

סולגרין בע"מ

(החברה")

25-26 בספטמבר באוגוסט 2021

| לכבוד | לכבוד |
|----------------------|----------------------------------|
| רשות ניירות ערך | הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ |
| <u>באמצעות מגנ"א</u> | <u>באמצעות מגנ"א</u> |
| ג.א.נ., | |

הנדון: דוח מיידי משלים בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה

בהתאם להחלטת ועדת התגמול של החברה ביום 16 באוגוסט 2021 והחלטות דירקטוריון החברה מיום 18 באוגוסט 2021 ומיום 24 באוגוסט 2021, ניתן בזאת דוח מיידי בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך") לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 ("תקנות הודעה ומודעה"), לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה") ולתקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000 ("תקנות הצעה פרטית"), בדבר זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה"), כמפורט בדוח זה להלן.

חלק א' - זימון

1. מועד ומקום כינוס האסיפה

האסיפה תתכנס ביום **30 בספטמבר 7 באוקטובר 2021**, בשעה **14:00**, במשרדה הרשום של החברה בשדרות אבא אבן 8, הרצליה פיתוח (טל': 073-7895160; פקס: 073-7895132).

2. הנושאים שעל סדר היום

על סדר יומה של האסיפה תעמודנה ההחלטות הבאות:

2.1. דיון בדו"חות הכספיים

דיון בדו"חות הכספיים ובדו"ח הדירקטוריון של החברה לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2020, אשר פורסמו ביום 26 במרץ 2021 כחלק מהדו"ח התקופתי של החברה לשנת 2020 (מס' אסמכתא: 2021-01-048234) ("הדו"ח התקופתי").

2.2. מינוי מחדש של משרד רואה חשבון מבקר

מינוי מחדש של משרד רואי החשבון בריטמן אלמגור זהר ושות' כרואי החשבון המבקרים של החברה, וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה.

בהתאם להוראות סעיף 23.2 לתקנון החברה, דירקטוריון החברה יקבע את שכרו של רואה החשבון המבקר של החברה עבור פעולות הביקורת וידווח לאסיפה השנתית על שכרו של רואה החשבון המבקר.

2.3. מינוי מחדש של הדירקטורים המכהנים בחברה (שאינם דירקטורים חיצוניים) לתקופת כהונה נוספת

מינוי מחדש של הדירקטורים המכהנים בחברה (ושאינם דירקטורים חיצוניים), ה"ה: גל בוגין (יו"ר הדירקטוריון), יוסף זינגר, ארז בלשה, נועם רובינזון, כפיר אלקלעי, רונית כהן וגונן ביבר (דירקטור בלתי תלוי),

לתקופת כהונה נוספת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה או עד למועד סיום כהונתם בהתאם להוראות כל דין ואו תקנון החברה, לפי המוקדם.

לפרטים הנדרשים על פי תקנה 26 לתקנות דוחות מידיים לגבי כל אחד מהדירקטורים אשר מינויים מובא לאישור מחדש ראו, בהכללה על דרך ההפניה, תקנה 26 בחלק ד' (פרטים נוספים על התאגיד) לדוח התקופתי וכך דיווח מידי מיום 19 באוגוסט 2021, מס' אסמכתא 134499-01-2021.¹

יצוין, כי בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, כל אחד מהדירקטורים לעיל הצהיר על כשירותו לכהן כדירקטור (לרבות מומחיותו החשבונאית והפיננסית, ככל שרלוונטי) ("הצהרת כשירות לכהונה כדירקטור"). הצהרותיהם של הדירקטורים לעיל מצורפות לדו"ח זימון זה.

הדירקטורים לעיל יהיו זכאים, בהתאם לאישור האסיפה הכללית של החברה מיום 28.1.2019, להמשיך להחזיק בכתבי השיפוי שהוענקו להם בנוסח הקיים בחברה לכלל נושאי המשרה והדירקטורים, כפי שיעודכנו מעת לעת. לנוסח כתב השיפוי כפי שאושר באסיפה הכללית כאמור לדירקטורים המכהנים בחברה או שיכהנו בעתיד, ראו, בהכללה על דרך ההפניה, נספח ג' בדוח זימון אסיפה של החברה מיום 23 בדצמבר 2018 (מס' אסמכתא: 2018-01-117511) ("הסדר שיפוי" ו-"כתב השיפוי" בהתאמה).

כמו כן, ימשיכו כל הדירקטורים להיכלל בפוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה של החברה באופן זהה ליתר הדירקטורים בחברה ("הסדר ביטוח"), כמפורט בתקנה 22 לחלק ד' לדוח התקופתי, ויהיו זכאים לגמול שנתי וגמול השתתפות בהתאם לסכומים הקבועים המופיעים בתוספת השניה ובתוספת השלישית לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("תקנות הגמול"), כפי שתוקנה מעת לעת ובהתאם לדרגת ההון של החברה, כפי שתהא מעת לעת ("הגמול הקבוע").

ה"ה יוסף זינגר, ארז בלשה, נועם רובינזון וכפיר אלקלעי הודיעו לחברה על המחאת זכותם לקבלת הגמול האמור לג'ניריישן קפיטל בע"מ, או לחברת הניהול שלה.

ההצבעה לגבי מינויים של כל אחד מהדירקטורים תעשה בנפרד.

2.4 אישור מינויו של מר אבנר נוח לתקופת כהונה שניה כדירקטור חיצוני בחברה

מר אבנר נוח עתיד לסיים את תקופת כהונתו הראשונה כדירקטור חיצוני בחברה ביום 14.11.2021. לפיכך, מוצע לאשר את מינויו של מר נוח כדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה שניה, בת שלוש (3) שנים, שתחל במועד סיום תקופת הכהונה הראשונה שלו, קרי החל מיום 15.11.2021.

לפרטים אודות מר נוח הנדרשים על פי תקנה 26 לתקנות דוחות מידיים ראו, בהכללה על דרך ההפניה, תקנה 26 בחלק ד' (פרטים נוספים על התאגיד) לדוח התקופתי של החברה.

דירקטוריון החברה קבע, לאור השכלתו וניסיונו העסקי והתעסוקתי של מר נוח, ובהסתמך על הצהרתו, כי מר נוח הינו בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית כהגדרת מונח זה בתקנות הכשירות. לאור זאת, סיווג דירקטוריון החברה את מר נוח כדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית כהגדרת מונח זה בתקנות הכשירות.

יצוין, כי מר נוח הצהיר על כשירותו לכהן כדירקטור חיצוני בהתאם להצהרת כשירות לכהונה כדירקטור, המצורפת לדו"ח זימון זה. ככל שיאושר מינויו, מר נוח יהא זכאי להיכלל בהסדרי הביטוח והשיפוי הנהוגים בחברה, כיתר הדירקטורים בחברה, כפי שיעודכנו מעת לעת וכך יהא זכאי לגמול הקבוע בהתאם לתקנות הגמול.

¹ אודות שינויים בפרטיהם של ה"ה יוסף זינגר וארז בלשה ראו הצהרותיהם המצורפות לדו"ח זימון זה כמפורט להלן.

2.5. אישור מדיניות התגמול המוצעת של החברה

אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי המשרה בחברה, לתקופה של 3 שנים, בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זה, בתוקף ממועד האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זה והכל כמפורט בחלק ב' לדוח זה להלן.

2.6. **אישור תיקון תנאי כהונה והעסקה של יו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, מר גל בוגין, לרבות הענקה מיידיית של 86,361 אופציות לא רשומות למסחר לרכישת מניות החברה, אישור הענקה שנתית של אופציות לרכישת מניות החברה בשווי של 600 אלפי ש"ח (בכל הענקה שנתית) ועדכון מנגנון המענק השנתי המשתנה (תלוי ביצועים)**

כמפורט בחלק ג' לדוח זה להלן.

2.7. **אישור תיקון תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה, מר תום שפרן, לרבות הענקה מיידית של 64,770 אופציות לא רשומות למסחר לרכישת מניות החברה, אישור הענקה שנתית של אופציות לרכישת מניות החברה בשווי של 450 אלפי ש"ח (בכל הענקה שנתית) ועדכון מנגנון המענק השנתי המשתנה (תלוי ביצועים)**

כמפורט בחלק ד' לדוח זה להלן.

3. הרוב הנדרש

3.1. הרוב הנדרש לאישור הנושאים המפורטים בסעיפים 2.2 עד 2.3, וסעיף 2.6 שעל סדר היום דלעיל הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות המשתתפים והמצביעים באסיפה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

3.2. הרוב הנדרש לאישור הנושא המפורט בסעיף 2.4 שעל סדר היום דלעיל הינו הרוב הקבוע בסעיף 239(ב) לחוק החברות, היינו, רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הרשאים להצביע והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

3.2.1. במניין קולות הרוב באסיפה 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; במניין הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים;

3.2.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 3.2.1 לעיל לא עלה על שיעור של 2 (שני) אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

3.3. הרוב הנדרש לאישור הנושאים המפורטים בסעיפים 2.5 ו-2.7 שעל סדר היום דלעיל, בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות, הינו רוב רגיל של בעלי המניות הרשאים להצביע והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

3.3.1. במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטות, 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;

3.3.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה 3.3.1 לעיל לא עלה על שיעור של 2 (שני) אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

3.4. יצוין, כי דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את ההחלטות המפורטות בסעיף 3.3 לעיל, גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורן, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בהחלטות אלו, כי אישורן על אף התנגדות האסיפה הכללית הנו לטובת החברה.

3.5. החברה אינה "חברה נכדה ציבורית" כהגדרת מונח זה בסעיף 267א(ג) לחוק החברות

3.6. למיטב ידיעת החברה החברה, נכון למועד דוח זימון זה, ג'נייריישן קפיטל בע"מ, בעלת השליטה בחברה,² מחזיקה בכ-50.19% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה, אשר יקנו לה את הרוב הנדרש לאישור החלטות 2.2 עד 2.3 ו-2.6 שעל סדר היום דלעיל.

4. המועד הקובע

בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות ולתקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה לעניין הזכות להשתתף ולהצביע באסיפה ולצורך הצבעה באמצעות כתב הצבעה, הינו תום יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שיחול ביום **30 באוגוסט 2021** ("הבורסה" ו"המועד הקובע"), ואם לא התקיים מסחר במועד הקובע, אזי המועד הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

5. אופן ההצבעה

בעלי המניות זכאים להצביע בכל ההחלטות אשר על סדר היום כמפורט לעיל, באופן אישי או על ידי שלוח וכן באמצעות כתב הצבעה (בכתב או אלקטרוני, כהגדרתם להלן), כמפורט להלן:

5.1. אישור בעלות

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות"), בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם על שם החברה לרישומים, המעוניין להצביע באסיפה באופן אישי, באמצעות יפויי כוח או באמצעות כתב הצבעה בכתב, ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, כנדרש על פי תקנות הוכחת בעלות ("אישור בעלות"). על בעל מניה להמציא לחברה אישור בעלות לפחות שני (2) ימי עסקים לפני מועד האסיפה.

בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו 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. בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

5.2. הצבעה באמצעות יפוי כח

בעל מניות רשאי למנות שלוח להשתתף ולהצביע במקומו באמצעות יפוי כח ("יפוי כח"); ותאגיד באמצעות נציגיו שימונו על ידי מסמך שייחתם על ידי התאגיד כדין בדרך המחייבת את התאגיד ("כתב מינוי"), הכל בהתאם להוראות תקנון החברה ובכפוף להוראות חוק החברות. יפוי הכח וכתב המינוי ו/או העתק מאושר על ידי עורך דין יופקדו במשרד הרשום של החברה לפחות ארבעים ושמונה (48) שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

5.3. הצבעה באמצעות כתב הצבעה בכתב

בעלי מניות רשאים להצביע ביחס לכל ההחלטות אשר על סדר היום כמפורט לעיל, באמצעות כתב הצבעה בכתב ("כתב הצבעה בכתב"). נוסח כתב הצבעה בכתב והודעות עמדה בגין האסיפה האמורה ניתן למצוא באתר ההפצה של המגני"א בכתובת: www.magna.isa.gov.il ובאתר הבורסה בכתובת www.tase.co.il.

בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה. חבר בורסה ישלת, 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

² מניות החברה מוחזקות באמצעות סולגריין החזקות בע"מ, חברה פרטית בבעלותה המלאה של ג'נייריישן קפיטל בע"מ.

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. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לא רשום רק אם צורף לו אישור בעלות או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות הרשום בספרי החברה, רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.

המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה בכתב לחברה הינו עד ארבע (4) שעות לפני מועד האסיפה הכללית, קרי, **ביום 30 בספטמבר 7 באוקטובר 2021, לא יאוחר מהשעה 10:00.**

5.4. הודעות עמדה

המועד האחרון למשלוח הודעות עמדה (לפי תקנות ההצבעה) לחברה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד קיום האסיפה, היינו **יום 20-27 בספטמבר 2021.**

המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות עמדה, אם וככל שתוגשנה הודעות עמדה של בעלי מניות והדירקטוריון יבחר להגיש את תגובתו להודעות העמדה הנ"ל, הינו עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה, היינו **יום 25-2 בספטמבר באוקטובר 2021.**

5.5. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני

בעלי מניות רשאים להצביע ביחס לכל החלטות אשר על סדר היום כמפורט לעיל, באמצעות כתב הצבעה שיועבר במערכת ההצבעה האלקטרונית, כהגדרתה בתקנות ההצבעה ("כתב הצבעה אלקטרוני").

בעל מניות שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה, זכאי לקבל מחבר הבורסה מספר מזהה וקוד גישה וכן מידע נוסף בקשר עם האסיפה, ולאחר תהליך הזדהות מאובטח יוכל להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית. בעל מניה המצביע באמצעות כתב ההצבעה האלקטרוני, אינו נדרש להמציא לחברה אישור בעלות באופן המפורש לעיל.

כתב ההצבעה האלקטרוני נפתח להצבעה בתום המועד הקובע. ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תסתיים שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה (היינו – **ביום 30 בספטמבר 7 באוקטובר, בשעה 08:00**), אז תנעל מערכת ההצבעה האלקטרונית.

6. מניין חוקי ואסיפה נדחית

על פי תקנון החברה, המניין החוקי לפתיחת הדיון באסיפה הוא נוכחות של לפחות שני בעלי מניות שלהם עשרים וחמישה אחוזים (25%) לפחות מזכויות ההצבעה בחברה (כולל נוכחות באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה), תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה ("מניין חוקי").

לא נכח באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה מניין חוקי, תידחה האסיפה לשבוע ימים, לאותו יום לאותה השעה ולאותו המקום ("האסיפה הנדחית"). המנין החוקי לתחילת האסיפה הנדחית יהיה כל מספר משתתפים שהוא.

7. הודעה על קיומו של עניין אישי

7.1. בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטות 2.4-2.5, ו-2.7 שעל סדר היום דלעיל, יודיע לחברה לפני הצבעתו, ואם ההצבעה הינה באמצעות כתב הצבעה – יסמן על גבי כתב ההצבעה במקום המיועד לכך, אם יש לו עניין אישי באישור ההחלטה שעל סדר היום (ביחס להחלטה 2.4 על סדר היום דלעיל בלבד) - למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעל השליטה), אם לא; **לא הודיע בעל מניה או לא בוצע סימון כאמור, לא תבוא הצבעתו במניין.**

הצביע בעל מניה בהחלטה האמורה באמצעות ייפוי כח, יודיע לחברה לפני ההצבעה גם מיופה הכח האם הוא נחשב בעל עניין אישי באישור ההחלטות שעל סדר היום, אם לאו.

7.2. כמו כן, יודיע כל בעל מניות לחברה לפני הצבעתו, ואם ההצבעה הינה באמצעות כתב הצבעה (בכתב או אלקטרוני) – יסמן על גבי כתב ההצבעה במקום המיועד לכך, אם הוא בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי.

8. הוספת נושא לסדר היום

בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר פרסום דוח מיידי זה. הוגשה בקשה כאמור, ומצא דירקטוריון החברה כי הנושא מתאים להיות נדון באסיפה, תפרסם החברה באתר ההפצה סדר יום מעודכן לא יאוחר משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה כאמור.

9. עיון במסמכים ופרטים על נציג החברה

עותק של דוח זימון זה עומד לעיון במשרד החברה כאמור בסעיף 1 לעיל, בימים א' - ה' בין השעות 09:00 עד 16:00, בתיאום מראש עם החברה, בטל': 073-7895160; פקס: 073-7895132, וזאת עד למועד כינוס האסיפה. עותק של דוח זה מפורסם גם באתר האינטרנט של רשות ניירות ערך בכתובת www.magna.isa.gov.il ובאתר הבורסה לניירות ערך בכתובת www.tase.co.il.

10. הליך אישור מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה

10.1. ביום 28 בינואר 2019, לאחר אישורם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מימים 10 ו-14 בדצמבר 2018, בהתאמה, אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ("האסיפה הכללית") את מדיניות תגמול הקודמת לנושאי משרה של החברה אשר נכנסה לתוקף החל מיום 28 בינואר 2019 ("מדיניות התגמול"). ביום 16 בפברואר 2020 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, וביום 24 במרץ 2020 אישרה האסיפה הכללית, תיקון למדיניות התגמול (להלן תכונה מדיניות התגמול בנוסחה המשולב ביחד עם התיקון שנערך בה כאמור לעיל: "מדיניות התגמול הקודמת"). לפרטים אודות מדיניות התגמול הקודמת ראו, בהכללה על דרך ההפניה, דוחות מיידים מימים 23 בדצמבר 2018 ו-17 בפברואר 2020 (מס' אסמכתאות: 117511-01-2018 ו-01-2020-014107, בהתאמה).

10.2. בסמוך לחלוף שלוש שנים מכניסתה לתוקף של מדיניות התגמול הקודמת, בהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בימים 16 באוגוסט ו-18 באוגוסט 2021, בהתאמה, מדיניות תגמול מעודכנת לחברה. [לאחר פרסום דוח זימון האסיפה מיום 26 באוגוסט 2021 \(מס' אסמכתא: 2021-01-070957\), אלו צורפה מדיניות התגמול המעודכנת כפי שאושרה כאמור כנספח א' \("הדוח המקורי"\), יישמה החברה עדכונים נוספים במדיניות התגמול של החברה ביחס למדיניות התגמול הקודמת, וזאת בעקבות דיונים עם הגופים המייעצים לבעלי המניות של החברה, וכפי שמפורט בדוח משלים זה להלן ומופיע בסימון שינויים \("מדיניות התגמול המוצעת"\). יצוין, כי החברה החליטה להקדים מעט את אישור מדיניות התגמול המוצעת \(כאמור לעיל מדיניות התגמול הקודמת תקפה עד חודש ינואר 2022\), וזאת על מנת שתיקון הסכמי העסקה ליו"ר הדירקטוריון ותיקון הסכם העסקה למנכ"ל החברה, כמפורט בחלקים ג' ו-ד' לדוח זה, בהתאמה, יהיה בהלימה למועד אימוץ מדיניות התגמול המוצעת של החברה.](#)

10.3. מדיניות התגמול המוצעת תיכנס לתוקפה בכפוף לאישור האסיפה המזומנת על פי דוח זה, ותעמוד בתוקפה למשך 3 שנים, החל ממועד אישורה האסיפה כאמור.

10.4. לאור ניסיון שצברה החברה ביישום מדיניות התגמול הקודמת ושינויים בסביבה הרגולטורית והעסקית של החברה, מוצע לאשר עדכונים למדיניות התגמול הקודמת של החברה בהתאם להוראות סעיף 276א לחוק החברות, כך שהיא תותאם לשינויים האמורים ותהא אפקטיבית ויעילה לצורך יישום מטרותיה בשלוש השנים הקרובות.

10.5. יצוין, כי חלק מהתיקונים במדיניות התגמול המוצעת נובעים משינויים רגולטוריים שנעשו בנוגע להתקשרות תאגידים בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, כדלקמן:

10.5.1. עד לחודש יולי 2020, בהתאם לעמדת הרשות לניירות ערך, עמדת סגל משפטית מס' 101-21: מדיניות תגמול (Best Practice) ("עמדת הרשות"), לצורך אישור התקשרות בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה על-ידי ועדת תגמול, בהתאם לתקנה 1ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000 ("תקנות ההקלות"), במסגרת ההוראות בדבר התקשרות בביטוח לאחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה המפורטות במדיניות התגמול, נדרשה התייחסות לסכומי הפרמיה, גבולות אחריות והשתתפות העצמית, ובלבד שההתקשרות הינה בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

10.5.2. למיטב ידיעת החברה, בשנים האחרונות חלו שינויים דרמטיים בשוק ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי המשרה, ובמיוחד בחודשים האחרונים, נוכח עליה דרמטית של כמות התביעות נגד דירקטורים ונושאי משרה בין היתר נוכח משבר הקורונה והתמשכותו. בעקבות השינויים כאמור, חלו שינויים בתנאי פוליסות הביטוח כאמור ובפרט התייקרו בשיעור ניכר פרמיות ביטוח דירקטורים ונושאי משרה, מגמה אשר התגברה בעטייה של התפרצות מגפת הקורונה.

10.5.3. בהמשך לשינויים כאמור, ביום 1 ביולי 2020, פרסם סגל הרשות עדכון לעמדת הרשות לפיה, בכל הנוגע להוראות מדיניות התגמול בקשר לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה ואישור התקשרות בפוליסת ביטוח כאמור בהתאם לתקנה 1ב1 לתקנות ההקלות, די בכך שהפירוט שיינתן במדיניות התגמול יכלול התייחסות להיקף הכיסוי הביטוחי (גבול האחריות), כל עוד עלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה והעלות אינה מהותית לחברה ("עמדת הרשות העדכנית").

10.5.4. שינויים נוספים נערכו על מנת להבהיר כי באפשרות החברה אפשרות להעניק לנושאי המשרה מענקים משתנים (תלויי ביצועים) המורכבים רק או גם מאופציות. למותר לציין, כי הענקת אופציות המירות למניות לנושאי משרה במקום או ביחד עם מענק כספי, מגדילה את הזיקה בין מקסום רווחי החברה לתועלת האישית של נושא המשרה, ובכך מהווה תמריץ אופטימלי עבור נושא המשרה לפעול למקסום רווחי החברה.

11. תמצית השינויים העיקריים במדיניות התגמול המוצעת ביחס למדיניות הקודמת

11.1. במסגרת מדיניות התגמול יובהר, כי העלות השנתית לחברה של רכיב התגמול הקבוע של נושא משרה מסוים בחברה לא תעלה על סך של 1,500 אלפי ש"ח והעלות השנתית לחברה של התגמול הכולל של נושא משרה מסוים לא תעלה על 3,200 אלפי ש"ח.

11.2. במדיניות התגמול יתווסף תנאי סף להענקת מענק משתנה לנושאי משרה (תלוי ביצועים), לפיו, החברה לא תעניק תגמול משתנה לנושאי המשרה, אלא ככל והיא עומדת בשני התנאים המפורטים להלן, בהתבסס על דוחותיה הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה עבור השנה בגינה מחולק המענק:

11.2.1. תזרים המזומנים (נטו מפעילות שוטפת) הינו חיובי.

11.2.2. חל גידול בהכנסות החברה בשנה בגינה מחולק המענק בשיעור של 10% לכל הפחות, למול ממוצע הכנסות החברה בשלושת השנים שקדמו לשנה בגינה מחולק המענק.

11.3. מדיניות התגמול תעודכן כך, שבכפוף לעמידת החברה בתנאי הסף כמפורט בסעיף 11.2 לעיל, החברה תוכל לשלם לנושאי המשרה מענק משתנה (תלוי ביצועים) באמצעות מענקים במזומן ו/או באמצעות הענקת אופציות בשווי (לפי מודל בלק אנד שולס) השקול לשווי הכספי של המענק ו/או שילוב בין שתי דרכי התשלום האמורות. עוד יובהר במדיניות התגמול המוצעת, כי במסגרת הענקת אופציות כמענק משתנה (תלוי ביצועים), החברה תוכל לסטות מהמגבלות הקבועות בסעיף 12 למדיניות התגמול העוסק בתגמול הוני קבוע.

11.4. 44-11.1. סעיף 12 למדיניות התגמול הקודמת ("תגמול הוני") העוסק בתגמול הוני קבוע יתוקן, כך שבסעיף 12.1 למדיניות התגמול, יובהר כי תקופת ההבשלה של מנת התגמול ההוני הראשונה שתשולם בהתאם למדיניות התגמול לא תפחת מתקופה של שנה. עוד הובהר במסגרת זו כי ככל והתגמול ההוני מוענק כמענק שנתי משתנה (תלוי ביצועים) או חלף תשלום מזומן בגין מענק שנתי כאמור, וזאת כמפורט בסעיף 11.3 לעיל, התגמול ההוני יהיה ניתן למימוש מידי.

11.5. 44-11.2. סעיף 9.2 למדיניות התגמול הקודמת ("הטבות ותנאים נלווים") יתוקן, באופן שתקציב הרווחה לנושאי המשרה (מתנות לחג, נופש, ארוחות, השתלמויות מקצועיות וכיו"ב), יעמוד על סך של 10,000 ש"ח לשנה, לכל נושא משרה, וזאת חלף סך של 30,000 ש"ח באופן כללי עבור כל נושאי המשרה.

11.6. 44-11.3. תמהיל היעדים של יו"ר דירקטוריון החברה לצורך בחינת זכאותו למענק משתנה (תלוי ביצועים) יעודכן, כך שיאפשר הענקת מענק ליו"ר דירקטוריון החברה גם בהסתמך על שיקול דעת הדירקטוריון, וזאת ביחס של בין 0% ל- 20% מסך המענק המשתנה השנתי.

[11.7.4-44](#). התקרות שנקבעו ביחס לפרמיית הביטוח וההשתתפות העצמית תמחקה, וועדת התגמול של החברה תוסמך לקבוע את סכומי פרמיית הביטוח השנתית הכוללת וכן את סכומי ההשתתפות העצמית בהתאם לתנאי השוק כפי שיהיו במועד רכישת פוליסות ביטוח, והכל בהתאם לקבוע בעמדת הרשות לניירות ערך כפי שפורט לעיל.

[11.8.5-44](#). מדיניות התגמול המוצעת, מצורפת כנספח א' לדוח זה, בנוסח מסומן ביחס למדיניות התגמול הקודמת של החברה, ובאופן שהשינויים שבוצעו במדיניות התגמול ביחס למדיניות שצורפה לדוח המקורי, אשר דוח זה משלימו, צבועים בצבע שונה (כחול) למען הנוחות. פרטים בדבר אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת של החברה מצורפים כנספח ב' לדוח זה.

12. במסגרת הישיבות בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה נסקרו ונבחנו, נתונים ומידע כדלקמן:

12.1. השיקולים הנדרשים לעניין גיבוש מדיניות תגמול לפי חוק החברות, לרבות הקריטריונים המפורטים בתוספת הראשונה א' לחוק החברות, חלקים א' (עניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות התגמול) ו-ב' (הוראות שחובה לקבוע במדיניות התגמול);

12.2. עמדת הרשות העדכנית;

12.3. תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה;

12.4. מידע שוק השוואתי לתגמול נושאי משרה, לפי בחינה וסקירה שביצע KPMG סומך חייקין ישראל (להלן: "היועץ החיצוני"), שבחן את הסכמי העסקה של נושאי המשרה בחברה, באופן השוואתי ביחס לתפקידים דומים בחברות דומות, והציעו לחברה לבצע שינויים במדיניות התגמול ובהסכמי העסקה של נושאי המשרה, בהתאם למסקנות עבודתו.

12.5. תנאי העסקה של עובדים בחברה (לרבות הנתונים הנדרשים להתייחסות בהתאם לתיקון 20 לחוק החברות);

12.6. מדיניות התגמול הקודמת.

13. הסכמי העסקה בתוקף שאינם בהתאם למדיניות התגמול המוצעת

ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את תנאי הכהונה והעסקה הקיימים של נושאי המשרה בחברה ביחס למדיניות התגמול המובאת לאישור, ומצאו כי תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה במועד זה תואמים את עקרונות מדיניות התגמול המוצעת.

14. נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור מדיניות התגמול המוצעת

14.1. השיקולים שהנחו את חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בהחלטתם לאשר את מדיניות התגמול המוצעת הינם קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח, יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין היתר, בהרחבה משמעותית של היקף פעילות החברה בשנת 2021 וכן הרחבה נוספת הצפויה בשנים הבאות, מדיניות ניהול הסיכונים של החברה, גודל החברה ואופי פעילותה בדגש על בחינת תרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראיה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של כל נושא המשרה תוך יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים.

14.2. יודגש כי מדיניות התגמול המוצעת כוללת עדכונים מצומצמים בלבד ביחס למדיניות התגמול הקודמת של החברה. העדכונים כאמור הינם בעיקרם הבהרות קלות להוראות הקיימות במדיניות התגמול הקודמת. כך לדוגמה הובהר כי מענק משתנה מענק משתנה יכול להינתן לא רק במזומן אלא גם באמצעות הקצאת אופציות המירות למניות החברה (וזאת בהתאמה לתיקון בהסכמי העסקה של היו"ר והמנכ"ל), והכל כמפורט בחלקים ג' ו-ד' לדיווח זה.

14.3. כמו כן, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סברו כי לאור השינויים והתמורות בשוק ביטוח דירקטורים ונושאי משרה, העדכון המוצע, במסגרתו תוסרנה התקרות שנקבעו במדיניות התגמול הקודמת ביחס לפרמיית הביטוח וביחס להשתתפות העצמית, הינו בהתאם לתנאי השוק השוררים כיום בשוק ביטוח דירקטורים ונושאי משרה, לאחר שהוקשחו בעת האחרונה, ומטרתו להעניק לחברה גמישות ראויה שתאפשר לחברה להתאים את הליכי אישור ההתקשרות בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי המשרה לתנאי השוק המשתנים ובהתאם להוראות הדין ועמדת רשות ניירות ערך העדכנית, ובשים לב למאפייני ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, אשר תנאיו נקבעים, במידה רבה, על ידי מבטחי משנה בחו"ל. זאת בשים לב, כי הפרמיה וההשתתפות העצמית, נגזרים על פי רוב מהמקובל בשוק וכשלעצמם, אינם מעוררים חשש משמעותי מפני ניגוד עניינים בין החברה לבין נושאי המשרה.

14.4. ביטוח אחריותם של דירקטורים ונושאי משרה הנו נוהג מקובל בחברות ציבוריות, ומאפשר לדירקטורים ולנושאי משרה לפעול לטובת החברה ולמלא את תפקידם כראוי, תוך הקטנת מידת החשיפה האישית שלהם ותוך ידיעה, כי גם במידה וטיפול שגגה תחת ידם, תוענק להם הגנה, הכל בכפוף למגבלות הדין.

14.5. עקרונות מדיניות התגמול המוצעת גובשו לאחר דיונים פנימיים שנערכו בוועדת התגמול ודירקטוריון החברה ויועץ החיצוני. מדיניות התגמול המוצעת מבוססת על ניסיון שנצבר בשנים האחרונות בניהול החברה, בתחום ובהיקף פעילותה.

14.6. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי מדיניות התגמול המוצעת של החברה הולמת את מאפייני ויעדי החברה.

14.7. מדיניות התגמול המוצעת נבחנה ועודכנה בשים לב לאופייה של החברה כחברה העוסקת בייזום, פיתוח, מימון, הקמה, ניהול והפעלה של מתקנים סולאריים ומכירת החשמל המיוצר במתקנים אלה, אשר פועלת בתחום האנרגיה המתחדשת בכלל ובתחום הפוטו-וולטאי בפרט בישראל ובטריטוריות נוספות (נכון למועד זה, החברה ביצעה רכישה של נכסים מניבים באיטליה בהספק כולל של 6.4 מגה-וואט מותקן, וזאת מתוך תכנית רכישה והשבחה של 70 מגה-וואט נכסים מניבים; לחברה צבר נכסים בייזום באיטליה של 92 מגה-וואט מותקן; וכן היא פועלת להרחבה מהותית של פעילותה בסגמנט המערכות הסולאריות הביתיות והמסחריות בארה"ב).

14.8. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי היחס בין עלות תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה בחברה לעלות השכר של שאר עובדי החברה, ובפרט היחסים שבין עלות תנאי הכהונה והעסקה האמורים לבין השכר הממוצע והשכר החציוני של עובדים כאמור, כפי שהוא נכון למועד זה כמפורט במדיניות התגמול המוצעת הינו סביר, בין היתר, לאור ניסיונם, כשירותם ותחומי אחריותם של נושאי המשרה בחברה וכן ביחס לתמהיל מרבית עובדי החברה, וליחס כאמור לא צפויה השפעה על יחסי העבודה בחברה.

14.9. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי מדיניות התגמול המוצעת הינה סבירה, הוגנת, ראויה ולטובת החברה וכן עולה בקנה אחד עם תכליתו של תיקון 20 לחוק החברות.

14.10. לא היו מתנגדים בוועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור מדיניות התגמול המוצעת.

15. שמות בעלי שליטה בחברה אשר עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי באישור ההחלטה בסעיף 2.5 אשר על סדר היום ומהות עניינים האישי

לבעלת השליטה בחברה, גינריישן קפיטל בע"מ, אין עניין אישי באישור ההחלטה בסעיף 2.5 אשר על סדר היום.

16. שמות הדירקטורים שהשתתפו בהחלטת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול המוצעת, ושמות הדירקטורים אשר עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי באישור ההחלטה בסעיף 2.5 אשר על סדר היום ומהות עניינים האישי

16.1. מדיניות התגמול המוצעת אושרה פה אחד בוועדת התגמול של החברה בה השתתפו: ה"ה מאיר יעקובסון (דח"צ ויו"ר הוועדה); אבנר נווה (דח"צ); רונית כהן.

- 16.2. מדיניות התגמול המוצעת אושרה פה אחד בישיבת הדירקטוריון של החברה בה השתתפו: ה"ה יוסף זינגר; נועם רובינזון; כפיר אלקלעי; מאיר יעקובסון (דח"צ); אבנר נווה (דח"צ); גונן ביבר (דירקטור בלתי תלוי).
- 16.3. למר גל בוגין, יו"ר הדירקטוריון, עשוי להיות עניין אישי הנובע מכך שמדיניות התגמול המוצעת קובעת לגבי הסדרים השונים מיתר הדירקטורים בחברה, וזאת לאור תפקידו כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה.
- 16.4. לכל חברי הדירקטוריון עשוי להיות עניין אישי הנובע מכך שמדיניות התגמול קובעת הוראות בנוגע לתנאי כהונה והעסקה של דירקטורים בחברה.

חלק ג' - תיקון תנאי כהונה והעסקה של יו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, מר גל בוגין, לרבות הענקת אופציות לרכישת מניות החברה

יו"ר הדירקטוריון, מר גל בוגין ("מר בוגין"), מכהן בתפקידו כיו"ר דירקטוריון פעיל, החל מיום 1 בינואר 2019. החל מאותו מועד, ועד ליום 16 בפברואר 2020, כיהן מר בוגין כיו"ר דירקטוריון פעיל בהיקף משרה של 60%, בתמורה לדמי ניהול חודשיים בסך של 46.5 אלפי ש"ח. בימים 16 בפברואר ו-24 במרץ 2020 אישרו דירקטוריון החברה (לאחר אישורה של ועדת התגמול) וכן האסיפה הכללית של החברה, בהתאמה, התקשרות בהסכם מעודכן למתן שירותי יו"ר דירקטוריון פעיל עם מר בוגין בהיקף משרה של 100% ("הסכם השירותים"), בתמורה לדמי ניהול חודשיים בסך של 80 אלפי ש"ח, שישתלמו למר בוגין החל ממועד אישור הדירקטוריון האמור, מתן מענק שנתי כתלות בעמידה ביעדי מגה-וואט מותקן וכן הקצאתן של 113,100 אופציות הניתנות למימוש למניות החברה אשר היוו לאחר הקצאתן כ- 1.1% מההון המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה, בדילול מלא. לפרטים נוספים אודות תנאי כהונה של מר בוגין, לרבות תפקידו ותחום אחריותו, לפי הסכם השירותים, ראו חלק ב' לדוח זימון אסיפה מיוחדת של החברה מיום 17 בפברואר 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-014107) ("דוח זימון אסיפה מיוחדת"), הכלול בדוח זה על דרך ההפניה.

ביום 18 באוגוסט 2021, אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול של החברה ביום 16 באוגוסט 2021, תיקון להסכם השירותים, וכן אישר הקצאת 86,361 אופציות הניתנות למימוש למניות החברה למר בוגין ("כתבי האופציה" או "האופציות" ו-"ההצעה הפרטית", בהתאמה). ההצעה הפרטית למר בוגין מהווה הצעה פרטית מהותית, כהגדרת מונח זה בתקנות הצעה פרטית, ובהתאם חלק זה יכלול את הגילוי הנדרש בהתאם לתקנות הצעה פרטית. כמו כן אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה במועדים האמורים הענקה שנתית של אופציות למר בוגין, בשווי של 600 אלפי ש"ח (בכל הענקה שנתית), כמפורט בסעיף 17.2 להלן.

17. תיקון הסכם השירותים

להלן יובא תיאור תמציתי של עיקרי התיקונים שנערכו בהסכם השירותים:

17.1. התמורה החודשית

החל ממועד אישור הדירקטוריון את התיקון להסכם השירותים ("מועד התחילה") ובכפוף לאישורה של האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זה, מר בוגין יהיה זכאי לדמי ניהול חודשיים בסך של 100 אלפי ש"ח ("התמורה החודשית") בתוספת מע"מ על פי דין וכן להחזר הוצאות כמקובל בחברה ובהתאם לנהליה.³ התמורה החודשית המעודכנת תשולם למר בוגין החל ממועד התחילה כאמור לעיל, באופן יחסי עבור אותו חלק מהחודש שלאחר מועד התחילה (פרו-ראטה).

³ עובר לתיקון, התמורה החודשית בהסכם השירותים עמדה על סך של 80 אלפי ש"ח.

החברה תקצה למר בוגין אופציות המירות למניות רגילות של החברה (להלן: "האופציות"), מכח מדיניות התגמול של החברה ובהתאם לתכנית האופציות של החברה, בנוסחם כפי שיהיה מעת לעת, וכן בכפוף לכל האישורים הנדרשים על פי כל דין, ביחס לכל הענקה וכמפורט להלן:⁴

17.2.1. בסמוך לאישור תיקון הסכם השירותים ובכפוף לאישורה של האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זה, יוקצו למר בוגין אופציות כמפורט בסעיף 18 להלן.

17.2.2. בנוסף, מדי שנה, בד בבד עם אישור הדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של החברה (להלן: "הדוחות") בדירקטוריון החברה, החל ממועד אישור דוחותיה של החברה ליום 31.12.2021, החברה תעניק למר בוגין אופציות (להלן: "מועד הענקה"), בשווי (בהתאם למודל בלק אנד שולס) של 600 אלפי ש"ח (להלן תכונה כל הענקה: "הענקה שנתית").

17.2.3. ביחס לכל הענקה שנתית כמפורט בסעיף 17.2.2 יחולו ההוראות הבאות:

17.2.3.1. ההענקה השנתית תבוצע ב-3 מנות שוות (להלן: "מנה"), כאשר המנה הראשונה תבשיל בחלוף שנה ממועד ההענקה, המנה השנייה תבשיל בחלוף שנתיים ממועד ההענקה והמנה השלישית תבשיל בחלוף שלוש שנים ממועד ההענקה.

17.2.3.2. מחיר המימוש של האופציות הנכללות בכל הענקה שנתית ייקבע בהתאם לגבוה מבין: (1) מחיר המניה הממוצע ב-30 הימים שקדמו למועד ההענקה ו-(2) מחיר המניה ביום המסחר האחרון שנשתיים טרם מועד ההענקה.

17.2.3.3. האופציות הכלולות בכל מנה של הענקה שנתית תהיינה ניתנות למימוש במהלך תקופה של שלוש (3) שנים החל ממועד הבשלתן, ובכפוף להוראות תכנית האופציות של החברה.

17.3. מענק שנתי משתנה

במסגרת התיקון, עודכן המנגנון לבחינת זכאותו של מר בוגין למענק משתנה שנתי תלוי ביצועים ("מענק שנתי"), באופן המאפשר לחברה, בין היתר, להעניק למר בוגין מענק שנתי באמצעות הקצאת אופציות. בהמשך לכך, נקבע, כי החל מהמענק השנתי שיושלם למר בוגין בגין שנת 2022, ובכפוף לאישורים הנדרשים על פי כל דין, מר בוגין יהיה זכאי למענק שנתי, כדלקמן:

17.3.1. רכיבי המענק השנתי- המענק השנתי לגבי כל שנה החל משנת 2022, ייקבע בהתאם לשיעור העמידה של היו"ר ביעדי חברה שנתיים (80%), ובהתאם לשיקול דעת הדירקטוריון (20%), כדלקמן:

17.3.1.1. יעדי החברה- יעדי החברה יאושרו מדי שנה בסמוך לאישור הדוחות בעבור השנה הקלנדרית שנשתיים, על ידי ועדת התגמול, דירקטוריון החברה, והאסיפה הכללית של החברה (ככל ונדרש בהתאם להוראות הדין), והם יורכבו מיעד פיננסי במשקל של 33%, ומיעדי פיתוח של החברה במשקל של 67%. שיעור העמידה ביעדי החברה יחושב לפי

⁴ יובהר, כי אף עובר לתיקון, הסכם השירותים קבע כי מר בוגין זכאי לתגמול הוני ארוך טווח בהתאם לתכנית האופציות של החברה ולהסכם אופציה שייחתם עמו. במסגרת תיקון הסכם השירותים, נקבע המנגנון לקבלת תגמול כאמור, וזאת חלף הפניה להסכם אופציה חיצוני.

שיעור העמידה ביעדי הביצוע הספציפיים שהוגדרו מר בוגין באותה השנה תחת כל אחת מהקטגוריות, תוך התחשבות במשקלה של כל קטגוריה כמפורט לעיל.

17.3.1.2. שיקול דעת- שיעור עמידתו של מר בוגין ברכיב זה ייקבע על פי שיקול דעתו של הדירקטוריון שלא על פי קריטריונים מדידים אלא לפי התרומה מיוחדת של היו"ר במהלך עסקיה של החברה בשנה הנבחרת. לדוגמה: במקרים של מאמץ מיוחד של מר בוגין בעקבות גיוס הון, מיזוג, רכישת או מכירת פעילות עסקית וכיו"ב. יובהר, כי ככל שהדירקטוריון יחליט על הענקת מענק שנתי למר בוגין בהתבסס על רכיב שיקול הדעת, יכול ויהא תשלום רכיב זה של המענק השנתי כפוף לאישורה של האסיפה הכללית של החברה, בהתאם לדין החל.

17.3.2. עמידה ברף מינימום – ככל ששיעור העמידה של מר בוגין ביעד ספציפי שיאושר על ידי ועדת התגמול, דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של החברה, בשנה הרלוונטית, תחת רכיב יעדי החברה, יפחת משיעור של 70%, ייחשב הדבר כאילו מר בוגין לא עמד באותו היעד, והניקוד עבור אותו היעד יעמוד, לצורך חישוב המענק השנתי, על אפס.

17.3.3. המענק המירבי- עם אישור דוחותיה של החברה ליום 31 בדצמבר של כל שנה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ידונו בעמידת מר בוגין ביעדים שהוצבו לו וזכאותו למענק בשיקול דעת בהתאם לעקרונות דלעיל, עבור השנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר ויקבעו את המענק השנתי לו יהיה זכאי מר בוגין ("המענק השנתי בפועל"). ואולם, מובהר, כי בכל מקרה המענק השנתי בפועל לו יהיה זכאי מר בוגין לא יעלה על סך של 600,000 ש"ח. עוד יובהר, כי ככל שהמענק השנתי יכלול רכיב של שיקול דעת, תשלום המענק בגין רכיב שיקול הדעת יכול ויהיה כפוף לאישורה של האסיפה הכללית, בהתאם לדין החל.

17.3.4. אופן תשלום המענק השנתי

17.3.4.1. שני שלישי (2/3) מסך המענק השנתי בפועל ישולם למר בוגין במזומן (להלן: "המענק השנתי המזומן"). החלק מהמענק השנתי המזומן המיוחס ליעדים מדידים, ישולם למר בוגין ביחד עם המשכורת הראשונה שתשולם לו לאחר מועד אישור דוחותיה של החברה ליום 31 בדצמבר של כל שנה, והחלק מהמענק השנתי המזומן המיוחס לרכיב שיקול הדעת, ישולם למר בוגין לאחר מועד אישורו על יד האסיפה הכללית של החברה (כל אחד מהמועדים לעיל יכונה להלן: "מועד הענקת המענק").

17.3.4.2. בסמוך למועד הענקת המענק, לפי העניין,⁵ יוקצו למר בוגין אופציות בשווי (בהתאם למודל בלק אנד שולס) של שלישי (1/3) מסך המענק השנתי בפועל (להלן: "אופציות המענק השנתי"), בהתאם לתנאים הבאים:

⁵ ככל שהמענק השנתי בגין שנה מסוימת, יכלול רכיב של שיקול דעת, כל האופציות יוקצו ליו"ר בסמוך לאחר מועד האסיפה הכללית שאישרה את רכיב שיקול הדעת במענק השנתי. ככל שהמענק השנתי לא יכלול רכיב של שיקול דעת, כל האופציות יוקצו ליו"ר בסמוך לאחר אישור דוחותיה של החברה ליום 31 בדצמבר.

(א) כל אופציות המענק השנתי בפועל יוקצו מובשלות במלואן, ותהיינה ניתנות למימוש במהלך תקופה של שלוש (3) שנים ממועד ההקצאה, ובכפוף לתוכנית האופציות של החברה.

(ב) מחיר המימוש של אופציות המענק השנתי ייקבע בהתאם לגבוה מבין: (1) מחיר המניה הממוצע ב- 30 הימים שקדמו למועד הענקת המענק ו-(2) מחיר המניה ביום המסחר האחרון שנסתיים טרם מועד הענקת המענק.

17.3.5. להלן תובא דוגמא למנגנון המעודכן ביחס למענק השנתי שישולם למר בוגין, בהתאם למנגנון האמור בסעיף 7.3 זה לעיל, ולשם המחשה בלבד:

אם לאחר בחינת עמידת מר בוגין ביעדים שהוצבו לו וזכאותו למענק בשיקול דעת, דירקטוריון החברה, ולגבי רכיב שיקול הדעת, גם האסיפה הכללית, קבעו כי המענק השנתי בפועל שיוענק למר בוגין עבור השנה שנסתיימה יעמוד על סך של 360,000 ש"ח, כאשר 60,000 ש"ח מתוך המענק השנתי בפועל מיוחסים לרכיב שיקול הדעת, אזי סך של 240,000 ש"ח ישולמו ליו"ר במזומן יחד עם תשלום המשכורת הראשונה שתשולם לאחר אישור דוחותיה הכספיים של החברה ליום 31 בדצמבר, וכנגד יתרת המענק השנתי בפועל יוקצו ליו"ר אופציות בשווי של 120,000 ש"ח בסמוך לאחר אישור האסיפה הכללית את רכיב שיקול הדעת, והכל בהתאם לתנאים המפורטים לעיל.

17.4. ההסכם הינו לתקופה בלתי קצובה וכל צד רשאי להביא את ההסכם לסיומו באמצעות מתן הודעה מוקדמת של 60 יום מראש. ההסכם ייכנס לתוקפו, כפוף לאישור האסיפה הכללית כמפורט בדיווח זה, רטרואקטיבית החל ממועד אישור הדירקטוריון את הסכם זה.

17.5. לא בוצעו שינויים מהותיים בהסכם השירותים, מעבר לשינויים המתוארים בסעיפים 17.1-17.3 לעיל, וכל יתר תנאי ההסכם המהותיים, מופיעים בפירוט וכאמור בדוח זימון אסיפה מיוחדת, הנכלל בדוח זה על דרך ההפניה.

18. ההצעה הפרטית

בכפוף לאישורה של האסיפה הכללית המזומנת מר בוגין ("בוגין" או "הניצע") יהיה זכאי להקצאתן של 86,361 אופציות לא רשומות למסחר הניתנות למימוש ל-86,361 מניות רגילות בנות 10 ש"ח ע.נ. כ"א של החברה, שתהווה לאחר הקצאתן כ-0.3% מההון המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה, בדילול מלא, כפוף להתאמות כמפורט להלן ("מניות המימוש"). האופציות תוענקנה למר בוגין ללא תמורה. מר בוגין אינו "צד מעוניין" כהגדרת המונח בסעיף 270(5) לחוק החברות.

האופציות מוענקות למר בוגין בהתאם לתוכנית האופציות של החברה כפי שאושרה בחודש דצמבר 2019 ("התוכנית"). להלן יובא תיאור תמציתי של ההצעה הפרטית ותנאיה.

18.1. מחיר מימוש - מחיר המימוש של כל כתב אופציה יעמוד על סך של 33.08 ש"ח, ובכפוף להתאמות המפורטות בסעיף 18.4 להלן.

18.2. מועדי ההבשלה - בכפוף לכך שמר בוגין יועסק או ייתן שירותים או יכהן כנושא משרה בחברה או בחברה קשורה לה⁶ במועד ההבשלה (למעט אם סיום העסקה בחברה או בחברה הקשורה היה כתוצאה ממוות או נכות⁷

6 "חברה קשורה" מוגדרת בתוכנית כחברה בשליטה של החברה או חברה שהיא בעלת השליטה בחברה או חברה שאותו אדם הוא בעל שליטה בחברה ובה. "שליטה" או "בעל שליטה" מוגדרים בתוכנית כהגדרתם בסעיף 102 לפקודה.

7 "נכות" – נכות בדרגה של 100% שהוכרה על ידי המוסד לביטוח לאומי, שכתוצאה ממנה אין הניצע מסוגל לעבוד.

(כהגדרתה בתכנית) וכאמור בסעיף 18.8.2 להלן), האופציות תבשלה כדלקמן: (א) 1/3 (שליש) מהאופציות יבשילו בחלוף שנה ממועד הקצאתן ("המנה הראשונה"); (ב) 1/3 (שליש) מהאופציות יבשילו בחלוף שנתיים ממועד הקצאתן ("המנה השנייה"); ו-1/3 (ג) מהאופציות הנותרות יבשילו בחלוף שלוש שנים ממועד הקצאתן ("המנה השלישית").

18.3. האצת הבשלה של האופציות במקרה של שינוי שליטה - בכפוף לכך שמר בוגין יועסק או ייתן שירותים או יכהן כנושא משרה בחברה או בחברה קשורה לה⁸ במקרה של אירוע שינוי שליטה בחברה (כהגדרת מונח זה להלן) אשר יקרה לאחר חלוף שנתיים ממועד הענקת האופציות, תואץ באופן אוטומטי הבשלתה של כל המנה השלישית, באופן שכל האופציות תהיינה ניתנות למימוש במועד שינוי השליטה.

"שינוי שליטה" בסעיף זה: שיעור החזקותיה של ג'נריישן קפיטל בחברה ירד מתחת ל-25% מזכויות ההצבעה בחברה.

18.4. התאמות

18.4.1. אלא אם ייקבע אחרת בהתאם לסמכות מנהל התכנית על פי התכנית, בכל מקרה של עסקת מיזוג, פיצול ו/או שינוי מבני אחר של החברה, האופציות, או מניות המימוש המוחזקות אצל הנאמן, יבוטלו ו/או ימכרו ו/או יוחלפו ו/או יומרו תמורת מזומן או תמורת אופציות חליפיות ו/או במניה חליפית בחברה או בחברה החדשה, או תמהיל של חלק מהחלופות שלעיל, לפי העניין, ולאחר עסקת מיזוג, פיצול ו/או השינוי המבני כאמור, תבוצע פעולה ו/או התאמה בקשר עם האופציות או מניות המימוש המוחזקות אצל הנאמן, ותנאיהן (לרבות אפשרות לשלם עבורן תשלום כספי לפי קביעת הדירקטוריון), והכל על פי שיקול דעתו המוחלט של דירקטוריון החברה, בכפוף להוראות מכתב ההענקה ולאישורים נוספים ככל ונדרשים על-פי דין, וללא צורך בקבלת הסכמת הניצע, לרבות לגבי אחת או יותר מהאפשרויות המפורטות להלן:

18.4.1.1. אם וכיצד תקופת ההבשלה של האופציות שאינן בשלות תואץ ואם האופציות שתקופת ההבשלה שלהן לא תואץ, יבוטלו, יימכרו, ייפדו על ידי החברה או יוחלפו באופציות בחברה אחרת ולבצע לשם כך שינויים במחיר המימוש אם וככל שידרשו;

18.4.1.2. אם וכיצד אופציות שהבשילו (כולל אופציות שתקופת ההבשלה שלהן הוצאה כאמור לעיל) יבוטלו, ימומשו, יוחלפו ו/או יימכרו על ידי הנאמן או החברה (לפי העניין) עבור הניצע;

18.4.1.3. כיצד מניות מימוש המוחזקות עבור הניצע על ידי הנאמן יוחלפו ו/או יימכרו ו/או יומרו על ידי הנאמן עבור הניצע; וכן

18.4.1.4. לקבוע כל הוראה ולבצע כל פעולה ו/או התאמה בקשר עם האופציות ותנאיהן, ככל שיידרש לפי שקול דעתו.

18.4.2. היה ותחלק החברה לבעלי המניות הרגילות שלה, בתקופת האופציה (כהגדרתה בסעיף 18.7 להלן), מניות הטבה, תשמרנה זכויות הניצע באופן הבא: מיד לאחר התאריך הקובע לחלוקת מניות ההטבה (בס"ק זה: "התאריך הקובע") יגדל מספר המניות הנובעות ממימוש האופציות במספר המניות שהניצע היה זכאי להן כמניות הטבה אילו מימש את האופציות לפני התאריך הקובע לחלוקת מניות

8 "חברה קשורה" מוגדרת בתוכנית כחברה בשליטה של החברה או חברה שהיא בעלת השליטה בחברה או חברה שאותו אדם הוא בעל שליטה בחברה ובה. "שליטה" או "בעל שליטה" מוגדרים בתוכנית כהגדרתם בסעיף 102 לפקודה.

ההטבה. מחיר המימוש של כל אופציה לא ישתנה כתוצאה מהגדלת מספר מניות המימוש שהניצע זכאי להן עקב חלוקת מניות הטבה.

18.4.3. בכפוף לקבלת אישורה מראש של רשות המסים (ככל שנדרש), במקרה של הנפקת זכויות על ידי החברה לבעלי המניות, מספר המניות הנובעות מהמרה של כל אופציה שטרם מומשה יותאם למרכיב ההטבה בזכויות, כפי שהוא מתבטא ביחס שבין שער הנעילה של המניה בבורסה ביום המסחר האחרון לפני יום ה"אקס" לבין שער הבסיס של המניה "אקס זכויות".

18.4.4. בכפוף לקבלת אישורה מראש של רשות המסים (ככל שנדרש), אם תחלק החברה דיבידנד בעין או במזומן לכל בעלי מניותיה, והיום הקובע את הזכות לקבל דיבידנד זה יחול לאחר מועד הקצאת האופציות אך לפני מועד המימוש שלהן בפועל, יופחת מחיר המימוש של כל אופציה שטרם מומשה בגובה סכום הדיבידנד למניה ברוטו, אשר חולק כאמור. למען הסר ספק, מחיר המימוש לא יפחת בשום מקרה מהערך הנקוב של המניה.

18.4.5. בכל מקרה של פיצול או איחוד הון המניות של החברה, החברה תבצע את השינויים או ההתאמות הדרושים לשם מניעת דילול או הגדלת זכויותיו של ניצע במסגרת התוכנית ביחס למספר מניות המימוש בגין אופציות שטרם מומשו על ידי הניצע וטרם פקעו ו/או ביחס מחיר המימוש של כל אופציה.

18.4.6. בכל מקרה בו וכתוצאה מהתאמה המפורטת לעיל, תידרש החברה להקצות שברי מניה, לא תקצה החברה שברי מניה, כאמור, ומספר הזכויות שיוקצו לניצע יעוגל למספר השלם הקרוב (כלפי מעלה או כלפי מטה, לפי המקרה).

18.4.7. מובהר, כי לא תבוצע המרה של אופציות למניות החברה ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, לחלוקת דיבידנד, להצעה בדרך של זכויות, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל ייקרא: "אירוע חברה"). כמו כן, מובהר, כי מקום שיום האקס של אירוע חברה חל לפני היום הקובע של אירוע חברה, לא תבוצע המרה ב"יום האקס" כאמור.

18.4.8. יובהר, כי האמור בסעיף זה לעיל, כפוף להוראות הבורסה, כפי שתהיינה מעת לעת.

18.5. אופן המימוש של כתבי האופציה

18.5.1. בכפוף להוראות תכנית האופציות, הניצע יהיה רשאי לממש את האופציות שהבשילו, כולן או חלקן, במהלך תקופת האופציה, כהגדרתה בסעיף 18.7 להלן. מימוש האופציות יכול שיעשה כנגד תשלום במזומן לחברה של מחיר המימוש או באמצעות מנגנון מימוש נטו כמפורט להלן.

18.5.2. ככל שהניצע יבחר לממש את האופציות במנגנון מימוש נטו, ובכפוף לקבלת אישורה של רשות המסים (ככל שנדרש). בהתאם למנגנון מימוש נטו, מספר מניות המימוש יחושב לפי הנוסחה הבאה:

$$(A \times B) - (A \times C)$$

B

A = מספר האופציות אותו מבקש הניצע לממש והקבוע בהודעת המימוש;

B = שער הסגירה בש"ח של מניית החברה בבורסה ביום המסחר שקדם ליום המימוש

C = מחיר המימוש בש"ח לכל אופציה כמפורט במכתב ההענקה.

18.5.3. בכל מקרה בו כתוצאה מהחישוב המפורט לעיל, תידרש החברה להקצות שברי מניה, לא תקצה החברה שברי מניה, כאמור, ומספר המניות שיוקצו לניצע יעוגל כלפי מטה לכל שבר מניה הנמוך מ-0.5, וכלפי מעלה לכל שבר מניה השווה או הגבוה מ-0.5.

18.5.4. בכל הקצאת מניות מימוש באמצעות שימוש במנגנון מימוש נטו תהווה החברה להון מניות את ערכן הנקוב של מניות המימוש שיוקצו וזאת מתוך רווחים כמשמעותם בסעיף 302(ב) לחוק החברות, מפרמיה על מניות או מכל מקור אחר הכלול בהונה העצמי, בדוחותיה הכספיים, והכול בהתאם ובכפוף להוראות סעיף 304 לחוק החברות.

18.6. זכויות כבעל מניות

18.6.1. מניות המימוש יהיו שוות בזכויותיהן למניות החברה לכל דבר ועניין, והן תהיינה זכאיות לכל דיבידנד או הטבה אחרת, אשר התאריך הקובע את הזכות לקבלתן חל ביום הקצאת מניות המימוש או לאחריו.

18.6.2. בהתאם לתקנון הבורסה ולהנחיות על פיו, מניות המימוש תירשמנה על שם החברה לרישומים של בנק מזרחי טפחות בע"מ.

18.6.3. בכל מקרה בו יהיה זכאי הניצע לקבלת זכויות ו/או מניות הטבה ו/או כל זכות אחרת המוקנית לניצע מכח האופציות ו/או מניות המימוש, לרבות במקרה של חלוקת דיבידנד במזומן ("הזכויות"), יועברו הזכויות לידי הנאמן, אשר ינכה מס במקור על פי כל דין, אם וככל שיחול.

18.7. תקופת האופציה - אלא אם פקע קודם לכן על פי הוראות התוכנית, כל כתב אופציה שהוענק אך לא מומש על פי התוכנית, לרבות כתב אופציה שהבשיל, יפקע ויבוטל בשעה 17:00 לפי שעון ישראל בתום תקופה של שלוש (3) שנים ממועד הבשלתו ("תקופת האופציה"). בכפוף לקבלת אישורים על פי דין, מנהל התכנית רשאי להחליט, על פי שיקול דעתו הבלעדי, כי נסיבות מסוימות מצדיקות הארכה של תקופת האופציה, וזאת ביחס לניצע, ובכפוף למדיניות התגמול.

18.8. סיום התקשרות

18.8.1. **סיום התקשרות** - במקרה של סיום העסקה או שירותו של הניצע עם החברה בשל כל סיבה ("**סיום ההתקשרות**") למעט כאמור בסעיפים 18.8.2 ו-18.8.3 שלהלן, אזי, זכות הניצע לממש כתבי אופציה שהוקצו לו על פי תוכנית זו תהיה רק בגין כתבי האופציה שהזכות לממשם נתגבשה עד למועד סיום ההעסקה או השירות, והם יהיו ניתנים למימוש אם לא פקעו קודם לכן לפי המוקדם מבין: (א) 90 ימים ממועד סיום יחסי העבודה או השירות, לפי העניין; או (ב) מועד תום תקופת האופציה. זכאות הניצע ליתר כתבי האופציה שהוקצו לטובתו תפקע.

18.8.2. **סיום התקשרות כתוצאה ממוות או נכות** - מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 18.8.1 לעיל, במקרה של סיום יחסי העבודה של הניצע עם החברה או חברה קשורה שלה כתוצאה מנכות (כאשר הגדרת ניצע כסובל מנכות תיעשה לפי שיקול דעתו המוחלט של מנהל התוכנית), או במקרה של פטירה חו"ח של ניצע, יהיה הניצע או יורשיו, לפי העניין, זכאי לממש את כתבי האופציה שהובשלו עד לקרות אירוע הנכות או הפטירה בתוספת המנה הבאה של כתבי האופציה בלבד (ככל שקיימת), וזאת במשך תקופה של 12 חודשים מקרות אירוע הנכות או הפטירה כאמור, או עד תום תקופת האופציה, לפי המוקדם ("**התקופה הנוספת**"), וכן לקבל את מניות המימוש מידי הנאמן. הזכאות ליתר כתבי האופציה שהוקצו לטובת הניצע תפקע במועד אירוע הנכות או הפטירה כאמור. במקרה של העברת מניות המימוש ליורשי הניצע, יחולו על היורשים הוראות המיסוי על פי כל דין. כתבי אופציה, אשר הניצע

או יורשי הניצע היו זכאים לממשן בהתאם לסעיף זה, ולא מומשו עד לתום התקופה הנוספת, יפקעו בתום מועד זה או בתום תקופת האופציה, לפי המוקדם.

18.8.3. **סיום העסקה או שירות בעילה** - מנהל התוכנית יהיה רשאי לקבוע הגבלות על מימוש כתבי האופציה, לרבות הוראות בדבר ביטול הענקה של כתבי אופציה, בין אם הובשלו ובין אם לאו, שהוענקו לניצע אם העסקתו או שירותו בחברה (או בכל חברה קשורה, לפי המקרה) תסתיים בעילה?

18.8.4. **שינוי מקום העסקה** - למעט אם נקבע אחרת על-ידי מנהל התוכנית, זכות הניצע לכתבי אופציה שהוענקו לו תחת התוכנית או להבשלתן לא תסתיים או תפקע רק כתוצאה מהעובדה שהניצע עבר לעבוד כעובד או נושא משרה או נותן שירותים בחברה ו/או בחברה קשורה או להפך או בין חברה קשורה אחת לחברה קשורה אחרת.

18.8.5. **חריגים** - במקרים חריגים הקשורים לסיום יחסי עבודה בין החברה או חברה קשורה לניצע מסוים, או אירועים הקשורים בחברה עצמה, רשאי מנהל התוכנית, לפי שיקול דעתו הבלעדי, להאריך את התקופות הנקובות בסעיפים 18.8.1 עד 18.8.4 לעיל.

18.9. מסלול המס

כתבי האופציה יוקצו לניצע בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], התשכ"א-1961 ("הפקודה") לפי מסלול מס רווח הון באמצעות נאמן.

18.10. מחיר ניירות הערך המוצעים ומחירים בבורסה של ניירות ערך מאותה סדרה ביום שקדם למועד פרסום הדוח המייד, והיחס ביניהם באחוזים

מחיר הסגירה של מניית החברה בבורסה ביום 17 באוגוסט 2021 (יום המסחר האחרון שקדם לאישור הדירקטוריון כאמור בדוח זה) הינו 31.34 ש"ח. מחיר המימוש של האופציות גבוה ב-6% ממחיר הסגירה האמור.

18.11. השווי ההוגן של האופציות

השווי ההוגן של כל אופציה עומד על 8.75, 9.35 ו-11.08 ש"ח למנה הראשונה, מנה שניה ומנה שלישית, בהתאמה לתקופה הרלוונטית (ובסה"כ עבור כלל כמות האופציות המוצעות למר בוגין – על סך של כ-840 אלפי ש"ח) בהתאם לנוסחת "בלק אנד שולס" שחושב על בסיס ההנחות הבאות:

18.11.1. מחיר מניית החברה ליום 17 באוגוסט 2021 (בסמוך לפני החלטת הדירקטוריון), 33.08 ש"ח.

18.11.2. מחיר המימוש של כתבי האופציה – 33.08 ש"ח.

18.11.3. משך החיים הצפוי של כתבי האופציה – לכתבי האופציה המוענקים לניצע תקופה חוזית של שלוש שנים ממועד ההבשלה של כל מנה. הונח כי האופציות ימומשו במועד שיחול במוצע שבין מועד ההבשלה למועד הפקיעה שלהן.

9 "עילה" - בהקשר לסיום יחסי עובד מעביד של ניצע או סיום שירות, העסקה או כהונה של ניצע, בחברה או בחברה קשורה - סיבה או בסיס לסיום עבודה או שירות או כהונה כאמור, בגין מעשה או מחדל השולל פיצויי פיטורין בהתאם להוראות הדין, לרבות אך לא רק: חוסר יושר כלפי החברה או חברה קשורה, אי ציות, זדון, הפרת חובת אמונים, גילוי מידע סודי אודות עסקי החברה או חברה קשורה, התנהגות הפוגעת בעסקי החברה או חברה קשורה, והפרה מהותית על ידי הניצע של: (1) הסכם העסקה או שירות, (2) כל התחייבות אחרת כלפי החברה או החברה הקשורה.

18.11.4. מנות כתבי האופציה – כתבי האופציה יבשילו בשלוש מנות כמפורט בסעיף 18.2 לעיל.

18.11.5. תנודתיות צפויה – נעשה שימוש בסטיית התקן ההיסטורית של החברה לתקופה התואמת את משך חיי כתבי האופציה למועד ההקצאה. התנודתיות אשר שימשה בחישוב שוויה ההוגן של האופציה הינה כ-0.4 (בהתאם לתקופה הרלוונטית).

18.11.6. מחיר המימוש של כתבי האופציה כפוף, בין היתר, להתאמות בגין חלוקת דיבידנדים ומניות הטבה ולפיכך הונח כי שיעור הדיבידנדים החזוי הוא 0%.

18.11.7. שיעור ריבית חסרת סיכון – שיעור הריבית שנלקחה תואמת את משך החיים הצפוי של כתבי האופציה ובהתבסס על נתוני אג"ח ממשלת ישראל שאינן צמודות מדד. שיעור הריבית אשר שימש בחישוב שוויה ההוגן של האופציה הינו כ- 0.25% – 0.57% (בהתאם לתקופה הרלוונטית).

18.12. הון המניות המונפק והנפרע של החברה ושיעור החזקותיהם של הניצע, של בעלי עניין בחברה ושאר בעלי המניות בהון המונפק והנפרע ובזכויות ההצבעה של החברה

18.12.1. ההון הרשום של החברה מורכב מ-500,000,000 ש"ח מחולק ל-50,000,000 מניות רגילות של החברה. הון המניות המונפק של החברה לפני ההקצאה המפורטת בסעיף 18 זה, הינו 27,962,916 מניות רגילות של החברה בנות 10 ש"ח ע.נ. כ"א ו-28,428,964 מניות רגילות של החברה בנות 10 ש"ח ע.נ. כ"א בדילול מלא. לאור האמור, קיימות די מניות בהונה הרשום של החברה לשם ביצוע ההצעות כאמור בדוח מידיי זה.

18.13. למיטב ידיעת החברה, להלן פירוט החזקות בעלי העניין בה בהתחשב בהקצאה למר בוגין (וכן בהתחשב בהקצאת האופציות המוצעת למר שפרן, כמפורט בחלק ד' להלן) נכון למועד דוח זימון זה, מיד לאחר ההקצאה הפרטית בהנחת מימוש האופציות על ידי כל ניצע ובדילול מלא:

| שם המחזיק | למועד דוח זימון זה (טרם הקצאת האופציות נשוא דוח זה) | | | לאחר ההקצאה הפרטית ובהנחת מימוש של כל ניצע את מלוא האופציות המוצעות במסגרת הצעה פרטית זו בלבד ¹⁰ | | בדילול מלא (מימוש כל ניירות הערך ההמירים הקיימים והמוצעים של החברה, לרבות אופציות קיימות) ¹¹ | |
|----------------------------|---|-------------|----------------|---|----------------|---|----------------|
| | מס' מניות | מס' אופציות | % בהון ובהצבעה | מס' מניות | % בהון ובהצבעה | מס' מניות | % בהון ובהצבעה |
| גיריישן קפיטל בע"מ | 14,034,018 | - | 50.19 | 14,034,018 | 49.92 | 14,034,018 | 48.65 |
| הפניקס-ק.גמל | 3,281,439 | - | 11.73 | 3,281,439 | 11.67 | 3,281,439 | 11.37 |
| כלל ביטוח-ק.גמל | 2,240,654 | - | 8.01 | 2,240,654 | 7.97 | 2,240,654 | 7.77 |
| מגדל-משתתפות | 1,926,518 | - | 6.89 | 1,926,518 | 6.85 | 1,926,518 | 6.68 |
| מיטב דש.ק.גמל | 1,385,502 | - | 4.95 | 1,385,502 | 4.93 | 1,385,502 | 4.80 |
| מגדל קרנות נאמנות | 433,587 | - | 1.55 | 433,587 | 1.54 | 433,587 | 1.50 |
| אקסלנס קרנות נאמנות | 369,649.7 | - | 1.32 | 369,650 | 1.31 | 369,650 | 1.28 |
| הפניקס נוסטרו | 155,725 | - | 0.56 | 155,725 | 0.55 | 155,725 | 0.54 |
| מיטב דש קרנות נאמנות | 53,459 | - | 0.19 | 53,459 | 0.19 | 53,459 | 0.19 |
| בוגין גל, יו"ר הדירקטוריון | - | 113,100 | - | 86,361 | 0.31 | 86,361 | 0.69 |
| שפרן תום, מנכ"ל | - | 113,100 | - | 64,770 | 0.23 | 64,770 | 0.62 |
| אקסלנס עושה שוק | 845.71 | - | - | 846 | - | 846 | - |

18.14. פירוט התמורה והדרך בה נקבעה התמורה

האופציות יוקצו לניצע ללא תמורה כספית כחלק מתנאי הכהונה. תנאי ההצעה הפרטית נקבעו במשא ומתן בין מר בוגין לבין החברה כחלק מתיקון הסכם השירותים.

10 לאחר ההקצאה הפרטית כאמור בדוח זה והקצאה פרטית לנושאי משרה ועובדים מיום 25 באוגוסט 2021 ("דוח ההצעה הפרטית").
 11 בהנחת מימוש 466,048 אופציות קיימות של החברה, המהווים למועד דיווח זה כל ניירות הערך הניתנים למימוש או להמרה למניות החברה וכן האופציות המוצעות על פי דוח זה על פי דוח ההצעה הפרטית.

18.15. שמו של כל בעל מניה מהותי או נושא משרה בחברה שיש לו, למיטב ידיעת החברה, ענין אישי בתמורה, ומהות ענינו האישי של כל אחד מהם

למיטב ידיעת החברה, למעט ענינו האישי של מר בוגין בהקצאת האופציות על פי דוח זה הנובע מעצם היותו ניצע בהקצאה, אין לבעל מניה מהותי או לנושא משרה אחר בחברה ענין אישי בתמורה, למעט כתוצאה מדילול החזקותיהם במניות החברה.¹²

18.16. תנאים מתלים לביצוע ההצעה הפרטית ומועדה

ביצועה של ההצעה הפרטית מותנה בקבלת אישור האסיפה הכללית כמפורט בדיווח זה ובקבלת אישור הבורסה לרישום למסחר של מניות המימוש. הקצאת האופציות בפועל תבוצע בסמוך לקבלת כל האישורים המפורטים לעיל.

18.17. פירוט הסכמים בין הניצע לבין מחזיקי מניות או לבין ניצעים אחרים בחברה

למיטב ידיעת החברה, לאחר בירור בעל פה עם מר בוגין, אין בין מר בוגין לבין מחזיק מניות בחברה, הסכמים בנוגע לרכישה או מכירה של ניירות ערך של החברה או בנוגע לזכויות הצבעה בה.

18.18. פירוט מניעה או הגבלה בביצוע פעולות בניירות הערך המוצעים

18.18.1. בהתאם להוראות חוק ניירות ערך ולתקנות ניירות ערך (פרטים לענין סעיפים 15א עד 15ג לחוק), התשי"ס-2000, יחולו על הניצע מגבלות על מכירה חוזרת של המניות אשר ינבעו ממימוש האופציות המוצעות, בהתאם להוראות סעיף 15ג לחוק ותקנות ניירות ערך האמורות כפי שיהיו מעת לעת, כאשר ההקצאה לניצע תיחשב כהקצאה לפי סעיף 15א(א)(1) לחוק.

18.18.2. בנוסף, יחולו על הניצע כל המגבלות על העברת האופציות ו/או מניות המימוש ו/או הזכויות שהוענקו בגין בהתאם להוראות מסלול מס רווח הון הקבוע בפקודה.

18.18.3. לבקשת חתמים בעת הצעת ניירות ערך של החברה לציבור, רשאי מנהל התכנית להחליט, כי מניות המימוש תהיינה כפופות לתקופת חסימה של עד 180 ימים, או לתקופה ארוכה יותר כפי שיומלץ על ידי דירקטוריון החברה, במהלכה לא יורשה הניצע למכור את מניות המימוש, כולן או חלקן.

18.18.4. כמו כן, הניצע לא יהיה רשאי להעביר את האופציות ו/או את מניות המימוש ו/או את הזכויות שינבעו מהן, בכל צורה שהיא (למעט העברה מכוח צוואה או על פי דין), אלא לאחר תשלום המס החל בגין.

18.19. סמכויות מנהל התכנית - בכפוף להוראות החוק, למסמכי ההתאגדות של החברה, וכל החלטה אחרת של דירקטוריון החברה, או ועדת דירקטוריון שתוסמך על ידי הדירקטוריון ("מנהל התכנית"), יהיה מוסמך, בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי ובכפוף להוראות מדיניות התגמול, להפעיל את כל הכוחות והסמכויות (בכפוף לקבלת אישור הדירקטוריון, אם אישור כאמור נדרש על פי דין), בין אם סמכויות וכוחות אלה ניתנו לו במפורש בתוכנית ובין אם סמכויות וכוחות אלה נדרשים או רצויים לצורך ניהול התוכנית.

12 כאמור בסעיף 20 להלן, הקצאה דומה נעשתה גם בעבור נושאי משרה נוספים בחברה, שאינם דירקטורים.

19.1. פירוט תגמולים

להלן יובא פירוט התגמולים של מר בוגין, בהנחת אישור תנאי הכהונה של מר בוגין כמפורט בחלק זה על בסיס שנתי (במונחי עלות, באלפי ש"ח):

| תגמולים אחרים | | | תגמולים בעבור שירותים | | | | | | | פרטי מקבל התגמולים | | | | |
|---------------|-----|------------|-----------------------|------------------|------|-----------|-----------|---------------------------------|-------------------|--------------------|--|-----------|------------------|----------|
| סה"כ | אחר | דמי שכירות | ריבית | אחר | עמלה | דמי ייעוץ | דמי ניהול | תשלום מבוסס מניות ¹⁴ | מענק | שכר | שיעור החזקה בהון התאגידי ¹² | היקף משרה | תפקיד | שם |
| 2,340 | - | - | - | ¹⁶ 60 | - | - | 1,200 | 480 | ¹⁵ 600 | - | * - | 100% | יו"ר הדירקטוריון | גל בוגין |

* - לפרטים בדבר החזקה לאחר מימושי כתבי אופציה ראו סעיף 18.13 לעיל

19.2. היחס בין תנאי הכהונה של מר בוגין לבין תנאי עובדי החברה

היחס בין עלות תנאי הכהונה של מר בוגין בהנחת אישור תיקון הסכם השירותים כמפורט בחלק ג' זה הינה פי כ- 6.3 מהעלות הממוצעת ופי כ- 6.4 מהעלות החיצונית של עלות ההעסקה של עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן).

19.3. אופן קביעת תנאי הכהונה של מר בוגין בתיקון להסכם השירותים, ואישורם

19.3.1. קביעת תנאי הכהונה של מר בוגין בתיקון להסכם השירותים נעשתה באמצעות משא ומתן שהתקיים בין מר בוגין לבין החברה, כאשר תנאיה הכלכליים של ההצעה הפרטית נקבעו במשא ומתן שהתנהל עם החברה. תנאי הכהונה אושרו פה אחד על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביום 16 באוגוסט 2021 ו-18 באוגוסט 2021, בהתאמה.

19.3.2. במסגרת ישיבות ועדת התגמול והדירקטוריון, נסקרו ונבחנו, בין היתר, נתונים ומידע כדלקמן:

19.3.2.1. מדיניות התגמול הקיימת ומדיניות התגמול המוצעת של החברה, כמפורט בחלק ב' לעיל;

19.3.2.2. תנאי הכהונה הנוכחיים של יו"ר הדירקטוריון;

19.3.2.3. תנאי ההעסקה של עובדים בחברה (לרבות הנתונים הנדרשים להתייחסות בהתאם לתיקון מס' 20 לחוק החברות);

19.3.2.4. עבודת השוואה ביחס לתנאי תגמול ליו"ר דירקטוריון פעיל אשר נערכה על ידי יועץ חיצוני בלתי תלוי.

19.4. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור התיקון להסכם השירותים

ועדת התגמול והדירקטוריון אישרה את התיקון להסכם השירותים, תוך ציון הנימוקים הבאים:

19.4.1. מר בוגין הינו בעל ידע וניסיון מקצועי רב בתחום האנרגיה המתחדשת, בעל היכרות מעמיקה בתחום פעילותה של החברה, לרבות עם גורמים גלובאליים משמעותיים הפועלים בתחום, וניסיונו תורם

13 לאחר ההקצאה הפרטית ובהנחת מימוש של מלוא האופציות.
 14 עלות התגמול ההוני מוצגת בהתאם לממוצע שווי הענקה הצפוי בשלוש השנים הראשונות, בפריסה ליניארית על פני שלוש שנים.
 15 תחת הנחה של מענק שנתי מקסימאלי (600,000 ש"ח).
 16 כולל עלות שווי רכב וכלל ההוצאות הכרוכות בהעמדת הרכב.

רבות לקידום החברה ותהליכים מהותיים בה. מר בוגין נוטל חלק פעיל בייזום, קידום וליווי פרויקטים ועסקאות של החברה, בישראל, אירופה וארה"ב, במישורים שונים, כדוגמת עסקאות מימון, מכרזים סולאריים, פיתוח עסקי וכיו"ב. מר בוגין מהווה נדבך מרכזי במערך הניהול של החברה כאמור, וזאת בשים לב למטה המצומצם שלה.

19.4.2. הגידול בתמורה החודשית המשולמת למר בוגין לפי הסכם השירותים, נדרש לאור הגידול המשמעותי בהיקף פעילות החברה במהלך השנה האחרונה, לרבות כניסתה לפעילות באירופה ובארה"ב ולאור הזכויות האחרונות של החברה במכרזים שערכה רשות החשמל להקמת מתקנים פוטו-וולטאים לייצור חשמל, וכחלק מאסטרטגיית החברה לפיתוח צבר נכסים סולאריים בישראל וכן הפיכתה לחברה בעלת פעילות בינלאומית בתחום האנרגיה המתחדשת. כתוצאה מכך, היקף עבודתו והשקעתו של מר בוגין עלו בצורה משמעותית, דבר שמצדיק עליה בתמורה החודשית.

19.4.3. השדרה הניהולית של החברה, הכוללת את הדירקטוריון ואת ההנהלה של החברה, אותה רותם ומוביל בהצלחה רבה מר בוגין, מובילה את החברה בצורה מקצועית ואינטנסיבית, באופן בו היא מצליחה לממש את מטרותיה ולצמוח בתחום האנרגיה המתחדשת. זאת, ניתן לראות בתוצאות העסקיות של החברה ובהרחבת היקפי פעילותה.

19.4.4. עוד יצוין, כי שוק האנרגיה המתחדשת הינו דינמי ומחייב לשמר הון אנושי איכותי לאור הביקוש הרב לנושאי משרה בעלי מומחיות וניסיון רב, וההיצע הנמוך של הון אנושי כאמור, אשר עליו החברות בתחום מתחרות בין לבין עצמן. לפיכך, עדכון התגמול למר בוגין נועד, בין היתר, לשמר אותו כנושא משרה בחברה, ולרתום אותו למטרותיה של החברה ומגמת הצמיחה שלה, והכל מתוך ראיית טובת החברה.

19.4.5. המענק השנתי למר בוגין הינו סביר והוגן בהתחשב, בין היתר, בהתחשב בכך שיעדי החברה מתייחסים לביצועי החברה עבור השנה הרלוונטית, ויאושרו על ידי האסיפה הכללית של החברה. בנוסף, 1/3 (שליש) מסך המענק השנתי ישולם באמצעות הקצאת אופציות, עובדה המהווה תמריץ משמעותי ונוסף למיקסום רווחי החברה.

19.4.6. תנאי הכהונה המוצעים של מר בוגין נמצאים בשליש השני בהשוואה לתנאי כהונה של נושאי משרה רלוונטיים אחרים¹⁷ וזאת על בסיס עבודת השוואה שקבלו ועדת התגמול והדירקטוריון מאת יועץ חיצוני בלתי תלוי. יצוין, כי הרכיב ההוני (בחישוב מענק מקסימאלי) במסגרת חבילת התגמול הכוללת עומד על כ-21%, ומהווה תמריץ משמעותי עבור נושא המשרה לפעול להעלאת שווי מניית החברה.

19.4.7. תנאי הכהונה המוצעים עומדים בקנה אחד עם מדיניות התגמול המוצעת של החברה ומטרותיה, כדלקמן: קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח; יצירת תמריצים ראויים, בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, לשימור נושאי משרה בכירה בחברה ולאיתור תשתית ניהולית מן המעלה הראשונה לצורך קידום מטרות החברה; קביעת תגמול פרטני לנושא משרה בהתחשב בהתפתחות החברה, גודלה ואופי פעילותה ויצירת זהות אינטרסים בין מטרות החברה לנושאי המשרה בה.

19.4.8. לאור כל האמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סברו כי תנאי הכהונה של מר בוגין המוצעים הינם סבירים והוגנים והינם לטובת החברה.

17 תנאי כהונה מותקננים למשרה מלאה, משוקלל יו"ר/מנכ"ל.

חלק ד' - תיקון תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה, מר תום שפרן, לרבות הענקת אופציות לרכישת מניות החברה

מר תום שפרן מועסק כמנכ"ל החברה החל מיום 13 בנובמבר 2018 ("מר שפרן") החל מאותו מועד ועד ליום 15 בדצמבר 2019 הועסק מר שפרן בתמורה לשכר חודשי בסך של 35 אלפי ש"ח. בימים 16 בפברואר ו-24 במרץ 2020, אישרו דירקטוריון החברה (לאחר אישורה של ועדת התגמול) וכן האסיפה הכללית של החברה, בהתאמה, התקשרות בהסכם העסקה מעודכן עם מר שפרן כמנכ"ל החברה בתמורה לשכר חודשי בסך של 40 אלפי ש"ח (אשר בהתאם לתנאי העסקתו של מר שפרן, עודכן לשכר חודשי בסך של כ-45 אלף ש"ח החל מינואר 2021 וזאת בהתאם לגידול בהון העצמי של החברה), שישתלמו למר שפרן החל מיום 15 בדצמבר 2019 ("הסכם העסקה"), מתן מענק שנתי כתלות בעמידה ביעדי מגה-וואט מותקן וכן הקצאתן של 113,100 אופציות הניתנות למימוש למניות החברה אשר היוו לאחר הקצאתן כ-1.1% מההון המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה, בדילול מלא. ביום 24 במרץ 2021 אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול תשלום מענק בשיקול דעת למר שפרן, בסך של 120 אלפי ש"ח, בגין שנת 2020. לפרטים נוספים אודות תנאי העסקה של מר שפרן לפי הסכם העסקה, ראו חלק ג' לדוח זימון אסיפה מיוחדת.

ביום 18 באוגוסט 2021, אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול של החברה ביום 16 באוגוסט 2021, תיקון להסכם העסקה עם מר שפרן, וכן אישר הקצאת אופציות הניתנות למימוש למניות החברה למר שפרן ("כתבי האופציה" או "האופציות" ו-"ההצעה הפרטית", בהתאמה). ההצעה הפרטית למר שפרן מהווה הצעה פרטית מהותית, כהגדרת מונח זה בתקנות הצעה פרטית, ובהתאם חלק זה יכלול את הגילוי הנדרש בהתאם לתקנות הצעה פרטית. כמו כן אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה במועדים האמורים הענקה שנתית של אופציות למר שפרן, בשווי של 450 אלפי ש"ח (בכל הענקה שנתית), כמפורט בסעיף 20.2 להלן.

20. תיקון הסכם העסקה

להלן יובא תיאור תמציתי של עיקרי התיקונים שנערכו בהסכם העסקה:

20.1. השכר הקבוע

החל ממועד אישור הדירקטוריון את התיקון להסכם השירותים ("מועד התחילה") ובכפוף לאישורה של האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זה, מר שפרן יהיה זכאי לשכר חודשי ברוטו בסך של 50 אלפי ש"ח ("השכר הקבוע").¹⁸ השכר הקבוע כולל את כל ההוצאות הנלוות (לרבות מחשב), אך אינו כולל הוצאות בגין רכב ובגין טלפון נייד.

20.2. תגמול הוני ארוך טווח

החברה תקצה למר שפרן אופציות המירות למניות רגילות של החברה (להלן: "האופציות"), מכח מדיניות התגמול של החברה ובהתאם לתכנית האופציות של החברה, בנוסחם כפי שיהיה מעת לעת, וכן בכפוף לכל האישורים הנדרשים על פי כל דין, ביחס לכל הענקה וכמפורט להלן:¹⁹

20.2.1. בסמוך לאישור תיקון הסכם השירותים ובכפוף לאישורה של האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זה, יוקצו למר שפרן אופציות כמפורט בסעיף 21 להלן.

¹⁸ עובר לתיקון, השכר הקבוע לפי הסכם העסקה עמד על סך של 45 אלפי ש"ח.

¹⁹ יובהר, כי אף עובר לתיקון, הסכם העסקה קבע כי מר שפרן זכאי לתגמול הוני ארוך טווח בהתאם לתכנית האופציות של החברה ולהסכם אופציה שייחתם עמו. במסגרת תיקון הסכם העסקה, נקבע המנגנון לקבלת תגמול כאמור, וזאת חלף הפניה להסכם אופציה חיצוני.

20.2.2. בנוסף, מדי שנה, בד בבד עם אישור הדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של החברה (להלן: "הדוחות") בדירקטוריון החברה, החל ממועד אישור דוחותיה של החברה ליום 31.12.2021, החברה תעניק למר שפרן אופציות (להלן: "מועד הענקה"), בשווי (בהתאם למודל בלק אנד שולס) של 450 אלפי ש"ח (להלן תכונה כל הענקה: "הענקה שנתית").

20.2.3. ביחס לכל הענקה שנתית כמפורט בסעיפים 20.2.2 יחולו ההוראות הבאות:

20.2.3.1. הענקה השנתית תבוצע ב-3 מנות שוות (להלן: "מנה"), כאשר המנה הראשונה תבשיל בחלוף שנה ממועד הענקה, המנה השנייה תבשיל בחלוף שנתיים ממועד הענקה והמנה השלישית תבשיל בחלוף שלוש שנים ממועד הענקה.

20.2.3.2. מחיר המימוש של האופציות הנכללות בכל הענקה שנתית ייקבע בהתאם לגבוה מבין: (1) מחיר המניה הממוצע ב-30 הימים שקדמו למועד הענקה ו-(2) מחיר המניה ביום המסחר האחרון שנשתיים טרם מועד הענקה.

20.2.3.3. האופציות הכלולות בכל מנה של הענקה שנתית תהיינה ניתנות למימוש במהלך תקופה של שלוש (3) שנים החל ממועד הבשלתן, ובכפוף להוראות תכנית האופציות של החברה.

20.3. מענק שנתי משתנה

במסגרת התיקון, עודכן המנגנון לבחינת זכאותו של מר שפרן למענק משתנה שנתי תלוי ביצועים ("מענק שנתי"), באופן המאפשר לחברה, בין היתר, להעניק למר שפרן מענק שנתי באמצעות הקצאת אופציות. בהמשך לכך, נקבע, כי החל מהמענק השנתי שיושלם למר שפרן בגין שנת 2022, ובכפוף לאישורים הנדרשים על פי כל דין, מר שפרן יהיה זכאי למענק שנתי, והכל כמפורט להלן:

20.3.1. רכיבי המענק השנתי- המענק השנתי ייקבע בהתאם לשיעור העמידה של מר שפרן ביעדי חברה שנתיים (70%), שיעור עמידתו ביעדים אישיים שנתיים (15%), ובהתאם לשיקול דעת הדירקטוריון (15%), כדלקמן:

20.3.1.1. יעדי החברה- יעדי החברה יאושרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מדי שנה בסמוך לאישור הדוחות בעבור השנה הקלנדרית שנתייה, והם יורכבו מיעד פיננסי במשקל של 33%, ומיעדי פיתוח של החברה בישראל, באירופה ובארה"ב במשקל של 67%. שיעור העמידה ביעדי החברה יחושב לפי שיעור העמידה ביעדי הביצוע הספציפיים שהוגדרו למר שפרן באותה השנה תחת כל אחת מהקטגוריות, תוך התחשבות במשקלה של כל קטגוריה כמפורט לעיל.

20.3.1.2. יעדים אישיים- היעדים האישיים יאושרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מדי שנה בסמוך לאישור הדוחות בעבור השנה הקלנדרית שנתייה. שיעור העמידה ביעדים האישיים יחושב לפי שיעור העמידה ביעדי הביצוע הספציפיים שהוגדרו למר שפרן באותה השנה תחת רכיב זה, תוך התחשבות במשקל שקבע הדירקטוריון לכל אחד מהיעדים.

20.3.1.3. שיקול דעת- שיעור עמידתו של מר שפרן ברכיב זה ייקבע על פי שיקול דעתו של הדירקטוריון שלא על פי קריטריונים מדידים, אלא לפי התרומה המיוחדת של מר שפרן במהלך עסקיה של החברה בשנה הנבחנת. לדוגמה: במקרים של מאמץ מיוחד של מר שפרן בעקבות גיוס הון, מיזוג, רכישת או מכירת פעילות עסקית וכיו"ב.

20.3.2. עמידה ברף מינימום – ככל ששיעור העמידה של מר שפרן ביעד ספציפי שיאושר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בשנה הרלוונטית, תחת רכבי היעדים המדידים (קרי יעדי החברה והיעדים האישיים כמפורט לעיל), יפחת משיעור של 70%, ייחשב הדבר כאילו מר שפרן לא עמד באותו היעד, והניקוד עבור אותו היעד יעמוד, לצורך חישוב המענק השנתי, על אפס.

20.3.3. המענק המירבי – עם אישור דוחותיה של החברה ליום 31 בדצמבר של כל שנה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ידונו בעמידתו של מר שפרן ביעדים שהוצבו לו וזכאותו למענק בשיקול דעת בהתאם לעקרונות דלעיל, עבור השנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר, ויקבעו את המענק השנתי לו יהיה מר שפרן זכאי ("המענק השנתי בפועל"). ואולם, מובהר, כי בכל מקרה המענק השנתי בפועל לו יהיה זכאי מר שפרן לא יעלה על סך של 450,000 ש"ח.

20.3.4. אופן תשלום המענק השנתי

20.3.4.1. שני שלישי (2/3) מסך המענק השנתי בפועל ישולם למר שפרן במזומן יחד עם המשכורת הראשונה שתשולם לו לאחר מועד אישור דוחותיה של החברה ליום 31 בדצמבר של כל שנה (להלן בסעיף זה: "מועד הענקת המענק").

20.3.4.2. בסמוך למועד הענק המענק, למר שפרן יוקצו אופציות בשווי (בהתאם למודל בלק אנד שולס) של שלישי (1/3) מסך המענק השנתי בפועל (להלן: "אופציות המענק השנתי"), בהתאם לתנאים הבאים:

(א) כל אופציות המענק השנתי בפועל יוקצו מובשלות במלואן, ותהיינה ניתנות למימוש במהלך תקופה של שלוש (3) שנים ממועד ההקצאה, ובכפוף לתוכנית האופציות של החברה.

(ב) מחיר המימוש של אופציות המענק השנתי ייקבע בהתאם לגבוה מבין: (1) מחיר המניה הממוצע ב- 30 הימים שקדמו למועד הענקת המענק ו-(2) מחיר המניה ביום המסחר האחרון שנסתיים טרם מועד הענקת המענק.

20.3.5. להלן תובא דוגמא מנגנון הקבוע בסעיף זה לעיל לשם המחשה בלבד:

אם לאחר בחינת עמידת מר שפרן ביעדים שהוצבו לו וזכאותו למענק בשיקול דעת, דירקטוריון החברה קבע כי המענק השנתי בפועל שיוענק למר שפרן עבור השנה שנסתיימה יעמוד על סך של 360,000 ש"ח, אזי סך של 240,000 ש"ח ישולמו למר שפרן במזומן יחד עם תשלום המשכורת הראשונה שתשולם לאחר מועד הענקת המענק, וכנגד יתרת המענק השנתי בפועל יוקצו למר שפרן אופציות בשווי של 120,000 ש"ח, והכל בהתאם לתנאים המפורטים לעיל.

20.4. ההסכם הינו לתקופה בלתי קצובה וכל צד רשאי להביא את ההסכם לסיומו באמצעות מתן הודעה מוקדמת של 60 יום מראש. ההסכם ייכנס לתוקפו, כפוף לאישור האסיפה הכללית כמפורט בדיווח זה, רטרואקטיבית החל ממועד אישור הדירקטוריון את הסכם זה.

20.5. יודגש, כי לא בוצעו שינויים מהותיים בהסכם ההעסקה, מעבר לשינויים המתוארים בסעיפים 20.1-20.3 לעיל, וכל יתר תנאי הסכם ההעסקה המהותיים, מופיעים בפירוט בדוח זימון אסיפה מיוחדת, הנכלל בדוח זה על דרך ההפניה.

מר שפרן יהיה זכאי להקצאתן של 64,770 אופציות לא רשומות למסחר הניתנות למימוש של 64,770 מניות רגילות בנות 10 ש"ח ע.נ. כ"א של החברה, שתהווה לאחר הקצאתן כ-0.2% מההון המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה, בדילול מלא, כפוף להתאמות. האופציות תוענקנה למר שפרן ללא תמורה. מר שפרן אינו "צד מעוניין" כהגדרת המונח בסעיף 270(5) לחוק החברות.

לפרטים בדבר תנאי האופציות, השווי ההוגן, התמורה ואופן קביעתה, שמו של כל בעל מניה מהותי או נושא משרה בהצעה, העדרם של הסכמים בין מר שפרן כניצע למחזיקים או ניצעים אחרים בחברה וכן פרטים בדבר מניעה או הגבלה בביצוע פעולות באופציות, בהתאם לנדרשות בתקנות הצעה פרטית הינם בהתאם למפורט בסעיפים 18.1 ועד 18.20 לעיל, בשינויים המחוייבים.

פרטים נוספים בנוגע להסכם ההעסקה וההצעה הפרטית

21.1. פירוט תגמולים

להלן יובא פירוט התגמולים של מר שפרן, בהנחת אישור תנאי הכהונה וההעסקה של מר שפרן כמפורט בחלק זה על בסיס שנתי (במונחי עלות, באלפי ש"ח):

| סה"כ | תגמולים אחרים | | | תגמולים בעבור שירותים | | | | | | | פרטי מקבל התגמולים | | | |
|-------|---------------|------------|-------|-----------------------|------|-----------|-----------|---------------------------------|--------------------|-------------------|--|-----------|-------------|----------|
| | אחר | דמי שכירות | ריבית | אחר | עמלה | דמי ייעוץ | דמי ניהול | תשלום מבוסס מניות ²³ | מענק ²² | שכר ²¹ | שיעור החזקה בהון התאגידי ²⁰ | היקף משרה | תפקיד | שם |
| 1,620 | - | - | - | - | - | - | - | 360 | 450 | 810 | * - | 100% | מנכ"ל החברה | תום שפרן |

* - לפרטים בדבר החזקה לאחר מימושי כתבי אופציה ראו סעיף 18.13 לעיל.

21.2. היחס בין תנאי ההעסקה של מר שפרן לבין תנאי עובדי החברה

היחס בין עלות תנאי ההעסקה של מר שפרן בהנחת אישור תנאי ההעסקה כמפורט בחלק ד' זה הינה פי כ-4.4 מהעלות הממוצעת ופי כ-4.4 מהעלות החציונית של עלות ההעסקה של עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן).

21.3. אופן קביעת תנאי הכהונה של מר שפרן ואישור תיקון הסכם ההעסקה

21.3.1. קביעת תנאי ההעסקה של מר שפרן, כפי שהם באים לידי ביטוי בהסכם העסקה ובתיקון להסכם ההעסקה, נעשתה באמצעות משא ומתן שהתקיים בין מר שפרן לבין החברה. תנאי ההעסקה אושרו פה אחד על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביום 16 באוגוסט 2021 ו-18 באוגוסט 2021, בהתאמה.

21.3.2. במסגרת ישיבות ועדת התגמול והדירקטוריון, נסקרו ונבחנו, בין היתר, נתונים ומידע כדלקמן:

| | |
|----|---|
| 20 | לאחר ההקצאה הפרטית ובהנחת מימוש של מלוא האופציות. |
| 21 | בהתאם להון המיוחס לבעלים למועד זה (ראה סעיף 18.4 לעיל). |
| 22 | תחת הנחה של מענק שנתי מקסימאלי (450,000 ש"ח). |
| 23 | עלות התגמול ההוני מוצגת בהתאם לממוצע שווי הענקה הצפוי בשלוש השנים הראשונות, בפריסה ליניארית על פני שלוש שנים. |

21.3.2.1. מדיניות התגמול הקודמת המוצעת של החברה, כמפורט בחלק ב' לעיל;

21.3.2.2. תנאי ההעסקה הנוכחיים של המנכ"ל;

21.3.2.3. תנאי ההעסקה של עובדים בחברה (לרבות הנתונים הנדרשים להתייחסות בהתאם לתיקון מס' 20 לחוק החברות);

21.3.2.4. עבודת השוואה ביחס לתנאי תגמול של מנכ"לים אשר נערכה על ידי יועץ חיצוני בלתי תלוי.

21.4. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור תיקון הסכם העסקתו של מר שפרן

ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו את תיקון הסכם ההעסקה של מר שפרן תוך ציון הנימוקים הבאים:

21.4.1. מר שפרן בקיא בעסקיה של החברה והנו בעל ניסיון מקצועי רב וכישורים בתחום פעילותה של החברה. מר שפרן תורם רבות להשאת ביצועי החברה ומקדם את מטרותיה של החברה, וניסיונו תורם משמעותית לקידום החברה ותהליכים מהותיים בה. מר שפרן נוטל חלק פעיל בייזום, קידום וליווי פרויקטים ועסקאות של החברה, בישראל, אירופה וארה"ב, במישורים שונים, כדוגמת עסקאות מימון, מכרזים סולאריים, פיתוח עסקי וכיו"ב. מר שפרן מהווה נדבך מרכזי במערך הניהול של החברה כאמור, וזאת בשים לב למטה המצומצם שלה.

21.4.2. הגידול בתמורה החודשית המשולמת למר שפרן לפי הסכם ההעסקה, נדרש לאור הגידול המשמעותי בהיקף פעילות החברה במהלך השנה האחרונה, לרבות כניסתה לפעילות באירופה ובארה"ב ולאור הזכיות האחרונות של החברה במכרזים שערכה רשות החשמל להקמת מתקנים פוטו-וולטאים לייצור חשמל, וכחלק מאסטרטגיית החברה לפיתוח צבר נכסים סולאריים בישראל וכן הפיכתה לחברה בעלת פעילות בינלאומית בתחום האנרגיה המתחדשת. כתוצאה מכך, היקף עבודתו והשקעתו של מר שפרן עלו בצורה משמעותית, דבר שמצדיק עליה בתמורה החודשית.

21.4.3. השדרה הניהולית של החברה, עליה נמנה מר שפרן, מובילה את החברה בצורה מקצועית ואינטנסיבית, באופן בו היא מממשת את מטרותיה וצומחת בתחום האנרגיה המתחדשת. זאת, ניתן לראות בתוצאות העסקיות של החברה ובהרחבת היקפי פעילותה.

21.4.4. עוד יצוין, כי שוק האנרגיה המתחדשת הינו דינמי ומחייב לשמר הון אנושי איכותי לאור הביקוש הרב לנושאי משרה בעלי מומחיות וניסיון רב, וההיצע הנמוך של הון אנושי כאמור, אשר עליו החברות בתחום מתחרות בין לבין עצמן. לפיכך, עדכון התגמול למר שפרן נועד, בין היתר, לשמר אותו כנושא משרה בחברה, ולרתום אותו למטרותיה של החברה ומגמת הצמיחה שלה, והכל מתוך ראיית טובת החברה.

21.4.5. המענק השנתי למר שפרן הינו סביר והוגן בהתחשב, בין היתר, בכך שהמענק נגזר מעמידתו ביעדים חברה ויעדים אישיים שנתיים, תוך קביעת סף מינימום ליעדים המדידים שאי עמידה בו, ייחשב כאילו מר שפרן לא עמד באותו היעד עבור השנה הרלוונטית. בנוסף, שליש (1/3) מהמענק השנתי ישולם למר שפרן באמצעות אופציות, דבר המהווה תמריץ נוסף עבור מר שפרן לפעול למיקסום רווחי החברה.

21.4.6. תנאי ההעסקה המוצעים של מר שפרן נמצאים בשליש השלישי בהשוואה לתנאי ההעסקה של מנכ"לים אחרים וזאת על בסיס עבודת השוואה שקבלו ועדת התגמול והדירקטוריון מאת יועץ חיצוני

בלתי תלוי. יצוין, כי הרכיב המשתנה (בחישוב מענק ממוצע) במסגרת חבילת התגמול הכוללת עומד על כ-22%, ומהווה תמריץ משמעותי עבור נושא המשרה לפעול להעלאת שווי מניית החברה.

21.4.7. תנאי ההעסקה המוצעים עומדים בקנה אחד עם מדיניות התגמול המוצעת של החברה ומטרותיה, כדלקמן: קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח; יצירת תמריצים ראויים, בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, לשימור נושאי משרה בכירה בחברה ולאיתור תשתית ניהולית מן המעלה הראשונה לצורך קידום מטרות החברה; קביעת תגמול פרטני לנושא משרה בהתחשב בהתפתחות החברה, גודלה ואופי פעילותה ו-; יצירת זהות אינטרסים בין מטרות החברה לנושאי המשרה בה.

21.4.8. לאור כל האמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סברו כי תנאי ההעסקה של מר שפרן המוצעים הינם סבירים והוגנים והינם לטובת החברה.

בכבוד רב,

סולגרין בע"מ

נחתם ע"י: תום שפרן, מנכ"ל וגיא ליברמן, סמנכ"ל כספים ומשנה למנכ"ל

נספח א' – מדיניות התגמול של החברה

סולגרין בע"מ

("החברה")

מדיניות תגמול לנושאי משרה

ינואר 2019

מדיניות התגמול של החברה מבוססת על הוראות הדין.

תנאי כהונה והעסקה ספציפיים לנושאי משרה בחברה יאושרו על ידי המוסדות המוסמכים של החברה בהתאם להוראות הדין ובהתחשב במדיניות התגמול, כפי שתפורט להלן.

אין במדיניות התגמול ובעקרונות ובפרמטרים שנקבעו בה כדי להקנות זכות כלשהי למי שמועסק על ידי החברה ו/או על ידי תאגידים בשליטתה, ובפרט אין בה כדי להקנות זכות כלשהי לנושאי משרה בחברה.

1. תוקפה של מדיניות התגמול

מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך שלוש שנים ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית של החברה כנדרש על פי דין.

2. מטרות מדיניות התגמול

מדיניות התגמול של החברה נועדה לשרת את המטרות הבאות:

- קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח;
- יצירת תמריצים ראויים, בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, לשימור נושאי משרה בכירה בחברה ולאיתור תשתית ניהולית מן המעלה הראשונה לצורך קידום מטרות החברה.
- קביעת תגמול פרטני לנושא משרה בהתחשב בהתפתחות החברה, גודלה ואופי פעילותה.
- יצירת זהות אינטרסים בין מטרות החברה לנושאי המשרה בה.

3. הגדרות

| חוק החברות | חוק החברות, התשנ"ט-1999. |
|-------------------|---|
| נושא משרה | 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. |
| תנאי כהונה והעסקה | 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. |
| תגמול כולל | הסך של התגמול קבוע, התגמול שנתי תלוי הביצועים, התגמול ההוני, ההטבות והתנאים נלווים וכן המענק המיוחד. |
| תגמול קבוע או שכר | התשלום החודשי ברוטו בתמורה לעבודתו של נושא המשרה, דמי ניהול חודשיים או רכיבי שכר קבועים, כגון: שכר בסיס, אחזקת רכב ונסיעות, החזרי הוצאות |

| | |
|--------------------------------|--|
| שנקבעו מראש בסכום קבוע וכיו"ב. | |
| הטבות ותנאים נלווים | סוציאליות, קרן השתלמות, חופשה, הבראה, ביטוחים, מחלה, רכב צמוד, ארוחות, טלפון, ביגוד, עיתון וכיו"ב. |
| תגמול תלוי ביצועים או מענקים | רכיבי שכר משתנים כגון מענקים כספיים <u>או תגמול הוני</u> , בונוסים ותמריצים אשר קבלתם מבוססת על ביצועים. |
| תגמול הוני | תכניות תגמול מבוססות מניות כגון אופציות. |
| מענק פרישה | מענק, תשלום, גמול, פיצוי או כל הטבה אחרת הניתנים לנושא משרה בזיקה לסיום תפקידו בחברה. |

אלא אם צוין אחרת, כל התייחסות במדיניות זו למספר משכורות חודשיות ברוטו תהא רלוונטית גם לאותו מספר של דמי ניהול חודשיים (ללא תשלומים נלווים).

4. מדיניות פיקוח ובקרה על תגמול נושאי המשרה

הדירקטוריון מופקד על תכניות התגמול ועל יישומן ועל כל הפעולות הדרושות לשם כך לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה. בלי לגרוע מהאמור, הדירקטוריון יאשר את מידת העמידה ביעדי תכניות התגמול המשתנה שתקבענה על בסיס עקרונות התגמול לפני מועד קביעת סכומי המענקים לנושאי המשרה.

ועדת התגמול תבחן את יישומה של מדיניות התגמול, במטרה לוודא שהיא מיושמת בהתאם למטרות מדיניות התגמול, לעקרונותיה ולפרמטרים הקבועים בה ותמליץ לדירקטוריון, מעת לעת, על פי הצורך, על עדכונה.

דירקטוריון החברה יבחן מדי תקופה, ובפרט אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים, את מידת התאמתה של מדיניות התגמול למטרותיה המפורטות בסעיף 22 לעיל, ויפעל לעדכונה, במידת הצורך.

5. ועדת תגמול

ועדת דירקטוריון אשר מונתה על ידי דירקטוריון החברה בהתאם לחוק החברות.

תפקידיה של ועדת התגמול הם:

- להמליץ לדירקטוריון, לפחות אחת לשלוש שנים, על מדיניות התגמול לנושאי משרה;
- להמליץ לדירקטוריון על עדכונה, מעת לעת, של מדיניות התגמול;
- לבחון את יישומה של מדיניות התגמול;
- להחליט אם לאשר עסקאות באשר לתנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה הטעונות אישור של ועדת התגמול לפי סעיפים 272, 273 ו-275 לחוק החברות;
- לפטור עסקה מאישור האסיפה הכללית, כאמור בסעיף 272(ג1)(3) לחוק החברות.

6. עקרונות מנחים לבחינה וקביעה של תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה

במסגרת בחינת התגמול המוצע לנושא משרה או עדכונה ייבחנו בין היתר הנושאים הבאים על ידי הגורמים המאשרים בחברה, בקשר לאישורו:

- השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.
- היכרותו עם החברה והשוק בו היא פועלת.
- תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עימו.
- שימור נושאי משרה חיוניים לחברה.
- היחס בין התגמול המוצע לבין השכר הממוצע והשכר החציוני של שאר עובדי החברה ועובדי קבלן המועסקים אצל החברה.¹
- הערכת תרומתו הצפויה של נושא המשרה לקידום מטרות החברה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.
- אופי התגמול המוצע בהתחשב בשיקולי ניהול הסיכונים של החברה.
- תוצאות פעילות החברה, גודל החברה ואופי פעילותה.
- הרכב התגמול המוצע ושוויה הכלכלי של חבילת התגמול הכולל, על כל מרכיביו.

7. רכיבי התגמול – כללי

התגמול הכולל של נושא משרה יהיה בנוי ממספר מרכיבים מתוך אלה שלהלן (כולם או חלקם), כך שכל מרכיב מתגמל את נושא המשרה עבור תרומתו לחברה.

- 7.1 שכר בסיס קבוע - נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן המושקע בביצוע מטלות התפקיד אותו הוא ממלא באופן שוטף. שכר הבסיס מביא לידי ביטוי את כישוריו של נושא המשרה ואת דרישות תפקידו, מומחיות בתחום העיסוק, השכלתו, ותק, מידת אחריותו וסמכותו המקצועית.
- 7.2 תנאים נלווים - תנאים הנוספים לשכר הבסיס הקבוע אשר בחלקם מעוגנים בדין (כגון: חסכון פנסיוני, הפרשות לפיצויים, ביטוח לאובדן כושר עבודה, ימי חופשה, מחלה, הבראה, הוצאות נסיעה), וחלקם נובעים מנוהגים מקובלים בשוק העבודה (כגון: קרן השתלמות, העמדת רכב לצורך מילוי התפקיד, החזר הוצאות ושימוש בטלפון).
- 7.3 תגמול משתנה מותנה בביצועים ו/או בהתאם לשיקול דעת (מענק, תמריץ) - נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה ומעבר להם.
- 7.4 מבלי לגרוע מיתר הוראות ומגבלות מדיניות התגמול, העלות השנתית לחברה של רכיב התגמול הקבוע של נושא משרה מסוים לא תעלה על סך של 1,500 אלפי ש"ח והעלות השנתית לחברה של התגמול הכולל של נושא משרה מסוים לא תעלה על 3,200 אלפי ש"ח.
- 7.5 הסכומים האמורים במדיניות התגמול יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן כאמור במדיניות זו להלן. מובהר כי ככל שתחול ירידה במדד האמור הסכומים האמורים במדיניות התגמול לא יופחתו כתוצאה מכך.

א7. יחס רכיב קבוע לרכיב משתנה

היקף הרכיבים הקבועים בתגמול נושא משרה לא יפחת מ-50% מתנאי הכהונה והעסקה שלו.

8. תגמול קבוע

8.1 יו"ר הדירקטוריון

1- נכון למועד זה לא מועסקים בחברה עובדים, ולפיכך לא ייבחנו נתונים הנוגעים לעובדים נוספים בחברה לרבות עובדי הקבלן כנדרש בחוק. ככל שיחול שינוי במעבת העובדים של החברה, יילקחו הנתונים בחשבון בהתאם להוראות החוק.

יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי לתגמול בהתאם להיקף משרתו בחברה ובהתאם להערכת הדירקטוריון את תרומתו לחברה. תגמול יו"ר הדירקטוריון לא יפחת מהגמול לשאר חברי הדירקטוריון כמפורט בסעיף 8-28.2 להלן.

8.2 חברי הדירקטוריון

חברי הדירקטוריון לרבות דירקטורים חיצוניים ודירקטורים אשר נמנים עם בעלי שליטה ו/או בעלי עניין בחברה, ולמעט יו"ר הדירקטוריון, יהיו זכאים לתגמול (גמול שנתי וגמול השתתפות והחזר הוצאות) בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 ("תקנות הגמול") ובהתאם לדרגת ההון העצמי של החברה כהגדרתו בתקנות הגמול (כפי שיהיה מעת לעת).

8.3 מנכ"ל ונושאי משרה אחרים

נושאי המשרה יהיו זכאים לתגמול בהתייחס לעקרונות המנחים הקבועים בסעיף 66 לעיל. את השכר החודשי ניתן יהיה להצמיד למדד המחירים לצרכן ולעדכן אחת לשנה בשיעור עליית המדד. העלאה שנתית של התגמול הקבוע, לרבות בגין הפרשי הצמדה, בסך של עד 5% מעלות העסקתו של נושא המשרה, למעט בגין תגמול משתנה, לא תיחשב כשינוי מהותי של תנאי כהונה והעסקה של נושא המשרה.

8.4 תגמול קבוע מירבי לנושאי משרה בחברה:

להלן פירוט תקרות התגמול הקבוע ביחס לכל אחד מנושאי המשרה בחברה (שכר חודשי, באלפי ₪ במונחי ברוטו עבור 100% משרה):

| תפקיד | שכר ² |
|------------------|------------------|
| יו"ר הדירקטוריון | 100 |
| יתר נושא המשרה | 60 |

9. הטבות ותנאים נלווים

להלן פירוט התנאים וההטבות הנלוות המירביים לנושאי המשרה. ככל שתנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה יכללו הוראות בקשר עם הנושאים המפורטים להלן, הם ייקבעו בהתאם לעקרונות המנחים והשיקולים המנויים בסעיף 66 לעיל:

9.1 נושאי המשרה המועסקים בחברה יהיו זכאים להטבות ולתנאים הנלווים הבאים:

- הפרשות לביטוחי מנהלים ו/או קרנות פנסיה ו/או קופות גמל, בגין תגמולים, אובדן כושר עבודה, פיצויי פיטורין וקרנות השתלמות בכפוף להשתתפות העובד במקרים הרלוונטיים ובשיעורים המקובלים בשוק העבודה הפרטי.
- זכאות לימי חופשה עד לתקרה של 28 ימים לשנת עבודה. צבירת ימי חופשה תותר עד למכסה של שתי שנות עבודה.
- זכאות לימי מחלה עד לצבירה מקסימלית של 90 ימי מחלה.
- זכאות לדמי הבראה עד לתקרה של 10 ימי הבראה לשנה.

9.2. בנוסף, ככל שהחברה תמצא לנכון, נושאי המשרה המועסקים בחברה וכן אלה אשר קשורים עימה בהסכמי ניהול, יכול שיהיו זכאים להטבות הנוספות הבאות:

- העמדת רכב לנושא לצורך מילוי תפקידו לרבות תשלום מס חלקי או מלא בעבור הרכב. כתנאי להעמדת הרכב לנושא המשרה יתחייב לשאת בכל דוחות התנועה והקנסות שינבעו מהשימוש ברכב.

להלן מדרגות שווי הרכב לנושאי המשרה:

| תפקיד | עלות רכב מקסימלית |
|------------------------|-------------------|
| יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל | 300,000 ₪ |
| יתר נושאי המשרה | 200,000 ₪ |

- בהסכמת החברה, נושא המשרה יהיה רשאי לבחור בחלופה של שימוש ברכבו הפרטי ואז יהיה זכאי לקצובה בגין הוצאות רכב אשר לא תחשב כחלק מהתגמול הקבוע.
- העמדת טלפון נייד ו/או החזר הוצאות שימוש בטלפון נייד. נושא המשרה יישא בתשלום כל מס הנובע מהטבה זו ואולם החברה תהא רשאית להחליט לגלם את הוצאות מס אלה.
- ככל שלצורך מילוי התפקיד של נושא המשרה יידרשו החזרי הוצאות ואש"ל בישראל ו/או בחו"ל, נושא המשרה יהיה זכאי להחזר הוצאות סביר על פי נהלי החברה ובכפוף להצגת קבלות ואסמכתאות נאותות.
- רווחה - מתנות לחג, נופש, עיתונות וספרות מקצועית, השתלמויות מקצועיות, ארוחות, ימי גיבוש וכל הטבה אחרת עד לתקרה לכלל נושאי המשרה של 310,000 ₪ לשנה, עבור כל נושא משרה.

10. תכניות תגמול תלוי ביצועים (מענקים כספיים)

תכניות המענקים השנתיות תאושרנה באופן פרטני לכל נושא משרה על ידי הדירקטוריון ביחס לכל שנה או לפרק זמן ארוך יותר, הכל לפי שיקול דעת הדירקטוריון.

הדירקטוריון יהיה רשאי להורות על ביצוע תחשיבי המענקים באופן מחמיר יותר שאינו מפורט בתוכנית השנתית ו/או להחליט כי לא ישולם כל מענק בהתאם לתוכנית.

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

כמו כן, כל תשלום אשר ישולם לנושא המשרה בהתאם לתוכניות 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.

הדירקטוריון, על פי שיקול דעתו, יהא רשאי להורות, בכל עת, על צמצום, ביטול או השהייה של תוכנית המענקים השנתית.

להלן יפורטו תנאים והגבלות למתן תגמול תלוי ביצועים:

10.1. זכאות למענק

זכאים למענק נושאי משרה שעבדו לפחות 4 חודשים במהלך השנה בגינה חולק המענק. הזכאות למענק תהיה באופן יחסי לתקופת עבודתם באותה השנה. בסמכות הדירקטוריון לקצר את תקופת הזכאות למענק, לשנות את סכומו וכן לאשר מענק לנושא משרה אשר עזב את החברה במהלך השנה ולפני תום הסכם ההעסקה עימו.

10.2. מענק מירבי

לכל נושא משרה יקבע המענק המירבי על עמידה במלוא היעדים שהוגדרו לו. המענק המירבי לנושא משרה בגין עמידה ביעדים, יחושב לפי משכורת חודש דצמבר של השנה בה ניתן המענק ובכל מקרה לא יעלה על 12 משכורות.

10.3. תנאים נוספים

מבלי לגרוע מהוראות סעיף 10.6 להלן, מענק תלוי ביצועים לא יחולק אם ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו תנאי סף נוספים, כספיים או אחרים, אשר אינם מתקיימים.

10.4. הפחתת סכומי מענק

הדירקטוריון רשאי, לפי שיקול דעתו, להחליט על הפחתת גובהו של מענק תלוי ביצועים וזאת אם לדעת הדירקטוריון, ישנם שיקולים כספיים ברמת החברה או שיקולים ספציפיים ברמת נושא המשרה, ככל שאלה אינם משתקפים באופן ראוי לדעת הדירקטוריון במידת העמידה במדדי הביצוע.

10.5. תמהיל יעדים

קביעת היעדים לנושאי המשרה תתבסס על ביצועים שניתנים למדידה (למעט הערכת הדירקטוריון/ מנכ"ל) ברמה אחת או יותר דהיינו ברמת החברה ו/או ביצועים אישיים:

| יעדים | | | |
|------------------------|------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| תפקיד | יעדי חברה ³ | ביצועים אישיים ⁴ | הערכת דירקטוריון/ מנכ"ל |
| יו"ר דירקטוריון | 80%-100% | = | לא יעלה על 20% |
| מנכ"ל | 80%-100% | עד 60% | לא יעלה על 25% |
| סמנכ"לים ומנהלים אחרים | 50%-100% | עד 60% | לא יעלה על 25% |

היעדים והמשקולות יקבעו מידי שנה על פי ההתפתחות העסקית של החברה ועל פי תוכניות העבודה שלה ובהתאם למידת החשיבות ומידת ההשפעה של נושא המשרה על מימושם.

10.6. תנאי סף לזכאות למענק

10.6.1. תגמול תלוי ביצועים לא ישולם לנושאי המשרה, אלא ככל והחברה עמדה בשני התנאים

3 יעדי החברה יכול שיהיו אחד או יותר מאלה: שיעור תשואה על ההון; ביצועי החברה על בסיס EBITDA; כל יעד הרלבנטי לתחום פעילותה של החברה, כגון - גידול בהיקף פעילות (בקילו וואט מותקן חדש) ביחס לשנה קודמת.

4 יעדים מדידים שיקבעו מדי שנה (או מדי תקופה רלבנטית אחרת לקביעת יעדי המענק) בהתאם לאופי תפקידו של נושא המשרה.

המפורטים להלן, בהתבסס על דוחותיה הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה עבור השנה בגינה מחולק המענק:

10.6.1.1. תזרים המזומנים (נטו מפעילות שוטפת) הינו חיובי.

10.6.1.2. חל גידול בהכנסות החברה בשנה בגינה מחולק המענק בשיעור של 10% לכל הפחות, למול ממוצע הכנסות החברה בשלושת השנים שקדמו לשנה בגינה מחולק המענק.

10.6.2. עבור כל אחד מהיעדים אשר השגתם מהווה בסיס לחישוב המענק, יקבע סף תחתון ראוי אשר מתחתיו לא תהיה זכאות לקבלת מענק. כמו כן, לכל יעד יקבע רף עליון אשר יהווה את תקרת המענק האפשרית בגין השגת אותו יעד.

10.7. חישוב המענק

לכל יעד יקבע משקל יחסי ביחס ליעדים האחרים בתוכנית המענקים השנתית. חישוב סכום המענק יתבצע לכל יעד בנפרד וסך המענקים שחושבו על פי משקלם היחסי יהוו את סך התגמול תלוי הביצועים.

10.8. תשלום המענקים

המענקים ישולמו אחת לשנה, לאחר פרסום הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה המתייחסים לשנה הרלוונטית. יצוין כי, בכפוף לעמידה בתנאי הסף המפורטים בסעיף 10.6 לעיל החברה תוכל לשלם את המענקים תלוי הביצועים במזומן ו/או באמצעות הענקת אופציות בשווי (לפי מודל בלק אנד שולס) השקול לשווי הכספי של המענק ו/או שילוב בין שתי דרכי התשלום האמורות. במסגרת הענקת אופציות כאמור ניתן לסטות מהמגבלות הקבועות בסעיף 12 להלן.

11. מענק בשיקול דעת

על אף האמור לעיל ביחס לתקרות המענקים וביחס לתמהיליהם יובהר כי, בכפוף להוראות הדין, המנכ"ל יהיה רשאי להעניק מענק בהיקף מעלה על 3 משכורות לנושאי המשרה הכפופים לו, ללא תלות בעמידה ביעדים וזאת חלף, כחלק או בנוסף למענקים אשר יהיה נושא המשרה זכאי להם מכוח מדיניות זו. כמו כן, וועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק מענק כאמור למנכ"ל.

12. תגמול הוני

בכפוף לקבלת אישורי האורגנים המוסמכים בחברה, החברה תהא רשאית להציע לנושאי המשרה להשתתף בתכנית להקצאת אופציות למניות החברה.⁵

מטרת התגמול ההוני להוות תמריץ לטווח הארוך לנושאי המשרה בחברה ולעובדיה ולעודד זהות אינטרסים בינם לבין בעלי המניות של החברה. בעת קבלת ההחלטה על הענקת במסגרת של תכנית תגמול הונית לנושא משרה, ועדת התגמול והדירקטוריון, ישקלו בנוסף לשיקולים המפורטים לעיל לאישור מתן תגמול, את צרכי החברה לשימור נושאי משרה בכירה בחברה.

תנאי התגמול ההוני

12.1. תקופת הבשלה – ככלל, תקופת הבשלה של התגמול ההוני לא תפחת מתקופה של 3 שנים לכל חבילת התגמול ההוני ולא תפחת מתקופה של שנה ביחס למנת התגמול ההוני הראשונה (אלא ככל והתגמול ההוני מוענק כמענק שנתי או חלף תשלום מזומן בגין מענק שנתי, כמפורט בסעיף

10.8 לעיל, ובמקרה כאמור התגמול ההוני יהיה ניתן למימוש מיידי). דירקטוריון החברה יהיה

רשאי לקבוע כי הבשלה כאמור תהא מדורגת על פני תקופת ההבשלה הכוללת.

12.2. **תקופת מימוש** - האופציות שיוענקו יהיו ניתנות למימוש במהלך תקופה של עד 3 שנים החל ממועד ההבשלה האחרון שייקבע להן.

12.3. **מחיר המימוש** - מחיר המימוש למכשיר הוני, ייקבע על ידי דירקטוריון החברה, בשים לב לממוצע המשוקלל של שערי המניה של החברה ב-30 ימי המסחר שיקדמו למועד קבלת ההחלטה. דירקטוריון החברה יהיה רשאי להעניק תגמול הוני על בסיס מנגנון Cashless. מחיר המימוש ו/או כמות מניות המימוש יהיו כפופים להתאמות כמקובל כגון בגין חלוקות דיבידנד ובגין הקצאות של מניות הטבה.

12.4. **תקרת התגמול ההוני** – השווי הכלכלי של התגמול ההוני לנושא משרה בכל שנה, לא יעלה על 100,000 ש"ח לדירקטור (למעט יו"ר דירקטוריון החברה) ועל 12 משכורות ליתר נושאי המשרה (לרבות יו"ר הדירקטוריון). יובהר כי שווי כלכלי של תגמול הוני אשר מוענק חלף תשלום מענק, כמפורט בסעיף 10.8 לעיל, לא יובא בחשבון לצורך תקרה זו, אלא יכלל במסגרת תקרת המענק המפורטת בסעיף 10.2 לעיל. חישוב השווי הכלכלי לכל שנה כאמור יבוצע באמצעות חלוקת השווי הכלכלי של כלל התגמול ההוני במספר שנות ההבשלה (פריסה לינארית).

הוראות נוספות לרכיב התגמול ההוני

במקרים של החלפת שליטה בחברה, דירקטוריון החברה יהיה רשאי לאשר האצה מיידי של הבשלת אופציות, לרבות בהתאם למנגנונים שיקבעו בתכנית האופציות של החברה, ככל שתהיה.

כמו כן, הדירקטוריון יהיה רשאי לאשר, בהמלצה של ועדת תגמול, האצה חלקית של הבשלת אופציות, של המנה הקרובה, שהוענקו לנושא משרה מסויים, בעת פיטורין של נושא משרה שאינו בעל שליטה, למעט במקרה של פיטורין בנסיבות השוללות מתן פיצויי פיטורין.

בכפוף ליתר הוראות תכנית האופציות, ככל שתהיה עת לעת, דירקטוריון החברה יהיה רשאי להחליט על מנגנון המימוש (במזומן או Cashless).

13. ביטוח

נושאי המשרה יהיו זכאים לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, לרבות נושאי משרה שנמנים עם בעלי השליטה או קרוביהם, או שלבעלי השליטה עניין אישי בהתקשות עימם, אם וככל שתירכש על-ידי החברה בתנאים ובהיקף שיאושרו על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות.

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, נושאי המשרה יכוסו בביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בגבול אחריות מצטבר שלא יעלה על 50 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופת ביטוח שנתית. סכום הפרמיה השנתית שתשלם החברה לא יעלה על 100 אלף דולר ארה"ב לשנה וההשתתפות העצמית לא תעלה על 100 אלפי דולר ארה"ב לשנה. ככל שתקופת הביטוח תהיה לתקופה קצרה או ארוכה יותר, יחולו התנאים לעיל בשינויים המחוייבים. ועדת התגמול של החברה תקבע את סכומי דמי הביטוח השנתיים הכוללים וכן את ההשתתפות העצמית בהתאם לתנאי השוק כפי שיהיו במועד רכישת הפוליסה כאמור.

במקרה בו תמכור החברה או פעילותה (בחלקה או במלואה) ו/או במקרה של מיזוג של החברה, פיצול או שינוי מבנה או עסקה מהותית, החברה תהיה רשאית לרכוש פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה מסוג Run-Off עבור הדירקטורים ונושאי המשרה אשר כיהנו בקשר לפעילות הרלוונטית וזאת בהתאם לתנאים הבאים:

א. תקופת הביטוח לא תעלה על 7 שנים ;

ב. סכום הכיסוי הביטוחי לא יעלה על 20 מיליון דולר ארה"ב ;

ג. ועדת התגמול של החברה תקבע את סכומי דמי הביטוח השנתיים הכוללים וכן את ההשתתפות העצמית בהתאם לתנאי השוק כפי שיהיו במועד רכישת הפוליסה כאמור. הפרמיה בה תישא החברה לא תעלה על 350% מהפרמיה בפוליסה הקודמת לאותו גבול אחריות,

ד. וההשתתפות העצמית לא תעלה על 100 אלפי דולר ארה"ב.

למען הסר ספק, בעת אישור פוליסת ביטוח לנושאי המשרה בהתאם לעקרונות שלעיל, תהא החברה רשאית לעשות שימוש בהקלות הקבועות בתקנות תקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), התש"ס-2000.

14. שיפוי

כל נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לכתבי התחייבות לשיפוי כפי שיהיה נהוג בחברה מעת לעת. כתבי ההתחייבות לשיפוי תואמים את הוראות התקנון של החברה, והינם בנוסח ובתנאים זהים לכלל נושאי המשרה כפי שאושר באסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה שהתקיימה ביום 28 בינואר 2019.

15. השבת סכומים ששולמו כחלק מתנאי הכהונה והעסקה

נושאי המשרה יחויבו להשיב לחברה את סכום המענק או חלק ממנו, וזאת במקרה שיתברר במהלך תקופה של שלוש שנים לאחר מועד תשלום המענק כאמור, כי חישוב המענק בוצע על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה (restatement) ועל בסיס הנתונים שהוצגו מחדש נושא המשרה לא זכאי למענק או חלק ממנו. סכום ההשבה יחושב בהתאם לחלק המענק ששולם עקב טעות. במקרה שתיקון הטעות כאמור יגרום למענק מחושב גבוה מהמענק ששולם בפועל, תשלים החברה לנושא המשרה את סכום המענק.

16. סיום העסקה או ההתקשרות עם נושא משרה

16.1. הגנות מסחריות

הסכמי העסקה של נושאי המשרה יכללו הוראות בדבר חובת סודיות ואי תחרות וניסוחן יותאם לנושא המשרה הרלוונטי בהתאם לרגישות תפקידו ולחשיבותו לחברה. החברה תהא רשאית להעניק מענק אי תחרות למי מנושאי המשרה אשר לא יעלה על 5 משכורות לכל נושא משרה.

16.2. הודעה מוקדמת

תקופת ההודעה המוקדמת לסיום העסקה או ההתקשרות בהסכמים עם נושאי המשרה לא תעלה על 6 חודשים. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת נושא המשרה יהיה מחויב להמשיך ולתת שירותים לחברה, אלא אם דירקטוריון החברה יחליט לוותר על שירותיו במהלך תקופה זו, כולה או חלקה, מבלי לפגוע בזכותו של נושא המשרה לקבלת תגמול לו הוא זכאי על פי הסכם העסקה עמו.

16.3. מענקי פרישה

נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו, לחברה אין תכנית למתן מענקי פרישה לנושאי משרה.

נספח ב' – פרטים בדבר אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת של החברה

להלן טבלה המציינת את אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת של החברה (באלפי ש"ח):

| יו"ר הדירקטוריון | | מנכ"ל | | |
|---------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|------------------------------|
| שולם בפועל | תקרה שנקבעה במדיניות הקודמת | שולם בפועל | תקרה שנקבעה במדיניות הקודמת | |
| 910 | 1,200 | 608 | 720 | רכיב קבוע - 2020 |
| 178 (תגמול הוני) | 2,400 | 298 (מענק במזומן – 120 ; תגמול הוני – 178) | 1,440 | רכיב משתנה – 2020 |