

POLITIQUE DE RÉCUPÉRATION

1. Objectif

L'objectif de cette politique de récupération (cette "**Politique**") est de permettre à Bitfarms Ltd. (la "**Société**") de récupérer les rémunérations attribuées par erreur aux membres de la direction couverts dans l'éventualité où la société serait tenue de procéder à un retraitement comptable. Cette **Politique** est conçue pour se conformer à la section 954 du Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act de 2010, telle que codifiée dans la section 10D du Securities Exchange Act de 1934, tel que modifié (le "**Exchange Act**"), la règle 10D-1 promulguée en vertu de l'Exchange Act ("**Règle 10D-1**"), et la règle de cotation 5608 des règles de gouvernance d'entreprise du Nasdaq Stock Market ("**Nasdaq**") (les "**Normes de Cotation**"), et doit être interprétée comme étant cohérente avec ces dispositions. Sauf définition contraire dans la présente **Politique**, les termes commençant par une majuscule ont la signification qui leur est attribuée à la **Section 2**.

2. Définitions

Dans le cadre de la présente **Politique**, les termes suivants ont la signification indiquée ci-dessous:

- a. On entend par "retraitement comptable" un retraitement comptable des états financiers de la société en raison d'un manquement important de la société à une obligation d'information financière prévue par les lois sur les valeurs mobilières, y compris tout retraitement comptable nécessaire pour corriger une erreur dans des états financiers précédemment publiés qui (i) est importante pour les états financiers précédemment publiés (c'est-à-dire, un retraitement « Big R ») ou (ii) qui n'est pas significative par rapport aux états financiers précédemment publiés mais qui donnerait lieu à une inexactitude significative si l'erreur était corrigée au cours de la période actuelle ou si elle n'était pas corrigée au cours de la période actuelle (c'est-à-dire un retraitement « Little R »).
- b. On entend par "date de redressement comptable" la première des deux dates suivantes : (i) la date à laquelle le conseil d'administration, un comité du conseil d'administration ou l'un ou les dirigeants de la société autorisés à prendre cette mesure si l'action du conseil d'administration n'est pas requise, conclut, ou aurait raisonnablement dû conclure, que la société est tenue de procéder à un redressement comptable et (ii) la date à laquelle un tribunal, une autorité de réglementation ou un autre organisme légalement autorisé ordonne à la société de procéder à un redressement comptable.
- c. "Période applicable" signifie, en ce qui concerne tout retraitement comptable, les trois exercices terminés précédant immédiatement la date de retraitement comptable, ainsi que toute période de transition (résultant d'un changement de l'exercice fiscal de la Société) au sein ou immédiatement après ces trois exercices terminés (sauf qu'une période de transition comprenant une période d'au moins neuf mois comptera comme un exercice fiscal terminé).
- d. "Conseil": le conseil d'administration de la **Société**.
- e. "Code": le code des impôts américain (Internal Revenue Code) de 1986, tel que modifié. Toute référence à un article du Code ou à un règlement s'y rapportant inclut cet article ou ce règlement, tout règlement valide ou toute autre orientation officielle promulguée en vertu de cet article, ainsi que toute disposition comparable d'une législation ou d'un règlement futur modifiant, complétant ou remplaçant cet article ou ce règlement.
- f. On entend par "Cadre Dirigeant couvert" une personne qui occupe ou a occupé les fonctions

de directeur général, directeur financier, vice-président de la société chargé d'une unité commerciale, d'une division ou d'une fonction principale (comme les ventes, l'administration ou les finances) ou, à défaut, de contrôleur, vice-président de la société chargé d'une unité commerciale, d'une division ou d'une fonction principale (comme les ventes, l'administration ou les finances), (comme les ventes, l'administration ou les finances), un dirigeant qui exerce (ou a exercé) une fonction de décision, ou toute autre personne qui exerce (ou a exercé) des fonctions de décision similaires pour la société ou qui est autrement considérée comme un dirigeant de la société en vertu de l'article 401(b) de la réglementation S-K. Un membre de la direction de la société mère (le cas échéant) ou d'une filiale de la société est considéré comme un « membre de la direction couvert » s'il exerce (ou a exercé) de telles fonctions d'élaboration de politiques pour la société.

- g. Par "Rémunération Attribuée par erreur", on entend, en cas de redressement comptable, le montant de la rémunération incitative déjà reçue qui excède le montant de la rémunération incitative qui aurait autrement été reçue si elle avait été calculée sur la base des montants redressés dans ce redressement comptable, et doit être calculée sans tenir compte des impôts payés par le membre du personnel de direction couvert concerné; Toutefois, dans le cas d'une rémunération incitative fondée sur le cours des actions ou le rendement total pour les actionnaires, lorsque le montant de la rémunération attribuée par erreur ne fait pas l'objet d'un recalcul mathématique directement à partir de l'information contenue dans un retraitement comptable : (i) le montant de la rémunération attribuée par erreur doit être basé sur une estimation raisonnable de l'effet de la modification comptable sur le cours de l'action ou le rendement total pour l'actionnaire sur la base duquel la rémunération incitative a été reçue et (ii) la société doit conserver la documentation relative à la détermination de cette estimation raisonnable et fournir cette documentation au Nasdaq.
- h. On entend par "Mesure d'Information Financière" toute mesure déterminée et présentée conformément aux principes comptables utilisés dans la préparation des états financiers de la société et toute mesure dérivée en tout ou en partie d'une telle mesure. Les mesures d'information financière comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants (et toute mesure dérivée de ces éléments): le cours de l'action de la société; le rendement total pour l'actionnaire; le chiffre d'affaires; le bénéfice net; le bénéfice d'exploitation; la rentabilité d'un ou de plusieurs secteurs à présenter; les ratios financiers; le bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements; et les mesures du bénéfice (par exemple, le bénéfice par action). Une mesure d'information financière n'est pas tenue d'être présentée dans les états financiers de la société ou incluse dans un document déposé auprès de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis pour être qualifiée de "Mesure d'Information Financière".
- i. On entend par "Rémunération Incitative" toute rémunération accordée, gagnée ou acquise en fonction, en tout ou en partie, de la réalisation d'une mesure d'information financière. Aux fins de la présente **Politique**, la rémunération incitative est réputée « reçue » au cours de l'exercice fiscal de la société durant lequel la mesure financière spécifiée dans l'attribution de la rémunération incitative est atteinte, même si le paiement ou l'attribution de cette rémunération incitative a lieu après la fin de cet exercice fiscal.

3. Administration

La présente **Politique** est administrée par le comité des rémunérations du conseil d'administration (le "Comité des Rémunérations"). Aux fins de la présente **Politique**, le comité des rémunérations

est désigné dans les présentes par le terme « administrateur ». L'administrateur est autorisé à interpréter la présente **Politique** et à prendre toutes les décisions nécessaires, appropriées ou souhaitables pour l'administration de la présente **Politique**, dans chaque cas, dans la mesure permise par les normes de cotation et conformément à la section 409A du Code (ou en vertu d'une exemption de l'application de cette section). Toutes les déterminations et les décisions prises par l'administrateur en vertu des dispositions de la présente **Politique** sont définitives, concluantes et contraignantes pour toutes les personnes, y compris la société, ses sociétés affiliées, ses actionnaires et les membres de la direction couverts, et ne doivent pas nécessairement être uniformes à l'égard de chaque personne couverte par la présente **Politique**.

Dans le cadre de l'administration de la présente **Politique**, l'administrateur est autorisé à consulter l'ensemble du conseil d'administration, le comité d'audit du conseil d'administration et/ou tout autre comité du conseil d'administration si cela s'avère nécessaire ou approprié pour les questions relevant de la responsabilité et de l'autorité de cet autre comité. Sous réserve de toute limitation prévue par la loi applicable, l'administrateur peut autoriser et habiliter tout dirigeant ou employé de la société à prendre toutes les mesures nécessaires ou appropriées pour réaliser l'objectif et l'intention de la présente **Politique** (sauf en ce qui concerne tout recouvrement au titre de la présente **Politique** impliquant ce dirigeant ou cet employé). Toute action ou inaction de l'administrateur à l'égard d'un dirigeant couvert en vertu de la présente **Politique** ne limite en rien la décision de l'administrateur d'agir ou de ne pas agir à l'égard de tout autre dirigeant couvert en vertu de la présente **Politique** ou d'une politique, d'un accord ou d'un arrangement similaire, et cette action ou cette inaction ne doit pas non plus servir de renonciation aux droits que la société peut avoir à l'encontre d'un dirigeant couvert, autres que ceux énoncés dans la présente **Politique**.

4. Application

La présente **Politique** s'applique à toute rémunération incitative reçue par un membre de la haute direction visé à compter du 2 octobre 2023 : (i) après avoir commencé à servir en tant que membre de la haute direction visé; (ii) qui a servi en tant que membre de la haute direction visé à tout moment pendant la période de performance de cette rémunération incitative; (iii) alors que la Société avait une catégorie de titres cotée sur une bourse nationale américaine; et (iv) au cours de la période applicable. Pour éviter toute ambiguïté, une rémunération incitative soumise à la fois à une condition d'acquisition liée à une mesure d'information financière et à une condition d'acquisition basée sur les services sera considérée comme reçue lorsque la mesure d'information financière pertinente sera atteinte, même si la rémunération incitative reste soumise à la condition d'acquisition basée sur les services. En cas d'incohérence entre la **Politique** et les conditions d'un contrat de travail ou d'un autre accord similaire auquel un membre de la direction couvert est partie, ou les conditions d'un plan, d'un programme ou d'un accord de rémunération en vertu duquel une rémunération a été accordée, attribuée, gagnée ou payée à un membre de la direction couvert, dans chaque cas, par ou avec la société ou l'une de ses filiales, les conditions de la **Politique** prévaudront.

5. Exigence de Récupération

En cas de redressement comptable, la Société doit recouvrer dans un délai raisonnable les rémunérations attribuées par erreur, selon des montants déterminés conformément à la présente **Politique**. L'obligation de la Société de recouvrer les rémunérations attribuées par erreur ne dépend pas de la présentation d'états financiers retraités. Le recouvrement au titre de la présente **politique** à l'égard d'un membre de la direction couvert ne nécessite pas la constatation d'une faute de la part de ce membre de la direction couvert, ni que ce dernier soit jugé responsable de l'erreur

comptable ayant conduit à un retraitement comptable. En cas de redressement comptable, la méthode de recouvrement des rémunérations attribuées par erreur est déterminée par l'administrateur à sa seule et entière discrétion, dans la mesure permise par les normes de cotation et conformément à la section 409A du code (ou en vertu d'une exemption de l'application de cette section). Le recouvrement peut inclure, sans s'y limiter, (i) le remboursement de la totalité ou d'une partie de la rémunération incitative, (ii) l'annulation de la rémunération incitative et (iii) toute autre méthode autorisée par la loi ou le contrat en vigueur. Dans la mesure où un membre du personnel de direction couvert ne rembourse pas à la Société la totalité de la rémunération attribuée par erreur lorsqu'elle est due, la Société prend toutes les mesures raisonnables et appropriées pour récupérer cette rémunération attribuée par erreur auprès du membre du personnel de direction couvert concerné, sous réserve des dispositions du paragraphe suivant. Le membre de la direction couvert concerné est tenu de rembourser à la Société toutes les dépenses raisonnablement engagées par la Société (y compris les frais juridiques) pour recouvrer cette rémunération attribuée par erreur conformément à la phrase qui précède.

En vertu de la présente **Politique**, la société est autorisée à recouvrer les rémunérations attribuées par erreur conformément à la présente **Politique**, à moins que le comité de rémunération n'ait déterminé que le recouvrement serait impossible uniquement pour les raisons limitées suivantes, et sous réserve des exigences de procédure et de divulgation suivantes :

- a. Les dépenses directes payées à un tiers pour l'aider à appliquer la présente **Politique** dépasseraient le montant à recouvrer. Avant d'en arriver à une telle conclusion, l'administrateur doit faire une tentative raisonnable de recouvrement de la rémunération attribuée par erreur, documenter cette (ces) tentative(s) raisonnable(s) de recouvrement et fournir cette documentation à Nasdaq;
- b. Le recouvrement serait contraire à la législation du pays d'origine lorsque celle-ci a été adoptée avant le 28 novembre 2022. Avant d'arriver à cette conclusion, l'administrateur doit obtenir un avis du conseiller juridique du pays d'origine, acceptable pour le Nasdaq, selon lequel le recouvrement entraînerait une telle violation, et il doit fournir cet avis au Nasdaq; ou
- c. La récupération entraînerait probablement le non-respect des exigences de la section 401(a)(13) ou de la section 411(a) du Code par un régime de retraite par ailleurs qualifié sur le plan fiscal, dans le cadre duquel les avantages sont largement disponibles pour les employés de la société.

6. Interdiction d'Indemnisation et de Remboursement d'Assurance

La société n'indemniserait aucun membre du personnel de direction couvert contre la perte d'une rémunération attribuée par erreur ou à l'égard de cette perte. En outre, la société ne payera ni ne remboursera à un membre de la direction couvert le coût de l'achat d'une assurance pour couvrir une telle perte. La société ne conclura pas non plus d'accord ou d'arrangement en vertu duquel la présente **Politique** ne s'appliquerait pas ou ne serait pas appliquée à l'encontre d'un membre du personnel de direction couvert.

7. Dépôts Obligatoires

L'entreprise publiera toutes l'information relative à la présente **Politique** conformément aux exigences des lois fédérales américaines sur les valeurs mobilières, y compris l'information devant figurer dans les documents déposés auprès de la SEC. Une copie de la présente **Politique** et de ses modifications sera publiée sur le site Web de l'entreprise et jointe au rapport annuel de l'entreprise

sur le formulaire 40-F.

8. Remerciements

Chaque membre de la direction couvert signe et renvoie à la société dans les trente (30) jours civils suivant la plus tardive des deux dates suivantes : (i) la date d'entrée en vigueur de la présente **Politique** indiquée ci-dessous ou (ii) la date à laquelle cette personne devient un membre de la direction couvert, le formulaire de reconnaissance joint aux présentes en tant que pièce A, en vertu duquel le membre de la direction couvert accepte d'être lié par les conditions de la présente **Politique** et de s'y conformer; à condition, toutefois, que la présente **Politique** prenne effet à l'égard de chaque membre de la direction couvert indépendamment de la signature et du renvoi du formulaire de reconnaissance par ledit membre de la direction couvert.

9. Modification; Résiliation

Le comité de rémunération peut modifier la présente **Politique** de temps à autre, à sa seule et entière discrétion, et la modifiera s'il le juge nécessaire pour refléter les normes de cotation ou pour se conformer à la section 409A du Code (ou maintenir une exemption de l'application de cette section). Le comité des rémunérations peut mettre fin à cette **Politique** à tout moment, à condition que la résiliation de cette **Politique** ne conduise pas la société à enfreindre les lois fédérales sur les valeurs mobilières, les règles promulguées par la SEC ou les normes de cotation.

10. Date d'Entrée en Vigueur

La présente **Politique** entre en vigueur le 29 novembre 2023 (la "Date d'Entrée en Vigueur"). Les conditions de la présente **Politique** s'appliquent à toute rémunération incitative reçue par les membres de la haute direction visés à compter du 2 octobre 2023, même si cette rémunération incitative a été approuvée, attribuée ou octroyée aux membres de la haute direction visés avant la date d'entrée en vigueur, et elles ne limitent pas le droit de recouvrement à l'égard de la rémunération reçue avant la date d'entrée en vigueur.

11. Autres Obligations de Recouvrement; Droits Généraux.

Le conseil d'administration entend que la présente **Politique** soit appliquée dans toute la mesure permise par la loi. Dans la mesure où l'application de cette **Politique** permettrait de récupérer une rémunération incitative que la société a déjà récupérée en vertu de l'article 304 de la loi Sarbanes-Oxley ou d'une autre obligation de récupération, tout montant de ce type récupéré auprès d'un membre du personnel de direction couvert sera crédité à toute récupération requise en vertu de cette **Politique** à l'égard de ce membre du personnel de direction couvert.

La présente **Politique** ne limite pas les droits de la société à prendre d'autres mesures ou à exercer d'autres recours que la société peut juger appropriés dans les circonstances et en vertu du droit applicable, dans chaque cas, dans la mesure permise par les normes de cotation et conformément à (ou en vertu d'une exemption de l'application de) la section 409A du Code.

La présente **Politique** est contraignante et opposable à tous les membres du personnel de direction couverts et à leurs bénéficiaires, héritiers, exécuteurs testamentaires, administrateurs ou autres représentants légaux.

Daté: 29 novembre 2023 (la « date d'entrée en vigueur »)
Dernière révision (pas de 7 mars 2025
changement)

Approuvé par:

Conseil d'administration

EXPOSÉ A

POLITIQUE DE RÉCUPÉRATION FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION

En signant ci-dessous, le soussigné reconnaît et confirme qu'il a reçu et révisé une copie de la politique de récupération de Bitfarms Ltd. (la "**Politique**").

En signant le présent formulaire de reconnaissance, le soussigné reconnaît et accepte qu'il est et restera soumis à la **Politique** et que celle-ci s'appliquera à la fois pendant et après son emploi ou son service au sein de l'entreprise. En outre, en signant ci-dessous, le soussigné accepte de respecter les conditions de la politique, y compris, mais sans s'y limiter, en restituant toute rémunération attribuée par erreur (telle que définie dans la politique) à la société dans la mesure requise par la **Politique** et d'une manière compatible avec celle-ci et nonobstant toute disposition contraire dans toute autre politique, plan, programme, accord ou autre arrangement auquel le soussigné est soumis ou partie ou auquel le soussigné participe.

CADRE DE DIRECTION

Signature

Nom en caractères d'imprimerie

Date



CLAWBACK POLICY

1. Purpose

The purpose of this Clawback Policy (this “**Policy**”) is to enable Bitfarms Ltd. (the “**Company**”) to recover Erroneously Awarded Compensation from Covered Executive Officers in the event that the Company is required to prepare an Accounting Restatement. This **Policy** is designed to comply with, and shall be interpreted to be consistent with, Section 954 of the Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010, as codified in Section 10D of the Securities Exchange Act of 1934, as amended (the “**Exchange Act**”), Rule 10D-1 promulgated under the Exchange Act (“**Rule 10D-1**”), and Listing Rule 5608 of the corporate governance rules of The Nasdaq Stock Market (“**Nasdaq**”) (the “**Listing Standards**”). Unless otherwise defined in this **Policy**, capitalized terms shall have the meaning ascribed to such terms in **Section 2**.

2. Definitions

As used in this **Policy**, the following capitalized terms shall have the meanings set forth below:

- a. “Accounting Restatement” means an accounting restatement of the Company’s financial statements due to the Company’s material noncompliance with any financial reporting requirement under the securities laws, including any required accounting restatement to correct an error in previously issued financial statements that (i) is material to the previously issued financial statements (i.e., a “Big R” restatement) or (ii) is not material to the previously issued financial statements but would result in a material misstatement if the error were corrected in the current period or left uncorrected in the current period (i.e., a “little r” restatement).
- b. “Accounting Restatement Date” means the earlier to occur of (i) the date the Board, a committee of the Board or the officer or officers of the Company authorized to take such action if the Board’s action is not required, concludes, or reasonably should have concluded, that the Company is required to prepare an Accounting Restatement and (ii) the date a court, regulator, or other legally authorized body directs the Company to prepare an Accounting Restatement.
- c. “Applicable Period” means, with respect to any Accounting Restatement, the three completed fiscal years immediately preceding the Accounting Restatement Date, as well as any transition period (that results from a change in the Company’s fiscal year) within or immediately following those three completed fiscal years (except that a transition period that comprises a period of at least nine months shall count as a completed fiscal year).
- d. “Board” means the board of directors of the **Company**.
- e. “Code” means the U.S. Internal Revenue Code of 1986, as amended. Any reference to a section of the Code or regulation thereunder includes such section or regulation, any valid regulation or other official guidance promulgated under such section, and any comparable provision of any future legislation or regulation amending, supplementing, or superseding such section or regulation.
- f. “Covered Executive Officer” means an individual who is currently or previously served as the Company’s Chief Executing Officer, Chief Financial Officer, Vice president of the Company in charge of a principal or, if there is no such accounting officer, the controller, vice president of the Company in charge of a principal business unit, division, or function (such as sales,

administration, or finance), an officer who performs (or performed) a policy-making function, or any other person who performs (or performed) similar policy-making functions for the Company or is otherwise determined to be an executive that for Incentive-Based Compensation based on stock price or total stockholder return, officer of the Company pursuant to Item 401(b) of Regulation S-K. An executive officer of the Company's parent (if any) or subsidiary is deemed a "Covered Executive Officer" if the executive officer performs (or performed) such policy-making functions for the Company.

- g. "Erroneously Awarded Compensation" means, in the event of an Accounting Restatement, the amount of Incentive-Based Compensation previously received that exceeds the amount of Incentive-Based Compensation that otherwise would have been received had it been determined based on the restated amounts in such Accounting Restatement, and must be computed without regard to any taxes paid by the relevant Covered Executive Officer; provided, however, that for Incentive-Based Compensation based on stock price or total stockholder return, where the amount of Erroneously Awarded Compensation is not subject to mathematical recalculation directly from the information in an Accounting Restatement: (i) the amount of Erroneously Awarded Compensation must be based on a reasonable estimate of the effect of the Accounting Restatement on the stock price or total stockholder return upon which the Incentive-Based Compensation was received and (ii) the Company must maintain documentation of the determination of that reasonable estimate and provide such documentation to Nasdaq.
- h. "Financial Reporting Measure" means any measure that is determined and presented in accordance with the accounting principles used in preparing the Company's financial statements and any measure that is derived wholly or in part from such measure. Financial Reporting Measures include, but are not limited to, the following (and any measures derived from the following): the Company's stock price; total shareholder return; revenues; net income; operating income; profitability of one or more reportable segments; financial ratios; earnings before interest, taxes, depreciation and amortization; and earnings measures (e.g., earnings per share). A Financial Reporting Measure is not required to be presented within the Company's financial statements or included in a filing with the U.S. Securities and Exchange Commission (the "SEC") to qualify as a "Financial Reporting Measure."
- i. "Incentive-Based Compensation" means any compensation that is granted, earned, or vested based wholly or in part upon the attainment of a Financial Reporting Measure. Incentive-Based Compensation is deemed "received" for purposes of this **Policy** in the Company's fiscal period during which the Financial Reporting Measure specified in the Incentive-Based Compensation award is attained, even if the payment or grant of such Incentive-Based Compensation occurs after the end of that fiscal period.

3. Administration

This **Policy** shall be administered by the Compensation Committee of the Board (the "Compensation Committee"). For purposes of this **Policy**, the Compensation Committee shall be referred to herein as the "Administrator." The Administrator is authorized to interpret and construe this **Policy** and to make all determinations necessary, appropriate or advisable for the administration of this **Policy**, in each case, to the extent permitted under the Listing Standards and in compliance with (or pursuant to an exemption from the application of) Section 409A of the Code. All determinations and decisions made by the Administrator pursuant to the provisions of this **Policy** shall be final, conclusive and binding on all persons, including the Company, its affiliates, its stockholders and

Covered Executive Officers, and need not be uniform with respect to each person covered by this **Policy**.

In the administration of this **Policy**, the Administrator is authorized and directed to consult with the full Board, the Audit Committee of the Board and/or any such other committee of the Board as may be necessary or appropriate as to matters within the scope of such other committee's responsibility and authority. Subject to any limitation at applicable law, the Administrator may authorize and empower any officer or employee of the Company to take any and all actions necessary or appropriate to carry out the purpose and intent of this **Policy** (other than with respect to any recovery under this **Policy** involving such officer or employee). Any action or inaction by the Administrator with respect to a Covered Executive Officer under this **Policy** in no way limits the Administrator's decision to act or not to act with respect to any other Covered Executive Officer under this **Policy** or under any similar policy, agreement or arrangement, nor shall any such action or inaction serve as a waiver of any rights the Company may have against any Covered Executive Officer other than as set forth in this **Policy**.

4. Application

This **Policy** applies to all Incentive-Based Compensation received by a Covered Executive Officer on or after October 2, 2023: (i) after beginning service as a Covered Executive Officer; (ii) who served as a Covered Executive Officer at any time during the performance period for such Incentive-Based Compensation; (iii) while the Company had a listed class of securities on a US national securities exchange; and (iv) during the Applicable Period. For the avoidance of doubt, Incentive-Based Compensation that is subject to both a Financial Reporting Measure vesting condition and a service-based vesting condition shall be considered received when the relevant Financial Reporting Measure is achieved, even if the Incentive-Based Compensation continues to be subject to the service-based vesting condition. In the event of any inconsistency between this **Policy** and the terms of any employment agreement or other similar agreement to which a Covered Executive Officer is a party, or the terms of any compensation plan, program or agreement under which any compensation has been granted, awarded, earned or paid to a Covered Executive Officer, in each case, by or with the Company or any of its subsidiaries, the terms of this **Policy** shall govern.

5. Recovery Requirement

In the event of an Accounting Restatement, the Company must recover Erroneously Awarded Compensation reasonably promptly, in amounts determined pursuant to this **Policy**. The Company's obligation to recover Erroneously Awarded Compensation is not dependent on the filing of restated financial statements. Recovery under this **Policy** with respect to a Covered Executive Officer shall not require the finding of any misconduct by such Covered Executive Officer or such Covered Executive Officer being found responsible for the accounting error leading to an Accounting Restatement. In the event of an Accounting Restatement, the method for recouping Erroneously Awarded Compensation shall be determined by the Administrator in its sole and absolute discretion, to the extent permitted under the Listing Standards and in compliance with (or pursuant to an exemption from the application of) Section 409A of the Code. Recovery may include, without limitation, (i) reimbursement of all or a portion of any incentive compensation award, (ii) cancellation of incentive compensation awards and (iii) any other method authorized by applicable law or contract. To the extent that a Covered Executive Officer fails to repay all Erroneously Awarded Compensation to the Company when due, the Company shall take all actions reasonable and appropriate to recover such Erroneously Awarded Compensation from the applicable Covered Executive Officer, subject to the provisions of the immediately following paragraph. The applicable

Covered Executive Officer shall be required to reimburse the Company for any and all expenses reasonably incurred by the Company (including legal fees) in recovering such Erroneously Awarded Compensation in accordance with the immediately preceding sentence.

The Company is authorized and directed pursuant to this **Policy** to recover Erroneously Awarded Compensation in compliance with this **Policy** unless the Compensation Committee has determined that recovery would be impracticable solely for the following limited reasons, and subject to the following procedural and disclosure requirements:

- a. The direct expenses paid to a third party to assist in enforcing this **Policy** would exceed the amount to be recovered. Before reaching such conclusion, the Administrator must make a reasonable attempt to recover such Erroneously Awarded Compensation, document such reasonable attempt(s) to recover, and provide that documentation to Nasdaq;
- b. Recovery would violate home country law where that law was adopted prior to November 28, 2022. Before reaching such conclusion, the Administrator must obtain an opinion of home country counsel, acceptable to Nasdaq, that recovery would result in such a violation, and must provide such opinion to Nasdaq; or
- c. Recovery would likely cause an otherwise tax-qualified retirement plan, under which benefits are broadly available to employees of the Company, to fail to meet the requirements of Section 401(a)(13) or Section 411(a) of the Code.

6. Prohibition on Indemnification and Insurance Reimbursement

The Company shall not indemnify any Covered Executive Officer against or with respect to the loss of any Erroneously Awarded Compensation. Further, the Company shall not pay or reimburse a Covered Executive Officer for the cost of purchasing insurance to cover any such loss. The Company shall also not enter into any agreement or arrangement whereby this **Policy** would not apply or fail to be enforced against a Covered Executive Officer.

7. Required Filings

The Company shall file all disclosures with respect to this **Policy** in accordance with the requirements of US federal securities laws, including disclosures required to be included in SEC filings. A copy of this **Policy** and any amendments hereto shall be posted on the Company's website and filed as an exhibit to the Company's annual report on Form 40-F.

8. Acknowledgment

Each Covered Executive Officer shall sign and return to the Company within thirty (30) calendar days following the later of (i) the effective date of this **Policy** set forth below or (ii) the date such individual becomes a Covered Executive Officer, the Acknowledgement Form attached hereto as Exhibit A, pursuant to which the Covered Executive Officer agrees to be bound by, and to comply with, the terms and conditions of this **Policy**; provided, however, that this **Policy** shall be effective in respect of each Covered Executive Officer regardless of whether such Covered Executive Officer signs and returns the Acknowledgment Form.

9. Amendment; Termination

The Compensation Committee may amend this **Policy** from time to time in its sole and absolute discretion and shall amend this **Policy** as it deems necessary to reflect the Listing Standards or to comply with (or maintain an exemption from the application of) Section 409A of the Code. The Compensation Committee may terminate this **Policy** at any time; provided, that the termination of

this **Policy** would not cause the Company to violate any federal securities laws, rules promulgated by the SEC or the Listing Standards.

10. Effective Date

This **Policy** shall be effective as of November 29, 2023 (the “Effective Date”). The terms of this **Policy** shall apply to any Incentive-Based Compensation that is received by Covered Executive Officers on or after October 2, 2023, even if such Incentive-Based Compensation was approved, awarded or granted to Covered Executive Officers prior to the Effective Date and shall not limit any right of recovery with respect to compensation received prior to the Effective Date.

11. Other Recovery Obligations; General Rights.

The Board intends that this **Policy** shall be applied to the fullest extent of the law. To the extent that the application of this **Policy** would provide for recovery of Incentive-Based Compensation that the Company already recovered pursuant to Section 304 of the Sarbanes-Oxley Act or other recovery obligation, any such amount recovered from a Covered Executive Officer will be credited to any recovery required under this **Policy** in respect of such Covered Executive Officer.

This **Policy** shall not limit the rights of the Company to take any other actions or pursue other remedies that the Company may deem appropriate under the circumstances and under applicable law, in each case, to the extent permitted under the Listing Standards and in compliance with (or pursuant to an exemption from the application of) Section 409A of the Code.

This **Policy** is binding and enforceable against all Covered Executive Officers and their beneficiaries, heirs, executors, administrators or other legal representatives.

Dated:	November 29, 2023 (the “Effective Date”)
Latest Review (no changes)	March 7, 2025
Approved by:	Board of Directors

EXHIBIT A

**CLAWBACK POLICY
ACKNOWLEDGEMENT FORM**

By signing below, the undersigned acknowledges and confirms that the undersigned has received and reviewed a copy of the Bitfarms Ltd. Clawback Policy (the "**Policy**").

By signing this Acknowledgement Form, the undersigned acknowledges and agrees that the undersigned is and will continue to be subject to the **Policy** and that the **Policy** will apply both during and after the undersigned's employment or service with the Company. Further, by signing below, the undersigned agrees to abide by the terms of the **Policy**, including, without limitation, by returning any Erroneously Awarded Compensation (as defined in the **Policy**) to the Company to the extent required by, and in a manner consistent with, the **Policy** and notwithstanding anything to the contrary in any other policy, plan, program, agreement or other arrangement to which the undersigned is subject or a party or in which the undersigned participates.

EXECUTIVE OFFICER

Signature

Print Name

Date

POLÍTICA DE RECUPERACIÓN

1. Objetivo

El propósito de la Política de recuperación (la “**Política**”) es permitir que Bitfarms Ltd. (la “**Empresa**”) recupere de funcionarios ejecutivos alcanzados por la presente **Política** las remuneraciones otorgadas de manera errónea, cuando la **Empresa** deba elaborar una reformulación contable. La presente **Política** está diseñada para cumplir con el Artículo 954 de la Ley Dodd-Frank o Ley de Reforma de Wall Street y Protección del Consumidor (*Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act*) de 2010, según su codificación en el Artículo 10D de la Ley del Mercado de Valores de los Estados Unidos (*Securities Exchange Act*) de 1934 y sus modificaciones (la “**Ley del Mercado de Valores**”), la Norma 10D-1 promulgada en virtud de la **Ley del Mercado de Valores** (la “**Norma 10D-1**”) y la Norma de Cotizaciones 5608 de las normas de gobernanza corporativa del Mercado de Valores Nasdaq (“**Nasdaq**”) (las “**Normas de cotización en bolsa**”). Salvo que se defina lo contrario en la presente **Política**, el significado de los términos en mayúscula serán los que se describen en la **cláusula 2**.

2. Definiciones

A los fines de esta **Política**, los siguientes términos en mayúscula tendrán los significados que se indican a continuación:

- a. Por Reformulación contable se entenderá una reformulación de los estados contables de la Empresa debido al incumplimiento esencial por parte de dicha Empresa de presentar información contable exigida por las leyes sobre títulos valores, lo cual incluye cualquier reformulación contable requerida para corregir un error en estados contables emitidos con anterioridad que se considere (i) esencial para los estados contables emitidos con anterioridad [por ejemplo, una reformulación de errores esenciales (*Big R*)] o (ii) no esencial para los estados contables emitidos con anterioridad, pero que daría como resultado una declaración esencial falsa si el error se corrigiera o quedara sin corregir en el período actual [por ejemplo, una reformulación del tipo no esencial (*Little r*)].
- b. Por Fecha de reformulación contable se entenderá (i) la fecha en la que el Directorio, un comité o el funcionario o funcionarios de la Empresa autorizados a preparar una Reformulación contable si no se requiere la acción del Directorio o si ésta finaliza o debería haber finalizado, en la cual la Empresa debe preparar una Reformulación contable o (ii) la fecha en la que un tribunal, ente regulador o cualquier otro organismo autorizado por ley exige a la Empresa que prepare una Reformulación contable.
- c. Por Período aplicable se entenderá, respecto de cualquier Reformulación contable, los tres ejercicios fiscales completos anteriores a la Fecha de Reformulación contable, así como cualquier período de transición (que surja por una modificación en el ejercicio fiscal de la Empresa) durante o inmediatamente después de haber transcurrido dichos tres ejercicios fiscales (salvo que un período de transición que comprende un período de al menos nueve meses se considere un ejercicio fiscal completo)
- d. Por Directorio se entenderá el directorio de la **Empresa**.
- e. Por Código se entenderá el Código de Ingresos Públicos de los Estados Unidos de Norteamérica de 1986 y sus modificaciones. Cualquier referencia a un artículo del Código o

de una reglamentación en virtud de dicho Código incluye dicho artículo o reglamentación, cualquier reglamentación u otra guía oficial promulgada en virtud de dicho artículo, así como cualquier disposición similar de leyes o reglamentaciones futuras que modifiquen, complementen o reemplacen dicho artículo o reglamentación

- f. Por Funcionario ejecutivo alcanzado por la presente Política se entenderá cualquier persona que cumpla o haya cumplido servicios para la Empresa como Director Ejecutivo, Director Financiero, Vicepresidente de la Empresa a cargo de un área principal o, si no hubiera tal responsable contable, el contralor, el vicepresidente de la Empresa a cargo de la unidad, departamento o función principal de negocios (como ventas, administración o finanzas), un funcionario que realiza o realizó funciones de diseño de políticas, o cualquier otra persona que realiza o realizó funciones similares para la Empresa, o se determine de otra forma que es un funcionario ejecutivo de la Empresa respecto de la Compensación Basada en Incentivos sobre el precio de la acción o la rentabilidad total para los accionistas, funcionario de la Empresa en virtud del punto 401(b) de la Reglamentación S-K. Se considera que un funcionario ejecutivo de una sociedad controlante (si hubiera) o de una filial de la Empresa es un Funcionario ejecutivo alcanzado por la presente Política si dicho funcionario realiza o realizó dichas funciones de diseño de políticas para la Empresa.
- g. Por Remuneración otorgada de manera errónea se entenderá, en el caso de una Reformulación contable, el monto de la Remuneración basada en incentivos cobrada con anterioridad y que supera el monto de la Remuneración que se hubiera cobrado si el cálculo se hubiera hecho sobre la base de los montos de dicha Reformulación contable. Dicha Remuneración otorgada de manera errónea debe computarse independientemente de impuestos pagados por el Funcionario ejecutivo alcanzado. No obstante, en el caso de una Remuneración basada en incentivos calculada según el precio de las acciones o del rendimiento total obtenido por los accionistas, en el cual la Remuneración otorgada de manera errónea no está sujeta a un recálculo matemático directamente a partir de la información en la Reformulación contable: (i) el monto de la Remuneración otorgada de manera errónea debe basarse en una estimación razonable del efecto de la Reformulación en el precio de mercado de las acciones o en el rendimiento total obtenido por los accionistas respecto del cual se cobró dicha Remuneración y (ii) la Empresa debe guardar la documentación que determina dicha estimación razonable y entregarla a Nasdaq.
- h. Por Medidas de información financiera se entenderá cualquier medida que se determine y se presente de conformidad con los principios contables utilizados en la elaboración de los estados contables de la Empresa, así como cualquier medida que surja en todo o en parte de dicha medida. Las Medidas de información financiera incluyen, aunque no en forma taxativa, los casos siguientes (y cualquier otra medida que surja de dichos casos): el precio de las acciones de la Empresa; el rendimiento total de los accionistas; utilidades; ingresos netos; ingresos operativos; rentabilidad de uno o más segmentos a informar; índices financieros; ganancias antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones; y medidas sobre ganancias (por ejemplo, ganancias por acción). Para que una Medida de información financiera se considere como tal no se requiere que sea presentada en los estados contables de la Empresa ni incluida en una presentación ante la Comisión de Valores de los Estados Unidos de Norteamérica (*Securities and Exchange Commission*) (la SEC).
- i. Por Remuneración basada en incentivos se entenderá cualquier remuneración otorgada o ganada, en todo o en parte, a partir de haber alcanzado una Medida de información financiera. Dicha Remuneración se considera “cobrada” a los fines de la presente **Política** en

el ejercicio fiscal de la Empresa durante el cual se alcanza la Medida de información financiera especificada para el otorgamiento de la Remuneración en cuestión, aun cuando el pago u otorgamiento de dicha Remuneración se produce luego de finalizado dicho período fiscal.

3. Administración

El Comité de Remuneraciones del Directorio (el “Comité de Remuneraciones”) administrará la presente **Política**. A los fines de la presente, cuando se haga referencia al Comité de Remuneraciones se usará el término “Administrador”. El Administrador está autorizado a interpretar la presente **Política** y tomar las determinaciones necesarias, adecuadas o aconsejables para la administración de la presente, en cada caso, hasta donde las Normas de cotización en bolsa lo permitan y en cumplimiento del Artículo 409A del Código o de cualquier excepción a su aplicación. Dichas determinaciones y decisiones adoptadas por el Administrador de conformidad con las disposiciones de la presente serán finales, concluyentes y obligatorias para todas las personas, lo cual incluye a la Empresa, sus subsidiarias, sus accionistas y los Funcionarios ejecutivos alcanzados. No es necesario que sean uniformes respecto de cada persona alcanzada por esta **Política**.

Al administrar la presente, el Administrador tiene autorización para consultar, y así debe hacerlo, con todo el Directorio, el Comité de Auditoría y/o cualquier otro comité del Directorio que resulte necesario o adecuado respecto de los asuntos que se encuentren dentro del alcance de la responsabilidad y autoridad de dichos otros comités. Sujeto a las limitaciones de la ley aplicable, el Administrador puede autorizar a un funcionario o empleado de la Empresa para que lleve a cabo las acciones necesarias o adecuadas para cumplir el propósito e intención de la presente **Política** (salvo respecto de cualquier recupero en virtud de la presente que involucre a dicho funcionario o empleado). Las acciones o falta de acción por parte del Administrador respecto de un Funcionario ejecutivo alcanzado por la presente de ninguna manera limita la decisión del Administrador de actuar o dejar de actuar respecto de cualquier otro Funcionario ejecutivo alcanzado por la presente **Política**, o en virtud de una política o acuerdo similar. Dicha acción o falta de acción tampoco se entenderá como una renuncia a los derechos que pueda tener la Empresa en contra de cualquier Funcionario ejecutivo alcanzado, salvo lo establecido en contrario en la presente.

4. Aplicación

La presente **Política** se aplica a todas las remuneraciones basadas en incentivos percibidas por un Funcionario ejecutivo alcanzado por la presente a partir del 2 de octubre de 2023: (i) luego de haber comenzado a prestar servicios como Funcionario ejecutivo alcanzado por la presente **Política**; (ii) quien se desempeñó como Funcionario ejecutivo alcanzado por la presente **Política** durante el período de desempeño correspondiente a dicha Remuneración basada en incentivos; (iii) mientras una clase de títulos valores la Empresa cotizó en una bolsa de valores de los Estados Unidos de Norteamérica; y (iv) durante el Período de aplicación. A los fines aclaratorios, la Remuneración basada en incentivos que está sujeta a una condición de otorgamiento como consecuencia de una Medida de información financiera y a una condición de otorgamiento basada en servicios se considerará recibida cuando se alcance dicha Medida, aun cuando la Remuneración basada en incentivos siga estando sujeta a la condición de otorgamiento basada en servicios. Cuando surja alguna inconsistencia entre la presente **Política** y los términos de un contrato de trabajo o acuerdo similar respecto del cual el Funcionario ejecutivo alcanzado sea parte, o los términos de un plan, programa o convenio de remuneraciones en virtud del cual se haya otorgado o pagado una

remuneración a un Funcionario ejecutivo alcanzado, en cualquiera de los casos, por la **Empresa** o por cualquiera de sus subsidiarias, se aplicarán los términos de la presente **Política**.

5. Requisito de recupero

En caso de una Reformulación contable, la Empresa debe recuperar la Remuneración otorgada de manera errónea con la prontitud razonable, según los importes determinados por la presente **Política**. La obligación de la Empresa de recuperar dichas Remuneraciones es independiente de la presentación de estados contables reformulados. El recupero en virtud de esta **Política** respecto de un Funcionario ejecutivo alcanzado no tendrá como condición que dicho Funcionario incurra en una conducta indebida ni que sea responsable de un error contable que determine una Reformulación contable. En el caso de una Reformulación contable, será el Administrador, según su propio criterio, quien determine el método para recuperar una Remuneración otorgada de manera errónea, con las limitaciones permitidas por las Normas de cotización y de conformidad con el Artículo 409A del Código (o en virtud de una excepción en su aplicación). El recupero puede incluir, sin carácter taxativo, (i) el reembolso de la totalidad o de una parte de cualquier remuneración basada en incentivos otorgada; (ii) la cancelación de una remuneración basada en incentivos otorgada; y (iii) cualquier otro método autorizado por la ley aplicable o en virtud de un convenio. Si un Funcionario ejecutivo alcanzado no devuelve a la Empresa la totalidad de la Remuneración otorgada de manera errónea cuando corresponda, la Empresa tomará las medidas razonables y adecuadas para recuperar dicha Remuneración del Funcionario en cuestión, sujeto a las disposiciones establecidas en el párrafo siguiente. Se exigirá al Funcionario ejecutivo alcanzado que reembolse a la Empresa todos y cada uno de los gastos razonables incurridos por la Empresa (lo cual incluye los honorarios legales) para recuperar la Remuneración otorgada de manera errónea de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior. En virtud de la presente **Política**, la **Empresa** está autorizada a recuperar, y deberá hacerlo, la Remuneración otorgada de manera errónea de conformidad con lo establecido en la presente, salvo que el Comité de Remuneraciones determine que el recupero es impracticable debido a cualquiera de los siguientes motivos, y sujeto a los requisitos de procedimiento y divulgación de información que se detallan a continuación:

- a. Los gastos directos abonados a terceros por su participación en exigir el cumplimiento de la presente **Política** exceden el monto a recuperar. Antes de llegar a la conclusión de recuperar dicha Remuneración, el Administrador debe hacer esfuerzos razonables para recuperarla, documentar dichos intentos y entregar dicha documentación a Nasdaq.
- b. El recupero viola la ley del país de origen si dicha ley fue aprobada antes del 28 de noviembre de 2022. Antes de llegar a la conclusión de recuperar dicha Remuneración, el Administrador debe obtener un dictamen de un asesor legal del país de origen, aceptable para Nasdaq, que determine que dicho recupero sería violatorio de dicha ley, y además debe entregar dicho dictamen a Nasdaq.
- c. El recupero implicaría que un plan de jubilación con exenciones impositivas, en virtud del cual se otorgan beneficios amplios a los empleados de la Sociedad, no cumpliera los requisitos del Artículo 401(a)(13) o del Artículo 411(a) del Código.

6. Indemnizaciones y reembolsos de seguros. Prohibiciones.

La Empresa no indemnizará a un Funcionario ejecutivo alcanzado por la pérdida de una Remuneración otorgada de manera errónea. Asimismo, la Empresa no abonará ni reembolsará a un Funcionario ejecutivo alcanzado el costo de contratar un seguro para cubrir dicha pérdida. La

Empresa tampoco celebrará contratos ni convenios en virtud de los cuales no se pudieran aplicar las disposiciones de la presente **Política** ni se pudiera exigir su cumplimiento a un Funcionario ejecutivo alcanzado.

7. Presentaciones obligatorias

La Empresa presentará toda la información relacionada con la presente **Política** de conformidad con los requisitos de las leyes federales de títulos valores de los Estados Unidos de Norteamérica, lo cual incluye las divulgaciones que deban figurar en las presentaciones ante la SEC. Se deberá publicar en el sitio web de la Empresa una copia de la presente **Política** y sus modificaciones, y se adjuntará como anexo al informe anual de la Empresa en el Formulario 40-F.

8. Reconocimiento

Cada Funcionario ejecutivo alcanzado firmará y devolverá a la Empresa, dentro de los 30 (treinta) días corridos a partir de (i) la fecha de entrada en vigencia de la presente **Política** consignada más adelante o (ii) la fecha en la que dicha persona se convierta en un Funcionario ejecutivo alcanzado, lo que suceda en último lugar, el Formulario de reconocimiento que se adjunta como Anexo A, en virtud del cual dicho Funcionario presta su conformidad a quedar sujeto a los términos y condiciones de la presente **Política** y a cumplir con ellos. No obstante, la presente **Política** tendrá vigencia respecto de cada Funcionario ejecutivo alcanzado independientemente de si dicho Funcionario firma y devuelve el Formulario de reconocimiento.

9. Modificaciones. Rescisión.

El Comité de Remuneraciones podrá modificar la presente **Política** en forma periódica, según su propio criterio, con el objetivo de que refleje las Normas de cotización en bolsa o que cumpla con las disposiciones del Artículo 409A del Código (o mantenga una exención respecto de la aplicación de dicho artículo). El Comité de Remuneraciones puede rescindir la presente **Política** en cualquier momento. No obstante, dicha rescisión no implicará una violación de las leyes o normas federales de títulos valores de la SEC ni de las Normas de cotización en bolsa por parte de la Empresa.

10. Fecha de vigencia

La fecha de entrada en vigencia de la presente **Política** es el 29 de noviembre de 2023 (en adelante, la Fecha de vigencia). Los términos de la presente **Política** se aplicarán a cualquier Remuneración basada en incentivos cobrada por un Funcionario ejecutivo alcanzado por la presente **Política** a partir del 2 de octubre de 2023 inclusive, aun cuando dicha Remuneración fue aprobada u otorgada a dicho Funcionario antes de la Fecha de vigencia. Asimismo, dichos términos no limitarán los derechos de recupero respecto de la remuneración cobrada con anterioridad a dicha Fecha de vigencia.

11. Otras obligaciones de recupero. Derechos en general

La intención del Directorio es que la presente **Política** se aplique hasta el máximo grado permitido por ley. Si la aplicación de la presente **Política** dispusiera el recupero de la Remuneración basada en incentivos que la **Empresa** ya recuperó en virtud del Artículo 304 de la Ley Sarbanes-Oxley o de cualquier otra obligación de recupero, los montos recuperados de un Funcionario ejecutivo alcanzado se imputará a cualquier recupero exigido por la presente **Política** respecto de dicho Funcionario.

La presente **Política** no limitará los derechos de la **Empresa** de iniciar acciones o buscar otros recursos que la Empresa considere adecuados según las circunstancias y en virtud de la ley aplicable, en cada caso, hasta donde lo permitan las Normas de cotización en bolsa y en cumplimiento del Artículo 409A del Código (o conforme a una exención de su aplicación).

La presente **Política** es vinculante y exigible respecto de todos los Funcionarios ejecutivos alcanzados y de sus beneficiarios, herederos, albaceas, administradores o cualquier otro representante legal.

Fecha:	29 de noviembre de 2023 (la "Fecha de vigencia").
Última revisión (sin cambios)	7 de marzo de 2025
Aprobada por:	El Directorio

ANEXO A

POLÍTICA DE RECUPERACIÓN FORMULARIO DE RECONOCIMIENTO

Al firmar al pie del presente Formulario de reconocimiento, el que suscribe reconoce y confirma haber recibido y revisado una copia de la Política de recuperación de Bitfarms Ltd. (la “**Política**”).

Al firmar este Formulario de reconocimiento, el que suscribe reconoce y acuerda que está y seguirá estando sujeto a la **Política**, y que la **Política** se aplicará durante la relación laboral o los servicios que preste a la **Empresa** y con posterioridad. Asimismo, al firmar este Formulario de reconocimiento, el que suscribe acuerda cumplir con los términos de la **Política**, lo cual incluye, sin carácter taxativo, la devolución a la **Empresa** de una Remuneración otorgada de manera errónea (tal como se la define en la **Política**) de conformidad con las exigencias de la **Política**, e independientemente de cualquier disposición en contrario en cualquier otra política, plan, programa, acuerdo o convenio respecto del cual el que suscribe sea parte o al cual esté sujeto o en el cual participe.

FUNCIONARIO EJECUTIVO

Firma

Aclaración

Fecha