

# סולגרין בע"מ

(החברה")

17 בפברואר 2020

לכבוד  
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ

לכבוד  
רשות ניירות ערך

באמצעות מגנ"א

באמצעות מגנ"א

ג.א.ג.,

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

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 מיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר תכנס ביום שלישי, 24 במרץ 2020, בשעה 14:00, במשרדה הרשום של החברה ברחוב החושלים 6, הרצליה (טל': 073-7895160; פקס: 073-7895132).

על סדר יומה של האסיפה תעמודנה ההחלטות הבאות:

- א. תיקון והבהרות ביחס למדיניות התגמול של החברה;
  - ב. תיקון תנאי כהונה והעסקה של יו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, מר גל בוגין, לרבות הענקת אופציות לרכישת מניות החברה;
  - ג. תיקון תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה, מר תום שפרן, לרבות הענקת אופציות לרכישת מניות החברה.
- פרטים ביחס לכל אחד מהנושאים שעל סדר היום יינתנו בחלקים א'-ג' של דיווח זה. חלק ד' של דיווח זה יעסוק בזימון האסיפה המיוחדת ופרטיה.

**1. התיקונים למדיניות התגמול**

ביום 16 בפברואר 2020, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מספר תיקונים למדיניות התגמול של החברה, אשר אושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 29 בינואר 2019. מדיניות התגמול מצורפת לדוח זה כנספח א' תוך סימון התיקונים המוצעים. התיקונים למדיניות התגמול כאמור, ייכנסו לתוקף החל ממועד אישורם על ידי האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זה.

להלן יובא תיאור תמציתי של עיקרי השינויים וההבהרות למדיניות התגמול הקיימת:

- 1.1. עדכון לפיו היקף הרכיבים הקבועים בתגמול נושא משרה לא יפחת מ-50% מתנאי הכהונה והעסקה שלו, כאשר לצורך כך יחושב התגמול ההוני בהתאם לסעיף 1.4 להלן.
- 1.2. הבהרה לפיה קביעת מספר משכורות חודשיות ברוטו במדיניות התגמול תהא רלוונטית גם למספר חודשי דמי ניהול;
- 1.3. הבהרה לפיה תקופת המימוש תהא עד לתום שלוש שנים ממועד ההבשלה האחרון (בניגוד לשלוש ממועד ההבשלה);
- 1.4. הבהרה לפיה חישוב השווי הכלכלי של התגמול ההוני יבוצע באופן לינארי פרוס על פני שנות ההבשלה;
- 1.5. עדכון תנאי רכישת פוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה;
- 1.6. עדכון לפיו החברה תהא רשאית להעניק לנושאי משרה בחברה מענק אי תחרות, אשר לא יעלה על 5 משכורות לכל נושא משרה.

**2. שמות הדירקטורים שהשתתפו בהחלטות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ועניין אישי של דירקטורים**

- 2.1. השינויים וההבהרות למדיניות התגמול של החברה אושרו פה אחד בוועדת התגמול של החברה בה השתתפו: ה"ה מאיר יעקובסון (דח"צ ויו"ר הוועדה); אבנר נווה (דח"צ); רונית כהן.
- 2.2. השינויים וההבהרות למדיניות התגמול של החברה אושרו פה אחד בישיבת הדירקטוריון של החברה בה השתתפו: ה"ה יוסף זינגר; נועם רובינזון; רונית כהן; מאיר יעקובסון (דח"צ); אבנר נווה (דח"צ); גונן ביבר (דירקטור בלתי תלוי).
- 2.3. לכל הדירקטורים עניין אישי במדיניות התגמול של החברה בשל העובדה שהמדיניות עוסקת, בין היתר, בתגמול לדירקטורים.

**3. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור התיקונים למדיניות התגמול**

להלן יובאו נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור התיקונים למדיניות התגמול הקיימת:

- 3.1. מרבית התיקונים המוצעים למדיניות התגמול מהווים הבהרות לנוסחים הקיימים בעקבות הניסיון שנצבר בחברה ובהתחשב בהענקת אופציות לרכישת מניות החברה ליו"ר הדירקטוריון הפעיל של החברה ולמנכ"ל החברה, כמפורט בחלקים ב' ו-ג' לדיווח זה. הוספת היחס בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים מהווה יישום הוראות החוק לעניין מדיניות תגמול.

3.2. עדכון גבולות האחריות במסגרת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה ובכלל זה העלאת סכום הפרמיה השנתית המשתלמת על ידי החברה, נעשו בהמלצת היועץ הביטוחי של החברה לאור ייקור הפרמיות בפוליסות אלה ולנוכח צמיחתה של החברה.

3.3. הוספת מענק אי תחרות נועד לאפשר לחברה לגייס ולשמר מנהלים איכותיים, בעלי מומחיות וניסיון בתחום עיסוקה של החברה, המהווים את שדרת ניהול החברה ואשר צפוי כי יתרמו לפיתוחה והצלחתה לאורך זמן.

3.4. ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה כי התיקונים המוצעים למדיניות התגמול הם סבירים והוגנים.

#### 4. בעל השליטה בחברה והזכויות המקנות לו שליטה בחברה

גינריישן קפיטל בע"מ ("גינריישן קפיטל") מחזיקה בכ-58.39% מהונה המונפק והנפרע של החברה, באמצעות סולגרין החזקות בע"מ, חברה פרטית בבעלותה המלאה של גינריישן קפיטל.

## חלק ב' - 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, מכהן בתפקידו כיו"ר דירקטוריון פעיל, החל מיום 1 בינואר 2019, בהיקף משרה של 60%. לפרטים בדבר תנאי כהונתו הנוכחיים של מר בוגין כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, ראו דיווח מיידי של החברה מיום 7 במרץ 2019 (מס' אסמכתא: 2019-01-019503).

ביום 16 בפברואר 2020, אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול של החברה, הסכם חדש עם מר בוגין להמשך קבלת שירותי יו"ר דירקטוריון פעיל ("הסכם השירותים") וכן אישר הקצאת 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 יכול את הגילוי הנדרש בהתאם לתקנות הצעה פרטית.

#### 5. הסכם השירותים

להלן יובא תיאור תמציתי של עיקרי הסכם השירותים:

5.1. מר בוגין יעמיד לחברה שירותי יו"ר דירקטוריון פעיל, אשר יכללו, בין היתר, ניהול ישיבות הדירקטוריון; מתן ייעוץ שוטף; הובלה, גיבוש והתווית האסטרטגיה העסקית ומדיניות בתחומים הרלוונטיים לפעילותה ותוכניות ארוכות טווח לחברה; גיבוש הנהלה מקצועית; ליווי מקצועי ופיקוח על הניהול והתפעול השוטפים; ייעוץ וסיוע בגיוס הון ו/או חוב לחברה, ככל שידרש, ייעוץ וסיוע בפעילות מול גורמים בשוק ההון, ייעוץ בתחום הפיתוח העסקי ושימור קשרים עסקיים אסטרטגיים לחברה והחברות המוחזקות על ידה וכיו"ב.

5.2. החל ממועד אישור הדירקטוריון את הסכם השירותים ("מועד התחילה") ובכפוף לאישורה של האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זה, היקף משרתו של מר בוגין יעמוד על 100%. מר בוגין יהיה זכאי שלא לספק את השירותים לחברה במשך 24 ימי עסקים בלבד מדי שנה.

5.3. בתמורה להעמדת השירותים האמורים מר בוגין יהיה זכאי לדמי ניהול חודשיים בסך של 80 אלפי ש"ח ("התמורה החודשית") בתוספת מע"מ על פי דין וכן להחזר הוצאות כמקובל בחברה ובהתאם לנהליה.

5.4. השכר הקובע ישתלם למר בוגין החל ממועד התחילה כאמור לעיל, באופן יחסי עבור אותו חלק מהחודש שלאחר מועד התחילה (פרו-ראטה).

5.5. בנוסף, מר בוגין יהיה זכאי להעמדת רכב בשווי של עד 250,000 ש"ח והחברה תגלם את שווי הרכב ואת כלל ההוצאות הכרוכות בהעמדתו לרשות מר בוגין לצורכי מס הכנסה, כאשר גילום כאמור לא יעלה על 7,500 ש"ח לחודש בתוספת מע"מ. כן תעמיד החברה למר בוגין מחשב וטלפון נייד.

5.6. מר בוגין יהיה זכאי למענק שנתי בגין השנים 2020, 2021 ו-2022, כתלות בעמידה ביעדי מגה-וואט מותקן, כדלקמן:

שנת הבחינה	תוספת מגה-וואט מותקן ביחס לשנה קודמת	מענק (אלפי ש"ח)
1.1.2020-31.12.2020	מינימום: 30 מקסימום: 50	מינימום: 250 מקסימום: 400
1.1.2021-31.12.2021	מינימום: 40 מקסימום: 60	
1.1.2022-31.12.2022	מינימום: 50 מקסימום: 70	

ככל שלא יושג היעד המינימלי של תוספת מגה-וואט מותקן ביחס לשנה הקודמת בשנה כלשהי מר בוגין לא יהיה זכאי למענק כלשהו בגין אותה שנה. השגת היעד המינימלי כאמור תזכה את מר בוגין במענק בסך של 250,000 ש"ח והשגת היעד המקסימלי כאמור תזכה את מר בוגין במענק בסך של 400,000 ש"ח. השגת היעד האמור בטווח שבין היעד המינימלי ליעד המקסימלי תזכה את מר בוגין במענק בסכום יחסי בטווח המענק המפורט לעיל.

על אף האמור לעיל, בחינת השגת היעד ביחס לכל שנת בחינה תוכל להתבצע גם תוך לקיחה בחשבון של מגה-וואט שיותקן במהלך שלושת החודשים של השנה העוקבת, אך אלה לא יילקחו בחשבון לצורך בחינת העמידה ביעד עבור תשלום מענק בגין שנת הבחינה העוקבת.

יצויין, כי המענק השנתי ישולם בכפוף לעמידה בתנאי הסף לפיו תוצאותיה הכספיות של החברה ישקפו תשואה שנתית על ההון המיוחס לבעלים של החברה, בשיעורים שיפורטו להלן בגין כל אחת מהשנים 2020, 2021 ו-2022 תוך לקיחה בחשבון של הבונוסים שהחברה נדרשת לשלם לעובדים ונושאי משרה בגין אותה שנה (לרבות על פי סעיף זה). תנאי הסף כאמור ייבחנו בסמוך לפרסום דוחותיה הכספיים המאוחדים והמבוקרים של החברה עבור השנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר, בגין כל שנה בנפרד:

מועד הבחינה	תשואה מינימלית על ההון
31.12.2020	0%
31.12.2021	2.5%
31.12.2022	5%

5.7. מר בוגין ייכלל בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה של החברה וכן יהיה זכאי לקבלת כתב שיפוי כמקובל בחברה.

5.8. מר בוגין התחייב בהתחייבויות לשמירת סודיות, אי תחרות וקניין רוחני כמקובל. התחייבותו של מר בוגין לאי תחרות הנה לתקופה של שישה חודשים כנגד תשלום מענק בסכום שייגזר ממשיך כהונתו של מר בוגין בחברה ואשר לא יעלה על 200,000 ש"ח בתוספת מע"מ במקרה של סיום כהונה של מר בוגין לאחר שלוש שנים ממועד התחילה (כולל). החברה תהא רשאית לדרוש ממר בוגין להאריך את תקופת אי התחרות בשלושה חודשים נוספים בתמורה לתשלום בגובה של 50% מהתמורה החודשית שהייתה אמורה להיות משולמת לו בגין חודשים אלה לו היה ממשיך לתת את השירותים לחברה.

5.9. 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.

## 6. ההצעה הפרטית

מר בוגין ("בוגין" או "הניצע") יהיה זכאי להקצאתן של 113,100 אופציות לא סחירות הניתנות למימוש ל-113,100 מניות רגילות בנות 10 ש"ח ע.ג. כ"א של החברה, שתהווה לאחר הקצאתן כ-1.1% 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 5(270) לחוק החברות.

במסגרת הסכם רכישת הפעילות של סולגרין החזקות בע"מ ("הסכם רכישת הפעילות") על ידי החברה, אשר אושר על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 11 במרץ 2019, אושרה למר בוגין הענקת אופציות הניתנות למימוש למניות החברה בשיעור של 1.5% מהונה המונפק והנפרע של החברה לאחר אישור הסכם רכישת הפעילות, כשמחיר המימוש שלהן ישקף שווי הון עצמי של החברה (בניכוי זכויות מיעוט) בסך של 135 מיליון ש"ח. במועד אישור האסיפה כאמור, עמד מחיר מניית החברה על סך של 9.76 ש"ח. לפרטים נוספים ראו דיווחים מידיים של החברה מימים 7 ו-11 במרץ 2019 (מס' אסמכתא: 01-091503 ו-01-020088-2019). עם זאת, במסגרת האישור האמור נפלה טעות סופר ביחס לסיכום מול מר בוגין לפיו שיעור האופציות אמור להיות מחושב בדילול מלא. לאור זאת ולאור קביעת תנאי ההענקת

הפרטניים, החליטו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, למען הזהירות, להביא את ההצעה הפרטית למר בוגין לאישור מחדש של בעלי מניות החברה.

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

6.1. מחיר מימוש - מחיר המימוש של כל כתב אופציה יעמוד על סך של 17.9 ש"ח, ובכפוף להתאמות המפורטות בסעיף 6.4 להלן.

6.2. מועדי ההבשלה - בכפוף לכך שמר בוגין יועסק או ייתן שירותים או יכהן כנושא משרה בחברה או בחברה קשורה לה<sup>1</sup> במועד ההבשלה (למעט אם סיום העסקה בחברה או בחברה הקשורה היה כתוצאה ממוות או נכות<sup>2</sup> (כהגדרתה בתכנית) וכאמור בסעיף 6.8.2 להלן), האופציות תבשלנה כדלקמן: (א) 50% מהאופציות יבשילו בחלוף שנה ממועד הקצאתן ("המנה הראשונה"); (ב) 25% מהאופציות יבשילו בחלוף שנתיים ממועד הקצאתן ("המנה השנייה"); ו-(ג) 25% מהאופציות הנותרות יבשילו בחלוף שלוש שנים ממועד הקצאתן ("המנה השלישית").

6.3. האצת הבשלה של האופציות במקרה של שינוי שליטה - בכפוף לכך שמר בוגין יועסק או ייתן שירותים או יכהן כנושא משרה בחברה או בחברה קשורה לה<sup>3</sup> 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.

#### 6.4. התאמות

6.4.1. 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:

6.4.1.1. 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;

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

---

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.

3 "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.

- 6.4.1.3. כיצד מניות מימוש המוחזקות עבור הניצע על ידי הנאמן יוחלפו ו/או יימכרו ו/או יומררו על ידי הנאמן עבור הניצע; וכן
- 6.4.1.4. לקבוע כל הוראה ולבצע כל פעולה ו/או התאמה בקשר עם האופציות ותנאיהן, ככל שיידרש לפי שקול דעתו.
- 6.4.2. היה ותחלק החברה לבעלי המניות הרגילות שלה, בתקופת האופציה (כהגדרתה בסעיף 6.7 להלן), מניות הטבה, תשמרנה זכויות הניצע באופן הבא: מיד לאחר התאריך הקובע לחלוקת מניות הטבה (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 הטבה. מחיר המימוש של כל אופציה לא ישתנה כתוצאה מהגדלת מספר מניות המימוש שהניצע זכאי להן עקב חלוקת מניות הטבה.
- 6.4.3. 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".
- 6.4.4. 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.
- 6.4.5. 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.
- 6.4.6. 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).
- 6.4.7. 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 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.
- 6.4.8. יובהר, כי האמור בסעיף זה לעיל, כפוף להוראות הבורסה, כפי שתהיינה מעת לעת.

6.5.1. בכפוף להוראות תכנית האופציות, הניצע יהיה רשאי לממש את האופציות שהבשילו, כולן או חלקן, במהלך תקופת האופציה, כהגדרתה בסעיף 6.7 להלן. מימוש האופציות יכול שיעשה כנגד תשלום במזומן לחברה של מחיר המימוש או באמצעות מנגנון מימוש נטו כמפורט להלן.

6.5.2. 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.

6.5.3. 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.

6.5.4. 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.

## 6.6. זכויות כבעל מניות

6.6.1. 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.

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

6.6.3. 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.

6.7. 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 ההבשלה האחרון של האופציות ("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.



6.8.1. **סיום התקשרות** - במקרה של סיום העסקה או שירותו של הניצע עם החברה בשל כל סיבה ("סיום ההתקשרות") למעט כאמור בסעיפים 6.8.2 ו-6.8.3 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 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.

6.8.2. **סיום התקשרות כתוצאה ממוות או נכות** - מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 6.8.1 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.

6.8.3. **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<sup>4</sup>.

6.8.4. **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.

6.8.5. **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 6.8.1 עד 6.8.4 לעיל.

## 6.9. 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.

6.10. מחיר ניירות הערך המוצעים ומחירם בבורסה של ניירות ערך מאותה סדרה ביום שקדם למועד פרסום הדוח המידי, והיחס ביניהם באחוזים - מחיר הסגירה של מניית החברה בבורסה ביום 13 בפברואר 2020 (יום

4 "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.

המסחר האחרון שקדם לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון כאמור בדוח זה) הינו 18.05 ש"ח. היחס בין מחיר הסגירה למחיר המימוש עומד על כ-1%.

6.11. השווי ההוגן של האופציות - השווי ההוגן של כל אופציה עומד על 5.40 ש"ח (ובסה"כ עבור כלל כמות האופציות המוצעות למר בוגין – על סך של כ-611 אלפי ש"ח) בהתאם לנוסחת "בלק אנד שולס" ו/או מודל בינומי שחושבו על בסיס ההנחות הבאות:

6.11.1. מחיר מניית החברה ליום 13 בפברואר 2020 (בסמוך לפני החלטת ועדת התגמול והדירקטוריון), 18.05 ש"ח.

6.11.2. מחיר המימוש של כתבי האופציה – 17.9 ש"ח. לפרטים אודות אופן קביעת מחיר המימוש ראו סעיף 6 לעיל.

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

6.11.4. מנות כתבי האופציה – כתבי האופציה יבשילו בשלוש מנות כמפורט בסעיף 6.2 לעיל.

6.11.5. 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-0.3 (בהתאם לתקופה הרלוונטית).

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

6.11.7. 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-0.6% (בהתאם לתקופה הרלוונטית).

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

6.13. הון המניות המונפק של החברה לפני ההקצאה המפורטת בסעיף 6 זה, הינו 9,434,836 מניות רגילות של החברה בנות 10 ש"ח ע.ג. כ"א.

6.14. למיטב ידיעת החברה, להלן פירוט החזקות בעלי העניין בה בהתחשב בהקצאה למר בוגין (וכן בהתחשב בהקצאת האופציות המוצעות למר שפרן, כמפורט בחלק ג' להלן) נכון ליום 16 בפברואר 2020, מיד לאחר ההקצאה הפרטית בהנחת מימוש האופציות על ידי כל ניצע ובדילול מלא:

שם המחזיק	ליום 16 בפברואר 2020 (טרם הקצאת האופציות נשוא דוח זה)		לאחר ההקצאה הפרטית ובהנחת מימוש של כל ניצע את מלוא האופציות <sup>5</sup>		בדילול מלא (מימוש כל ניירות הערך ההמירים הקיימים והמוצעים של החברה) <sup>6</sup>
	מס' מניות	% בהון ובהצבעה	מס' מניות	% בהון ובהצבעה	
ג'נריישן קפיטל בע"מ	5,508,815	58.39	5,508,815	56.44	53.43
מיטב דש גמל ופנסיה בע"מ	700,000	7.42	700,000	7.17	8.66
מיטב דש השקעות בע"מ	23,086	0.24	23,086	0.24	0.22

5 לאחר ההקצאה הפרטית כאמור בדוח זה והקצאה פרטית לנושא משרה מיום 16 בפברואר.  
6 בהנחת מימוש של 876,048, המהווים למועד דיווח זה כל ניירות הערך הניתנים למימוש או להמרה למניות החברה.

בדילול מלא (מימוש כל ניירות הערך ההמירים הקיימים והמוצעים של החברה) <sup>6</sup>		לאחר ההקצאה הפרטית ובהנחת מימוש של כל ניצע את מלוא האופציות <sup>5</sup>		ליום 16 בפברואר 2020 (טרם הקצאת האופציות נשוא דוח זה)		שם המחזיק
% בהון ובהצבעה	מס' מניות	% בהון ובהצבעה	מס' מניות	% בהון ובהצבעה	מס' מניות	
6.12	631,076	4.89	476,826	5.05	476,826	ספרה קפיטל בע"מ
5.43	560,051	4.94	481,860	5.11	481,860	י.ד מור השקעות בע"מ
3.56	367,333	2.94	287,308	3.05	287,308	י.ד מור השקעות בע"מ
1.88	193,800	1.68	164,000	1.74	164,000	מור השקעות אלטרנטיביות (שותפות מוגבלת)
0.29	29,457	0.30	29,457	0.31	29,457	מור גידור גמישה (שותפות מוגבלת)

#### 6.15. 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 בלתי נפרד מהסכם רכישת הפעילות, כמפורט בסעיף 6 לעיל.

#### 6.16. 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.<sup>7</sup>

#### 6.17. תנאים מתלים לביצוע ההצעה הפרטית ומועד

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.

6.18. 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.

#### 6.19. פירוט מניעה או הגבלה בביצוע פעולות בניירות הערך המוצעים

6.19.1. בהתאם להוראות חוק ניירות ערך ולתקנות ניירות ערך (פרטים לענין 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.

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

6.19.3. 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.

6.19.4. 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 בגינן.

7 כאמור בסעיף 9 להלן, הקצאה דומה נעשתה גם בעבור נושאי משרה נוספים בחברה, שאינם דירקטורים.

6.20. 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.

## 7. פרטים נוספים בנוגע להסכם השירותים וההצעה הפרטית

### 7.1. 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):

סה"כ	תגמולים אחרים			תגמולים בעבור שירותים						פרטי מקבל התגמולים				
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות <sup>8</sup>	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון התאגידי <sup>8</sup>	היקף משרה	תפקיד	שם
1,589	10			1190			960	204	10325		כ-1.1%	100%	יו"ר הדירקטוריון	גל בוגין

### 7.2. היחס בין תנאי הכהונה של מר בוגין לבין תנאי עובדי החברה

היחס בין עלות תנאי הכהונה של מר בוגין בהנחת אישור תנאי הכהונה כמפורט בחלק ב' זה הינה פי כ-5.7 מהעלות הממוצעת ופי כ-6.4 מהעלות החציונית של עלות ההעסקה של עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן).

### 7.3. אופן קביעת תנאי הכהונה של מר בוגין ואישורם

7.3.1. קביעת תנאי הכהונה של מר בוגין נעשתה באמצעות משא ומתן שהתקיים בין מר בוגין לבין החברה, כאשר תנאיה הכלכליים של ההצעה הפרטית נקבעו במשא ומתן שהתנהל עם החברה במסגרת וכחלק בלתי נפרד מהסכם רכישת הפעילות, כפי שתואר בסעיף 6.14 שלעיל). תנאי הכהונה אושרו פה אחד על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביום 16 בפברואר 2020.

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

7.3.2.1. מדיניות התגמול של החברה והתיקונים המוצעים לה, כמפורט בחלק א' לעיל;

7.3.2.2. תנאי הכהונה הנוכחיים של יו"ר הדירקטוריון;

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

7.3.2.4. הסכם רכישת הפעילות והסכם השירותים של מר בוגין בו נכללו תנאי הענקת האופציות המקוריים;

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

8 לאחר ההקצאה הפרטית ובהנחת מימוש של מלוא האופציות  
9 שווין ההוגן של כלל האופציות בפריסה ליניארית על פני שלוש שנים.  
10 תחת הנחה של 40 מגה-וואט מותקן נוספים ביחס לשנה קודמת (ראה סעיף 5.6 לעיל)  
11 כולל עלות שווי רכב וכלל ההוצאות הכרוכות בהעמדת הרכב.

ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו את תנאי כהונתו של מר בוגין תוך ציון הנימוקים הבאים:

7.4.1. מר בוגין הינו בעל ידע וניסיון מקצועי רב, בעל היכרות מעמיקה בתחום פעילותה של החברה וניסיונו תורם משמעותית לקידום החברה ותהליכים מהותיים בה. מר בוגין נוטל חלק פעיל בייזום, קידום וליווי פרויקטים ועסקאות במישורים שונים בחברה, 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.

7.4.2. הגידול בהיקף המשרה של מר בוגין נדרש לאור הגידול המשמעותי בהיקף פעילות החברה במהלך השנה האחרונה ולאור הזכויות האחרונות של החברה במכרזים שערכה רשות החשמל להקמת מתקנים פוטו-וולטאים לייצור חשמל, וכחלק מאסטרטגיית החברה לפיתוח צבר נכסים סולאריים בישראל. כתוצאה מכך, היקף עבודתו והשקעתו של מר בוגין עלו בצורה משמעותית, דבר שהצדיק עליה בהיקף משרתו.

7.4.3. המענק השנתי למר בוגין הינו סביר והוגן בהתחשב, בין היתר, בכך שהמענק נגזר מהגדלת כמות המגה-וואט המותקן על ידי החברה ואשר צפויה לייצר ערך עבור החברה בראייה ארוכת טווח, תוך קביעת תנאי הסף המתמחסיים לביצועי החברה עבור השנה הרלוונטית.

7.4.4. ועדת התגמול והדירקטוריון החברה לקחו בחשבון את הסיכום שהושג בין הצדדים במסגרת הסכם רכישת הפעילות ואושר על ידי האסיפה הכללית של החברה וכן את חלוף הזמן ממועד האישור האמור ועד להקצאת האופציות, הלכה למעשה, בהתאם לאישור.

7.4.5. תנאי הכהונה המוצעים של מר בוגין נמצאים ברביע השלישי בהשוואה לתנאי כהונה של יו"ר דירקטוריון פעילים אחרים<sup>12</sup> 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-33.3%, המהווה אחוז גבוה ביחס לחברות ההשוואה.

7.4.6. תנאי הכהונה המוצעים עומדים בקנה אחד עם מדיניות התגמול הקיימת של החברה ומטרותיה, כפי שאושרה על ידי בעלי מניותיה 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.

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

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

### מניות החברה

מנכ"ל החברה, מר תום שפרן, מכהן בתפקידו החל מיום 13 בנובמבר 2018. לפרטים בדבר תנאי העסקתו הנוכחיים של מר שפרן כמנכ"ל החברה, ראו דיווח מידיי של החברה מיום 7 במרץ 2019 (מס' אסמכתא: 2019-01-019503).

ביום 16 בפברואר 2020, אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול של החברה, הסכם העסקה חדש עם מר שפרן כמנכ"ל החברה ("הסכם העסקה") 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.

#### 8. תיאור עיקרי תנאי כהונה והעסקה של מר שפרן, מנכ"ל החברה

להלן יובא תיאור תמציתי של עיקרי הסכם העסקה:

8.1. מר שפרן ימשיך לכהן בתפקידו כמנכ"ל החברה והנו כפוף במילוי התפקיד ישירות לדירקטוריון ויו"ר דירקטוריון החברה.

8.2. החל מיום 15 בדצמבר 2019, ("מועד התחילה") מר שפרן יהיה זכאי לשכר חודשי בסך 40 אלפי ש"ח (ברוטו) ("השכר החודשי"), להחזר הוצאות כמקובל בחברה ובהתאם לנהליה וכן להטבות נלוות ולתנאים סוציאליים כגון: ביטוח פנסיוני, קרן השתלמות, רכב בשווי עד 200,000 ש"ח וכן הוצאות נלוות לרכב, ימי חופשה, מחלה והבראה, כמקובל ובהתאם לדין. כמו כן, תעמיד החברה למר שפרן מחשב וטלפון נייד. בנוסף, החברה תגלם את שווי הרכב ואת כלל ההוצאות הכרוכות בהעמדתו לרשות מר שפרן לצורכי מס הכנסה, כאשר גילום כאמור לא יעלה על 6,000 ש"ח לחודש.

8.3. השכר הקובע ישתלם למר שפרן החל ממועד התחילה כאמור לעיל, באופן יחסי עבור אותו חלק מהחודש שלאחר מועד התחילה (פרו-ראטה).

8.4. ככל שההון המיוחס לבעלים של החברה, כפי שנכלל בדוחותיה הכספיים המאוחדים של החברה, יעלה על סך של 150 מיליון ש"ח ("התנאי הכמותי"), השכר החודשי של מר שפרן יעודכן לסך של 45,000 ש"ח (ברוטו) ("השכר החודשי החדש"). התנאי הכמותי ייבחן אחת לרבעון, בסמוך לפרסום דוחותיה הכספיים של החברה. ככל שהתנאי הכמותי יתמלא במהלך רבעון מסוים וכפי שייבחן בדוחות הכספיים של כל רבעון, הפרש שבין השכר החודשי לשכר החודשי החדש ישתלם למר שפרן כמענק, והמשכורת שתשולם למר שפרן החל מהרבעון העוקב, תהא בגובה השכר החודשי החדש.

8.5. מר שפרן יהיה זכאי למענק שנתי בגין השנים 2020, 2021 ו-2022, כתלות בעמידה ביעדי מגה-וואט מותקן, כדלקמן:

שנת הבחינה	תוספת מגה-וואט מותקן ביחס לשנה קודמת	מענק (אלפי ש"ח)
1.1.2020-31.12.2020	מינימום: 30 מקסימום: 50	מינימום: 250 מקסימום: 400
1.1.2021-31.12.2021	מינימום: 40 מקסימום: 60	
1.1.2022-31.12.2022	מינימום: 50 מקסימום: 70	

ככל שלא יושג היעד המינימלי של תוספת מגה-וואט מותקן ביחס לשנה הקודמת בשנה כלשהי מר שפרן לא יהיה זכאי למענק כלשהו בגין אותה שנה. השגת היעד המינימלי כאמור תזכה את מר שפרן במענק בסך של 250,000 ש"ח והשגת היעד המקסימלי כאמור תזכה את מר שפרן במענק בסך של 400,000 ש"ח. השגת היעד האמור בטווח שבין היעד המינימלי ליעד המקסימלי תזכה את מר שפרן במענק בסכום יחסי בטווח המענק המפורט לעיל.

על אף האמור לעיל, בחינת השגת היעד ביחס לכל שנת בחינה תוכל להתבצע גם תוך לקיחה בחשבון של מגה-וואט שיותקן במהלך שלושת החודשים של השנה העוקבת, אך אלה לא יילקחו בחשבון לצורך בחינת העמידה ביעד עבור תשלום מענק בגין שנת הבחינה העוקבת.

יצויין, כי המענק השנתי ישולם בכפוף לעמידה בתנאי הסף לפיו תוצאותיה הכספיות של החברה ישקפו תשואה שנתית על ההון המיוחס לבעלים של החברה, בשיעורים שיפורטו להלן בגין כל אחת מהשנים 2020, 2021 ו-2022 תוך לקיחה בחשבון של הבונוסים שהחברה נדרשת לשלם לעובדים ונושאי משרה בגין אותה שנה (לרבות על פי סעיף זה). תנאי הסף כאמור ייבחנו בסמוך לפרסום דוחותיה הכספיים המאוחדים והמבוקרים של החברה עבור השנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר, בגין כל שנה בנפרד:

תשואה מינימלית על ההון	מועד הבחינה
0%	31.12.2020
2.5%	31.12.2021
5%	31.12.2022

8.6. מר שפרן ייכלל בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה של החברה וכן יהיה זכאי לקבלת כתב שיפוי כמקובל בחברה.

8.7. מר שפרן התחייב לשמירת סודיות, אי תחרות וקניין רוחני כמקובל. התחייבותו של מר שפרן לאי תחרות הנה לתקופה של שישה חודשים ללא תמורה, כאשר החברה תהא רשאית לדרוש ממר שפרן להאריך את תקופת אי התחרות בשלושה חודשים נוספים בתמורה לתשלום בגובה של 50% מהשכר החודשי שהיה אמור להיות משולם לו בגין חודשים אלה לו היה ממשיך להיות מועסק כמנכ"ל החברה.

8.8. 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 מיום 15 בדצמבר 2019.

## 9. ההצעה הפרטית

מר שפרן יהיה זכאי להקצאתן של 113,100 אופציות לא סחירות הניתנות למימוש ל-113,100 מניות רגילות בנות 10 ש"ח ע.נ. כ"א של החברה, שתהווה לאחר הקצאתן כ-1.1% מההון המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה, בדילול מלא, כפוף להתאמות. האופציות תוענקה למר שפרן ללא תמורה. מר שפרן אינו "צד מעוניין" כהגדרת המונח בסעיף 270(5) לחוק החברות.

במסגרת הסכם רכישת הפעילות, אושרה למר שפרן הענקת אופציות הניתנות למימוש למניות החברה בשיעור של 1.5% מהונה המונפק והנפרע של החברה לאחר אישור הסכם רכישת הפעילות, כשמחיר המימוש שלהן ישקף שווי הון עצמי של החברה (בניכוי זכויות מיעוט) בסך של 135 מיליון ש"ח. במועד אישור האסיפה כאמור, עמד מחיר מניית החברה על סך של 9.76 ש"ח. עם זאת, במסגרת האישור האמור נפלה טעות סופר ביחס לסיכום מול מר שפרן לפיו שיעור האופציות אמור להיות מחושב בדילול מלא. לאור זאת ולאור קביעת תנאי ההענקה הפרטניים, החליטו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, למען הזהירות, להביא את ההצעה הפרטית למר שפרן לאישור מחדש של בעלי מניות החברה.

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 6.1 ועד 6.20 לעיל, בשינויים המחויבים.

## 10. פרטים נוספים בנוגע להסכם ההעסקה וההצעה הפרטית

### 10.1. 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):

שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגידי <sup>13</sup>	שכר <sup>14</sup>	מענק <sup>15</sup>	תשלום מבוסס מניות <sup>16</sup>	תגמולים בעבור שירותים			תגמולים אחרים		
							עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	ריבית	דמי שכירות	אחר
תום שפרן	מנכ"ל החברה	100%	כ-1.1%	680	325	204					10	1,219

### 10.2. 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 ג' זה הינה פי כ-4.4 מהעלות הממוצעת ופי כ-4.9 מהעלות החציונית של עלות ההעסקה של עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן).

### 10.3. אופן קביעת תנאי הכהונה של מר שפרן ואישורם

10.3.1. קביעת תנאי ההעסקה של מר שפרן נעשתה באמצעות משא ומתן שהתקיים בין מר שפרן לבין החברה כאשר תנאיה הכלכליים של ההצעה הפרטית נקבעו במשא ומתן שהתנהל עם החברה במסגרת וכחלק בלתי נפרד מהסכם רכישת הפעילות, כפי שתואר בפתוח של חלק ג' לעיל. תנאי ההעסקה אושרו פה אחד על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה ביום 16 בפברואר 2020.

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

10.3.2.1. מדיניות התגמול של החברה והתיקונים המוצעים לה, כמפורט בחלק א' לעיל;

10.3.2.2. תנאי ההעסקה הנוכחיים של המנכ"ל;

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

10.3.2.4. הסכם רכישת הפעילות והסיכום המקורי מול מר שפרן ביחס לתנאי הענקת האופציות.

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

### 10.4. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור תנאי ההעסקה של מר שפרן

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

- 
- 13 לאחר ההקצאה הפרטית ובהנחת מימוש של מלוא האופציות.
  - 14 בהתאם להון המיוחס לבעלים למועד זה (ראה סעיף 6.4 לעיל).
  - 15 תחת הנחה של 40 מגה-וואט מותקן נוספים ביחס לשנה קודמת.
  - 16 שווין ההוגן של כלל האופציות בפריסה ליניארית על פני שלוש שנים.



- 10.4.1. מר שפרן בקיא בעסקיה של החברה והנו בעל ניסיון וכישורים בתחום פעילותה של החברה. מר שפרן תורם רבות להשאת ביצועי החברה ומקדם את מטרותיה של החברה. תוספת השכר הולמת את מעמדו ותפקידו בחברה ומשקפת בצורה נאותה את תרומתו לתוצאות החברה ואת ההתמודדות עם האתגרים העומדים בפני החברה.
- 10.4.2. המענק השנתי למר שפרן הינו סביר והוגן בהתחשב, בין היתר, בכך שהמענק נגזר מהגדלת כמות המגה-וואט המותקן על ידי החברה ואשר צפויה לייצר ערך עבור החברה בראייה ארוכת טווח, תוך קביעת תנאי הסף המתייחסים לביצועי החברה עבור השנה הרלוונטית.
- 10.4.3. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לקחו בחשבון את הסיכום שהושג בין הצדדים במסגרת הסכם רכישת הפעילות ואושר על ידי האסיפה הכללית של החברה וכן את חלוף הזמן ממועד האישור האמור ועד להקצאת האופציות, הלכה למעשה, בהתאם לאישור.
- 10.4.4. תנאי ההעסקה המוצעים של מר שפרן נמצאים ברביע הראשון 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-43.8%, המהווה אחוז גבוה ביחס לחברות השוואה.
- 10.4.5. תנאי ההעסקה המוצעים עומדים בקנה אחד עם מדיניות התגמול הקיימת של החברה ומטרותיה, כפי שאושרה על ידי בעלי מניותיה 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.
- 10.4.6. לאור כל האמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סברו כי תנאי ההעסקה של מר שפרן המוצעים הינם סבירים והוגנים והינם לטובת החברה.

## חלק ד' - פרטים נוספים בקשר עם זימון האסיפה הכללית המיוחדת

### 11. מועד ומקום כינוס האסיפה

האסיפה תתכנס ביום שלישי, 24 במרץ 2020, בשעה 14:00, במשרדה הרשום של החברה ברחוב החושלים 6, הרצליה (טל': 073-7895160; פקס: 073-7895132).

### 12. 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 25 בפברואר 2020 ("הבורסה" ו"המועד הקובע"), ואם לא התקיים מסחר במועד הקובע, אזי המועד הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

### 13. 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"). המניין החוקי לתחילת האסיפה הנדחית יהיה כל מספר משתתפים שהוא.

### 14. הרוב הנדרש

14.1. הרוב הנדרש לאישור כל אחד מהנושאים שעל סדר היום דלעיל, בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות, הינו רוב רגיל של בעלי המניות הרשאים להצביע והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

14.1.1. 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;

14.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה 14.1.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני (2) אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

14.2. יצוין כי דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את ההחלטות המפורטות בסעיף 14.1 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.

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

### 15. 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:

#### 15.1. אישור בעלות

15.1.1. 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 ייפוי 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.

15.1.2. 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.

## 15.2. הצבעה באמצעות ייפוי כח

בעל מניות רשאי למנות שלוח להשתתף ולהצביע במקומו באמצעות ייפוי כח ("ייפוי 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. 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.

## 15.3. הצבעה באמצעות כתב הצבעה בכתב

15.3.1. 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 המגנ"א בכתובת: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ובאתר הבורסה בכתובת [www.tase.co.il](http://www.tase.co.il).

15.3.2. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב הצבעה והודעות העמדה. חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב הצבעה 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.

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

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

15.3.5. המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה בכתב לחברה הינו עד ארבע (4) שעות לפני מועד האסיפה הכללית, קרי, **ביום 24 במרץ 2020, לא יאוחר מהשעה 10:00.**

## 15.4. הודעות עמדה

15.4.1. המועד האחרון למשלוח הודעות עמדה (לפי תקנות ההצבעה) לחברה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד קיום האסיפה, היינו: **יום 14 במרץ 2020.**

15.4.2. 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 19 במרץ 2020**.

#### 15.5. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני

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

15.5.2. 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.

15.5.3. כתב ההצבעה האלקטרוני נפתח להצבעה בתום המועד הקובע. ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תסתיים שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה (היינו: **ביום 24 במרץ 2020, בשעה 08:00**), אז תנעל מערכת ההצבעה האלקטרונית.

#### 16. הודעה על עניין אישי

16.1. בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס לנושאים המפורטים בחלקים א ו-ג' דלעיל, יודיע לחברה לפני הצבעתו, ואם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה – יסמן על גבי כתב ההצבעה במקום המיועד לכך, אם יש לו ענין אישי באישור ההחלטות המפורטות לעיל שעל סדר היום, אם לאו; **לא הודיע בעל מניה או לא בוצע סימון כאמור, לא תבוא הצבעתו במניין**.

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

16.3. 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.

#### 17. 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.

#### 18. עיון במסמכים

עותק של דוח זימון זה עומד לעיון במשרדי החברה כאמור בסעיף 1 לעיל, בימים א'-ה' (למעט ערבי וימי חג) בין השעות 09:00 - 16:00, בתיאום מראש עם החברה בטל': 073-7895160; פקס: 073-7895132, וזאת עד למועד כינוס האסיפה. עותק של דוח זה מפורסם גם באתר ההפצה של רשות ניירות ערך שכתובתו <https://www.magna.isa.gov.il> ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ <http://maya.tase.co.il>.

\* \* \*

## 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 כספי תלוי הביצועים, התגמול ההוני, ההטבות והתנאים נלווים וכן המענק המיוחד.
תגמול קבוע או שכר	התשלום החודשי <u>ברוטו</u> בתמורה לעבודתו של נושא המשרה, דמי ניהול <u>חודשיים</u> או רכיבי שכר קבועים <u>כגון</u> : שכר בסיס, אחזקת רכב ונסיעות, החזרי הוצאות

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

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 עקרונית 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.<sup>1</sup>
- 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 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-50% 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.

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

## 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 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 <sup>2</sup>
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 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 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 ומנכ"ל דירקטוריון	₪ 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 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 30,000 ₪ לשנה.

#### 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 השעייה 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

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 <sup>3</sup>	ביצועים אישיים <sup>4</sup>	הערכת דירקטוריון/ מנכ"ל
יו"ר דירקטוריון	100%		
מנכ"ל	100%-80%	עד 60%	לא יעלה על 25%
סמנכ"לים ומנהלים אחרים	100%-50%	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

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

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.

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.

#### 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 שלא יעלה 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.<sup>5</sup>

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

12.2. **תקופת מימוש** - האופציות שיוענקו יהיו ניתנות למימוש ~~לתקופה במהלך תקופה של 3 שנים החל~~ ממועד ההבשלה ~~ויכול שהן תמומשנה במנות רבעוניות שוות או במימוש חלקי על פני השנים האחרון שייקבע להן.~~

12.3. **מחיר המימוש** - מחיר המימוש למכשיר הוני, ייקבע על ידי דירקטוריון החברה, ~~עצמים 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). 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 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. 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 2050 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 המחויבים.

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. 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 \_\_\_\_\_.

### 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,

תשלם 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.

# 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 מיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר תתכנס ביום שלישי, 24 במרץ 2020, בשעה 14:00, במשרדה הרשום של החברה ברחוב החושלים 6, הרצליה (טל: 073-7895160; פקס: 073-7895132).

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

##### 2.1. תיקון והבהרות ביחס למדיניות התגמול של החברה

מובאים לאישור תיקונים והבהרות למדיניות התגמול של החברה שאושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 29 בינואר 2019, ואשר ייכנסו לתוקף החל ממועד אישורם על ידי האסיפה הכללית המוזמנת על פי דוח הזימון אליו מצורף כתב הצבעה זה ("דוח הזימון"). לפרטים נוספים ראו חלק א' לדוח הזימון.

##### 2.2. תיקון תנאי כהונה והעסקה של יו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, מר גל בוגין, לרבות הענקת אופציות לרכישת מניות החברה

מובא לאישור הסכם השירותים החדש עם מר גל בוגין ("מר בוגין") להמשך קבלת שירותי יו"ר דירקטוריון פעיל ממר בוגין ואישור הקצאת אופציות למר בוגין הניתנות למימוש למניות החברה, המהווה הצעה פרטית מהותית כהגדרת מונח זה בתקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000 ("תקנות הצעה פרטית"). לפרטים נוספים ראו חלק ב' לדוח הזימון.

##### 2.3. תיקון תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה, מר תום שפרן, לרבות הענקת אופציות לרכישת מניות החברה

מובא לאישור הסכם ההעסקה החדש עם מר תום שפרן ("מר שפרן") כמנכ"ל החברה ואישור הקצאת אופציות למר שפרן הניתנות למימוש למניות החברה, המהווה הצעה פרטית מהותית כהגדרת מונח זה בתקנות הצעה פרטית. לפרטים נוספים ראו חלק ג' 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](http://www.magna.isa.gov.il) ובאתר הבורסה לניירות ערך בכתובת [www.tase.co.il](http://www.tase.co.il) (להלן: "אתר ההפצה" ו"אתר הבורסה", בהתאמה).

#### 4. הרוב הנדרש

4.1. הרוב הנדרש לאישור כל אחד מהנושאים המפורטים בסעיף 2 שעל סדר היום דלעיל, הינו רוב רגיל של בעלי המניות הרשאים להצביע והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

4.1.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה 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;

4.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 4.1.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

## 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 ייפוי 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 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 מניותיו 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 24 במרץ 2020, 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 14 במרץ 2020.**

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 19 במרץ 2020.**

#### 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 24 במרץ 2020, בשעה 08:00**), אז תנעל מערכת ההצבעה האלקטרונית.

#### 6. הודעה על קיומו של עניין אישי

בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטות 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 ההחלטות שעל סדר היום, אם לאו; **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.

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 ההצבעה והודעות העמדה

משרדה הרשום של החברה ברחוב החושלים 6, הרצליה.

#### 8. עיון בכתבי ההצבעה ובהודעות העמדה



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

8.1. כמות המניות המהווה חמישה אחוזים מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה 471,741 מניות רגילות של החברה בנות 10 ש"ח ע.ג. כ"א;

8.2. כמות המניות המהווה חמישה אחוזים מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה, הינה 196,301 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 שבתאריך ההפצה והבורסה.

אם תתבקש הוספת נושא לסדר היום של האסיפה והחברה תפרסם כתב הצבעה מעודכן (הכולל נושא/ים נוסף/ים כאמור), אזי החברה תפרסם כתב הצבעה מעודכן כאמור במועד פרסום סדר היום העדכני של האסיפה שיהיה בהתאם ללוחות הזמנים הקבועים בסעיף 35 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):** רחוב החושלים 6, הרצליה.

**מס' החברה :** 512882747.

**מועד האסיפה :** יום שלישי, 24 במרץ 2020, 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 25 בפברואר 2020.

**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 <sup>1</sup>			האם אתה בעל שליטה או בעל עניין אישי באישור ההחלטה <sup>2</sup>
		נמנע	נגד	בעד	
1	אישור תיקון והבהרות ביחס למדיניות התגמול של החברה				כן* / לא
2	אישור תיקון תנאי כהונה והעסקה של יו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, מר גל בוגין, לרבות הענקת אופציות לרכישת מניות החברה				כן* / לא
3	אישור תיקון תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה, מר תום שפרן, לרבות הענקת אופציות לרכישת מניות החברה				כן* / לא

\* 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 השליטה בחברה או בעל עניין אישי באישור המינוי:

---



---

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 שאינו כתוצאה מקשר עם בעל השליטה.