

סולגרין בע"מ

(החברה)

10 ביולי 30 באוגוסט 2022

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
באמצעות מגנ"א

לכבוד
רשות ניירות ערך
באמצעות מגנ"א

ג.א.נ.,

הנדון: דוח מיידית משלים בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה

ניתן בזאת דוח מיידית 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 מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה"), תתכנס ביום **שני, 15 באוגוסט רביעי, 7 בספטמבר 2022, בשעה 14:00**, במשרדה הרשום של החברה בשדרות אבא אבן 8, הרצליה פיתוח (טל': 073-7895160; פקס: 073-7895132), כמפורט בדוח זה להלן.

חלק א' – זימון

מבוא .1

בהמשך למהלכים האסטרטגיים שביצעה החברה בשנה האחרונה, בכללם עליית החברה לשליטה ב-Kuubix Global, LLC, כניסתה של החברה לשוק הפוטו-וולטאי ביוון ובגרמניה, הרחבת היקף הנכסים המניבים של החברה בישראל ובאיטליה וכן בשים לב לאתגרים העומדים בפני החברה וליעדיה בטווח הקצר והבינוני, בהתאם ליעדיה ולאסטרטגייה העסקית של החברה, המפורטים בסעיף 26 לפרק א' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2021 (מס' אסמכתא: 01-2022-039769), דירקטוריון החברה סבור, כי מינויו של יו"ר דירקטוריון פעיל שהינו דמות בולטת ומוערכת במשק, בעל היכרות מעמיקה עם שוק ההון, ניסיון רב במימון וניסיון ניהולי, עסקי ופיננסי משמעותי ומוכח, יעניק מענה ראוי וכולל לצרכי החברה והאתגרים העומדים בפניה.

מר אלדד לדור פרשר, יו"ר הדירקטוריון הנכנס הינו בעל ניסיון רב שנים במגזר העסקי והציבורי, כיהן ומכהן במגוון תפקידים בחברות ציבוריות מהמובילות במשק, ובהן, בין היתר, כהונה כיו"ר דירקטוריון גב-ים חברה לקרקעות בע"מ ובעבר כמנכ"ל בנק מזרחי טפחות בע"מ. דירקטוריון החברה סבור כי היכרותו והמוניטין הרב שיש למר פרשר בשוק ההון לצד ניסיונו הניהולי, העסקי והפיננסי העשיר עשויים לתרום רבות לקידום החברה ותהליכים מהותיים בה. עוד יצוין, כי עלות העסקתו הכוללת של מר פרשר, בשים לב להעסקתו בחלקיות משרה ולכך כי תנאי העסקתו אינם כוללים תשלום מענק שנתי, תביא להפחתת העלות בה נושאת החברה בגין העסקת יו"ר דירקטוריון.

לאור האמור, ובמסגרת אישור מינויו ותנאי כהונתו של מר פרשר כיו"ר דירקטוריון החברה, מובאים לאישור במסגרת אסיפה כללית זו עדכון מדיניות התגמול הקיימת של החברה באופן שיאפשר לחברה גמישות בגיוס, תמרוץ ושימור נושאי משרה בכירים איכותיים, בעלי כישורים ומיומנויות כאמור, שביכולתם להוביל, לפתח ולקדם את פעילויות החברה, תוצאותיה ומצב עסקיה בראייה ארוכת טווח. כמו כן, במסגרת זאת מובאת לאישור התקשרות החברה ביחס לתנאי פרישתו של מר גל בוגין, יו"ר דירקטוריון החברה היוצא.

2. הנושאים שעל סדר היום

על סדר יומה של האסיפה תעמודנה ההחלטות הבאות:

2.1. אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי המשרה בחברה

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

2.2. אישור תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר דירקטוריון הנכנס של החברה, מר אלדד לדור פרשר, לרבות הענקת אופציות לרכישת מניות החברה

אישור תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר הדירקטוריון הנכנס של החברה, מר אלדד לדור פרשר ("מר פרשר"), בתוקף ממועד מינויו לתפקיד ביום 7 ביולי 2022, לרבות הענקתן של 434,575 אופציות הניתנות למימוש למניות החברה, כמפורט בחלק ג' לדוח זה להלן.

2.3. אישור הסכם הפרישה ומתן שירותי ייעוץ עם מר גל בוגין, יו"ר דירקטוריון החברה היוצא

אישור התקשרות החברה בהסכם עם מר גל בוגין, יו"ר הדירקטוריון היוצא של החברה, אשר חדל לכהן כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה ביום 7 ביולי 2022, המסדיר את תנאי סיום כהונתו, לרבות תשלום מענק בסך של 300 אלפי ש"ח **והאצת הבשלתן של 114,911 אופציות שהוקצו למר בוגין** וכן מתן שירותי ייעוץ על ידי מר בוגין לתקופת ביניים, והכל כמפורט בחלק ד' לדוח זה להלן.

2.4. אישור האצת הבשלתן של אופציות שהוקצו למר בוגין במהלך תקופת כהונתו

[אישור האצת הבשלתן של 114,911 אופציות שהוקצו למר בוגין בהתאם להסכם הפרישה ומתן שירותי הייעוץ כמפורט בסעיף 21.2 לחלק ד' לדוח זה להלן.](#)

3. הרוב הנדרש

3.1. הרוב הנדרש לאישור הנושאים המפורט בסעיפים 2.1-2.34 שעל סדר היום דלעיל, הינו הרוב הקבוע בסעיף 267א(ב)(1) או (2) לחוק החברות, היינו רוב מכלל קולות בעלי מניות הרשאים להצביע והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטות בסעיפים 2.1-2.34 שעל סדר היום דלעיל, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחוייבים;

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

3.2. יצוין, כי דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את ההחלטה המפורטת בסעיף 2.1 לעיל, גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בהחלטה זו, כי אישורה על אף התנגדות האסיפה הכללית הנו לטובת החברה.

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

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 **17 ביולי 2022** ("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 ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה של המגני"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, **יום 15 באוגוסט 7 בספטמבר 2022, 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 528 באוגוסט 2022**.

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 10 באוגוסט 2 בספטמבר 2022**.

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 המפורט לעיל.

כתב ההצבעה האלקטרוני נפתח להצבעה בתום המועד הקובע. ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תסתיים שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה (היינו – **ביום 15 באוגוסט 7 בספטמבר 2022**, **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 2.1-2.34 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 החלטות שעל סדר היום, אם לאו; **לא הודיע בעל מניה או לא בוצע סימון כאמור, לא תבוא הצבעתו במניין**.

הצביע בעל מניה בהחלטות האמורות באמצעות ייפוי כח, יודיע לחברה לפני ההצבעה גם מיופה הכח האם הוא נחשב בעל עניין אישי באישור החלטות 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 מייד זיה. 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

עותק של דוח זימון זה עומד לעיון במשרד החברה, בשדרות אבא אבן 8, הרצליה פיתוח (טל': 073-7895160; פקס: 073-7895132), 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 בכתובת www.tase.co.il.

חלק ב' – אישור תיקון מדיניות התגמול של החברה

10. התיקונים המוצעים למדיניות התגמול של החברה

10.1. ביום 7 באוקטובר 2021, אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ("האסיפה הכללית"), לאחר אישורם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מימים 16 ו-18 באוגוסט 2021, בהתאמה, את מדיניות תגמול הקיימת לנושאי משרה של החברה אשר נכנסה לתוקף החל מיום 7 באוקטובר 2021 ולמשך שלוש שנים ממועד אישורה ("מדיניות התגמול הקיימת").

10.2. במהלך השנה החולפת מאז אושרה מדיניות התגמול הקיימת, המשיכה החברה בין היתר בהרחבת פעילותה בשווקים הקיימים, פעלה לכניסה לשווקים נוספים וכן לגיוון אמצעי המימון שלה באמצעות הנפקת אגרות חוב. במקביל, חלו תמורות בסביבתה העסקית של החברה. בהתאם לאמור, החליט דירקטוריון החברה כי מינויו של מר אלדד פרשר כיו"ר דירקטוריון פעיל, לאור ניסיונו העסקי המשמעותי, כמפורט בסעיף 1 לעיל, יעניק מענה ראוי וכולל לצרכי החברה והאתגרים העומדים בפניה. בהתאם, נדרשות התאמות במדיניות התגמול, לרבות ביחס לרפי התגמולים הקבועים בה, על מנת לייצר תאימות בין תנאי השוק למאפייני החברה, גודלה ואחריות נושאי המשרה שלה. כמו כן, התיקונים המוצעים יאפשרו לחברה גמישות רבה יותר בגיוסם ושימורם של נושאי משרה ראויים ואיכותיים.

10.3. לאחר פרסום דוח זימון האסיפה מיום 10 ביולי 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-087004) ("הדוח המקורי"),

אליו צורפה כנספח א' מדיניות התגמול המעודכנת, יישמה החברה עדכונים נוספים במדיניות התגמול המעודכנת ביחס למדיניות התגמול הקיימת, וזאת בעקבות דיונים עם בעלי מניות החברה ועם הגופים המייעצים לבעלי המניות של החברה, וכפי שמפורט ומסומן בדוח משלים זה. העדכונים הנוספים שיישמה החברה ביחס למדיניות התגמול המעודכנת, כפי שצורפה לדוח המקורי, אושרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביום 29 באוגוסט 2022.

10.4. ~~40.3.~~ למען הסר ספק מובהר, כי מדיניות התגמול המעודכנת קובעת את העקרונות והמסגרת המרבית לתגמול נושאי המשרה ואינה מהווה התחייבות כלפי נושאי המשרה בקשר לקבלת רכיבי התגמול המפורטים במדיניות, כולם או חלקם.

10.5. ~~40.4.~~ לאור האמור, מוצע לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת בהתאם להוראות סעיף 276 לחוק החברות בתוקף החל ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זה. מדיניות התגמול המעודכנת תעמוד בתוקפה למשך 3 שנים, החל ממועד אישורה האסיפה כאמור.

11. להלן יובא תיאור תמציתי של עיקרי התיקונים המוצעים למדיניות התגמול הקיימת (למעט תיקונים אשר בעיקרם

מהווים שינויי נוסח או הבהרות להגדרות וסעיפים קיימים)

11.1. ~~עדכון הסרת מגבלת~~ העלות השנתית לחברה של רכיב התגמול הקבוע ~~לנושא משרה בחברה לסך של 1,600 אלפי ש"ח חלף 1,500 אלפי ש"ח~~ וכן העלות השנתית של התגמול הכולל ~~לסך של~~ כך שמגבלת התגמול תחושב בהתאם לסך רכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול המוצעת, למעט ביחס לעלות התגמול השנתי ליו"ר הדירקטוריון עבור היקף משרה מלאה, אשר לא תעלה על ~~3,400~~450 אלפי ש"ח חלף ~~3,200~~ אלפי ש"ח (צמוד למדד המחירים לצרכן בגין חודש מאי 2022).

11.2. הפחתת היחס בין הרכיבים הקבועים לרכיב המשתנה בתגמול נושא משרה, כך שהרכיבים הקבועים יעמדו על לפחות 40% מתנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה חלף מינימום של 50%.

11.3. עדכון תקרת שכר הבסיס (ברוטו) החודשית לנושאי משרה עבור היקף משרה מלאה, כך שהשכר החודשי ליו"ר הדירקטוריון לא יעלה על ~~102~~130 אלף ש"ח, 90 אלף ש"ח למנכ"ל, ו-67.5 אלף ש"ח ליתר נושאי המשרה. בנוסף, עודכן כי התקרות האמורות תהיינה צמודות למדד המחירים לצרכן בגין חודש מאי 2022.

- 11.4. עדכון עלות רכב מקסימלית ליו"ר דירקטוריון ולמנכ"ל ל-350 אלפי ש"ח, חלף 300 אלפי ש"ח.
- 11.5. הפחתת תקרת המענק המירבית בגין עמידה ביעדים ובגין רכיב מענק בשיקול דעת ל-62 משכורות ברוטו חלף 12 משכורות ליו"ר דירקטוריון, ולסך של 10 משכורות ברוטו למנכ"ל ולנושאי המשרה האחרים חלף 12 משכורות ברוטו, והוספת הבהרה לפיה מענק בשיקול דעת כלול בתקרות המענקים כאמור.
- 11.6. עדכון משקלות המדדים בנוסחה למתן מענקים על בסיס יעדי חברה, יעדים אישיים והערכת דירקטוריון/מנכ"ל.
- 11.7. עדכון רשימת יעדי חברה אפשריים בהתאם לפרופיל העסקי של החברה.
- 11.8. עדכון כי תגמול הוני לא יוענק לבעלי השליטה בחברה או לנושאי משרה המועסקים על ידי בעל שליטה בחברה.
- 11.9-44.8. עדכון תקרות התגמול ההוני לדירקטור (למעט יו"ר דירקטוריון החברה). ליו"ר דירקטוריון, למנכ"ל וליתר נושאי המשרה, כך שהשווי: השווי הכלכלי של התגמול ההוני השנתי לדירקטור (למעט יו"ר דירקטוריון החברה), לא יעלה על 30% מהגמול (גמול שנתי בתוספת גמול השתתפות) ששולם לדירקטור בשנה הקלנדרית הקודמת (או לדירקטור מקביל, ככל שהדירקטור הרלוונטי לא כיהן במלוא השנה הקלנדרית הקודמת), חלף תקרה שנתית בסך 100 אלפי ש"ח; השווי הכלכלי של התגמול ההוני השנתי ליו"ר הדירקטוריון לא יעלה על 1,000 אלפי ש"ח ו-10 משכורות ברוטו למנכ"ל וליתר נושאי המשרה לא יעלה על 10 משכורות ברוטו, חלף תקרה שנתית בסך של 12 משכורות ברוטו.
- 11.10-44.9. עדכון תקופת המימוש של אופציות עד ל-6 שנים ממועד ההענקה, חלף תקופה של עד 3 שנים ממועד ההבשלה האחרון.
- 11.11. עדכון כי מחיר המימוש שדירקטוריון החברה יקבע למכשיר תגמול הוני, לא יפחת מהמוצע המשוקלל של שערי המניה של החברה ב-30 ימי המסחר שיקדמו למועד קבלת ההחלטה או ממחיר מניית החברה ביום המסחר שקדם למועד קבלת ההחלטה, לפי הגבוה.
- 11.12. עדכון כי נושא המשרה עשוי להיות זכאי להאצה מיידיית של הבשלת אופציות במקרה של פיטורין או סיום העסקה של נושא המשרה על רקע של שינוי שליטה בחברה, באופן שבו היחס שבין כמות האופציות שהבשלתו תואץ כאמור מבין כלל האופציות שהוענקו לנושא המשרה, לא יעלה על היחס שבין תקופת ההעסקה של נושא המשרה ממועד ההענקה ועד לקרות אירוע כאמור, לבין כל תקופת ההבשלה הקבועה ביחס לכלל האופציות שהוענקו לו עד להבשלה מלאה - והכל בהתאם למנגנונים שיקבעו בתכנית האופציות של החברה; זאת, חלף האצה של מלוא כמות האופציות.
- 11.13-44.10. הוספת האפשרות למתן תגמולי פרישה והסתגלות לנושא משרה פורש, שלא יעלו על סך התגמול המשתלם לנושא המשרה בגין 3 חודשי שכר במונחי עלות לחברה. וכן הוספת מגבלה לפיה סך הרכיבים הרלוונטיים לסיום העסקת נושא משרה, הכוללים תקופת אי תחרות, הודעה מוקדמת (במסגרתה נושא המשרה אינו עובד או מעניק שירותים בפועל) וכן מענק פרישה והסתגלות, לא יעלו במצטבר על 12 חודשי שכר, במונחי עלות לחברה.
- 11.14-44.11. מדיניות התגמול המעודכנת המובאת לאישור האסיפה הכללית מצורפת כנספח א' לדוח זה, בנוסח מסומן ביחס למדיניות התגמול הקיימת של החברה. באופן שהשינויים שבוצעו במדיניות התגמול ביחס למדיניות שצורפה לדוח המקורי, אשר דוח זה משלימו, צבועים בצבע שונה למען הנוחות. פרטים בדבר אופן יישום מדיניות התגמול הקיימת של החברה מצורפים כנספח ב' לדוח זה.

12. במסגרת הישיבות בוועדת התגמול ודירקטוריון 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. סקרי שוק השוואתיים לתגמול נושאי משרה, לפי בחינה וסקירה שבוצעה על ידי יועץ תגמול חיצוני בלתי תלוי ("היועץ החיצוני"), שבחן את היקפי התגמול הקיימים במסמכי מדיניות התגמול הקיימת באופן השוואתי ביחס לתפקידים דומים בחברות בעלות מאפיינים דומים לחברה, הן בהיקף פעילותן והן באופי פעילותן, ובנוסף בחן את תנאי הכהונה והעסקה בפועל של יושבי ראש דירקטוריון בחברות בעלות מאפיינים דומים לחברה, הן בהיקף פעילותן והן באופי פעילותן ("הסקרים השוואתיים");

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

12.4. מדיניות התגמול הקיימת של החברה.

13. הסכמי העסקה בתוקף שאינם בהתאם למדיניות התגמול המובאת לאישור

ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את תנאי הכהונה והעסקה הקיימים של נושאי המשרה בחברה ביחס למדיניות התגמול המעודכנת המובאת לאישור, ומצאו כי תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה במועד זה תואמים את עקרונות מדיניות התגמול המעודכנת. יצוין, כי תנאי הסכם הפרישה ומתן שירותי ייעוץ עם מר גל בוגין, יו"ר דירקטוריון החברה היוצא אינם תואמים את מדיניות התגמול המעודכנת המובאת לאישור.

14. נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור מדיניות התגמול המעודכנת

14.1. השיקולים שהנחו את חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בהחלטתם לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת 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 בתקופה שחלפה ממועד אישור מדיניות התגמול הקודמת 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 משרה, תוך יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים.

14.2. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי מדיניות התגמול המעודכנת תאפשר לחברה גמישות בגיוסם ושימורם של מנהלים איכותיים שהינם הבסיס האיתן לניהול החברה, ולהמשך פיתוחה ולהצלחתה של החברה לאורך זמן.

14.3. במסגרת חבילת התגמול של נושאי המשרה נקבע משקל משמעותי לרכיבי התגמול המשתנים, תגמול תלוי ביצועים ותגמול הוני, במטרה לתמרץ את נושאי המשרה להשגת יעדי החברה, לשיפור תוצאותיה ולהשאת ערכה, באמצעות יצירת קשר בין תגמול נושאי המשרה לביצועי החברה.

14.4. מדיניות התגמול המעודכנת גובשה לאחר דיונים פנימיים שנערכו בוועדת התגמול ודירקטוריון החברה ותוך הסתייעות ביועץ החיצוני, המתמחה בתגמול בכירים ובגיבוש מדיניות תגמול לנושאי משרה אשר הציג בפני ועדת התגמול והדירקטוריון סקרים השוואתיים. בהתאם לממצאי הסקרים השוואתיים נמצא, כי במרבית הפרמטרים שנבחנו, רפי התגמול כפי שנקבעו במדיניות התגמול המעודכנת הנם בטווח הסקר שנבחן ובהתחשב בדרגי ההנהלה השונים (יו"ר דירקטוריון, מנכ"ל, סמנכ"ל או נושא משרה אחר כפוף מנכ"ל).

14.5. בהתבסס על האמור לעיל וכן על מצבה של החברה ויעדיה האסטרטגיים, סבורים חברי ועדת התגמול והדירקטוריון כי מדיניות התגמול המעודכנת הינה סבירה, הוגנת וכן עולה בקנה אחד עם תכליתו של תיקון

20 לחוק החברות. כמו כן, מדיניות התגמול המעודכנת מתאימה לחברה ומשרתת את יעדיה ותכליתה של מדיניות התגמול כמפורט לעיל ולכן הולמת את מאפייני ויעדי החברה.

14.6. 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 המעודכנת הינו סביר ביחס לחברה ואופי פעילותה, 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.

14.7. לא היו מתנגדים בוועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור מדיניות התגמול המעודכנת.

15. **שמות בעלי שליטה בחברה אשר עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי באישור ההחלטה בסעיף 2.1 אשר על סדר היום ומהות עניינם האישי**

לבעלת השליטה בחברה, ג'נריישן קפיטל בע"מ ("ג'נריישן קפיטל"), אין עניין אישי באישור ההחלטה בסעיף 2.1 אשר על סדר היום.

16. **שמות הדירקטורים שהשתתפו בהחלטת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור מדיניות התגמול המעודכנת, ושמות הדירקטורים אשר עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי באישור ההחלטה בסעיף 2.1 אשר על סדר היום ומהות עניינם האישי**

16.1. מדיניות התגמול המעודכנת אושרה פה אחד בוועדת התגמול של החברה בה השתתפו: ה"ה; אבנר נווה (דח"צ ויו"ר הוועדה); יובל בן זאב (דח"צ); רונית כהן.

16.2. מדיניות התגמול המעודכנת אושרה פה אחד בישיבת הדירקטוריון של החברה בה השתתפו: ה"ה יוסף זינגר; נועם רובינזון; כפיר אלקלעי; רונית כהן; יובל בן זאב (דח"צ); אבנר נווה (דח"צ); גונן ביבר (דירקטור בלתי תלוי).

16.3. לכל חברי הדירקטוריון עשוי להיות עניין אישי הנובע מכך שמדיניות התגמול המעודכנת קובעת הוראות בנוגע לתנאי כהונה והעסקה של דירקטורים בחברה.

חלק ג' - אישור תנאי הכהונה והעסקה של יו"ר דירקטוריון הנכנס של החברה, מר אלדד לדור פרשר, לרבות הענקת אופציות לרכישת מניות החברה

ביום 7 ביולי 2022 אישר דירקטוריון החברה את מינויו של מר פרשר כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, עם מועד סיום כהונתו של מר גל בוגין, יו"ר דירקטוריון החברה היוצא ("מר בוגין"), אשר יחול ביום 7 ביולי 2022. בימים 5 ו-7 ביולי 2022 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה, את תנאי [כהונתו](#) והעסקתו של מר פרשר כיו"ר דירקטוריון החברה, לרבות הענקתן של 434,575 אופציות הניתנות למימוש למניות החברה. [ביום 29 באוגוסט 2022, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, את התיקונים לתנאי כהונתו והעסקתו של מר פרשר ביחס לתנאי כהונתו והעסקתו, כפי שפורטו בדוח המקורי אשר דוח זה משלימו, באופן שהשינויים שבוצעו מסומנים להלן.](#)

17. הסכם העסקה

להלן יובא תיאור תמציתי של עיקרי הסכם העסקה:

17.1. מר פרשר יועסק כיו"ר דירקטוריון פעיל בהיקף משרה של ~~40~~**50%**, בהתאם לצרכי החברה.

17.2. הגדרת התפקיד כוללת, בין היתר, ניהול ישיבות הדירקטוריון; מתן ייעוץ שוטף; הובלה, גיבוש והתווית האסטרטגיה העסקית ומדיניות בתחומים הרלוונטיים לפעילותה ותוכניות לטווח הבינוני והארוך של החברה; גיבוש הנהלה מקצועית; ליווי מקצועי ופיקוח על הניהול והתפעול השוטפים; ייעוץ וסיוע בגיוס הון ו/או חוב לחברה, ככל שיידרש, ייעוץ וסיוע בפעילות מול גורמים בשוק ההון, ייעוץ בתחום הפיתוח העסקי ושימור קשרים עסקיים אסטרטגיים לחברה והחברות המוחזקות על ידה וכיו"ב וכן משימות נוספות כפי שייקבע מעת לעת על ידי דירקטוריון החברה, וזאת במטרה להפוך את החברה לשחקן משמעותי בשוק האנרגיה הסולארית בישראל ובהמשך, בשווקים גיאוגרפיים ובתחומי פעילות נוספים בהתאם לתכניות העבודה השנתיות של החברה וכפי שייקבע על ידי דירקטוריון החברה מעת לעת.

17.3. החל מיום מינויו ("מועד התחילה"), מר פרשר יהיה זכאי לשכר חודשי שכולל שכר בסיס, ברוטו בסך של 50,000 ש"ח ("השכר הקובע"), להחזר הוצאות כמקובל בחברה ובהתאם לנהליה וכן להטבות נלוות ולתנאים סוציאליים, כגון: ביטוח פנסיוני, קרן השתלמות, 10 ימי חופשה שנתיים, חופשת מחלה ודמי הבראה באופן יחסי להיקף משרתו, כמקובל ובהתאם לדין. כמו כן, תעמיד החברה למר פרשר מחשב וטלפון נייד. בנוסף, מר פרשר יהיה זכאי לרכב שעלותו הנה בהתאם לתקרה הקבועה במדיניות התגמול של החברה, כפי שתהא מעת לעת וכן הוצאות נלוות לרכב, והחברה תגלם את שווי הרכב ואת כלל ההוצאות הכרוכות בהעמדתו לרשות מר פרשר לצרכי מס הכנסה. לחילופין, מר פרשר יהיה זכאי לקבלת החזר הוצאות בגין החזקת רכב בשווי זהה, חלף העמדת רכב על ידי החברה, לרבות גילום.

17.4. השכר הקובע ישתלם למר פרשר החל ממועד התחילה, באופן יחסי עבור חלק מהחודש שלאחר מועד התחילה (פרו-ראטה).

17.5. מר פרשר ייכלל בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה של החברה וכן יהיה זכאי לקבלת כתב שיפוי, כמקובל בחברה וכפי שיהיה מעת לעת.

17.6. בהתאם להסכם העסקתו, מר פרשר לא יהא זכאי למענק שנתי או כל מענק אחר. על אף האמור, מר פרשר יכול שיהיה זכאי למענק שנתי, בהתאם למדיניות התגמול של החברה כפי שתהא מעת לעת, בכפוף לאישורים הנדרשים על פי כל דין.

17.7. מר פרשר התחייב בהתחייבויות לשמירת סודיות, אי תחרות וקניין רוחני כמקובל. התחייבותו של מר פרשר לאי תחרות הנה לתקופה של שישה חודשים. החברה תהא רשאית לדרוש ממר פרשר להאריך את תקופת אי

התחרות בשלושה חודשים נוספים, בתמורה לתשלום בגובה השכר הקובע בגין כל חודש הארכה (או חלק יחסי ממנו).

17.8. ההסכם הינו לתקופה בלתי קצובה וכל צד רשאי להביא את ההסכם לסיומו באמצעות מתן הודעה מוקדמת של 90 יום מראש. ההסכם ייכנס לתוקפו, כפוף לאישור האסיפה הכללית כמפורט בדיווח זה, רטרואקטיבית החל ממועד אישור הדירקטוריון את הסכם זה.

18. ההצעה הפרטית

בכפוף לאישורה של האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זה, מר פרשר ("פרשר" או "הניצע") יהיה זכאי להקצאתן של 434,575 אופציות לא סחירות הניתנות למימוש ל-434,575 מניות רגילות בנות 10 ש"ח ע.ג. כ"א של החברה, שתהווה לאחר הקצאתן כ-1.48% מההון המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה, בדילול מלא, כפוף להתאמות כמפורט להלן ("מניות המימוש"). ההצעה הפרטית למר פרשר מהווה הצעה פרטית מהותית, כהגדרת מונח זה בתקנות הצעה פרטית, ובהתאם חלק זה יכלול את הגילוי הנדרש בהתאם לתקנות הצעה פרטית. האופציות תוענקה למר פרשר ללא תמורה. מר פרשר אינו "צד מעוניין" כהגדרת המונח בסעיף 270(5) לחוק החברות.

האופציות מוענקות למר פרשר 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 16.66 ש"ח, ובכפוף להתאמות המפורטות בסעיף 18.4 להלן. מחיר המימוש נקבע על פי שער הנעילה הממוצע של מניית החברה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו ליום 7 ביולי 2022 (מועד אישור הדירקטוריון כאמור בדוח זה; "מועד תחילת ההבשלה").

18.2. מועדי ההבשלה – בכפוף לכך שמר פרשר יועסק או ייתן שירותים או יכהן כנושא משרה בחברה או בחברה קשורה לה¹ במועד ההבשלה (למעט אם סיום העסקה בחברה או בחברה הקשורה היה כתוצאה ממוות או נכות² (כהגדרתה בתכנית) וכאמור בסעיף 18.8(ב) להלן), האופציות תבשלה כדלקמן: (א) 1/3 (שליש) מהאופציות יבשילו בחלוף שנה ממועד תחילת ההבשלה ("המנה הראשונה"); (ב) 1/3 (שליש) מהאופציות יבשילו בחלוף שנתיים ממועד תחילת ההבשלה ("המנה השנייה"); ו-ג) 1/3 מהאופציות הנותרות יבשילו בחלוף שלוש שנים ממועד תחילת ההבשלה ("המנה השלישית").

18.3. האצת הבשלה של האופציות במקרה של שינוי שליטה – בכפוף לכך שמר פרשר יועסק או ייתן שירותים או יכהן כנושא משרה בחברה או בחברה קשורה לה, במקרה של פיטורין או סיום העסקה על רקע של אירוע שינוי שליטה בחברה (כהגדרת מונח זה להלן) אשר יקרה לאחר חלוף שנתיים ממועד הענקת האופציות, תואץ תקופת ההבשלה של האופציות, באופן שבו היחס שבין כמות האופציות שהבשלתן תואץ כאמור מבין כלל האופציות שהוענקו למר פרשר, יהיה שווה ליחס שבין תקופת העסקה של מר פרשר ממועד ההענקה ועד לקרות אירוע כאמור, לבין כל תקופת ההבשלה הקבועה ביחס לכל האופציות שהוענקו למר פרשר עד להבשלה מלאה באופן אוטומטי הבשלתה של כל המנה השלישית, באופן שכל האופציות תהיינה ניתנות למימוש במועד שינוי השליטה.

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

1 "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.
2 "נכות" – נכות בדרגה של 100% שהוכרה על ידי המוסד לביטוח לאומי, שכתוצאה ממנה אין הניצע מסוגל לעבוד.

(א) 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.א.1. אם וכיצד תקופת ההבשלה של האופציות שאינן בשלות תואץ ואם האופציות שתקופת ההבשלה שלהן לא תואץ, יבוטלו, ימכרו, ייפדו על ידי החברה או יוחלפו באופציות בחברה אחרת ולבצע לשם כך שינויים במחיר המימוש אם וככל שידרשו;

18.4.א.2. אם וכיצד אופציות שהבשילו (כולל אופציות שתקופת ההבשלה שלהן הואצה כאמור לעיל) יבוטלו, ימומשו, יוחלפו ו/או ימכרו על ידי הנאמן או החברה (לפי העניין) עבור הניצע;

18.4.א.3. כיצד מניות מימוש המוחזקות עבור הניצע על ידי הנאמן יוחלפו ו/או ימכרו ו/או יומרו על ידי הנאמן עבור הניצע; וכן

18.4.א.4. לקבוע כל הוראה ולבצע כל פעולה ו/או התאמה בקשר עם האופציות ותנאיהן, ככל שידרשו לפי שיקול דעתו.

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

(ג) 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".

(ד) 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.

(ה) 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.

(ו) 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).

(ז) 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 מהני"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.

(ח) יובהר, כי האמור בסעיף זה לעיל, כפוף להוראות הבורסה, כפי שתהיינה מעת לעת.

18.5. אופן המימוש של כתבי האופציה

(א) 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.

(ב) 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 ההענקת.

(ג) 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.

(ד) 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

(א) 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.

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

(ג) 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 שעות ישראל, בתום שש שנים ממועד תחילת ההבשלה ("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

(א) סיום התקשרות – במקרה של סיום העסקה או שירותו של הניצע עם החברה בשל כל סיבה ("סיום ההתקשרות") למעט כאמור בס"ק (ב) ו-(ג) 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 מביין: (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.

(ב) סיום התקשרות כתוצאה ממוות או נכות – מבלי לגרוע מהאמור בס"ק (א) 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.

(ג) 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 בעילה³.

(ד) 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 נתן שירותים בחברה ו/או בחברה קשורה או להפך או בין חברה קשורה אחת לחברה קשורה אחרת.

3 "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.

(ה) **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 בס"ק (א) עד (ד) 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 המיידי, והיחס ביניהם באחוזים

מחיר המימוש נקבע בהתאם לממוצע שער הנעילה של מניית החברה בבורסה ב-30 ימי המסחר שקדמו ליום 7 ביולי 2022 (מועד אישור הדירקטוריון כאמור בדוח זה) אשר הינו 16.66 ש"ח. שער הנעילה של מניית החברה בבורסה ביום 6 ביולי 2022 (יום המסחר האחרון שקדם לאישור הדירקטוריון כאמור בדוח זה) הינו 15.67 ש"ח. מחיר המימוש של האופציות גבוה בכ-6% ממחיר הסגירה האמור.

18.11. השווי ההוגן של האופציות

השווי ההוגן של כל אופציה עומד על 5.75 ש"ח (ובסה"כ עבור כלל כמות האופציות המוצעות למר פרשר – על סך של כ-2,500 אלפי ש"ח) בהתאם לנוסחת "בלק אנד שולס" שחושב על בסיס ההנחות הבאות:

(א) מחיר מניית החברה ליום 6 ביולי 2022 (בסמוך לפני החלטת הדירקטוריון), 15.67 ש"ח.

(ב) מחיר המימוש של כתבי האופציה – 16.66 ש"ח.

(ג) משך החיים הצפוי של כתבי האופציה – לכתבי האופציה המוענקים לניצע תקופה חוזית של שש שנים ממועד תחילת ההבשלה. הונח כי האופציות ימומשו במועד שיחול בממוצע שבין מועד ההבשלה למועד הפקיעה שלהן.

(ד) מנות כתבי האופציה – כתבי האופציה יבשילו בשלוש מנות כמפורט בסעיף 18.2 לעיל.

(ה) 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-0.356 (בהתאם לתקופה הרלוונטית).

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

(ז) 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-2.49% (בהתאם לתקופה הרלוונטית).

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

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.ג. כ"א ו-28,025,008⁴ מניות רגילות של החברה בנות 10 ש"ח ע.ג. כ"א בדילול מלא. לאור האמור, קיימות די מניות בהונה הרשום של החברה לשם ביצוע ההצעות כאמור בדוח מיידי זה.

18.13. למיטב ידיעת החברה, להלן פירוט החזקות בעלי העניין בה בהתחשב בהקצאה למר פרשר (וכן בהתחשב בתנאי הפרישה של מר בוגין, 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 הניצע את מלוא האופציות המוצעות במסגרת הצעה פרטית זו בלבד			בדילול מלא (מימוש כל ניירות הערך ההמירים הקיימים והמוצעים של החברה, לרבות אופציות קיימות) ⁵
	מס' מניות	מס' אופציות	% בהון ובהצבעה	מס' מניות	מס' אופציות	% בהון ובהצבעה	
ג'נריישן בע"מ קפיטל	14,137,736.27	-	50.56	14,137,736.27	-	49.79	14,137,736.27
מיטב דש-ק.גמל	1,385,502	-	4.95	1,385,502	-	4.88	1,385,502
מיטב דש קרנות נאמנות	144,566	-	0.52	144,566	-	0.51	144,566
כלל ביטוח-ק.גמל	2,240,654	-	8.01	2,240,654	-	7.89	2,240,654
מגדל-משתתפות	2,161,823	-	7.73	2,161,823	-	7.61	2,161,823
מגדל קרנות נאמנות	243,319	-	0.87	243,319	-	0.86	243,319
הפניקס נוסטרו	105,694	-	0.38	105,694	-	0.37	105,694
הפניקס-ק.גמל	4,135,271	-	14.79	4,135,271	-	14.56	4,135,271
אקסלנס קרנות נאמנות	310,567.16	-	1.11	310,567.16	-	1.09	310,567.16
בוגין גל, יו"ר הדירקטוריון היוצא ⁶	-	270,582	-	-	-	-	199,461
לדור פרשר אלדד, יו"ר הדירקטוריון הנכנס	-	-	-	434,575	-	1.53	434,575
שפרן תום, מנכ"ל אקסלנס עושה שוק	-	231,211	-	-	-	-	231,211
	1,359	-	-	1,359	-	-	1,359

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 פרשר לבין החברה כחלק מהסכם ההעסקה.

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 עניינו האישי של מר פרשר 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.

4 הכמות האמורה כוללת כמות של 71,121 אופציות של מר בוגין, שתפקענה בהתאם לאמור בסעיף 20.2(ד) לדוח זה.
5 בהנחת מימוש 1,062,092 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.
6 יובהר כי במסגרת הסכם הפרישה ומתן שירותי ייעוץ עם מר גל בוגין, **אפשרה האצת תאגיד** הבשלתן של 114,911 אופציות שהוקצו למר בוגין (כפוף לאישורה של האסיפה הכללית המוזמנת על פי דוח זה, כמפורט בסעיף 21.2 להלן) ומנגד 71,121 אופציות אשר הוקצו לו, הכלולות באופציות המפורטות לעיל, לא יבשילו לאור מועד סיום מתן השירותים על ידו לחברה.

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 פרשר, אין בין מר פרשר 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

(א) בהתאם להוראות חוק ניירות ערך ולתקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיפים 15א עד 15ג לחוק), התש"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.

(ב) 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.

(ג) 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.

(ד) 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 בגיןן.

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.

19. פרטים נוספים בנוגע להסכם ההעסקה וההצעה הפרטית

19.1. פירוט תגמולים

להלן יובא פירוט התגמולים של מר פרשר, בהנחת אישור תנאי העסקתו של מר פרשר 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 ⁸	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון התאגידי ⁷	היקף משרה	תפקיד	שם
1,738		-	-		-	-	-	833	-	906	-	48.50%	יו"ר הדירקטוריון נכנס	אלדד לזר פרשר

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

היחס בין עלות השכר של מר פרשר בהנחת אישור תנאי הכהונה כמפורט בחלק ג' זה הינה פי כ-5.3 מהעלות הממוצעת ופי כ-5.6 מהעלות החציונית של עלות ההעסקה של עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן).

19.3. אופן קביעת תנאי ההעסקה של מר פרשר ואישורם

(א) קביעת תנאי ההעסקה של מר פרשר נעשתה באמצעות משא ומתן שהתקיים בין מר פרשר לבין החברה, לרבות תנאיה הכלכליים של ההצעה הפרטית. תנאי ההעסקה אושרו פה אחד על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בימים 5 ו-7 ביולי 2022, בהתאמה. [התיקונים ביחס לתנאי ההעסקה, כאמור בפתח לחלק ג' זה, אושרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביום 29 באוגוסט 2022, בהתאמה.](#)

(ב) במסגרת ישיבות ועדת התגמול והדירקטוריון, נסקרו ונבחנו, בין היתר, נתונים ומידע כדלקמן:

1.1.19.3. תנאי הכהונה המוצעים תחת הסכם ההעסקה [והתיקונים להם](#);

2.1.19.3. תנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון היוצא, מר בוגין;

3.1.19.3. מדיניות התגמול המעודכנת של החברה, כמפורט בחלק ב' לעיל;

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

5.1.19.3. הסקרים השוואתיים ביחס לתנאי תגמול ליו"ר דירקטוריון פעיל אשר נערכה על ידי היועץ החיצוני, כאמור בסעיף 12.2 לעיל.

7 לאחר ההקצאה הפרטית ובהנחת מימוש של מלוא האופציות, כאמור בסעיף 18.13 לעיל.
8 שווין ההוגן של כלל האופציות בפריסה ליניארית על פני שלוש שנים.

ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו את תנאי העסקתו של מר פרשר תוך ציון הנימוקים הבאים:

- 20.1. חברי הדירקטוריון התרשמו מהשכלתו, כישוריו וניסיונו הניהולי, העסקי והפיננסי העשיר של יו"ר הדירקטוריון הנכנס, בשים לב לכך שמר פרשר הינו דמות בולטת ומוערכת במשק, המכהן כיו"ר הדירקטוריון של חברת הנדל"ן גב-ים חברה לקרקעות בע"מ ולשעבר כמנכ"ל בנק מזרחי טפחות בע"מ, חברות ציבוריות מהמובילות במשק ובשווי שוק בהיקף של מיליארדי שקלים.
- 20.2. תנאי ההעסקה של יו"ר הדירקטוריון הנכנס נקבעו, בין היתר, בשים לב להשכלתו, כישוריו, מומחיותו וניסיונו המקצועי. ועדת התגמול והדירקטוריון החברה סבורים, כי מר פרשר יתרום לעסקי החברה ופעילותה בהשלמת המשימות והתמודדות עם האתגרים המשמעותיים העומדים לפתחה בטווח הקצר והבינוני, ובכלל זה הפחתת העלויות השוטפות של החברה לרבות עלות ההעסקה השנתית של יו"ר הדירקטוריון, המשך הרחבת צבר הנכסים בייזום וקידום והאצה של ייזום והקמה של מתקנים פוטו-וולטאיים בכלל הסגמנטים בהם פועלת החברה, והצורך בהמשך התוויית האסטרטגיה של החברה לצד יישומה בפועל.
- 20.3. תנאי ההעסקה המוצעים למר פרשר נמצאים ברביע הרביעי בהשוואה לתנאי העסקה של נושאי משרה רלוונטיים אחרים⁹ וזאת על בסיס הסקרים ההשוואתיים כאמור בסעיף 12.2 לעיל שקבלו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון מאת היועץ החיצוני. יצוין, כי הרכיב ההוני במסגרת חבילת התגמול הכוללת עומד על כ-48%, ומהווה תמריץ משמעותי עבור נושא המשרה לפעול להעלאת שווי מניית החברה.
- 20.4. ועדת התגמול והדירקטוריון החברה סברו, כי בתנאי התגמול המוצעים ובהרכבם יש כדי לחזק את מעורבותו ועניינו של יו"ר הדירקטוריון הנכנס בחברה ולייצר לו תמריץ מוגבר להקדיש ממיטב כישוריו ומרצו לקידום עסקי החברה ומטרותיה והשגת יעדיה לטווח הארוך. תנאי ההעסקה המוצעים עומדים בקנה אחד עם מדיניות התגמול המעודכנת כאמור בחלק ב' לדוח זה לעיל ובהתאם למטרותיה.
- 20.5. עוד ציינו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה, כי בשים לב להעסקתו של מר פרשר במשרה חלקית וכן לאור העובדה כי תנאי הסכם העסקתו אינם כוללים מתן מענק שנתי, עלות התגמולים בהם תישא החברה בפועל צפויים להצטמצם ביחס למתכונת העסקת יו"ר הדירקטוריון היוצא של החברה.
- 20.6. הליך אישור תנאי ההעסקה של מר פרשר כלל בחינה והתייחסות ליחס שבין תנאי ההעסקה של היו"ר הנכנס לעלות השכר של שאר עובדי החברה (לרבות עובדי הקבלן). להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון החברה, לפערים אלו לא צפויה להיות השפעה על יחסי העבודה בחברה, בין היתר, משום מורכבות תפקידו של יו"ר הדירקטוריון.
- 20.7. תנאי העסקתו של מר פרשר תואמים למדיניות התגמול המעודכנת, הולמים את מטרותיה והשיקולים המפורטים בה. באישור תנאי התגמול נלקחו בחשבון תפקידיו של יו"ר דירקטוריון החברה, סמכויותיו ואחריותו, בשים לב למצבה העסקי, התפעולי, הארגוני והכספי של החברה והאתגרים העומדים בפניה.
- 20.8. לאור כל האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון החברה סברו, כי תנאי ההעסקה המוצעים של מר פרשר הינם סבירים והוגנים בנסיבות העניין והינם לטובת החברה.

9 תנאי כהונה מתוקננים למשרה מלאה, משוקלל יו"ר/מנכ"ל.

חלק ד' - אישור הסכם פרישה ושירותי ייעוץ עם מר בוגין, יו"ר דירקטוריון החברה היוצא

מר בוגין כיהן כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, החל מיום 1 בינואר 2019 ועד ליום 7 ביולי 2022. לפרטים אודות תנאי כהונתו של מר בוגין בהתאם להסכם השירותים שנחתם עמו והתיקון לו, ראו דוח זימון אסיפה כללית מיום 17 בפברואר 2022 (מס' אסמכתא: 2020-01-014107) וכן דוח זימון משלים מיום 26 בספטמבר 2021 (מס' אסמכתא: 2021-01-148734) ("הסכם השירותים שהסתיים").

בימים 5 ו-7 ביולי 2022, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה, את התקשרות החברה בהסכם פרישה ומתן שירותי ייעוץ עם מר בוגין.

21. הסכם פרישה ומתן שירותי ייעוץ

תנאי פרישתו של מר בוגין בהתאם להסכם הפרישה ושירותי הייעוץ הנם כדלקמן:

21.1. מר בוגין יהא זכאי למענק פרישה בהיקף של שלושה (3) חודשי דמי ניהול המשתלמים על פי הסכם השירותים שהסתיים, בסך כולל של 300 אלפי ש"ח, בתוספת מע"מ.

[יובהר, כי האצת הבשלתן של אופציות שהוקצו למר בוגין, כמפורט בסעיף 21.2 זה להלן, מובאת לאישורה של אסיפה כללית זו בנפרד מיתר תנאי הסכם הפרישה ומתן שירותי הייעוץ עם מר בוגין המפורטים בחלק ד' זה, כנושא מס' 2.4 שעל סדר היום.](#)

21.2. **בנוסף, סוכם כי-** מועדי ההבשלה של 114,911 אופציות לא רשומות למסחר מתוך סך של 10271,682 אופציות לא רשומות למסחר, הניתנות למימוש למניית רגילות בנות 10 ש"ח ע.ג. כ"א של החברה, שהוענקו למר בוגין ללא תמורה במהלך תקופת כהונתו כדלקמן, יואצו והן תבשלנה:

(א) כמות של 28,550 אופציות (סולגרין אפ 02/20 מס' נייר 1166008), המהוות המנה השלישית והאחרונה של אופציות שהוענקו למר בוגין ביום 16 בפברואר 2020 (לפרטים נוספים אודות הענקה זו, ראו דוח זימון אסיפה כללית מיום 17 בפברואר 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-014107).

(ב) כמות של 28,787 אופציות (סולגרין אפ 08/21 מס' נייר 1181759), המהוות המנה הראשונה, וכן כמות של 57,574 אופציות, המהוות המנות השנייה והשלישית, אשר הוענקו למר בוגין ביום 18 באוגוסט 2021 (לפרטים נוספים אודות הענקה זו, ראו דוח זימון משלים מיום 26 בספטמבר 2021 (מס' אסמכתא: 2021-01-148734).

(ג) האופציות שהבשילו למועד זה, וכן האופציות שהבשלתן תואץ ותבשלנה בהתאם להסכם הפרישה ושירותי הייעוץ, תהיינה ניתנות למימוש תוך 90 ימים ממועד סיום ההסכם, בהתאם לסעיף 20.6 להלן ("מועד הפקיעה"). אופציות שלא ימומשו עד מועד הפקיעה תפקענה, לא תהיינה ניתנות למימוש למניית החברה ולא תקנינה כל זכות למר בוגין.

10 לאור הנפקת מניות בדרך של זכויות שהשלימה החברה בחודש יולי 2020, הכמות האמורה כוללת התאמה של מספר מניות המימוש למרכיב ההטבה בזכויות, לה זכאים המחזיקים באופציות הלא רשומות למסחר שהיו קיימות במועד האמור ("האופציות הקיימות"), בהתאם לתנאיהן (כמפורט בדוחות מידיים של החברה מיום 17 בפברואר 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-014107 ו-2020-01-014128). על פי מנגנוני ההתאמה הכלולים בתנאי האופציות הקיימות, תקנה כל אחת מהאופציות הקיימות עם מימושה, ככל שתמומש, 1.01 מניה.

(ד) למועד זה לא הבשילה כמות כוללת של 71,121 אופציות שהוענקו למר בוגין ביום 30 במרץ 2022 (סולגרין אפ 3/22 מסי' נייר 1186519), וכחלק מתנאי סיום הכהונה של מר בוגין, לא יואצו מועדי ההבשלה של האופציות האמורות והאופציות תפקענה, לא תהיינה ניתנות למימוש למניות החברה ולא תקנינה כל זכות למר בוגין.

21.3. מר בוגין התחייב בהתחייבויות לשמירת סודיות, אי תחרות וקניין רוחני כמקובל. התחייבותו של מר בוגין לאי תחרות הנה למשך תקופת הביניים. לאחר מועד סיום הסכם הפרישה ושירותי הייעוץ ולמשך תקופה של שלושה (3) חודשים, התחייב מר בוגין בהתחייבות לאי תחרות כמקובל, בתחומי ארצות הברית. כמו כן, התחייב מר בוגין בהתחייבות לאי שידול כמקובל, למשך תקופה של 12 חודשים ממועד סיום הסכם הפרישה ושירותי הייעוץ.

21.4. במסגרת הסכם הפרישה ושירותי הייעוץ, מר בוגין וויתר ויתור סופי, מלא ובלתי-חוזר של כלל תביעותיו ו/או טענותיו, לרבות התחייבות החברה למתן מענק בגין תקופת אי-תחרות הקבועה בהסכם למתן השירותים שהסתיים, כלפי החברה, נושאי המשרה בה, בעלי השליטה בה ו/או מי מטעמם בקשר עם כהונתו כיו"ר דירקטוריון החברה, עם סיום כהונתו בה ועם הסכם הפרישה ושירותי הייעוץ.

שירותי הייעוץ על ידי מר בוגין בתקופת הביניים (כהגדרתה להלן) בהתאם להסכם הפרישה ושירותי הייעוץ הנם כדלקמן:

21.5. במהלך תקופת הביניים, מר בוגין יעמיד לחברה שירותי ייעוץ בהיקף משרה של 100%, אשר יכללו, בין היתר, חפיפה למר פרשר, יו"ר הדירקטוריון הנכנס והשלמת משימות אשר לוו על ידי מר בוגין במהלך כהונתו כיו"ר דירקטוריון החברה, ובהתאם לצרכי החברה כפי שיהיו במהלך תקופת הביניים (כהגדרתה להלן) ("שירותי הייעוץ").

21.6. שירותי הייעוץ יועמדו לחברה החל מיום 8 ביולי 2022 (יום לאחר מועד סיום מתן שירותי יו"ר) ("מועד התחילה") ובכפוף לאישורה של האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זה, ועד ליום 31 באוגוסט 2022 ("מועד הסיום"); התקופה שבין מועד התחילה למועד הסיום – "תקופת הביניים".

21.7. בגין שירותי הייעוץ שיספקו על ידי מר בוגין במסגרת הסכם הפרישה ושירותי הייעוץ, מר בוגין יהא זכאי בתקופת הביניים לתמורה חודשית בסך של 100,000 ש"ח בתוספת מע"מ על פי דין, בהתאם לתמורה החודשית הקבועה בהסכם השירותים שהסתיים, וכן להחזר הוצאות כמקובל בחברה ובהתאם לנהליה. מר בוגין יהא זכאי, במהלך תקופת הביניים, להמשך העמדת רכב וטלפון נייד בתנאים זהים להסכם השירותים שהסתיים.

22. פירוט תגמולים

להלן יובא פירוט התגמולים אשר לו יהיה זכאי מר בוגין בהתאם להסכם השירותים ולהסכם פרישה ומתן שירותי ייעוץ, ביחס לשנת 2022 (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 ¹²	מענק **	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד ¹¹	היקף משרה	תפקיד	שם
2,404	-	-	-	40	-	800	-	964	600	-	* -	100%	יו"ר דירקטוריון יוצא	גל בוגין

* - לפרטים בדבר שיעור החזקה לאחר מימושי כתבי אופציה ראו סעיף 18.13 לעיל
 ** המענק כולל מענק פרישה בסך של 300 אלפי ש"ח, המובא לאישור האסיפה הכללית על פי חלק ד' זה.
 *** סכום מוערך בתמורה להמשך התקשרות עם מר בוגין כיועץ עד לתום חודש אוגוסט, 2022.

22.1. אופן קביעת תנאי הפרישה של מר בוגין ואישורם

(א) קביעת תנאי הפרישה של מר בוגין נעשתה באמצעות משא ומתן שהתקיים בין מר בוגין לבין החברה. הסכם הפרישה ושירותי הייעוץ אושרו פה אחד על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בימים 5 ו-7 ביולי 2022, בהתאמה.

(ב) במסגרת ישיבות ועדת התגמול והדירקטוריון, נסקרו ונבחנו, בין היתר, נתונים ומידע כדלקמן:

1.1.22.1. מדיניות התגמול הקיימת ומדיניות התגמול המעודכנת, כמפורט בחלק ב' לעיל;

2.1.22.1. הסכם הפרישה ושירותי הייעוץ;

3.1.22.1. הסכם השירותים שהסתיים.

23. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור הסכם הפרישה ושירותי הייעוץ של מר בוגין

ועדת התגמול והדירקטוריון אישרה את הסכם הפרישה ושירותי הייעוץ, תוך ציון הנימוקים הבאים:

23.1. מר בוגין כיהן כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה החל מחודש ינואר 2019. מר בוגין הינו בעל השכלה, כישורים, מומחיות וניסיון מוכח אשר הלמו את תפקידו ואת תרומתו לחברה במהלך תקופת כהונתו בה. במהלך תקופה זו, היווה מר בוגין חוליה מרכזית בפעילות החברה ותרומתו לחברה הייתה ייחודית ורבה, בפרט לאור מספר תהליכים משמעותיים אותם הוביל, בכללם הרחבה משמעותית של פעילותה של החברה בישראל וכניסתה לשוקי האנרגיה המתחדשת באיטליה, בארה"ב באמצעות השקעה בקיוביקס ופעילות החברה ביוון ובגרמניה.

11 לאחר ההקצאה הפרטית ובהנחת מימוש של מלוא האופציות, כאמור בסעיף 18.13 לעיל.
 12 שווין ההוגן של כלל האופציות בפריסה ליניארית על פני שלוש שנים, תחת הנחת האצה מלאה בשנת 2022. מתוך סכום זה, כ-228 אלפי ש"ח מיוחס להענקת אופציות מחודש פברואר 2022 עם מחיר מימוש של 17.9 ש"ח וסכום של כ-737 אלפי ש"ח מיוחס להענקת אופציות מחודש אוגוסט 2021 עם מחיר מימוש של כ-33.08 ש"ח.

- 23.2. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון רואים במתן מענק הפרישה ובהאצת מועדי ההבשלה למר בוגין, בהתחשב בתפקיד אותו מילא בחברה ובתרומתו לצמיחתה של החברה בתחום האנרגיה המתחדשת, לקידום החברה ותהליכים מהותיים בה וליעדים הרבים אותם הגשימה החברה במהלך תקופת כהונתו, כדרך להביע הוקרה והערכה למר בוגין.
- 23.3. כמו כן, רואים חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה חשיבות בהמשך מתן שירותי הייעוץ על ידי מר בוגין לתקופת הביניים, לצורך סיוע בכניסתו לתפקיד של מר פרשר וכן השלמת והעברת משימות אותן מבצע מר בוגין.
- 23.4. לאור תרומתו המשמעותית של מר בוגין לחברה כמפורט לעיל, סברו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כי תנאי הפרישה המוצעים הינם ראויים בנסיבות העניין, אף בשים לב לכך כי בהסכם השירותים שהסתיים לא הוסדרו הוראות בדבר תשלום מענק פרישה בעת סיום כהונה, וכי חריגה האמורה ביחס לתשלום מענק פרישה הנה סבירה והולמת בנסיבות העניין.
- 23.5. במסגרת הסכם הפרישה ושירותי הייעוץ התחייב מר בוגין לתקופת אי תחרות, כאמור בסעיף 20.3 לעיל. לדעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה תנאי הפרישה מגלמים תגמול ראוי עבור התחייבויותיו האמורות של מר בוגין. כן ציינו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי תשלום מענק פרישה הנו פרקטיקה מקובלת לעובדים בכירי בדרגתו ומעמדו של מר בוגין וכי לאור האמור סכום המענק הינו ראוי וסביר בנסיבות העניין.
- 23.6. אישור הסכם הפרישה ושירותי הייעוץ עם מר בוגין עולה בקנה אחד עם טובת החברה ועם עניינה בהענקת תנאי פרישה הולמים לבכירה, אשר שירתו אותה נאמנה.

בכבוד רב,

סולגריין בע"מ

נחתם ע"י: תום שפרן, מנכ"ל וגיא ליברמן, משנה למנכ"ל וסמנכ"ל כספים

נספח א' – מדיניות התגמול של החברה

סולגרין בע"מ

("החברה")

מדיניות תגמול לנושאי משרה

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-כהגדרת מונח זה בחוק החברות.
תנאי כהונה והעסקה	תנאי כהונה או העסקה של נושא משרה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענקתגמולי פרישה, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.
תגמול כולל	הסך של התגמול קבוע, התגמול תלוי הביצועים, התגמול ההוני, ההטבות והתנאים נלווים וכן המענק המיוחד.
תגמול קבוע או שכר	התשלום החדשיהשנתי 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 בתוספת הטבות ותנאים נלווים.
הטבות ותנאים	סוציאליזתתנאים סוציאליים ונלווים מקובלים אצל מנהלים במשק ובכלל זה

נלווים	<u>הפרשות לפנסיה, פיצויי פיטורין, קרן השתלמות, חופשה, הבראה, ביטוחים, מחלה, רכב צמוד, ארוחות, טלפון, ביגוד, עיתון וכיוב'.</u>
תגמול תלוי ביצועים או מענקים תגמולים משתנים	<u>רכיבי שכר תגמול משתנים כגון מענקים כספיים או תגמול הוני, בננוסים ותמריצים אשר קבלתם מבוססת על מבוססי ביצועים. מענקים בשיקול דעת, מענקים מיוחדים ותגמולים הוניים, ולמעט תגמולים הניתנים בקשר עם סיום תפקיד.</u>
תגמול הוני	<u>תכניות תגמול מבוססות מניות כגון אופציות.</u>
מענק תגמולי פרישה	<u>מענק, תשלום, גמול, פיצוי או כל הטבה אחרת הניתנים לנושא משרה בזיקה לסיום תפקידו בחברה כגון: מענק פרישה, מענק הסתגלות, תשלומים בגין הודעה מוקדמת, תשלומים בגין פיצויי פיטורין (מעבר להוראות הדין) וכיוב'.</u>
תגמול כולל	<u>הסך של התגמול קבוע, תגמולים משתנים ותגמולי פרישה.</u>

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

התקשרות החברה עם נושא משרה לעניין תנאי כהונתו והעסקתו, יכולה להיעשות עם חברה מוחזקת על ידי נושא המשרה, ובלבד שנושא המשרה יבצע את עבודתו באופן אישי. במקרה זה, תחושב תקרת התשלום לו יהיה זכאי נושא המשרה על פי תקרת עלות התגמול לעובד שכיר עבור החברה בתפקידו (בהתאמות הנדרשות) ועקרונות מדיניות התגמול יחולו לגביו בשינויים המחויבים, ובלבד שלא יחול שינוי בעלויות החברה בשל התקשרות עם נותן השירותים, בהשוואה להתקשרות עמו אילו היה במעמד של עובד. התשלום לנותן שירותים יבוצע בחשבונית ויהיה בתוספת מע"מ.

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 2 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 עדכנונו 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- או עם נושאי משרה אחרים בארגון המקבילים אליו באחריותם ובכירותם.
- תנאי התגמול המקובלים בשוק לבעלי תפקידים דומים.
- שימור נושאי משרה חיוניים לחברה.

- היחס בין התגמול המוצע לבין השכר הממוצע והשכר החציוני של שאר עובדי החברה ועובדי קבלן המועסקים אצל החברה.
- 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 /או בהתאם לשיקול דעת (מענק, תמריץ) - נועד לתגמול משתנים - נועדו לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה ומעבר להם וכן, במקרה של תגמול הוני, נועדו להוות תמריץ לטווח הארוך לנושאי המשרה בחברה ולעובדיה ולעודד זהות אינטרסים בינם לבין בעלי המניות של החברה.

7.4. מבלי לגרוע מיתר הוראות ומגבלות מדיניות התגמול, העלות השנתית לחברה של רכיב התגמול

הקבוע של נושא משרה מסויים לא תעלה על סך של 1,500,600 אלפי ש"ח והעלות השנתית לחברה של התגמול הכולל של נושא משרה מסויים לא תעלה על 3,200,400 אלפי ש"ח.

7.4-7.5. 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.

7א. יחס רכיב קבוע לרכיב משתנה

היקף הרכיבים הקבועים בתגמול נושא משרה לא יפחת מ-5040 מתנאי הכהונה והעסקה שלו.

8. תגמול קבוע

8.1 יו"ר הדירקטוריון

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 8.2 להלן.

8.2 חברי הדירקטוריון

8.1 להלן תקרת שכר הבסיס (שכר ברוטו) החדשית לנושאי משרה בחברה עבור היקף משרה מלאה (100%) ("התקרות המקסימאליות"):

<u>תפקיד</u>	<u>שכר חודשי (ברוטו) (אלפי ש"ח)</u>
<u>יו"ר הדירקטוריון</u>	<u>130102</u>
<u>מנכ"ל</u>	<u>90</u>
<u>נושאי משרה אחרים (75%) מתקרת המענק ביחס לתפקיד (מנכ"ל)</u>	<u>67.5</u>

- התקרות לעיל תהיינה צמודות לעליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש מאי 2022.
- השכר החודשי בפועל יכול שיהיה צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן ("המדד") באופן חלקי או מלא. הצמדת שכר הבסיס תיעשה, אם בכלל, באופן פרטני על-פי שיקול דעת החברה ובהתאם להסכם העסקה של נושא המשרה.

8.2 חברי הדירקטוריון

חברי הדירקטוריון לרבות דירקטורים חיצוניים ודירקטורים אשר נמנים עם בעלי שליטה ו/או בעלי עניין בחברה, למעט למעט שירותי יו"ר הדירקטוריון פעיל, 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). יו"ר דירקטוריון פעיל, המכהן בחברה בהיקף משרה של לפחות 30%, הוא יהא זכאי לתגמולים בהתאם להוראות המפורטות במדיניות זו ביחס לתפקיד יו"ר דירקטוריון, כאשר מבלי לגרוע מיתר הוראות ומגבלות מדיניות התגמול,

העלות השנתית לחברה של התגמול הכולל של יו"ר הדירקטוריון עבור היקף משרה מלאה (100%) לא תעלה על 3,450 אלפי ש"ח, צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש מאי 2022.¹

8.3. מנכ"ל ונושאי משרה אחרים

נושאי המשרה יהיו זכאים לתגמול בהתייחס לעקרונות המנחים הקבועים בסעיף 6 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 נושאי 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 6 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 משרה 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:

¹ כאמור בפסקה זו, עלות התגמול השנתית למשרה מלאה (100%) עבור יו"ר פעיל לא תעלה על 3,450 אלפי ש"ח. ככל שהיקף המשרה יהיה נמוך מהיקף משרה מלאה, עלות התגמול הנקובה תותאם להיקף המשרה בפועל.

² לא כולל השתתפות בהוצאות רכב

תפקיד	עלות רכב מקסימלית
יו"ר ומנכ"ל דירקטוריון	300,000 ₪
יחידת נושאי המשרדהמשרה אחרים	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 החוזרי 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 10,000 ₪ לשנה, עבור כל נושא משרה.

10. תגמול משתנה - תכניות תגמול תלוי ביצועים

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 שתהייה 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

10.2 לכל נושא משרה יקבעתקרת המענק המירבי על עמידה במלוא היעדים שהוגדרו לו.

המענק המירבי לנושא משרה בגין עמידה ביעדים ובגין רכיב מענק בשיקול דעת, יחושב לפי משכורת חודש דצמבר של השנה בהבגינה ניתן המענק ובכל מקרה לא יעלה על סך של 2 ₪12 של 6 משכורות- ברוטו ליו"ר הדירקטוריון ועל סך של 10 משכורות ברוטו למנכ"ל ולנושאי המשרה האחרים.

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 המדדים

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

יעדים משקלות המדדים בנוסחת המענק			
תפקיד	יעדי חברה ³	ביצועים יעד ⁴	הערכת דירקטוריון/ מנכ"ל
יו"ר דירקטוריון	80%-100%	עד 40%	לא יעלה על 2025%
מנכ"ל	80%-100%	עד 40%	לא יעלה על 25%
סמנכ"לים ומנהלים אחרים	50%-100%	עד 50%	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 המדיד

10.6.1 תגמול תלוי ביצועים (למעט מענק בשיקול דעת) לא ישולם לנושאי המשרה, אלא ככל והחברה עמדה בשני התנאים המפורטים להלן, בהתבסס על דוחותיה הכספיים המאוחדים

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 (בקילוב וואט מותקן חדש) ביחס לשנה קודמת. יעדי החברה יכול שיכללו, בין היתר: רווח לפני מס מאוחד, רווח נקי מאוחד, רווח לפני מס המיוחס לבעלי המניות של החברה (בנטרול החלק המיוחס לבעלי מניות המיעוט), רווח נקי המיוחס לבעלי המניות של החברה, תזרים מזומנים מפעילות שוטפת, תשואה על ההון, רווח תפעולי, תשואת מניה, EFO, EBITDA, היקף הכנסות, תמורה ממימוש נכסים, שיעור גידול בהיקף הפעילות, היקף ותוספת צבר פרויקטים, היקף ותוספת מניה וואט מותקן, עמידה ביעדי זכייה במכרזים, יעדי גיוס הון/חוב, שיעור תשואה פנימי ממוצע על ההון, וכדומה.

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

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 תלויי 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 לתמחיליהם לתמהיל נוסחת המענק, ובכפוף לתקרת המענק המנויה בסעיף 10.2 לעיל, יובהר כי, בכפוף להוראות הדין, המנכ"ל יהיה רשאי להעניק מענק בהיקף שלא יעלה על 3 משכורות ברוטו 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-ליו"ר הדירקטוריון (בכפוף לאישורים הנדרשים לפי דין) ולמנכ"ל.

12. תגמול הוני

בכפוף לקבלת אישורי האורגנים המוסמכים בחברה, החברה תהא רשאית להציע לנושאי המשרה שאינם בעלי שליטה בחברה (או מועסקים על ידי בעל שליטה בחברה) 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 העניקה 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 ההבשלה 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 מיידלי). 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 36 שנים החל ממועד ההבשלה האחרון שייקבע להן-אישור ההענקה.

12.3. **מחיר המימוש** - מחיר המימוש למכשיר הוני, ייקבע על ידי דירקטוריון החברה, בשיעור לפחות שלא יפחת למועד-הממוצע המשוקלל של שערי המניה של החברה ב-30 ימי המסחר שיקדמו למועד קבלת ההחלטה או ממחיר מניית החברה ביום המסחר שקדם למועד קבלת ההחלטה, לפי הגבוה. 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 אלפי ש"ח: (א) 30% מהגמול (גמול שנתי בתוספת גמול השתתפות) ששולם לדירקטור (בשנה הקלנדרית הקודמת (או לדירקטור מקביל, ככל שהדירקטור הרלוונטי לא כיהן במלוא השנה הקלנדרית הקודמת) (וזאת למעט יו"ר דירקטוריון החברה); (ב) על 1,000 אלפי ש"ח ליו"ר הדירקטוריון; (ג) על-1210 משכורות ליתרברוטו למנכ"ל וליתר 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 ייכלל 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

נושא המשרה עשוי להיות זכאי להאצה מיידית של הבשלת אופציות במקרה של פיטורין או סיום העסקה של נושא המשרה על רקע של החלפת שינוי שליטה בחברה, באופן שבו היחס שבין כמות האופציות שהבשלתן תואץ כאמור, מבין כלל האופציות שהוענקו לנושא המשרה, לא יעלה על היחס שבין תקופת ההעסקה של נושא המשרה ממועד ההענקה ועד לקרות אירוע כאמור, לבין כל תקופת ההבשלה הקבועה ביחס לכל האופציות שהוענקו לו עד להבשלה מלאה; והכל לדירקטוריון החברה יהיה רשאי לאשר האצה מיידית 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. שינוי שאינו מהותי בתנאי העסקה

עדכון של עלות התגמול השנתית (הכוללת הן את רכיבי התגמול הקבועים והן את רכיבי התגמול המשתנים שאושרו מראש) בשיעור של עד 5% בשנה ועד 15% במצטבר, מתנאי הכהונה שאושרו

לאחרונה ע"י ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (לגבי נושא משרה שאינו מנכ"ל ו/או דירקטור ו/או בעל שליטה) והאסיפה הכללית (לגבי מנכ"ל החברה- שאינו דירקטור ו/או בעל שליטה), ייתשבו כשינוי לא מהותי, ובלבד שתנאי הכהונה לאחר העדכון תואמים את מדיניות התגמול של החברה.

13-14. 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. 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.
- 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.

14-15. 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 בפברואר 2022.

15-16. 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.

16-17. סיום העסקה או ההתקשרות עם נושא משרה

16-1-17.1. 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 ברוטו לכל נושא משרה.

17.2-2-16. הודעה מוקדמת

תקופת ההודעה המוקדמת לסיום ההעסקה 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.

17.3-3-16. מענקי תגמולי פרישה והסתגלות

נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו, לחברה אין תכנית למתן מענקי פרישה לנושאי משרה. לחברה תהא אפשרות להעניק תגמולי פרישה/הסתגלות לנושא משרה הפורש, בין אם במקרה של סיום יחסים ביוזמת החברה ובין אם במקרה של סיום יחסים ביוזמת נושא המשרה, אשר לא יעלו על סך התגמול המשתלם לנושא המשרה בגין 3 חודשי שכר, במונחי עלות לחברה, זאת מעבר לתגמול בגין תקופת ההודעה המוקדמת והכל בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים לכך על פי דין.

יובהר, כי סך הרכיבים הרלוונטיים לסיום העסקת נושא משרה, הכוללים: תקופת אי תחרות (כמפורט בסעיף 17.1 לעיל); הודעה מוקדמת (כמפורט בסעיף 17.2 לעיל) במסגרתה נושא המשרה אינו עובד או מעניק שירותים בפועל; וכן מענק פרישה והסתגלות (כמפורט בסעיף 17.3 זה), לא יעלו במצטבר על 12 חודשי שכר, במונחי עלות לחברה.

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

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

יו"ר הדירקטוריון		מנכ"ל		
שולם בפועל	תקרה שנקבעה במדיניות הקודמת	שולם בפועל	תקרה שנקבעה במדיניות הקודמת	
1,105	1,500	902	1,500	רכיב קבוע – 2021
652 (מענק במזומן – 300 ; תגמול הוני – 352)	12 משכורות	555 (מענק במזומן – 250 ; תגמול הוני – 305)	12 משכורות	רכיב משתנה – 2021

סולגרין בע"מ

("החברה")

כתב הצבעה על פי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב")

כתב הצבעה - חלק ראשון

1. סוג האסיפה הכללית, המועד ומקום כינוסה

אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר תתכנס ביום **שני רביעי, 15-7 באוגוסט-בספטמבר 2022**, בשעה **14:00**, במשרדה הרשום של החברה בשדרות אבא אבן 8, הרצליה פיתוח (טל: 073-7895160; פקס: 073-7895132).

2. פירוט הנושאים שעל סדר יום האסיפה לגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה

2.1. אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי המשרה בחברה

אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי המשרה בחברה, לתקופה של 3 שנים, בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, בנוסח המצורף **כנספת א'** לדוח הזימון **המשלים** אשר כתב הצבעה זה מצורף לו ("דוח הזימון"), בתוקף ממועד האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח הזימון. לפרטים נוספים ראו חלק ב' לדוח הזימון.

2.2. אישור תנאי הנהנה וההעסקה של יו"ר דירקטוריון הנכנס של החברה, מר אלדד לדור פרשר, לרבות הענקת אופציות לרכישת מניות החברה

אישור תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר הדירקטוריון הנכנס של החברה, מר אלדד לדור פרשר ("מר פרשר"), בתוקף ממועד מינויו לתפקיד ביום 7 ביולי 2022, לרבות הענקתן של 434,575 אופציות הניתנות למימוש למניות החברה. לפרטים נוספים ראו חלק ג' לדוח הזימון.

2.3. אישור הסכם הפרישה ומתן שירותי ייעוץ עם מר גל בוגין, יו"ר דירקטוריון החברה היוצא

אישור התקשרות החברה בהסכם עם מר גל בוגין, יו"ר הדירקטוריון היוצא של החברה, אשר חדל לכהן כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה ביום 7 ביולי 2022, המסדיר את תנאי סיום כהונתו, לרבות תשלום מענק בסך של 300 אלפי ש"ח והאצת הבשלתן של 114,911 אופציות שהוקצו למר בוגין וכן מתן שירותי ייעוץ על ידי מר בוגין לתקופת ביניים. לפרטים נוספים ראו חלק ד' לדוח הזימון.

2.4. אישור האצת הבשלתן של אופציות שהוקצו למר בוגין במהלך תקופת כהונתו

אישור האצת הבשלתן של 114,911 אופציות שהוקצו למר בוגין בהתאם להסכם הפרישה ומתן שירותי הייעוץ וכמפורט בסעיף 21.2 לחלק ד' לדוח הזימון.

3. המקום והשעות שניתן לעיין בהם בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות

עותק של דוח הזימון עומד לעיון במשרד החברה כאמור 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 ("אתר ההפצה" ו"אתר הבורסה", בהתאמה).

4. הרוב הנדרש

4.1. הרוב הנדרש לאישור הנושאים המפורט בסעיפים 2.1-2.34 שעל סדר היום דלעיל, הינו הרוב הקבוע בסעיף 267א(ב)(1) או (2) לחוק החברות, היינו רוב מכלל קולות בעלי מניות הרשאים להצביע והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

4.1.1. במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטות בסעיפים 2.1-2.34. שעל סדר היום דלעיל, 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;

4.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה 4.1.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

4.2. יצוין, כי דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את ההחלטה המפורטת בסעיף 2.1 לעיל, גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בהחלטה זו, כי אישורה על אף התנגדות האסיפה הכללית הנו לטובת החברה.

5. אופן ההצבעה

בעלי המניות רשאים להצביע בכל ההחלטות אשר על סדר היום כמפורט לעיל, באופן אישי או על ידי שלוח וכן באמצעות כתב הצבעה (בכתב או אלקטרוני, כהגדרתם 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 ייפויי 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 שמניותו 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 ייפוי כח

בעל מניות רשאי למנות שלוח להשתתף ולהצביע במקומו באמצעות ייפוי כח ("ייפוי כח"); ותאגיד באמצעות נציגו שימונו על ידי מסמך שייחתם על ידי התאגיד כדין בדרך המחייבת את התאגיד ("כתב מינוי"), הכל בהתאם להוראות תקנון החברה ובכפוף להוראות חוק החברות. ייפוי 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 ובאתר הבורסה.

בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה. חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותו רשומות אצל חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי

אין הוא מעוניין בכך או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי כל נושא שעל סדר היום כמפורט בסעיף 2 לעיל, בחלקו השני של כתב הצבעה זה.

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 15-7 באוגוסט בספטמבר 2022, 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 5-28 באוגוסט 2022.**

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 10-2 באוגוסט בספטמבר 2022.**

5.5. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני

בעלי מניות רשאים להצביע ביחס להחלטות אשר על סדר היום כמפורט לעיל, באמצעות כתב הצבעה שיועבר במערכת ההצבעה האלקטרונית ("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 האסיפה (היינו- **ביום 15-7 באוגוסט בספטמבר 2022, בשעה 08:00**), אז תנעל מערכת ההצבעה האלקטרונית.

6. הודעה על קיומו של עניין אישי

בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטות 2.1-2.34 שעל סדר היום דלעיל, יודיע לחברה לפני הצבעתו, ואם ההצבעה הינה באמצעות כתב הצבעה – יסמן על גבי כתב ההצבעה במקום המיועד לכך (בכתב הצבעה בכתב בחלקו השני), אם יש לו עניין אישי באישור החלטות שעל סדר היום, אם לא; **לא הודיע בעל מניה או לא בוצע סימון כאמור, לא תבוא הצבעתו במניין.**

הצביע בעל מניה בהחלטות האמורות באמצעות ייפוי כח, יודיע לחברה לפני ההצבעה גם מיופה הכח האם הוא נחשב בעל עניין אישי באישור החלטות כמפורט לעיל, אם לאו.

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

7. המען למסירת כתבי הצבעה והודעות העמדה

משרדה הרשום של החברה בשדרות אבא אבן 8, בהרצליה פיתוח.

8. עיון בכתבי הצבעה ובהודעות העמדה

בעל מניות אחד או יותר המחזיק במניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות הצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות הצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתבי הצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה בכתב. נכון למועד דו"ח זה:

8.1. כמות המניות המהווה חמישה אחוזים מסך כל זכויות הצבעה בחברה הינה 1,398,146 מניות רגילות של החברה בנות 10 ש"ח ע.ג. כ"א;

8.2. כמות המניות המהווה חמישה אחוזים מסך כל זכויות הצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה, הינה 691,208 מניות רגילות של החברה בנות 10 ש"ח ע.ג. כ"א.

9. שינויים בסדר יום האסיפה ומועד אחרון להמצאת כתב הצבעה מתוקן

לאחר פרסום כתב הצבעה זה ייתכנו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה. יהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה שהתפרסמו, ככל שיתפרסמו, בדיווחי החברה שבאתר ההפצה והבורסה.

אם תתבקש הוספת נושא לסדר היום של האסיפה והחברה תפרסם כתב הצבעה מעודכן (הכולל נושאים נוספים כאמור), אזי החברה תפרסם כתב הצבעה מעודכן כאמור במועד פרסום סדר היום העדכני של האסיפה שיהיה בהתאם ללוחות הזמנים הקבועים בסעיף 5 לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000.

כתב הצבעה - חלק שני

שם החברה : סולגרין בע"מ

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה): שדרות אבא אבן 8, הרצליה פיתוח

מס' החברה : 512882747.

מועד האסיפה : יום שני רביעי, 7-15 באוגוסט- בספטמבר 2022, בשעה 14:00.

סוג האסיפה : אסיפה כללית מיוחדת.

המועד הקובע לבעלות במניות לעניין הזכות להצביע באסיפה הכללית : תום יום המסחר בבורסה לניירות
ערך בתל אביב בע"מ שיחול ביום ראשון, 17 ביולי 2022.

פרטי בעל המניות

שם בעל המניות - _____

מס' זהות - _____

אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית –

מס' דרכון - _____

המדינה שבה הוצא - _____

בתוקף עד - _____

אם בעל המניות הוא תאגיד –

מס' תאגיד - _____

מדינת ההתאגדות - _____

אופן ההצבעה:

מס' החלטה	הנושא על סדר היום	אופן ההצבעה ¹			האם אתה בעל שליטה או בעל עניין אישי באישור ההחלטה ²
		נמנע	נגד	בעד	
1	אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי המשרה בחברה, לתקופה של 3 שנים.				
2	אישור תנאי ההעסקה של יו"ר דירקטוריון הנכנס של החברה, מר אלדד לדור פרשר, לרבות הענקת אופציות לרכישת מניות החברה, כמפורט בחלק ג' לדוח הזימון.				
3	אישור הסכם הפרישה ומתן שירותי ייעוץ עם מר גל בוגין, יו"ר דירקטוריון החברה היוצא, כמפורט בחלק ד' לדוח הזימון.				
4	אישור האצת הבשלתן של 114,911 אופציות שהוקצו למר בוגין בהתאם להסכם הפרישה ומתן שירותי הייעוץ וכמפורט בסעיף 21.2 לחלק ד' לדוח הזימון.				

* פרט במקום המתאים לכך להלן.

לא	כן	
		האם אתה בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי? <u>פרט</u> .

פרטים בקשר עם היותי "בעל שליטה" בחברה או בעל עניין אישי באישור ההחלטות שעל סדר היום דלעיל:

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות, התשנ"ט-1999 – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות למעט במקרים שבהם הצבעה היא באמצעות המערכת.

לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה – כתב ההצבעה תקף רק בצירוף צילום תעודת הזהות/דרכון/תעודת התאגדות.

חתימה

תאריך

1 אי סימון V או X ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.
 2 בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין. אין צורך לפרט עניין אישי באישור המינוי של הדירקטור החיצוני אבנר נוח, שאינו כתוצאה מקשר עם בעל השליטה.