תהא צמודה למדד המחירים לצרכן ממועד כניסתה לתוקף של המדיניות הקודמת ו-(2) היחס בין עלות השכר לנושא משרה לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה.

<sup>3</sup> לפרטים נוספים ראו דוח זימון אסיפה כללית של החברה מיום 16 בפברואר 2023, ודוח משלים מיום 16 במרץ 2023 (מסי' אסמכתאות: 018327-01-2023 ו-028038-01-2023, בהתאמה)

<sup>4</sup> יצוין כי דירקטוריון החברה, רשאי לקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה

מר עדי אייל. הסכם הניהול יהיה טעון אישור אחת לשלוש שנים, וזאת בהתאם להוראות סעיף 275 לחוק החברות ("הסכם הניהול")<sup>5</sup>.

## 2.5. אופן יישומה של מדיניות התגמול הקודמת<sup>6</sup>

להלן פירוט היחס בין התקרות שנקבעו במדיניות התגמול הקודמת לבין התגמולים ששולמו בפועל ליו"ר דירקטוריון החברה, בחלוקה לפי רכיבי התגמול הרלוונטיים:

| היחס בין תקרת הרכיב לתגמול ששולם בפועל |      |      | רכיב       |
|----------------------------------------|------|------|------------|
| 2025                                   | 2024 | 2023 |            |
| 100%                                   | 100% | 100% | רכיב קבוע  |
| 70%                                    | 70%  | 70%  | מענק שנתי  |
| אין                                    |      |      | תגמול הוני |

יוער כי החל מיום 1.1.2019 מוענקים לחברה שירותי מנכ"ל באמצעות מר עדי אייל, זאת מכוח הסכם הניהול, כהגדרתו בסעיף 2.4 לעיל.

2.6. חברי ועדת התגמול שהשתתפו בדיוני הוועדה לגיבוש מדיניות התגמול המוצעת וההמלצה לדירקטוריון החברה, הינם: רוני הראל (דח"צ), לימור בלבד (דח"צ) ויעקב נימקובסקי (דב"ת).

2.7. במסגרת הישיבה האמורה מיום 10 בנובמבר 2025 והחלטתה מיום 12 בנובמבר 2025 הובאו בפני ועדת התגמול נתונים אשר נאספו על ידי הנהלת החברה, וביניהם בין היתר:

א. כי המדיניות המוצעת זהה במהותה למדיניות התגמול הקודמת של החברה למעט עדכון תקרת הרכיב הקבוע בתגמול נושאי המשרה מ- 120,000 ₪ ל-130,000 ₪ וזאת בהתאם להוראות סעיף 9.2.2 למדיניות הקודמת, אשר קבע כי תקרת השכר תהא צמודה למדד המחירים לצרכן ממועד כניסתה לתוקף של המדיניות הקודמת קרי, הצמדה למדד המחירים צרכן מיום 15 במרץ 2023 עד ליום 15 בנובמבר 2025, לפיה תקרת הרכיב הקבוע העדכנית בהתאם למדיניות התגמול הקודמת עומדת נכון למועד פרסום זימון אסיפה זה על 130,510 ₪.

ב. נתונים השוואתיים שנאספו על ידי הנהלת החברה בדבר נתונים השוואתיים ביחס לתנאי התגמול שנקבעו במדיניות התגמול של חברות בתחום פעילותה של החברה;

ג. היחס בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים בתנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה על פי המדיניות המוצעת;

ד. היחס בין תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה לשכר של שאר עובדי החברה, כולל היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדי החברה, כמפורט להלן:<sup>7</sup>

■ היחס בין עלות השכר הממוצעת של נושאי המשרה בחברה (כהגדרתם במדיניות התגמול המוצעת) לבין עלות השכר הממוצעת של כלל עובדי החברה הינו: 8.89.

■ היחס בין עלות השכר החציונית של נושאי המשרה בחברה (כהגדרתם במדיניות התגמול המוצעת) לבין עלות השכר החציונית של כלל עובדי החברה הינו: 11.45.

2.8. ביום 13 בנובמבר, 2025 לאחר שדירקטוריון החברה דן במדיניות התגמול המוצעת בהתבסס על המלצותיה של ועדת התגמול ובהתייחס לכלל הנושאים אשר חובה להתייחס אליהם במסגרת מדיניות התגמול בהתאם להוראות התוספת הראשונה א' לחוק החברות כאשר מונחים בפניו, בין היתר, החומרים המפורטים בסעיפים 2.7(א) - 2.7(ד) לעיל, אישר דירקטוריון החברה את מדיניות התגמול המוצעת.

<sup>5</sup> לפרטים נוספים בדבר הסכם הניהול ראו דוח מידי מיום 17 בדצמבר 2024 (מס' אסמכתא 625019-01-2024).

<sup>6</sup> יוער כי מדיניות התגמול המוצעת אינה חלה על מנכ"ל החברה.

<sup>7</sup> יצוין כי הנתונים בדבר השכר החציוני והממוצע של עובדי החברה כאמור לעיל, חושבו ללא עובדים שאינם מועסקים בישראל. נתוני השכר הינם על פי נתוני עלות השכר הנכונים לחודש אוקטובר 2025 כולל מענקים אשר נושאי המשרה עשויים לקבל בעבור שנת 2025 (אשר חושבו בהתאם לזכאות למענקים).

2.9. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בדיון לאישור מדיניות התגמול המוצעת הינם: ניצן ספיר, עדי אייל, יצחק בדר, רוני הראל, לימור בלדב ויעקב נימקובסקי.

2.10. כל הדירקטורים של החברה הינם בעלי עניין אישי בקשר עם אימוץ מדיניות התגמול המוצעת, הכוללת הוראות בעניין שיפוי, פטור וביטוח.

2.11. להלן הנימוקים והשיקולים של ועדת התגמול והדירקטוריון להמלצה לאשר את מדיניות התגמול המוצעת:

א. מדיניות התגמול מסייעת בקידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה וראייתה לטווח הארוך ומאפשרת להנהלת החברה מתחם שיקול דעת סביר לצורך קביעה בעתיד של תנאי התגמול של נושאי משרה בחברה וגמישות מסוימת לטיפול בנסיבות מיוחדות ככל שיהיו.

ב. מדיניות התגמול יוצרת זיקה בין יעדי החברה לבין התגמול המשולם לנושאי המשרה וכן יוצרת מערך תמריצים ראוי לנושאי המשרה, בהתחשב, בין היתר, בגודל החברה, מאפייני פעילותה העסקית, מדיניות ניהול הסיכונים של החברה וביעדים שהחברה שואפת להשיג מעת לעת. בכך למעשה מעניקה מדיניות התגמול לנושאי המשרה מוטיבציה להשיא את התוצאות העסקיות של החברה, ולהתמקד ביעדים שהדירקטוריון קבע.

ג. מדיניות התגמול תאפשר לחברה לגייס ולשמר מנהלים בכירים בעלי יכולת להוביל את החברה להצלחה עסקית ארוכת טווח, להשגת מטרות החברה ולהתמודדות עם האתגרים העומדים בפניה.

ד. מדיניות התגמול יוצרת איזון ראוי בין מרכיבי התגמול השונים - מרכיבים קבועים מול משתנים תוך התייחסות לטווח הקצר והארוך, ותגמול במזומן למול תגמול הוני ותנאים נלווים. בהקשר זה נתנו ועדת התגמול והדירקטוריון את דעתם ביחס לכל אחד מרכיבי התגמול המופיעים במדיניות התגמול כדלקמן:

- רכיב קבוע - שכר הבסיס משקף את התגמול ההולם והראוי עבור ביצוע דרישות התפקיד השוטפות של נושאי המשרה עליהם חלה המדיניות ועבור הזמן אותו הם משקיעים לצורך ביצוע המוטל עליהם במסגרת תפקידם בהינתן תחומי האחריות והסמכות של כל אחד מנושאי המשרה במסגרת תפקידו.

- מענק שנתי - ביחס למענק השנתי של נושאי המשרה עליהם חלה מדיניות תגמול, ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה כי התמהיל שנקבע בין רכיבים כמותיים לבין רכיבים שבשיקול דעת הינו הולם, ומאפשר את הגמישות הנדרשת לקביעת תוכנית יעדים התואמת את מטרות החברה אשר יהיה בה בכדי להשיא את ביצועי נושאי המשרה.

- תגמול הוני - התגמול ההוני, בתנאי כפי שנקבעו במדיניות, יוצר זהות אינטרסים לטווח ארוך בין נושאי המשרה לבעלי המניות, מהווה תמריץ אשר שוויו הכלכלי כרוך גם בביצועי החברה לאורך זמן, ומכיל אלמנטים של שימור לטווח הארוך.

ה. מדיניות התגמול המוצעת משקפת מדיניות תגמול ראויה, מאוזנת וסבירה, התואמת את מבנה פעילות החברה ואת המקובל בשוק. המדיניות המוצעת זהה בעיקרה למדיניות התגמול הקודמת, למעט עדכון הנוגע לרכיב השכר הקבוע של נושאי המשרה, ואשר נובע מהצמדת רכיב זה למדד המחירים לצרכן, בהתאם להוראות מדיניות התגמול הקודמת של החברה, שקבעה כי תקרת השכר תהא צמודה למדד המחירים לצרכן ממועד כניסתה לתוקף של מדיניות כאמור.

ו. מדיניות התגמול המוצעת נבחנה אל מול מדיניות תגמול של חברות ציבוריות אחרות הפועלות בתחומים דומים לתחום פעילות החברה, בהתבסס על סיכום נתונים השוואתיים שנערך על ידי החברה.

ז. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את הנתונים לגבי תנאי ההעסקה של נושאי המשרה על פי מדיניות התגמול המוצעת לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחצינית של יתר עובדי החברה (כולל עובדי קבלן) ומצאה כי אין בפערים הקיימים בין תנאי ההעסקה של העובדים לבין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לפי מדיניות התגמול המוצעת כדי לפגוע במערך יחסי העבודה בחברה, וזאת בין היתר בהתחשב בתחומי הפעילות של החברה ובשל ההבדל בין התפקידים, הסמכויות והיקף האחריות של נושאי המשרה לעומת כלל עובדי החברה.

ח. תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה (למעט מנכ"ל החברה) במועד זה הינם בהלימה עם עקרונות מדיניות התגמול המוצעת.

| שם                     | שיעור החזקות בהון המניות המונפק | שיעור החזקות בזכויות ההצבעה בחברה | פירוט                                                        |
|------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| קבוצת מיחשוב ישיר בע"מ | 35.85%                          | 35.85%                            | בעלת השליטה אינה צד להסכמי הצבעה הנוגעים לזכויות ההצבעה שלה. |

### 3. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות שעל סדר היום

לצורך אישור ההחלטות שבסעיפים 1.1-1.2 לעיל נדרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמצביעים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור המינוי למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעל השליטה, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (ב) סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה. לצורך אישור ההחלטה שבסעיף 1.3 לעיל נדרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמצביעים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (ב) סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

4. **המועד הקובע** המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפה, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות ההצבעה הינו סוף יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("בורסה") שיחול ביום א', 23 בנובמבר 2025 ("המועד הקובע"). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

### 5. המניין החוקי

המניין החוקי לפתיחת הדיון באסיפה הכללית יתהווה בשעה שיהיו נוכחים שני (2) בעלי מניות הנוכחים בעצמם או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה או באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני, והמחזיקים או המייצגים לפחות עשרים וחמישה (25%) אחוזים מזכויות ההצבעה בחברה. אם כעבור מחצית השעה מהמועד שנקבע לאסיפה לא ימצא המניין החוקי, תדחה האסיפה בשבוע ימים, ליום ב', 29 בדצמבר 2025, לאותה שעה ולאותו מקום או ליום ושעה אחרים כפי שיקבע הדירקטוריון. מניין חוקי באסיפה הנדחית יהיה כל מספר משתתפים שהוא (כולל נוכחות באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה או באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני).

### 6. הצבעה באסיפה

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, באמצעות שלוח להצבעה, באמצעות כתב הצבעה ("כתב ההצבעה") או באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני כמפורט להלן.

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניה של זכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם על שם החברה לרישומים ("בעל מניות לא רשום"), המעוניין להצביע באסיפה הכללית, ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, כנדרש לפי התקנות האמורות.

תאגיד יצביע באמצעות נציגיו שימונו על ידי מסמך שייחתם כדין על ידי התאגיד ("כתב המינוי"). מינויו של שלוח להצבעה יהיה בכתב בחתימת הממנה ("ייפוי כוח").

כתב המינוי וייפוי כוח או העתק מאושר על ידי עורך דין יופקדו במשרדי החברה באופן שהם יגיעו למשרדי החברה לא יאוחר מארבעים ושמונה (48) שעות לפני מועד האסיפה או מועד האסיפה הנדחית.

בנוסף, בעל מניה לא רשום זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק 2' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("מערכת ההצבעה האלקטרונית", "כתב הצבעה אלקטרוני" ו- "חוק ניירות ערך", בהתאמה).

#### 7. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

כאמור לעיל, כל בעל מניות של החברה במועד הקובע, בין אם המניות רשומות על שמו ובין אם הוא מחזיק בהן באמצעות חבר בורסה, רשאי להשתתף באסיפה באמצעות כתב הצבעה. נוסח כתב ההצבעה והודעות עמדה בגין האסיפה האמורה ניתן למצוא באתר ההפצה של המגנ"א בכתובת האינטרנט ("אתר ההפצה"): [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ובאתר הבורסה בכתובת [www.maya.tase.co.il](http://www.maya.tase.co.il).

בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה, ללא תמורה. חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה של המגנ"א, הרשום לעיל.

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 המשלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובלבד שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורף לו: (א) אישור בעלות או (ב) אם בעל המניות רשום בספרי החברה - צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות. את כתב ההצבעה יש להמציא למשרדי החברה, על פי הכתובת לעיל, באופן שכתב ההצבעה יגיע למשרדי החברה לא יאוחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

#### 8. הודעות עמדה

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד קיום האסיפה. החברה רשאית להמציא הודעת עמדה שתכלול את תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה של בעלי המניות, כאמור בסעיף 88(ג) לחוק החברות, עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

#### 9. הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית

כאמור לעיל, בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר החל ממועד קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("מועד נעילת המערכת"), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר 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.

בעל מניות שאינו רשום יהיה רשאי לשלוח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד מועד נעילת המערכת (כאמור בסעיף זה לעיל). מבלי לגרוע מהאמור לעיל, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך, שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית - דינו כדין אישור בעלות במניה לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

#### 10. נציג החברה לעניין הטיפול בדוח העסקה

נציג החברה לטיפול בדוח מיידי זה הינו מר אורי אנוך, סמנכ"ל כספים, לפי פרטי ההתקשרות בסעיף 12 להלן.

## **11. שינויים בסדר היום**

לאחר פרסום דוח מיידי 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 הכללית 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.

## **12. עיון במסמכים**

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעת באתר האינטרנט של הרשות ([www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il)) והבורסה ([maya.tase.co.il](http://maya.tase.co.il)), וכן במשרדה הרשום של החברה יגיע כפיים 17, פתח תקווה, בימים א'-ה' בין השעות 09:00-17:00 ולאחר תיאום מראש, וזאת עד למועד כינוס האסיפה הכללית כמפורט לעיל. טלפון: 03-9767800 פקס: 03-9767801.

**בכבוד רב,**

**וואן טכנולוגיות תוכנה בע"מ**  
באמצעות: אורי אנוך, סמנכ"ל כספים





