



פינרג'י בע"מ

(להלן: "החברה")

2 במרץ, 2026

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
www.tase.co.il

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

ג.א.נ.,

הנדון: דוח מידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, הקצאה פרטית מהותית והקצאה פרטית לא חריגה ולא מהותית

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות הודעה ומודעה"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התשל"ל-1970 (להלן: "תקנות הדוחות"), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), התשס"ו-2005 (להלן: "תקנות ההצבעה"), תקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות הוכחת בעלות במניה"), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 (להלן: "תקנות עסקה עם בעל שליטה") ותקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000 ("תקנות הצעה פרטית"), ניתנת בזאת הודעה בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות בחברה, אשר תתכנס ביום 9 באפריל, 2026 בשעה 15:00 במשרד שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות', מרחוב לינקולן 20 ת"א (בית רובינשטיין, קומה 12) (להלן: "האסיפה").

1. הנושאים על סדר יומה של האסיפה:

- 1.1. אישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה בהתאם לנספח המצ"ב כנספת ב' לדוח זה, החל מיום 1 בינואר 2026 ולמשך שלוש שנים. לפרטים נוספים ראו סעיף 2.1 להלן.
ההחלטה המוצעת: "לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה, החל מיום 1 בינואר 2026 ולמשך שלוש שנים".
- 1.2. עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר עמנואל לוי, מנכ"ל החברה, החל מיום 1 בינואר 2026 ובכפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת. לפרטים נוספים ראו סעיף 2.2 להלן.
ההחלטה המוצעת: "לאשר את עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר עמנואל לוי, מנכ"ל החברה".
- 1.3. הארכת ועדכון התקשרות החברה בהסכם למתן שירותים עם מר אביב צידון (או תאגיד בשליטתו), ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, המכהן כיו"ר הדירקטוריון, החל מיום 1 בינואר 2026 למשך שלוש שנים, ובכפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת. לפרטים נוספים ראו סעיף 2.3 להלן.
ההחלטה המוצעת: "לאשר את הארכת ועדכון התקשרות החברה בהסכם למתן שירותים עם מר אביב צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, כיו"ר הדירקטוריון, למשך שלוש שנים".
- 1.4. הארכת ועדכון התקשרות החברה בהסכם למתן שירותים עם מר דקל צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, המכהן כמנהל חדשנות ראשי, החל מיום 1 בינואר 2026 למשך שלוש שנים, ובכפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת. לפרטים נוספים ראו סעיף 2.4 להלן.

ההחלטה המוצעת: "לאשר את הארכת ועדכון התקשרות החברה בהסכם למתן שירותים עם מר דקל צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, כמנהל חדשנות ראשי, למשך שלוש שנים".

1.5. הענקת כתבי פטור ושיפוי למר יובל גולן, דירקטור בחברה וממחזיקי דבוקת השליטה בה, החל מיום 1 בינואר 2026 למשך שלוש שנים, ובכפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת. לפרטים נוספים ראו סעיף 2.5 להלן.

ההחלטה המוצעת: "לאשר הענקת כתבי פטור ושיפוי למר יובל גולן, דירקטור בחברה וממחזיקי דבוקת השליטה בחברה למשך שלוש שנים".

1.6. אישור יעדי זכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2026 למר עמנואל לוי, המכהן כמנכ"ל החברה. לפרטים נוספים ראו סעיף 2.6 להלן.

ההחלטה המוצעת: "לאשר יעדי זכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2026 למר עמנואל לוי, המכהן כמנכ"ל החברה".

1.7. אישור יעדי זכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2026 למר אביב צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, המכהן כיו"ר הדירקטוריון. לפרטים נוספים ראו סעיף 2.6 להלן.

ההחלטה המוצעת: "לאשר יעדי זכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2026 למר אביב צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, המכהן כיו"ר הדירקטוריון".

1.8. אישור יעדי זכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2026 למר דקל צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, המכהן כמנהל חדשנות ראשי. לפרטים נוספים ראו סעיף 2.6 להלן.

ההחלטה המוצעת: "לאשר יעדי זכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2026 למר דקל צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, המכהן כמנהל חדשנות ראשי".

1.9. הקצאת אופציות (לא רשומות) למר עמרי פיינגולד, מנהל צוות ייצור קטודות בחברה, קרוב של מר אביב צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה. לפרטים נוספים ראו סעיף 2.7 להלן.

ההחלטה המוצעת: "לאשר הקצאת אופציות (לא רשומות) למר עמרי פיינגולד, מנהל צוות ייצור קטודות בחברה, קרוב של מר אביב צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה".

1.10. הקצאת אופציות (לא רשומות) למר יגאל מיכאלי, מנהל תשתיות ו-IT בחברה, קרוב של מר דקל צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה. לפרטים נוספים ראו סעיף 2.7 להלן.

ההחלטה המוצעת: "לאשר הקצאת אופציות (לא רשומות) למר יגאל מיכאלי, מנהל תשתיות ו-IT בחברה, קרוב של מר דקל צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה".

1.11. הקצאת אופציות (לא רשומות) למר עמנואל לוי, מנכ"ל החברה. לפרטים נוספים ראו סעיף 2.8 להלן.

ההחלטה המוצעת: "לאשר הקצאת אופציות (לא רשומות) למר עמנואל לוי, מנכ"ל החברה".

1.12. אישור תנאי כהונתו של מר סודכאר ילפנטולה כדירקטור בחברה. לפרטים נוספים ראו סעיף 2.9 להלן.

ההחלטה המוצעת: "לאשר להעניק למר סודכאר ילפנטולה כתבי פטור ושיפוי מתוקף מינויו כדירקטור בחברה".

2. פרטים נוספים בקשר לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה:

2.1. פרטים נוספים בקשר עם ההחלטה המוצעת בסעיף 1.1 – אישור מדיניות התגמול של החברה לשלוש שנים

2.1.1. רקע:

2.1.1.1 ביום 31 בינואר 2021 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה (לאחר קבלת אישור דירקטוריון החברה), את מדיניות התגמול של החברה, אשר נכנסה לתוקפה עם השלמת ההנפקה הראשונה לציבור של מניות החברה והפיכתה לחברה ציבורית (להלן: "מדיניות התגמול הקודמת"). לעיון במדיניות התגמול הקודמת של החברה, ראו תשקיף להשלמה של הנפקה ראשונה לציבור ותשקיף מדף, כפי שפורסם ביום 3 בפברואר, 2021 (להלן: "התשקיף")¹.

2.1.1.2 בהתאם להוראות תקנה 1 לתקנות החברות (הקלות לעניין החובה לקבוע מדיניות תגמול), התשע"ג-2013, מדיניות התגמול הקודמת עמדה בתוקפה עד לחלוף 5 שנים מהמועד בו מניות החברה נרשמו לראשונה למסחר בבורסה, היינו עד ליום 8 בפברואר, 2026.

2.1.1.3 בימים 23 בפברואר ו-2 במרס, 2026 אישר דירקטוריון החברה, לאחר שאימץ את המלצות ועדת הביקורת של החברה (בשבתה כוועדת תגמול) מהימים 5 בינואר, 11 בינואר, 5 בפברואר, 10 בפברואר ו-2 במרס, 2026, את מדיניות התגמול המוצעת לתקופה של שלוש שנים, החל מיום 1 בינואר 2026 (להלן: "מדיניות התגמול המעודכנת"), וזאת לאחר ששקל את השיקולים המתחייבים על פי חוק החברות. מדיניות התגמול המעודכנת בסימוני מהדורות לעומת מדיניות התגמול הקודמת מצ"ב **כנספת א'** לדוח זה. מדיניות התגמול המעודכנת בנוסח נקי מצ"ב **כנספת ב'** לדוח זה.

2.1.2 השינויים העיקריים בין מדיניות התגמול הקודמת לבין מדיניות התגמול המעודכנת

מדיניות התגמול המעודכנת כוללת שינויים במספר רבדים, המשקפים את הידע והניסיון שנצבר בחברה ביחס למדיניות התגמול הקודמת ויישומה במהלך חמש השנים האחרונות, כמו גם את הידע שנצבר בשוק והשינויים שנערכו בחקיקה.

השינויים העיקריים במדיניות התגמול המעודכנת הינם, בין היתר, כדלקמן:

- (א) הפחתת תקרת שכר הבסיס של יו"ר הדירקטוריון.
- (ב) קביעה כי תקרות שכר הבסיס ותקרות התגמול המשתנה יהיו גבוהות ב-25%, בכפוף לרישום ניירות הערך של החברה למסחר בבורסה מחוץ לישראל ו/או במקרה של נושאי משרה אשר מקום מושבם בחו"ל.
- (ג) עדכונים והתאמות בקריטריונים המדידים להענקת מענק מבוסס יעדים, כמפורט בסעיף 7.3.3 למדיניות התגמול המעודכנת.
- (ד) הכללת המענק מיוחד (חד-פעמי) בתקרות התגמול המשתנה המפורטות בסעיף 7.1.2 למדיניות התגמול המעודכנת, והוספת זכאות למענק מיוחד בגין 'עסקה מהותית', כהגדרתה בסעיף 7.4.2 למדיניות התגמול המעודכנת, אשר אינו כפוף לתקרת התגמול המשתנה.
- (ה) קיצור וותק הזכאות למענק משתנה במזומן לנושא משרה שהועסק בחברה לפחות שישה חודשים בשנה הרלוונטית, חלף שנת עבודה אחת.
- (ו) עדכון תקרות שווי הגמול ההוני השנתי ביחס ליו"ר דירקטוריון פעיל, מנכ"ל ונושאי משרה אחרים, הוספת מינימום תקופת הבשלה והוספת תקרה כאמור ביחס לדירקטורים.
- (ז) תקופת הודעה מוקדמת ליו"ר הדירקטוריון של 4 חודשים מראש, חלף 3 חודשים.

¹ מס' אסמכתא: 2021-01-014511.

- (ח) הוספת זכאות למענק הסתגלות שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות ברוטו.
- (ט) צמצום זכאות למענק פרישה (הקיים במדיניות התגמול) רק לנושאי משרה בוותק של 3 שנים לפחות.

2.1.3 השיקולים שהנחו את ועדת הביקורת (בשבתה כוועדת תגמול) ודירקטוריון החברה לאימוץ מדיניות התגמול המעודכנת הינם, בין היתר:

- (א) קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, תוך התחשבות בגודל החברה, ואופי פעילותה.
- (ב) בחינת צרכי החברה, תוך מתן תשומת לב לצורך של החברה לשמור על גמישות ויכולת לגייס ולשמר מנהלים ואנשי מקצוע מובילים ומומחים להמשך פיתוח עסקי החברה והצלחתה העסקית.
- (ג) בחינת הצורך לקבוע מסגרת תגמול אשר תאפשר לתגמל את נושאי המשרה בצורה מידתית וראויה, תוך קביעת רכיבים משתנים אשר יתגמלו וישקפו את תרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם של נושאי המשרה.
- (ד) יצירת מדיניות תגמול שמאפשרת לתמרץ את נושאי המשרה באופן ראוי, בהתחשב, בין היתר, בגורמי הסיכון של הענף בו פועלת החברה. מדיניות התגמול משקפת גם את התייחסות החברה להיותו של נושא משרה בעל תמריצים נוספים (כגון בעל שליטה בחברה), וזאת לצורך הגדרת יחס ראוי בין הרכיבים השונים.
- (ה) בחינת אטרקטיביות תנאי התגמול המוענקים לנושאי משרה בחברה, הן לאלה המכהנים בתפקידם והן לאלה העשויים להיות מועמדים לתפקידים בכירים בחברה, והכל בהתחשב בתנאים המקובלים בחברות ברות השוואה לחברה.
- (ו) בחינת היחס בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים בתנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה.
- (ז) בחינת היחס שבין עלות התגמול הקבוע של נושאי המשרה הבכירה בחברה לבין עלות השכר הממוצעת של יתר עובדי החברה.

2.1.4 תמצית נימוקי ועדת הביקורת (בשבתה כוועדת תגמול) והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול המעודכנת:

- (א) מדיניות התגמול נועדה לסייע בקידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.
- (ב) מדיניות התגמול מעניקה לוועדת התגמול ודירקטוריון החברה שיקול דעת סביר כנדרש ומאפשרת לגייס, לשמר ולתמרץ נושאי משרה מיומנים ומנוסים לאורך זמן, באופן שיוביל את החברה להצלחה, לקידום עסקיה ולהשאת רווחיה. בכלל זה, מדיניות התגמול מאפשרת, בין היתר, לתגמל את נושאי המשרה באופן ראוי, הוגן וסביר, על-פי מאפייני התפקיד ומאפייניו האישיים, לרבות השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו, והכל בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין.
- (ג) וועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי מדיניות התגמול יוצרת זיקה בין יעדי החברה לבין התגמול המשולם לנושא המשרה עבור הישגיו האישיים המשקפים את תרומתו לחברה ולהשאת רווחיה. כמו כן, מדיניות התגמול מקיימת מערך תמריצים ראוי לנושאי המשרה, בהתחשב, בין היתר, במאפייני הפעילות העסקית של החברה, בגודלה

ובמדיניות ניהול הסיכונים שלה, וכי היא יוצרת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבעלי המניות.

(ד) במסגרת דיון במדיניות התגמול, בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את מדיניות התגמול בכללותה, תוך שקילת כל אחד מהקריטריונים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת הראשונה א' וקביעת העניינים המפורטים בחלק ב' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות וכן לנתונים נוספים המפורטים במדיניות התגמול.

(ה) בפני וועדת התגמול ודירקטוריון החברה הוצגו נתוני תגמול בחברות ציבוריות דומות, אשר יש בהם כדי להעיד כי מדיניות התגמול תואמת את המקובל בשוק.

(ו) היחס בין הרכיבים המשתנים והקבועים בחבילת התגמול הינו הולם, ולהערכת ועדת התגמול והדירקטוריון התמריץ שניתן לנושאי המשרה, משתלב באינטרס החברה להשיא את מטרותיה לטווח הארוך.

(ז) היחס בין התגמול הכולל לנושאי המשרה לבין השכר של יתר עובדי החברה ועלות שכרם הינו סביר וראוי בהתחשב במאפייני החברה, תחום העיסוק שלה, היקף ואופי פעילותה ותמהיל כוח האדם המועסק בה, ולהערכת ועדת התגמול והדירקטוריון אין בו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

בהתאם למכלול הנימוקים שלעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה, כי מדיניות התגמול הינה סבירה, הוגנת, עולה בקנה אחד עם מאפייני החברה ומשרתת את טובת החברה.

2.1.5 אופן יישום מדיניות התגמול הקיימת בשנים 2021 עד 2025 (כולל)

להלן היחס בין התגמולים ששולמו בפועל למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון לבין התקרות שנקבעו במדיניות התגמול שהייתה בתוקף בכל אחת מהשנים 2021 עד 2025:

נושא המשרה	רכיב בתגמול	2021	2022	2023	2024	2025
יו"ר דירקטוריון	רכיב קבוע	61%	55%	55%	55%	48%
	רכיב משתנה	-	20%	14%	38%	10%
מנכ"ל	רכיב קבוע	71%	77%	77%	77%	66%
	רכיב משתנה	-	27%	19%	46%	5%

2.1.6 תנאי התגמול של כל נושאי המשרה בחברה עומדים בתנאי מדיניות התגמול המעודכנת. הסכמי ההעסקה ומתן השירותים עם נושאי המשרה יתעדכנו, ככל שנדרש, לאחר אישור מדיניות התגמול המעודכנת באסיפת בעלי המניות.

2.2 פרטים נוספים בקשר עם ההחלטה המוצעת בסעיף 1.2 – עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר עמנואל לוי, מנכ"ל החברה

2.2.1 רקע:

מר עמנואל לוי מועסק בחברה מאז שנת 2011, טרם הפיכתה לחברה ציבורית. במהלך תקופה זו, כיהן, בין היתר, כמשנה למנכ"ל החל משנת 2018, וביום 2 במאי, 2024 מונה לתפקיד המנהל הכללי של החברה.

ביום 23 בפברואר, 2026 אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת המלצות ועדת התגמול מהימים 5 בינואר, 11 בינואר, 5 בפברואר ו-10 בפברואר, 2026, את עדכון תנאי כהונתו

והעסקתו של מר עמנואל לוי (להלן: "עמנואל"). זאת, בכפוף לאישור האסיפה המזומנת על-פי דוח זה.

בהתאם, האסיפה מתבקשת לאשר את עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של עמנואל, בתנאים המפורטים בסעיף 2.2.2 להלן (להלן: "ההתקשרות המוצעת").

יצוין כי תוקף מדיניות התגמול הקודמת של החברה פקע ביום 8 בפברואר 2026, ולפיכך, במסגרת דוח זה, מוצע לאשר מדיניות תגמול מעודכנת בחברה (ראו סעיף 1.1 לעיל). תנאי כהונתו והעסקתו המעודכנים של מר עמנואל לוי כמנכ"ל החברה המפורטים להלן עומדים בהוראות מדיניות התגמול המעודכנת של החברה, ולמען הסר ספק, כפופים לאישורה.

2.2.2 תנאי ההתקשרות המוצעת:

למעט עדכון מנגנון התגמול ההוני, כמפורט בסעיף 2.2.2.8 להלן, המענק המיוחד והארכת תקופת ההודעה המוקדמת, תנאי ההתקשרות המוצעת זהים לתנאי כהונתו והעסקתו של מר עמנואל לוי למועד האסיפה:

2.2.2.1 עמנואל ימשיך לכהן כמנכ"ל החברה, בהיקף משרה של 100%.

2.2.2.2 התמורה החודשית של עמנואל תמשיך לעמוד על סך של 76.5 אלפי ₪.

2.2.2.3 ההסכם הינו לתקופה בלתי קצובה, כאשר כל צד רשאי לסיים את ההסכם בהודעה מוקדמת של 4 חודשים מראש חלף 3 חודשים.

2.2.2.4 מענק מיוחד בגין עסקה מהותית – בהתאם לסעיף 7.4.2 למדיניות התגמול המעודכנת כאשר שיעור המענק המיוחד מהיקף העסקה לא יעלה על 20% מסך המענק לנושאי המשרה ולעובדים.

2.2.2.5 עמנואל ימשיך להיות זכאי להוצאות רכב בסך של 3,800 ₪ נטו לחודש, או הסדר אחר באותו שווי, וכן לתשלום הוצאות סבירות שיוציא בפועל במסגרת תפקידו בהתאם למדיניות החברה (לרבות הוצאות בחו"ל והוצאות עסקיות אחרות). לא קיימת תקרה להחזר הוצאות.

2.2.2.6 הפרשה לקרן השתלמות מהווה 7.5% מהמשכורת החודשית.

2.2.2.7 זכאות למענק משתנה שלא יעלה על 8 משכורות חודשיות בשנה, בהתאם ליעדים שייקבעו מידי שנה. לפרטים אודות יעדי הזכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2026 למר עמנואל לוי, המובאים לאישור במסגרת אסיפה זו בהתאם לסעיף 1.6 שעל סדר היום, ראו סעיף 2.6 להלן.

2.2.2.1 עמנואל ימשיך להיות זכאי להיכלל במסגרת פוליסת ביטוח לדירקטורים ונושאי משרה שבה תתקשר החברה מעת לעת, לרבות פוליסת ביטוח מסוג Run-Off ככל שיהיה צורך, וכן לכתבי פטור ושיפוי בנוסח כפי שיהיה מקובל בחברה מעת לעת.

2.2.2.8 זכאות לקבלת גמול הוני של 2,060,800 אופציות על פני תקופה של שלוש שנים. לפרטים אודות הקצאת האופציות לעמנואל, המובאת לאישור במסגרת אסיפה זו בהתאם לסעיף 1.11 לסדר היום, ראו סעיף 2.8 להלן.

2.2.3 תמצית נימוקי ועדת הביקורת (בשיבתה כוועדת תגמול) ודירקטוריון החברה לאישור ההחלטה:

(א) עמנואל מועסק בחברה מאז שנת 2011, טרם הפיכתה לחברה ציבורית. במהלך תקופה זו, כיהן, בין היתר, כמשנה למנכ"ל החל משנת 2018, וביום 2 במאי, 2024 מונה לתפקיד המנהל הכללי של החברה. תקופת כהונתו הארוכה, ניסיונו הרב והיכרותו המעמיקה עם החברה ותחומי פעילותה, מהווים פרמטר מהותי לתפקודה של החברה. משכך, לחברה אינטרס ישיר בשימורו והמשך העסקתו.

(ב) לצורך בחינת והערכת תנאי התגמול המוצעים, דנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביכולותיו, כישוריו ותרומתו לחברה, ובתוך כך הביעו את שביעות רצונם והערכתם לפעולתו של עמנואל במהלך שנות כהונתו ותרומתו המשמעותית לפיתוח החברה והצלחת עסקיה ובמיוחד- יצוין שמר לוי התווה את האסטרטגיה החדשה של החברה בשוק ה-Data Centers ומוביל את מימושה מול תאגידי ענק בתחום.

(ג) בפני ועדת התגמול והדירקטוריון הוצג דוח השוואתי של רכיבי התגמול המקובלים לתפקיד דומה בחברות בעלות מאפיינים דומים, ומצאו כי התגמול המוצע משקף תמורה הולמת בגין ניסיונו הרב, תרומתו המשמעותית, היקף ההשקעה ומידת האחריות הנגזרים מהתפקיד.

(ד) נוכח האמור, סבורים ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, כי המשך כהונתו של עמנואל בתנאים המוצעים, ובכלל זה ניסיונו הרב והיכרותו המעמיקה עם פעילות החברה וצרכיה, תורמים לתפקודה המוצלח של החברה, להמשך פעילותה ולקידום עסקיה.

(ה) היחס בין רכיבים משתנים וקבועים בחבילת התגמול משקף איזון הולם, אשר משמעו שהתמריץ שניתן לנושאי המשרה, משתלב באינטרס החברה להשיא את מטרותיה לטווח הארוך.

(ו) היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של עמנואל לבין עלות השכר של יתר עובדי החברה הינו סביר וראוי בהתחשב במאפייני החברה, מורכבות התפקיד, מידת האחריות הנגזרת ממנו ותרומתו של נושא המשרה לחברה, ולהערכת ועדת התגמול והדירקטוריון אין בו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

בהתחשב במכלול השיקולים שהוצגו לעיל, קבעו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה כי ההתקשרות הינה סבירה וראויה בנסיבות העניין ולטובת החברה.

2.2.4 לפרטים בדבר סך התגמולים המוערכים של עמנואל בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות, ראו סעיף 2.8.3 להלן.

2.3 פרטים נוספים בקשר עם ההחלטה המוצעת בסעיף 1.3 – המשך התקשרות החברה בהסכם ניהול עם מר אביב צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, המכהן כיו"ר הדירקטוריון

2.3.1 רקע:

מר אביב צידון (להלן: "אביב"), הנמנה עם דבוקת השליטה בחברה, מכהן כיו"ר דירקטוריון פעיל בחברה החל מיום 25 במרץ 2012, טרם הפיכתה לחברה ציבורית.

עם השלמת ההנפקה על פי התשקיף, נכנס לתוקפו הסכם למתן שירותים בין החברה לבין צידון א.ע ייזום ובניה בע"מ, חברה בשליטתו המלאה של אביב (להלן: "הסכם הניהול הנוכחי"). במסגרת הסכם הניהול הנוכחי, התחייבה צידון א.ע ייזום ובניה בע"מ לספק לחברה, באמצעות אביב, שירותי יו"ר דירקטוריון פעיל בהיקף של 80% משרה ובתמורה לתגמול חודשי בסך של 83 אלפי ש"ח נה בתוספת מע"מ.

תנאי כהונתו של אביב כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה אושרו לתקופה של 5 שנים ממועד השלמת ההנפקה על פי התשקיף, היינו עד ליום 8 בפברואר, 2026.

ביום 23 בפברואר, 2026 אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת המלצות ועדת התגמול מהימים 5 בינואר, 11 בינואר, 5 בפברואר ו- 10 בפברואר, 2026, את התקשרות החברה מחדש בהסכם למתן שירותים עדכני, זאת, בכפוף לאישור האסיפה המזומנת על-פי דוח זה.

בהתאם, האסיפה מתבקשת לאשר את התקשרות החברה בהסכם למתן שירותים עדכני לתקופה של שלוש שנים נוספות, החל ממועד אישור האסיפה המזומנת על פי דוח זה, ובתנאים המפורטים בסעיף 2.3.2 להלן (להלן: "הסכם הניהול המוצע").

יצוין כי תוקף מדיניות התגמול הקודמת של החברה פקע ביום 8 בפברואר 2026, ולפיכך, במסגרת דוח זה, מוצע לאשר גם מדיניות תגמול מעודכנת (ראו סעיף 1.1 לעיל). תנאי

הכהונה של אביב כיו"ר דירקטוריון המפורטים להלן עומדים בהוראות מדיניות התגמול המעודכנת של החברה, ולמען הסר ספק, כפופים לאישורה.

2.3.2. תנאי הסכם הניהול המוצע:

למעט ביטול רכיב התגמול ההוני, הארכת תקופת ההודעה המוקדמת והגדלת תקרת המענק השנתי, תנאי הסכם הניהול המוצע זהים לתנאי הסכם הנוכחי, אשר עיקריו כדלקמן:

2.3.2.1 אביב ימשיך להעניק לחברה שירותי יו"ר דירקטוריון פעיל, בהיקף משרה שלא יפחת מ- 80% (להלן: "שירותי יו"ר דירקטוריון").

2.3.2.2 הגמול החודשי הקבוע של אביב ימשיך לעמוד על סך של 83 אלפי ₪ בתוספת מע"מ, כנגד חשבונית מס כדין (להלן: "התשלום החודשי" או "הגמול הקבוע").

2.3.2.3 כל צד רשאי לסיים את הסכם השירותים לאחר שנתן לצד השני הודעה מוקדמת בכתב של 4 חודשים מראש, למעט מקרים חריגים, כמפורט בהסכם הניהול, בהם לא תידרש הודעה מראש.

2.3.2.4 מר אביב צידון זכאי להחזר/תשלום הוצאות סבירות שיוציא בפועל במסגרת תפקידו בהתאם למדיניות החברה, כפי שתקבע מעת לעת (לרבות הוצאות בחו"ל והוצאות עסקיות אחרות, כמקובל בחברה). לא קיימת תקרה להחזר הוצאות.

2.3.2.5 מר אביב צידון זכאי לקבלת מענק משתנה שנתי שלא יעלה על 9.6 תמורות חודשיות בשנה, בכפוף לעמידה ביעדים שיקבעו מידי שנה. לפרטים אודות יעדי הזכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2026 לאביב, המובאים לאישור במסגרת אסיפה זו, ראו סעיף 1.8 לסדר היום.

2.3.2.6 מענק מיוחד בגין עסקה מהותית – בהתאם לסעיף 7.4.2 למדיניות התגמול המעודכנת, כאשר שיעור המענק המיוחד מהיקף העסקה לא יעלה על 20% מסך המענק לנושאי המשרה ולעובדים.

2.3.2.7 אביב ימשיך להיות זכאי להיכלל במסגרת פוליסת ביטוח לדירקטורים ונושאי משרה שבה תתקשר החברה מעת לעת, לרבות פוליסת ביטוח מסוג Run-Off ככל שיהיה צורך, וכן לכתבי פטור ושיפוי בנוסח כפי שיהיה מקובל בחברה מעת לעת.

2.3.3. תמצית נימוקי ועדת הביקורת (בשיבתה כוועדת תגמול) ודירקטוריון החברה לאישור ההחלטה:

(א) תנאי התגמול המוצעים תואמים את מדיניות התגמול החדשה של החברה וזהים לתנאי הסכם הניהול הנוכחי, למעט ביטול רכיב התגמול ההוני, הארכת תקופת ההודעה המוקדמת, המענק המיוחד והגדלת תקרת המענק השנתי (במזומן) – במקום 8 חודשי דמי ניהול, ל-9.6 חודשי דמי ניהול.

(ב) אביב ייסד את החברה כחברה פרטית ומכהן כיו"ר הדירקטוריון של החברה מאז שנת 2012, טרם הפיכתה לחברה ציבורית. במהלך שנות כהונתו, תרם אביב להצלחתה של החברה וממשיך לתרום לקידום ופיתוח עסקיה.

(ג) לאביב ידע, מומחיות וניסיון רב בכל תחומי העיסוק של החברה, ולו ההיכרות המעמיקה ביותר עם החברה והסיכונים העומדים בפניה. בנוסף, לאביב קשרים עסקיים עם גורמים שונים בתחומי פעילותה של החברה, המאפשרים לו לבצע את תפקיד יו"ר דירקטוריון החברה באופן ייחודי התורם רבות לקידום עסקי החברה, התפתחותה והצלחתה. בשל האמור, אביב הינו איש מפתח בחברה, בעל יכולות מוכחות וניסיון נצבר משמעותי, ולחברה אינטרס ישיר בשימורו והמשך העסקתו.

(ד) בפני ועדת התגמול והדירקטוריון הוצג דוח השוואתי של רכיבי התגמול המקובלים לתפקיד יו"ר דירקטוריון בחברות בעלות מאפיינים דומים, ונמצא כי התגמול המוצע

משקף תמורה הולמת בגין ניסיונו הרב, תרומתו המשמעותית, כישוריו, תפקודו, היקף ההשקעה ומידת האחריות הנגזרים מהתפקיד.

(ה) ועדת התגמול והדירקטוריון הביעו את הערכתם הרבה לפעילותו, וסבורים כי לאור צרכי החברה, המשך כהונתו של אביב כיו"ר הדירקטוריון בתנאים המוצעים, הינו מהותי לתפקודה המוצלח של החברה, להמשך פעילותה, תורם לקידום עסקיה ומשמש לטובת החברה, בפרט בהתחשב בידע והכישורים של אביב, קשריו העסקיים, ניסיונו ארוך השנים בתחומי הפעילות של החברה והיכרותו עם ההיבטים העסקיים והתפעוליים של החברה.

(ו) היחס בין רכיבים משתנים וקבועים בחבילת התגמול משקף איזון הולם, אשר משמעו שהתמריץ שניתן לנושאי המשרה, משתלב באינטרס החברה להשיא את מטרותיה לטווח הארוך.

(ז) היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של אביב לבין עלות השכר של יתר עובדי החברה הינו סביר וראוי בהתחשב במאפייני החברה, מורכבות התפקיד, מידת האחריות הנגזרת ממנו ותרומתו של נושא המשרה לחברה, ולהערכת ועדת התגמול והדירקטוריון אין בו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

(ח) הגמול המוצע אינו מהווה "חלוקה", כהגדרת מונח זה בחוק החברות.

בהתחשב במכלול השיקולים שהוצגו לעיל, קבעו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה כי ההתקשרות הינה סבירה וראויה בנסיבות העניין ולטובת החברה.

2.3.4. לפרטים בדבר סך התגמולים המוערכים של אביב בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות, ראו סעיף 2.8.3 להלן.

2.3.5. לפרטים נוספים בהתאם לתקנות עסקה עם בעל שליטה, ראו סעיף 3 להלן.

2.4. **פרטים נוספים בקשר עם ההחלטה המוצעת בסעיף 1.4 – המשך התקשרות החברה בהסכם למתן שירותים עם מר דקל צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, המכהן כמנהל חדשנות ראשי**

2.4.1 רקע:

מר דקל צידון (להלן: "דקל"), הנמנה עם דבוקת השליטה בחברה, מעניק לחברה שירותים באמצעות חברת עין פוינט בע"מ החל מיום 1 בינואר 2012, טרם הפיכתה לחברה ציבורית. דקל כיהן בתפקיד מנהל טכנולוגיות ראשי (CTO), ומיום 1 במרס 2020 מכהן בתפקיד מנהל חדשנות ראשי (CIO).

עם השלמת ההנפקה על פי התשקיף, נכנס לתוקפו הסכם למתן שירותים בין החברה לבין עין פוינט בע"מ, חברה בשליטתו המלאה של דקל (להלן: "הסכם הייעוץ הנוכחי"), לפיו בתמורה לכהונתו בתפקיד מנהל חדשנות ראשי, יקבל דקל גמול חודשי בסך ₪ 79,200 בתוספת מע"מ.

תנאי כהונתו של דקל כמנהל חדשנות ראשי של החברה אושרו לתקופה של 5 שנים ממועד השלמת ההנפקה על פי התשקיף, היינו עד ליום 8 בפברואר, 2026.

ביום 23 בפברואר, 2026 אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת המלצות ועדת התגמול מהימים 5 בינואר, 11 בינואר, 5 בפברואר ו- 10 בפברואר 2026, את התקשרות החברה מחדש בהסכם עם דקל, כמפורט להלן. זאת, בכפוף לאישור האסיפה המזומנת על-פי דוח זה.

בהתאם, האסיפה מתבקשת לאשר את התקשרות החברה עם דקל לתקופה של שלוש שנים, החל ממועד אישור האסיפה המזומנת על פי דוח זה, ובתנאים המפורטים בסעיף 2.4.2 להלן (להלן: "הסכם הייעוץ המוצע").

יצוין כי תוקף מדיניות התגמול הקודמת של החברה פקע ביום 8 בפברואר 2026, ולפיכך, במסגרת דוח זה, מוצע לאשר גם מדיניות תגמול חדשה (ראו סעיף 1.1 לעיל). תנאי הכהונה

של דקל כמנהל חדשנות ראשי המפורטים להלן עומדים בהוראות מדיניות התגמול המועדכנת של החברה, ולמען הסר ספק, כפופים לאישורה.

2.4.2 תנאי הסכם הייעוץ המוצע:

למעט ביטול רכיב התגמול ההוני, הגדלת תקרת המענק השנתי והמענק המיוחד, תנאי הסכם הייעוץ המוצע זהים לתנאי הסכם הייעוץ הנוכחי, אשר עיקריו כדלקמן:

2.4.2.1 דקל ימשיך להעניק לחברה שירותים כמנהל חדשנות ראשי בתמורה לגמול חודשי קבוע בסך 79,200 ₪ בתוספת מע"מ, כנגד חשבונית מס כדין ("התשלום החודשי" או "הגמול הקבוע").

2.4.2.2 כל צד רשאי לסיים את ההתקשרות, בכל עת ומכל סיבה שהיא, לאחר שנתן לצד השני הודעה מוקדמת בכתב של 60 יום, למעט מקרים חריגים, כמפורט בהסכם הייעוץ, בהם לא תידרש הודעה מראש.

2.4.2.3 דקל זכאי להחזר/ תשלום הוצאות סבירות שיוציא בפועל במסגרת תפקידו בהתאם למדיניות החברה, כפי שתקבע מעת לעת (לרבות הוצאות בחו"ל והוצאות עסקיות אחרות, כמקובל בחברה). לא קיימת תקרה להחזר הוצאות.

2.4.2.4 דקל זכאי לקבלת מענק משתנה שנתי שלא יעלה על 7.2 תמורות חודשיות בשנה, בכפוף לעמידה ביעדים בכפוף לעמידה ביעדים שיקבעו מידי שנה. לפרטים אודות יעדי הזכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2026 לדקל, המובאים לאישור במסגרת אסיפה זו, ראו סעיף 1.9 לסדר היום.

2.4.2.5 דקל ימשיך להיות זכאי להיכלל במסגרת פוליסת ביטוח לדירקטורים ונושאי משרה שבה תתקשר החברה מעת לעת, לרבות פוליסת ביטוח מסוג Run-Off ככל שיהיה צורך, וכן לכתבי פטור ושיפוי בנוסח כפי שיהיה מקובל בחברה מעת לעת.

2.4.3 תמצית נימוקי ועדת הביקורת (בשיבתה כוועדת תגמול) ודירקטוריון החברה לאישור ההחלטה:

(א) תנאי התגמול המוצעים תואמים את מדיניות התגמול החדשה של החברה וזהים לתנאי הסכם הניהול הנוכחי, למעט: ביטול רכיב התגמול ההוני, הגדלת תקרת המענק השנתי (במזומן) – במקום 5 חודשי דמי ניהול ל-7.2 חודשי דמי ניהול והמענק המיוחד.

(ב) דקל מעניק את שירותיו לחברה מאז שנת 2012, טרם הפיכתה לחברה ציבורית, ומכהן כמנהל חדשנות ראשי (CIO) מיום הפיכתה לחברה ציבורית. דקל הינו איש מפתח בחברה בשל ניסיונו הרב, מיומנותו העסקית והיכרותו המעמיקה עם החברה ותחומי פעילותה, אשר מהווים פרמטר מהותי לתפקודה של החברה, ולחברה אינטרס ישיר בשימורו והמשך העסקתו.

(ג) לצורך בחינת והערכת תנאי התגמול המוצעים, דנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביכולותיו, כישוריו ותרומתו לחברה, ובתוך כך הביעו את שביעות רצונם והערכתם לפעולתו של דקל במהלך שנות כהונתו ותרומתו המשמעותית לקידום ופיתוח החברה.

(ד) בפני ועדת התגמול והדירקטוריון הוצג דוח השוואתי של רכיבי התגמול המקובלים לתפקיד דומה בחברות בעלות מאפיינים דומים, ומצאו כי התגמול המוצע משקף תמורה הולמת בגין ניסיונו הרב, תרומתו המשמעותית, היקף ההשקעה ומידת האחראיות הנגזרים מהתפקיד.

(ה) נוכח האמור, סבורים ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, כי המשך כהונתו של דקל בתנאים המוצעים, ובכלל זה ניסיונו והיכרותו עם ההיבטים העסקיים והתפעוליים של החברה, חיוני לתפקודה המוצלח של החברה, להמשך פעילותה של החברה ותורם לקידום עסקיה.

(ו) היחס בין רכיבים משתנים וקבועים בחבילת התגמול משקף איזון הולם, אשר משמעו שהתמריץ שניתן לנושאי המשרה, משתלב באינטרס החברה להשיא את מטרותיה לטווח הארוך.

(ז) היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של דקל לבין עלות השכר של יתר עובדי החברה הינו סביר וראוי בהתחשב במאפייני החברה, מורכבות התפקיד, מידת האחריות הנגזרת ממנו ותרומתו של נושא המשרה לחברה, ולהערכת ועדת התגמול והדירקטוריון אין בו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

(ח) הגמול המוצע אינו מהווה "חלוקה", כהגדרת מונח זה בחוק החברות.

בהתחשב במכלול השיקולים שהוצגו לעיל, קבעו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה כי ההתקשרות הינה סבירה וראויה בנסיבות העניין ולטובת החברה.

2.4.4 לפרטים בדבר סך התגמולים המוערכים של דקל בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות, ראו סעיף 2.8.3 להלן.

2.4.5 לפרטים נוספים בהתאם לתקנות עסקה עם בעל שליטה, ראו סעיף 3 להלן.

2.5 פרטים נוספים בקשר עם ההחלטה המוצעת בסעיף 1.5 – המשך הענקת כתבי פטור ושיפוי למר יובל גולן, דירקטור בחברה וממחזיקי דבוקת השליטה בה

2.5.1 מר יובל גולן מכהן בחברה כדירקטור החל מיום 25 במרץ, 2012.

2.5.2 ביום 31 בינואר 2021, עובר לפרסום תשקיף החברה, אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, לאחר קבלת אישור דירקטוריון החברה, בין היתר, הענקת כתבי התחייבות לשיפוי וכתב פטור לכלל נושאי המשרה בחברה, בנוסח כפי שיהיו בחברה מעת לעת, לרבות דירקטורים שהינם בעלי שליטה בחברה ו/או קרוביהם ו/או מי מטעמם, ולרבות מנכ"ל החברה. כתבי הפטור והשיפוי מצ"ב **כנספח ג'** ("כתבי השיפוי והפטור").

2.5.3 בהתאם להוראות תקנה 1ב(ב)(1) לתקנות ההקלות, כתבי הפטור והשיפוי שניתנו למר יובל גולן עמדו בתוקף לתקופה של 5 שנים מהמועד שבו החברה הפכה לחברה ציבורית, קרי עד ליום 8 בפברואר, 2026.

2.5.4 ביום 23 בפברואר, 2026 אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת המלצות ועדת התגמול מיום 10 בפברואר, 2026, להאריך את התחייבות החברה למתן כתבי השיפוי והפטור למר יובל גולן, החל מיום 8 בפברואר 2026 ולמשך שלוש שנים, ובכפוף לאישור האסיפה המזומנת על-פי דוח זה.

2.5.5 בהתאם, האסיפה מתבקשת לאשר את הארכת כתבי השיפוי והפטור שהוענקו למר יובל גולן, לתקופה של שלוש שנים נוספות, החל ממועד אישור האסיפה המזומנת על פי דוח זה.

2.5.6 יצוין כי תוקף מדיניות התגמול הקודמת של החברה פקע ביום 8 בפברואר 2026, ולפיכך, במסגרת דוח זה, מוצע לאשר גם מדיניות תגמול חדשה (ראו סעיף 1.1 לעיל). כתבי השיפוי והפטור עומדים בהוראות מדיניות התגמול המעודכנת של החברה, ולמען הסר ספק, כפופים לאישורה.

2.5.7 תמצית נימוקי ועדת הביקורת (בשיבתה כוועדת תגמול) ודירקטוריון החברה לאישור ההחלטה:

(א) כתבי השיפוי והפטור מוענקים בהתאם להוראות חוק החברות, תקנון ההתאגדות של החברה ומדיניות התגמול המעודכנת שלה.

(ב) סכום השיפוי המרבי הינו סביר בנסיבות העניין, ונוסח כתבי הפטור הינם סבירים והוגנים.

(ג) כתבי השיפוי והפטור מעניקים הגנה מקובלת בחברות ציבוריות מסוגה וגודלה של החברה. מטבע הדברים, וכחלק מפעילותה השוטפת של החברה, ניהול עסקיה כרוך מעצם טבעו בנטילת סיכונים עסקיים מחושבים.

(ד) היקף האחריות והחובות המוטלות על נושאי המשרה בחברה, ובכלל זה היקפן וחומרן של החשיפות והסנקציות בגין הפרת החובות הנ"ל, מצדיקים הענקת כתבי שיפוי ופטור לנושאי המשרה בחברה, ובניהם למר יובל גולן.

(ה) הענקת כתבי השיפוי והפטור נועדה לאפשר לנושאי המשרה בחברה לפעול למען קידום האינטרסים של החברה ולטובתה, מבלי ליטול על עצמם סיכונים אישיים מופרזים במסגרת תפקידם בחברה, ותוך הבנה כי במידה ויפול פגם בשיקול דעתם העסקי, תוענק להם הגנה בדמות כתבי השיפוי והפטור, בלבד שלא פעלו מתוך פזיזות או בכוונת זדון ובהתאם למגבלות הדין.

(ו) הענקת כתבי השיפוי והפטור אינה מהווה "חלוקה", כהגדרת מונח זה בחוק החברות.

2.5.8 לפרטים נוספים בהתאם לתקנות עסקה עם בעל שליטה, ראו סעיף 3 להלן.

2.6 פריטים בקשר עם ההחלטות המוצעות בסעיפים 1.6-1.8 – אישור יעדי זכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2026

2.6.1 בהתאם למדיניות התגמול המעודכנת של החברה, ובכפוף לאישורה במסגרת האסיפה המזומנת על-פי דוח זה, נושאי המשרה בחברה (למעט דירקטורים ולרבות יו"ר דירקטוריון פעיל) זכאים למענק שנתי במזומן שישולם על בסיס יעדי ביצוע, מבחנים כמותיים ושיקול דעת ("המענק השנתי").

2.6.2 המענק השנתי אשר תלוי בעמידה ביעדים מדידים, יחושב בהתבסס על קריטריונים הניתנים למדידה אשר ייקבעו ביחס לכל נושא משרה, בהלימה לביצועי החברה וביצועיו האישיים אל מול היעדים שהוגדרו לו במסגרת תפקידו.

2.6.3 ביום 23 בפברואר, 2026 אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת המלצות ועדת התגמול מהימים 5 בפברואר, 2026 ו- 10 בפברואר, 2026 את היעדים לשנת 2026, אשר עמידה בהם תזכה את נושאי המשרה למענק שנתי משתנה.

2.6.4 להלן יפורטו יעדי זכאותם של ה"ה אביב צידון, עמנואל לוי ודקל צידון למענק שנתי משתנה בגין שנת 2026:

יעד 3	יעד 2	יעד 1	
40% מהמענק המשתנה השנתי – ככל שהחברה תתקשר בהסכם מחייב בהיקף של לפחות 10 מוגה-וואט AAG.	30% מהמענק המשתנה השנתי – ככל והחברה תשלים בהצלחה בדיקת קבלה במפעל (Factory Acceptance Test – FAT) ליחידת 500KW עבור פרויקט ה-Net Zero Innovation Hub.	30% מהמענק המשתנה השנתי – ככל והחברה תחתום על מכתב/ כוונת (LOI(s)) בהיקף מצטבר של לפחות 250 מוגה-וואט (Aluminum Air) AAG Generator) עם לקוח אחד או יותר בתחום ה-Center's.	אביב צידון - הדירקטוריון עמנואל לוי - מנכ"ל החברה
30% מהמענק המשתנה השנתי – בכפוף להתקדמות בחדשנות הטכנולוגית של החברה, אשר תימדד באמצעות שיפור ביצועי המערכת (בהספק	40% מהמענק המשתנה השנתי – בכפוף להשגת יעדי קניין רוחני, כמפורט להלן: (א) הגשת בקשות לפטנטים על המצאות מפתח הניתנות להגנה בתחומי	30% מהמענק המשתנה השנתי – ככל והחברה תחתום על מכתב/ כוונת (LOI(s)) בהיקף מצטבר של לפחות 250 מוגה-וואט	דקל צידון - מנהל חדשנות ראשי

<p>במונחי kW ו/או באנרגיה במונחי kWh בשיעור של עד 50%.</p> <p>ו/או בהפחתת עלויות (במונחי \$/kWh ו/או \$/kW) בשיעור של עד 50%.</p> <p>שיפור או הפחתה בשיעור של 50% יהוו עמידה מלאה ביעד זה, כאשר שיפור או הפחתה בשיעור נמוך יותר יחושב פרופורציונאלית.</p>	<p>טכנולוגיית הליבה של החברה – 20% (כך שהגשת בקשה אחת תזכה ב-10% והגשת שתי בקשות או יותר תזכה במלוא 20%); ו-1(ב) מסחור קניין רוחני קיים בהתאם לאסטרטגיית החברה – 20%.</p>	<p>AAG עם לקוח אחד או יותר בתחום ה-Data Center's.</p> <p>(*יעד זה משותף לכלל הסמנכ"לים בחברה).</p>	
---	---	--	--

2.6.5 קביעת יעדי המענק כאמור לעיל כפופה לאישור האסיפה הכללית (1) ביחס לאביב צידון ודקל צידון, בהתאם לסעיף 270(4) לחוק החברות – מתוקף היותה התקשרות עם בעלי שליטה בחברה אשר מכהנים כנושאי משרה, באשר לתנאי כהונתם והעסקתם; (2) ביחס לעמנואל לוי, בהתאם לסעיף 270(2) לחוק החברות – מתוקף היותה התקשרות עם מנכ"ל החברה, באשר לתנאי כהונתו והעסקתו.

2.6.6 תמצית נימוקי ועדת הביקורת (בשבתה כוועדת תגמול) ודירקטוריון החברה לאישור ההחלטה:

2.6.7.1 יעדי הזכאות החדשים שנקבעו למענק משתנה שנתי לשנת 2026 הינם בהלימה לאסטרטגיה העסקית החדשה של החברה עליה הוחלט בתחילת שנת 2025.

2.6.7.2 היעדים לשנת 2026 יוצרים הלימה בין אופן מילוי תפקידם של נושאי המשרה והישגי החברה הנובעים מכך לבין התגמול המשתנה השנתי הפוטנציאלי לשנת 2026.

2.6.7.3 לאחר בחינה מקיפה של היעדים המשתנים החדשים לקביעת הזכאות למענק השנתי לשנת 2026, חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי יעדים אלו הינם מקובלים, סבירים והוגנים בנסיבות העניין, במיוחד בהתחשב בניסיונם ובתרומתם של אביב, דקל ועמנואל לחברה, ניתנים למדידה אובייקטיבית ומהווים תמריץ מבוסס יעדים אסטרטגיים אשר יש בהם כדי לקדם את עסקיה של החברה.

2.6.7.4 אם החברה תעמוד בשנת 2026 ביעדים החדשים שהוצבו כתנאי לקבלת התגמול המשתנה לשנת 2026, יהא זה מוצדק וראוי להעניק להם את המענק המשתנה לאור המשמעויות החיוביות שיהיו לעמידה ביעד זה, עבור החברה ועבור בעלי המניות שלה.

2.6.7.5 עדכון היעדים לשנת 2026 הינו עבור הישגים מסחריים ראויים ומשמעותיים לחברה.

2.6.7.6 היעדים החדשים לשנת 2026 אינם מהווים חלוקה.

2.6.7 לפרטים בדבר סך התגמולים המוערכים של אביב, דקל ועמנואל בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות, ראו סעיף 2.8.3 להלן.

2.7 **פרטים בקשר עם ההחלטות המוצעות בסעיפים 1.10-1.9 – הקצאת אופציות (לא רשומות) למר עמרי פיינגולד, מנהל צוות ייצור קטודות בחברה, ולמר יגאל מיכאלי, מנהל תשתיות ו-IT בחברה, שניהם קרובים של מחזיקי דבוקת השליטה בחברה**

2.7.1. רקע:

2.7.1.1. מר עמרי פיינגולד ("עמרי"), גיסו של מר אביב צידון - יו"ר הדירקטוריון הנמנה על מחזיקי דבוקת השליטה בחברה, מועסק כמנהל צוות ייצור קטודות בחברה משנת 2011.

2.7.1.2. מר יגאל מיכאלי ("יגאל"), גיסו של מר דקל צידון – מנהל חדשנות ראשי הנמנה על מחזיקי דבוקת השליטה בחברה, מועסק כמנהל תשתיות ו-IT בחברה משנת 2011.

2.7.1.3. ביום 24 בפברואר, 2026 פרסמה החברה מתאר עובדים ונושאי משרה להקצאת אופציות לעובדי החברה² ("מתאר עובדים"), אשר אינו כולל את עמרי ויגאל, מכיוון שהענקה זו דרשה את אישורם של ועדת ביקורת, דירקטוריון ואסיפה כללית, שכן הם קרובים של אביב ודקל צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה.

2.7.1.4. מוצע להעניק 66,667 אופציות (לא רשומות) לכל אחד ("האופציות לעמרי ויגאל"). לפרטים נוספים בגין ובקשר להקצאה של האופציות לעמרי ויגאל, לרבות בהתאם לתקנות הצעה פרטית, ראו סעיף 4.2 לדוח זה.

2.7.2. תמצית נימוקי ועדת הביקורת (בשיבתה כוועדת תגמול) ודירקטוריון החברה לאישור ההחלטה:

(א) ביום 24 בפברואר, 2026 פרסמה החברה מתאר עובדים ונושאי משרה להקצאת אופציות לעובדי החברה. במסגרת מתאר זה, לא הוענקו אופציות לעמרי ויגאל, מכיוון שהענקה זו דרשה את אישורם של ועדת ביקורת, דירקטוריון ואסיפה כללית, שכן הם קרובים של אביב ודקל צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה. בנסיבות העניין, מן הראוי הוא להעניק ליגאל ועומרי אופציות בתנאים דומים לכל יתר עובדי החברה.

(ב) עמרי, גיסו של מר אביב צידון - יו"ר הדירקטוריון הנמנה על מחזיקי דבוקת השליטה בחברה, מועסק כמנהל צוות ייצור קטודות בחברה משנת 2011. במסגרת תפקידו עמרי היה שותף לתהליכי הפיתוח של המוצר העיקרי של החברה, ובכלל זה בקידום פיתוח טכנולוגיית הייצור הידני והקמת קו הייצור.

(ג) יגאל, גיסו של מר דקל צידון - מנהל חדשנות ראשי הנמנה על מחזיקי דבוקת השליטה בחברה, מועסק כמנהל תשתיות ו-IT בחברה משנת 2011. במסגרת תפקידו ליווה יגאל את הקמת התשתיות בכל אתרי החברה, לרבות הקמת המפעל בכפר סבא, על כלל ההיבטים של הקמת תשתיות (ביצוע, התקשרויות, פעילות מול רשויות וכיוצ"ב).

(ד) עומרי ויגאל מכהנים בתפקידים משנת 2011 כאמור והם צברו ניסיון רב כל אחד בתחומו.

(ה) כמות האופציות המוצעת להקצאה לכל אחד מהם עומדת על 66,667 אופציות, כמות זהה לכמות האופציות שהעניקה החברה לעובדים אחרים המשתייכים לאותו דרג במסגרת מתאר העובדים האחרון, שפורסם ביום 24 בפברואר 2026.

(ו) הענקת האופציות אינה מהווה "חלוקה", כהגדרת מונח זה בחוק החברות.

2.7.3. להלן יפורטו סך התגמולים המוערכים של עמרי ויגאל בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות. לצורך הטבלה להלן נלקחו התגמולים המוערכים של עמרי ויגאל לשנת 2026, בהנחה כי יוענקו להם האופציות. הטבלה לוקחת בחשבון הבשלה מלאה של האופציות כאמור (באלפי ש"ח) לשנת 2026:

סה"כ	תגמולים אחרים			תגמולים בעבור שירותים						פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר	עמלה	דמי יעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר ונלוות	שיעור החזקה	תפקיד משרה	שם

² מסי' אסמכתא: 2026-01-017216, הנכלל על דרך ההפניה.

אלפי ש"ח											בהון התאגיד			
404	-	-	-	-	-	-	-	-	44	-	360	-	מנהל צוות ייצור קטודות (100% משרה)	עמרי פיינגולד

סה"כ	תגמולים אחרים			תגמולים בעבור שירותים							פרטי מקבל התגמולים		
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר	עמלה	דמי יעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר ונלוות	שיעור החזקה בהון התאגיד	תפקיד ומשרה	שם
אלפי ש"ח													
474	-	-	-	-	-	-	-	44	-	430	-	מנהל תשתיות IT-ו (100% משרה)	יגאל מיכאלי

2.8. פרטים בקשר עם ההחלטה המוצעת בסעיף 1.11 – הקצאת אופציות (לא רשומות) למר עמנואל לוי, מנכ"ל החברה

2.8.1. רקע:

2.8.1.1 מר עמנואל לוי מועסק בחברה מאז שנת 2011, ומכהן כמנכ"ל החברה החל מיום 2.5.2024. לפרטים נוספים אודות תפקידו ותנאי כהונתו והעסקתו, ראו סעיף 2.1.1 לעיל.

2.8.1.2 בהתאם לסעיף 8 למדיניות התגמול המעודכנת של החברה, ובכפוף לאישורה במסגרת האסיפה המזומנת על-פי דוח זה, נושאי המשרה בחברה זכאים לגמול הוני שנתי ("הגמול ההוני").

2.8.1.3 ביום 24 בפברואר, 2026 פרסמה החברה מתאר עובדים בהתאם ובכפוף לתכנית האופציות של החברה³ ("התכנית"), במסגרתו הקצתה החברה, בין היתר, 4,415,200 אופציות (לא רשומות) לנושאי המשרה בחברה, בעבור השנים 2026-2028. מתאר העובדים אינו כלל הקצאת אופציות לעמנואל, מכיוון שהענקה זו דרשה את אישורם של ועדת ביקורת, דירקטוריון ואסיפה כללית, בהתאם לסעיף 272(ג1) לחוק החברות.

2.8.1.4 מוצע להעניק לעמנואל 2,060,800 אופציות (לא רשומות) בגין השנים 2026-2028 ("האופציות לעמנואל"). לפרטים נוספים בגין ובקשר להקצאה של האופציות, לרבות בהתאם לתקנות הצעה פרטית, ראו סעיף 4.1 לדוח זה.

2.8.1.5 ביום 23 בפברואר, 2026 אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת המלצות ועדת התגמול מהימים 5 בינואר 2026, 11 בינואר 2026, 5 בפברואר 2026 ו-10 בפברואר 2026, את תנאי כהונתו והעסקתו של מר עמנואל לוי (להלן: "עמנואל"). זאת, בכפוף לאישור האסיפה המזומנת על-פי דוח זה.

2.8.2. תמצית נימוקי ועדת הביקורת (בשיבתה כוועדת תגמול) ודירקטוריון החברה לאישור ההחלטה:

(א) ביום 24 בפברואר, 2026 פרסמה החברה מתאר עובדים להקצאת אופציות לעובדי החברה ונושאי משרה. במסגרת מתאר זה, לא הוענקו אופציות לעמנואל, מכיוון

³ תוכנית אופציות לעובדים, נושאי משרה, דירקטורים ויועצים בחברה משנת 2011, שתוקנה ואושרה על ידי דירקטוריון החברה בשנת 2020.

שהענקה זו דרשה את אישורם של ועדת ביקורת, דירקטוריון ואסיפה כללית. בנסיבות העניין, מן הראוי הוא להעניק לעמנואל אופציות בתנאים דומים לכל יתר נושאי המשרה בחברה.

(ב) עמנואל מועסק בחברה מאז שנת 2011, ומכהן כמנכ"ל החברה החל מיום 2.5.2024. במסגרת תפקידו, עמנואל צבר ניסיון רב. ניסיונו, יכולותיו וכישוריו במהלך שנות כהונתו, תרמו משמעותית לפיתוח החברה והצלחת עסקיה.

(ג) הענקת האופציות מאפשרת לחברה לשמר מנהלים איכותיים וראויים, המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, להמשך פיתוח עסקי החברה והצלחתה לאורך זמן.

(ד) כמות האופציות המוצעת להקצאה עומדת על 2,060,800 אופציות. למועד פרסום דוח זה, עמנואל מחזיק ב- 0.50% על בסיס דילול מלא, ולאחר ההקצאה, בכפוף לאישור האסיפה, יחזיק ב-1.63% על בסיס דילול מלא⁴. יצוין, כי התגמול ההוני שהוענק לעמנואל עד כה בתפקידו כמנכ"ל החברה נמוך יחסית למנכ"לים אחרים בקבוצת ההשוואה שהוצגה לוועדת התגמול.

(ה) תנאי האופציות וכמותן הינם סבירים והוגנים ומאפשרים לתגמל את נושאי המשרה בחברה בצורה סבירה מבלי לפגוע בתזרים המזומנים של החברה.

(ו) הענקת האופציות תתרום למוטיבציה של עמנואל להוביל את החברה ולהביאה להישגים.

(ז) תנאי האופציות דומים לתנאי האופציות שהעניקה החברה לנושאי משרה אחרים במסגרת מתאר העובדים האחרון, שפורסם ביום 24 בפברואר 2026, למעט אורך תקופת חיי האופציות המוקצות אשר עומד על 4 שנים חלף 7 שנים לרוב נושאי המשרה האחרים.

2.8.3 להלן יפורטו סך התגמולים של אביב, דקל ועמנואל, בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות. לצורך הטבלה להלן נלקחו התגמולים המוערכים המקסימליים לשנת 2026, בהנחה כי יוענקו האופציות לעמנואל:

סה"כ	תגמולים אחרים			תגמולים בעבור שירותים							פרטי מקבל התגמולים		
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר	עמלה	דמי יעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר ונלוות	שיעור החזקה בהון התאגידי	תפקיד משרה והיקף	שם
אלפי ש"ח													
1,190	-	-	-	-	-	984	-	-	206	-	13.37%	יו"ר דירקטוריון (80% משרה)	אביב צידון
1,062	-	-	-	-	-	939	-	-	123	-	0.61%	מנהל חדשנות ראשי (100% משרה)	דקל צידון
2,570	-	-	-	-	-	-	-	1,195	114	1,261	0.29%	מנכ"ל (100% משרה)	עמנואל לוי

2.9 פרטים בקשר עם ההחלטה המוצעת בסעיף 1.12 - אישור תנאי כהונתו של מר סודכאר ילפנטולה, דירקטור בחברה

2.9.1 ביום 23 בפברואר, 2026 מינה דירקטוריון החברה את מר סודכאר ילפנטולה ("מר ילפנטולה") לכהן כדירקטור בחברה. מוצע להעניק למר ילפנטולה כתבי פטור ושיפוי לפי

⁴ בהתחשב בהשלמת ההקצאות בהתאם לסעיפים 1.9 - 1.11 לעיל, ההקצאות לפי מתאר עובדים מיום 24 בפברואר 2026 (2026-01-017216) וההקצאה לפי דוח הקצאה פרטית מיום 24 בפברואר 2026 (2026-01-017212), הנכלל על דרך ההפניה.

הנוסח המקובל בחברה מעת לעת החל מיום 23 בפברואר 2026. כתבי השיפוי והפטור המקובלים בחברה נכון למועד הדוח מצורפים כנספח ג' לדוח זה.

2.9.2 יצוין, כי מר ילפנטולה זכאי לגמול שנתי בגובה הסכום הקבוע בהתאם לתוספת השנייה לתקנות הגמול, וגמול השתתפות בגובה הסכום המירבי בהתאם לתוספת השלישית לתקנות הגמול, כפי שיעודכנו מעת לעת⁵, בהתאם לדרגת החברה ובהתאם למדיניות התגמול של החברה. כמו כן, נכלל מר ילפנטולה במסגרת פוליסת הביטוח לדירקטורים ונושאי משרה של החברה, כפי שתהיה מעת לעת.

3. פרטים נוספים בהתאם לתקנות עסקה עם בעלי שליטה ביחס לנושאים 1.3-1.5 ו-1.10-1.7 שעל סדר היום

3.1 שמות בעלי השליטה שיש להם, למיטב ידיעת החברה, עניין אישי באישור העסקאות המוצעות, ומחות עניין זה

למיטב ידיעת החברה, מר אביב צידון, דקל צידון, יובל גולן, ניר דור וסימון אזולאי ("דבוקת השליטה") פועלים במשותף מכוח הסכם בעלי מניות ומשכך יש להם עניין אישי ביחס לנושאים 1.3-1.5 ו-1.7-1.10 שעל סדר היום.

שיעור ההחזקות המצטבר של דבוקת השליטה הינו כ-40.20% מהון המניות המונפק של החברה ומזכויות ההצבעה בה.

3.1.1 **אביב צידון** – מר אביב צידון, יו"ר דירקטוריון החברה, מחזיק למיטב ידיעת החברה ולמועד הדוח במישרין ו/או בעקיפין, בסך של 15,594,032 מניות, ב-6,813,400 כתבי אופציה (סדרה 2) וב-523,864 אופציות לא רשומות, המהוות יחד כ-13.37% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה, ללא דילול, וכ-13.58% בדילול מלא.

ביחס לנושאים 1.3 ו-1.7 שעל סדר היום, עניינו האישי של מר אביב צידון נובע מהיותו המוטב על פי ההתקשרויות המוצעות.

ביחס לנושאים 1.4 ו-1.8 שעל סדר היום, עניינו האישי של מר אביב צידון נובע מהיותו אחיו של מר דקל צידון – המוטב על-פי ההתקשרויות המוצעות.

ביחס לנושא 1.5 שעל סדר היום, עניינו האישי של מר אביב צידון נובע מהיותו מבין מחזיקי דבוקת השליטה בחברה, בהם גם מר יובל גולן - המוטב על פי ההתקשרות המוצעת.

ביחס לנושא 1.9 שעל סדר היום, עניינו האישי של מר אביב צידון נובע מהיותו גיסו של מר עמרי פיינגולד - המוטב על פי ההתקשרות המוצעת.

ביחס לנושא 1.10 שעל סדר היום, עניינו האישי של מר אביב צידון נובע מהיותו מבין מחזיקי דבוקת השליטה בחברה, בהם גם מר דקל צידון, שעניינו האישי בקשר עם התקשרות זו מפורט בסעיף 3.1.2 להלן.

3.1.2 **דקל צידון** – מר דקל צידון, המכהן כמנהל חדשנות ראשי בחברה, מחזיק למיטב ידיעת החברה ולמועד הדוח, במישרין ו/או בעקיפין, ב-707,365 מניות של החברה וב-416,568 אופציות לא רשומות, המהוות כ-0.61% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה, ללא דילול, וכ-0.67% בדילול מלא.

ביחס לנושאים 1.3 ו-1.7 שעל סדר היום, עניינו האישי של מר דקל צידון נובע מהיותו אחיו של מר אביב צידון – המוטב על-פי ההתקשרויות המוצעות.

ביחס לנושאים 1.4 ו-1.8 שעל סדר היום, עניינו האישי של מר דקל צידון נובע מהיותו המוטב על פי ההתקשרויות המוצעות.

⁵ הגמול בגין כהונתו של מר ילפנטולה כדירקטור בחברה ישולם בפועל לחברת IOC Sweeden AB, חברת בת של Indian Oil Corporation Limited (להלן: "IOC"), אשר הינה בעלת עניין בחברה. למיטב ידיעת החברה, בעלת השליטה ב-IOC היא ממשלת הודו.

ביחס לנושא 1.5 שעל סדר היום, עניינו האישי של מר דקל צידון נובע מהיותו מבין מחזיקי דבוקת השליטה בחברה, בהם גם מר יובל גולן - המוטב על פי ההתקשרות המוצעת.

ביחס לנושא 1.9 שעל סדר היום, עניינו האישי של מר דקל צידון נובע מהיותו מבין מחזיקי דבוקת השליטה בחברה, בהם גם מר אביב צידון, שעניינו האישי בקשר עם התקשרות זו מפורט בסעיף 3.1.1 לעיל.

ביחס לנושא 1.10 שעל סדר היום, עניינו האישי של מר דקל צידון נובע מהיותו גיסו של מר יגאל מיכאלי - המוטב על פי ההתקשרות המוצעת.

3.1.3 יובל גולן – מר יובל גולן, המכהן כדירקטור בחברה, מחזיק למיטב ידיעת החברה ולמועד הדוח, במישרין ו/או בעקיפין, ב-4,297,000 מניות של החברה, המהוות כ-3.69% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה, ללא דילול, וכ-2.55% בדילול מלא.

עניינו האישי של מר יובל גולן ביחס לנושא 1.5 שעל סדר היום, נובע מהיותו המוטב על פי ההתקשרות המוצעת.

עניינו האישי של מר יובל גולן ביחס לנושאים 1.3, 1.4 ו-1.10-1.7 שעל סדר היום, נובע מהיותו מבין מחזיקי דבוקת השליטה בחברה, כמפורט לעיל.

3.1.4 ניר דור – מר ניר דור מחזיק למיטב ידיעת החברה ולמועד הדוח, במישרין ו/או בעקיפין, ב-204,440 מניות של החברה, המהוות כ-0.18% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה, ללא דילול, וכ-0.12% בדילול מלא.

עניינו האישי של מר ניר דור ביחס לנושאים 1.3-1.5 ו-1.10-1.7 שעל סדר היום, נובע מהיותו מבין מחזיקי דבוקת השליטה בחברה, כמפורט לעיל.

3.1.5 סימון אזולאי – מר סימון אזולאי מחזיק למיטב ידיעת החברה ולמועד הדוח, במישרין ו/או בעקיפין, ב-26,063,468 מניות של החברה וב-6,200,000 כתבי אופציה (סדרה 2) המהווים כ-22.35% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה ללא דילול, וכ-19.11% בדילול מלא.

עניינו האישי של מר סימון אזולאי ביחס לנושאים 1.3-1.5 ו-1.10-1.7 שעל סדר היום, נובע מהיותו מבין מחזיקי דבוקת השליטה בחברה, כמפורט לעיל.

3.2 שמות דירקטורים ו/או נושאי משרה בחברה שיש להם, למיטב ידיעת החברה, עניין אישי בהתקשרויות המוצעות, ומהות עניינם האישי

לה"ה אביב צידון (יו"ר הדירקטוריון), דקל צידון (מנהל חדשות ראשי) ומר יובל גולן (דירקטור) עניין אישי באישור ההתקשרויות המוצעות על סדר היום, כאמור בסעיף 3.1 לעיל.

3.3 התמורה והדרך שבה נקבעה

לנימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור נושא 1.3 שעל סדר יומה של האסיפה בדבר המשך התקשרות החברה בהסכם ניהול עם מר אביב צידון – ראו סעיף 2.3.3 לעיל.

לנימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור נושא 1.4 שעל סדר יומה של האסיפה בדבר המשך התקשרות החברה בהסכם ייעוץ עם מר דקל צידון – ראו סעיף 2.4.3 לעיל.

לנימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור נושא 1.5 שעל סדר יומה של האסיפה בדבר המשך הענקת כתבי שיפוי ופטור למר יובל גולן – ראו סעיף 2.5.7 לעיל.

לנימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור נושאים 1.7-1.8 שעל סדר יומה של האסיפה בדבר אישור יעד זכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2026 לה"ה אביב צידון ודקל צידון – ראו סעיף 2.6.7 לעיל.

לנימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור נושאים 1.10-1.9 שעל סדר יומה של האסיפה בדבר אישור הענקת האופציות לה"ה עמרי פיינגולד ויגאל מיכאלי – ראו סעיף 2.7.2 לעיל. מובהר כי הענקת האופציות כאמור הינה ללא תמורה במזומן.

3.4 האישורים נדרשים

3.4.1 אישור ועדת התגמול אשר התקבל בימים 5 בינואר, 11 בינואר, 5 בפברואר ו- 10 בפברואר, 2026 ;

3.4.2 אישור דירקטוריון החברה אשר התקבל ביום 23 בפברואר, 2026 ;

3.4.3 אישור האסיפה הכללית המזומנת על-פי דוח זה.

3.4.4 לנושאים 1.11-1.9 נדרש גם אישור הבורסה לרישומן למסחר של המניות אשר תנבענה ממימושן של האופציות המוצעות על פי דוח זה.

3.5 עסקאות מסוגן של ההתקשרות המוצעת או עסקאות דומות לה, בין החברה לבין בעלי השליטה ו/או שלבעלי השליטה היה בהן עניין אישי, בשנתיים האחרונות

למיטב ידיעת החברה, לא היו עסקאות דומות להתקשרויות המוצעות לפי דוח מיידי זה, בין החברה לבין בעלי שליטה בחברה או שלבעלי שליטה כאמור היה בהן עניין אישי, שנחתמו בתוך השנתיים שקדמו למועד אישור ההתקשרויות המוצעות על ידי דירקטוריון החברה ו/או שהינן בתוקף נכון למועד זה, למעט כמפורט להלן:

- הצעה פרטית חריגה במסגרתה הושקע בחברה סך של כ-44 מיליון ש"ח כנגד הקצאה של מניות החברה ל- IOC Sweden AB בהתאם להוראות הסכם ההשקעה שנחתם בינה לבין החברה, על תוספותיו, כמפורט בדוח זימון אסיפה (מתקן) מיום 7 בדצמבר 2023, (מס' אסמכתא: 2023-01-133842) ובדוח מיידי בדבר השלמת ההשקעה כאמור מיום 13 בפברואר 2024 (מס' אסמכתא: 2024-01-015648) הנכללים על דרך ההפניה ;
- הצעה פרטית חריגה במסגרתה הושקע בחברה סך של 1.8 מיליון ש"ח כנגד הקצאה של מניות ואופציות למר אביב צידון, יו"ר הדירקטוריון החברה, הנמנה על מחזיקי דבוקת השליטה בחברה, כמפורט בדוח זימון אסיפה (מתקן) מיום 29 בפברואר 2024 (מס' אסמכתא: 2024-01-018385) הנכלל על דרך ההפניה ;
- תנאי התגמול של ה"ה אביב צידון ודקל צידון, כמפורט בתקנה 21 לפרק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2024 (מס' אסמכתא: 2025-01-023394), הנכלל על דרך ההפניה.
- זכאות לכתב פטור ושיפוי למר יובל גולן, כמפורט בתקנה 29 לפרק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2024 (מס' אסמכתא: 2025-01-023394), הנכלל על דרך ההפניה ;
- אישור יעד זכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2024 ובהתאמה עדכון הזכאות לגמול ההוני השנתי למר אביב צידון, אישור שינוי העסקתם של מר עמרי פיינגולד ומר יגאל מיכאלי כמפורט בסעיפים 1.4-1.6 לדוח זימון אסיפה מיום 1 באפריל 2024 (מס' אסמכתא: 2024-01-031459), הנכלל על דרך ההפניה ;
- הקצאה פרטית מהותית לה"ה אביב צידון, יו"ר דירקטוריון של החברה, דקל צידון, מנהל חדשנות ראשי של החברה ודוד מאייר (מנכ"ל החברה לשעבר) עמנואל לוי, מנכ"ל החברה

כמפורט בדוח הקצאה פרטית (מתקן) כפי שפורסם ביום 13 ביוני, 2024 (מס' אסמכתא : 2024-01-059740), הנכלל על דרך ההפניה ;

- הקצאה פרטית מהותית לה"ה אביב צידון, יו"ר דירקטוריון של החברה, דקל צידון, מנהל חדשנות ראשי של החברה ועמנואל לוי, מנכ"ל החברה כמפורט בדוח הקצאה פרטית כפי שפורסם ביום 13 באוגוסט, 2025 (מס' אסמכתא : 2025-01-059991), הנכלל על דרך ההפניה.
- אישור יעד זכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2025 ובהתאמה עדכון הזכאות לגמול ההוני השנתי למר אביב צידון ומר דקל צידון, ואישור הקצאת אופציות (לא רשומות) למר עמרי פיינגולד ומר יגאל מיכאלי, כמפורט בסעיפים 1.4-1.5 ו-1.7-1.8 לדוח זימון אסיפה מיום 24 באוגוסט, 2025 (מס' אסמכתא : 2025-01-062871), כפי שתוקן ביום 10 בספטמבר, 2025 (מס' אסמכתא : 2025-01-068588), הנכללים על דרך ההפניה ;

3.6 שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון בדבר ההחלטות המנויות על סדר יומה של האסיפה :

3.6.1 חברי ועדת התגמול שהשתתפו בישיבות ועדת התגמול של החברה בימים 5 בינואר, 11 בינואר, 5 בפברואר ו- 10 בפברואר, 2026, בהן נדונו ואושרו ההחלטות המנויות על סדר יומה של האסיפה לעיל, פה אחד, הם : גב' נעמה קיהן (דח"צ), גב' רלי אריאלה דנון (דח"צ) וגב' נגה פרי (דב"ת).

3.6.2 חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון מיום 23 בפברואר 2026, בה נדונו ואושרו ההחלטות המנויות על סדר יומה של האסיפה לעיל, פה אחד, הם : גב' נעמה קיהן (דח"צ), גב' רלי אריאלה דנון (דח"צ), גב' נגה פרי (דב"ת) ומר סודכאר ילפנטולה. ה"ה אביב צידון, דקל צידון ויובל גולן השתתפו בהצגת הנושאים בלבד בנושאים שיש להם עניין אישי, מבלי להשתתף בדיון ובהצבעה.

4. פרטים נוספים בהתאם לתקנות הצעה פרטית

4.1 הצעה פרטית מהותית של 2,060,800 אופציות למר עמנואל לוי, מנכ"ל החברה

4.1.1 הניצע, ניירות הערך המוקצים, כמותם ושיעורם

4.1.1.1 הניצע הינו מר עמנואל לוי, מנכ"ל החברה (להלן בסעיף 4.1 זה : "הניצע"). יצוין כי, נכון למועד דוח זה, קיימים יחסי עובד-מעביד בין הניצע לבין החברה.

4.1.1.2 למיטב ידיעת החברה, הניצע אינו "צד מעוניין" ולא יהפוך ל"צד מעוניין" (כמשמעות המונח בסעיף 270(5) לחוק החברות) כתוצאה מהקצאה נשוא דיווח זה.

4.1.1.3 החברה תקצה לניצע, ללא תמורה, 2,060,800 אופציות לא רשומות למסחר (להלן בסעיף 4.1 זה : "האופציות המוקצות"), הניתנות למימוש לעד 2,060,800 מניות רגילות של החברה, ללא ערך נקוב (להלן בסעיף 4.1 זה : "מניות המימוש").

4.1.1.4. ככל והאופציות ימומשו, מניות המימוש תהווה כ- 1.74% מההון המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה (ללא דילול), וכ- 1.16% מההון המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה (בדילול מלא)⁶.

4.1.1.5. האופציות המוקצות לא תרשמה למסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב ("הבורסה") ולא תינתנה להעברה.

4.1.1.6. מניות המימוש שתנבענה ממימוש האופציות המוקצות ירשמו למסחר, על שם החברה לרישומים של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ. החל ממועד הקצאתן, מניות המימוש תהיינה שוות בזכויותיהן לכל דבר ועניין למניות הרגילות הקיימות בהון החברה, ואשר תקנינה למחזיקיהן, בין היתר, זכויות שוות לקבלת הזמנות לאסיפות הכלליות של בעלי המניות החברה, להשתתף ולהצביע בהן, לקבל דיבידנדים או כל חלוקה אחרת וכן להשתתף בעודפי רכוש החברה במקרה של פירוק.

4.1.1.7. האופציות המוקצות יבשילו על פני שלוש שנים ממועד אישור הדירקטוריון על בסיס רבעוני עם Cliff של שנה.

4.1.1.8. האופציות המוקצות יפקעו בתום 4 שנים ממועד ההענקה.

4.1.1.9. תוספת מימוש - תוספת המימוש שישלם הניצע בגין מימוש כל אופציה על-פי דוח זה, הינה מחיר ממוצע בשלושים ימי המסחר שקדמו למועד אישור הדירקטוריון, דהיינו 169 אגורות לכל מניה.

4.1.1.10. לאופציות המוקצות יהיה מנגנון Cash Less כמפורט בסעיף 2.2.3 למתאר עובדים שפרסמה החברה ביום 24 פברואר 2026 (2026-01-017216), הנכלל על דרך ההפניה.

4.1.1.11. האופציות המוקצות יוקצו בהתאם לסעיף 102 לפקודת המס הכנסה לפי מסלול הוני ויוחזקו על ידי נאמן.

4.1.1.12. עם הפסקת העסקתו של הניצע על ידי החברה, העובד הניצע יהיה רשאי לממש את האופציות המוקצות שהבשילו במועד הפסקת ההתקשרות בתוך שלושה (3) חודשים ממועד הפסקת ההתקשרות או עד תום האופציה, לפי המוקדם, ובלבד שההתקשרות עם החברה לא הופסקה מחמת "עילה"⁷; אם ההתקשרות הופסקה עקב אובדן כושר עבודה או מוות, ניתן יהיה לממש את האופציות שהבשילו נכון למועד זה עד למוקדם מבין 12 חודשים מיום סיום ההתקשרות או תום האופציה. למען הסר ספק, במקרה בו הסתיימה התקשרות "בשל עילה", לא יוכל הניצע לממש את האופציות המוקצות והן תפקענה מיד.

4.1.2. התאמות

4.1.2.1. שינויים בהון במקרה של איחוד, פיצול או ארגון מחדש של הון או נסיבות דומות

במקרה כאמור החברה תעדכן את כמות המניות הנובעות ממימוש כל אופציה אשר הוקצתה כך שיקטן או יגדל מספר מניות המימוש שמכוח

⁶ בהתחשב בהשלמת ההקצאות בהתאם לסעיפים 1.9 - 1.11 לעיל, ההקצאות לפי מתאר עובדים מיום 24 בפברואר 2026 (2026-01-017216) וההקצאה לפי דוח הקצאה פרטית מיום 24 בפברואר 2026 (2026-01-017212), הנכלל על דרך ההפניה.
⁷ (1) ביצוע עבירה שגרמה נזק לחברה או שיש עמה קלון; (2) סירוב לא מוצדק לבצע את הנחיות החברה; (3) הפרת חובת הנאמנות וחובת הזהירות של הניצע שהינו נושא משרה כלפי החברה; ו/או (4) הפרה של התחייבות לסודיות או התחייבות לאי תחרות עם החברה, או הפרת כל התחייבות אחרת בכתב.

האופציות שהוקצו ו/או מחיר המימוש של האופציות המוקצות יקטן או יגדל בגובה סכום השווה למרכיב הטבה.

4.1.2.2 התאמה עקב הנפקה בדרך של זכויות

ככל שתוצענה לבעלי מניות של החברה, בדרך של זכויות, זכויות לרכישת ניירות ערך כלשהם, יותאם מספר מניות המימוש הנובעות מהאופציות למרכיב הטבה 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".

4.1.2.3 התאמה בגין חלוקת מניות הטבה

ככל שתחלק החברה מניות הטבה, אזי תישמרנה זכויות המחזיקים באופציות כך שמספר המניות הנובעות מהמרה שמחזיק אופציות יהיה זכאי להן עם מימושם יגדל או יקטן במספר המניות מאותו סוג שמחזיק האופציות היה זכאי להן כמניות הטבה, אילו מימש את האופציה.

4.1.2.4 מיזוגים ורכישות

במקרה של מיזוג או איחוד של החברה עם או לתוך חברה אחרת, שבו החברה האחרת היא החברה הקולטת (שורדת) או שהחברה היא הקולטת והחברה או הישות האחרת מחזיקה בלפחות 50% מזכויות ההצבעה הקיימות בחברה; או במקרה של רכישת כל או רוב מוחלט של מניות החברה על-ידי צד ג'; או מכירת כל או רוב מוחלט של נכסי החברה (להלן בס"ק זה: "העסקה"), דירקטוריון החברה יהא רשאי לקבוע, כי הקצאות תגמול הוני שהוקצה עפ"י התוכנית יאומצו או יפקעו ויוחלפו באופן אוטומטי בהקצאות תגמול הוני חליפיות של החברה השורדת.

במקרה כאמור, כמות הקצאות תגמול הוני חליפיות כאמור תהא על-פי המנגנון שיקבע בעסקת המיזוג להחלפת מניות החברה במניות החברה השורדת. לחלופין, יהא רשאי דירקטוריון החברה לקבוע, על-פי שיקול דעתו הבלעדי, תמורה חילופית אחרת להקצאות תגמול הוני, קרובה ככל הניתן למנגנון החלפה שחל על בעלי המניות בחברה ובאופן שלא יהא בכך כדי לפגוע באופן מהותי בשוויון הכלכלי של הקצאות תגמול הוני שבידי הניצע סמוך לפני אירוע המיזוג. יתר הוראות התוכנית, לרבות לענין ההבשלה ומימוש התגמול ההוני יחולו על הקצאות תגמול הוני חליפיות, או תמורתן, בשינויים המחויבים.

מקום בו החברה השורדת (או חברת אם או חברת בת של החברה השורדת) אינה מאפשרת הקצאה, אימוץ או החלפה של תגמול הוני, הדירקטוריון יהא רשאי לקבוע על פי שיקול דעתו הבלעדי, כי מועדי ההבשלה של כל או חלק מהקצאות תגמול הוני שהוקצו עפ"י התוכנית יואצו, ומחזיקי התגמול ההוני יהיו רשאים לממשן לא יאוחר מעשרה (10) ימים לפני יום השלמת העסקה. תגמול הוני שלא ימומש עד מועד זה יפקע, בכפוף לכך, שמימוש הקצאות תגמול הוני שלא היו ניתנות למימוש בהיעדר העסקה תלוי בקיום העסקה בפועל, אלא אם נקבע אחרת על ידי הדירקטוריון.

4.1.2.5 דיבידנד

במקרה של חלוקת דיבידנד במזומן או בעין, על-ידי החברה לכל בעלי מניותיה (לרבות חלוקה באישור בית משפט בהתאם לסעיף 303 לחוק החברות, או כל סעיף אחר שיחול לעניין זה) והתאריך הקובע את הזכות לקבלת דיבידנד זה יחול לאחר מועד הענקת האופציות, אך לפני מועד המימוש שלהן, מחיר המימוש של כל אופציה שטרם מומשה למניה של החברה לפני המועד הקובע, יופחת בגובה סכום הדיבידנד ברוטו למניה שחילקה החברה (או שווי הדיבידנד במקרה של חלוקה בעין). מעבר להתאמות במחיר המימוש המפורטות בסעיף זה, חלוקת דיבידנד על-ידי החברה (במזומן ו/או בעין) לא תשפיע בצורה כלשהי על מספר מניות המימוש ולא תחייב את החברה בביצוע התאמה כלשהי בקשר עם האופציות ו/או מניות המימוש.

לא יבוצע מימוש של אופציות ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל יקרא להלן: "אירוע חברה") ומימוש כאמור ידחה ליום העוקב. כמו כן, מובהר בזאת כי אם יחול יום האקס של אירוע חברה לפני היום הקובע של אירוע חברה, לא יבוצע מימוש של כתבי האופציה ביום האקס כאמור והמימוש ידחה ליום המסחר העוקב.

4.1.3 השווי ההוגן של האופציות המוקצות

4.1.3.1 השווי ההוגן של האופציות המוקצות חושב על פי מודל Black & Scholes, כאשר השווי ההוגן של כל אופציה עומד על סך של כ-174 אגורות.

4.1.3.2 ההנחות העיקריות ששימשו בבסיס חישוב השווי ההוגן של האופציות המוקצות הן כדלקמן:

- a. מחיר מניה: 258 אגורות, שהוא שער הנעילה ביום 22 בפברואר, 2026.
- b. מחיר המימוש: 169 אגורות.
- c. אורך חיים מקסימלי של האופציות: 4 שנים.
- d. שיעור סטיית תקן שנתית: 77.59%.
- e. שיעור ריבית חסרת סיכון: 3.41%.

4.1.4 התמורה

האופציות המוקצות מוקצות כחלק מתנאי התגמול של הניצע כמנכ"ל החברה, ולכן לא משולמת בגינת תמורה. לנימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון, ראו סעיף 2.2.3 לעיל.

4.1.5 עניין אישי

למיטב ידיעת החברה, אין בעל מניות מהותי או נושא משרה בחברה שיש לו עניין אישי בתמורת ההשקעה, למעט מנכ"ל החברה מכיוון שהוא הניצע בהקצאה כאמור.

4.1.6 האישורים הנדרשים ומועד הקצאת האופציות המוקצות

הקצאת האופציות המוקצות כפופה לאישור אסיפת בעלי המניות המזומנת על-פי דוח זה וכפופה לקבלת אישור הבורסה לרישום למסחר של מניות המימוש שתנבענה ממימוש האופציות המוקצות. האופציות המוקצות יוקצו בסמוך לאחר קבלת אישור האסיפה ואישור הבורסה.

למיטב ידיעת החברה ולאחר שמנכ"ל החברה אישר בפניה, נכון למועד דוח זה, לא קיימים כל הסכמים, בכתב או בעל פה, בין הניצע ו/או מי מטעמו לבין בעלי מניות בחברה ו/או לבין אחרים, בנוגע לרכישה או מכירה של ניירות ערך של החברה או בנוגע לזכויות ההצבעה בחברה.

4.1.7 פירוט מניעה או הגבלה בביצוע פעולות באופציות המוקצות או במניות המימוש שינבעו ממימוש האופציות המוקצות

4.1.7.1 על פי חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ותקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיפים 15א' עד 15ג' לחוק), תש"ס-2000, יחולו המגבלות המפורטות להלן על מכירה תוך כדי המסחר בבורסה של מניות המימוש שינבעו ממימוש האופציות החדשות:

- חל איסור להציע תוך כדי המסחר בבורסה את מניות המימוש למשך שישה חודשים מיום הקצאת האופציות החדשות.
- במשך שישה רבעונים עוקבים מתום ששת החודשים האמורים לעיל, יהיה הניצע רשאי להציע בכל יום מסחר כמות מניות מימוש שלא תעלה על הממוצע היומי של מחזור המסחר בבורסה בתקופה בת שמונה שבועות שקדמה ליום ההצעה, ובלבד שלא יציע ברבעון אחד כמות העולה על אחוז אחד מההון המונפק והנפרע של החברה.

לעניין זה "הון מונפק ונפרע" למעט מניות שינבעו ממימוש או המרה של ניירות ערך המירים שהוקצו עד ליום ההצעה וטרם מומשו או הומרו. לעניין זה "רבעון" משמעו תקופה של 3 חודשים, ראשיתו של הרבעון הראשון בתום התקופה האמורה לעיל.

4.1.7.2 בנוסף לאמור לעיל, האופציות המוקצות יהיו כפופות לחסימה בהתאם להקצאת אופציות לא רשומות במסלול רווח הון במסלול נאמן לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה:

- הניצע יהיה מנוע מלמכור, והנאמן יהיה מנוע מלשחרר את ההקצאות שהופקדו בידו ו/או את מניות המימוש עד לתום עשרים וארבעה (24) חודשים שתחילתם מהמועד הקובע ו/או משך זמן אחר שיקבע בפקודת מס הכנסה ו/או הכללים, ו/או כפי שיידרש על ידי רשויות המס ("תקופת החסימה").
- כל הזכויות מכוח הקצאות לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה לרבות מניות הטבה, יופקדו בידי הנאמן עד תום תקופת החסימה ויחול עליהן מסלול המיסוי וכל ההוראות החלות על הקצאות לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה באמצעות נאמן. הניצע לא ישחרר את ההקצאות, מניות המימוש ומניות הטבה, לפני תום תקופת החסימה. על אף האמור, אם

הניצע יבקש לשחרר את ההקצאות ו/או המניות האמורות לפני תום תקופת החסימה, הוא יישא בכל חבויות המס הנובעות מכך.

4.1.8. הון המניות המונפק והנפרע של החברה, הכמות ושיעור החזקותיהם של הניצע, של יתר בעלי עניין בחברה וסך החזקות שאר בעלי המניות בהון המונפק והנפרע ובזכויות ההצבעה בחברה

4.1.8.1. נכון למועד פרסום דוח זה, ההון הרשום של החברה עומד על 500,000,000 מניות רגילות ללא ערך נקוב כל אחת, הון המניות המונפק והנפרע של החברה הינו 116,597,192 והון המניות המונפק והנפרע של החברה בדילול מלא הינו 168,840,161.

4.1.8.2. למיטב ידיעת החברה, החזקות בעלי העניין והציבור במניות החברה, לפני ביצוע ההקצאות לפי דוח זה הינן כדלקמן⁸:

⁸ נכון למועד דוח זה.

שם	מניות	אופציות לא רשומות 2/21 ב	אופציות לא רשומות לב"ע ואחרים	כתבי אופציה (סדרה 2)	כתבי אופציה (סדרה 3)	כתבי אופציה (סדרה 4)	שיעור בזכויות הון והצבעה (%)	שיעור בזכויות הון והצבעה בדילול מלא (%)
עמנואל לוי ⁹	340,000	502,000	0	0	0	0	0.29%	0.50%
אביב צידון ¹⁰	15,594,032	0	523,864	6,813,400	0	0	13.37%	13.58%
דקל צידון ¹¹	707,365	0	416,568	0	0	0	0.61%	0.67%
Indian Oil Corporation Limited ¹²	14,873,892	0	0	0	0	0	12.76%	8.81%
סימון אזולאי ¹³	26,063,468	0	0	6,200,000	0	0	22.35%	19.11%
ארו פרייד ¹⁴	6,881,407	0	0	0	0	0	5.90%	4.08%
יובל גולן ¹⁵	4,297,000	0	0	0	0	0	3.69%	2.55%
ניר דור ¹⁶	204,440	0	0	0	0	0	0.18%	0.12%
רלי אריאלה דנון ¹⁷	0	0	0	848,000	0	0	0.00%	0.50%
ציבור	47,635,588	4,456,696	1,760,333	3,206,600	13,264,884	14,250,624	40.85%	50.09%
סה"כ	116,597,192	4,958,696	2,700,765	17,068,000	13,264,884	14,250,624	100%	100%

9 מר עמנואל לוי מכהן כמנכ"ל החברה.

10 למיטב ידיעת החברה, מר אביב צידון, המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה, מחזיק בסך של 15,594,032 מניות כדלקמן: ב- 13,576,164 מניות באופן ישיר; ב- 1,982,088 מניות באמצעות חברת א.א. צידון (1999) בע"מ, חברה בבעלותו המלאה; וב- 35,780 מניות באמצעות חברת צידון א.ע. יזום בע"מ, חברה בבעלותו המלאה. מר אביב צידון מחזיק את מניותיו יחד עם מר דקל צידון. כמו כן, מר אביב צידון פועל במשותף יחד עם ה"ה יובל גולן, ניר דור וסימון אזולאי מכוח הסכם בעלי מניות שנכנס לתוקף ביום 5 במרץ 2024 ותוקן ביום 22 ביולי 2024 לפיו, בין היתר, הצדדים להסכם יתאמו את אופן הצבעתם באסיפות הכלליות של החברה. בהינתן האמור ונכון למועד פרסום הדוח, ה"ה אביב צידון, יובל גולן, ניר דור, דקל צידון וסימון אזולאי מחזיקים בדבוקת שליטה בחברה.

11 דקל צידון [מנהל חדשנות ראשי (Chief Innovation Officer) בחברה], הינו אחיו של מר אביב צידון ומחזיק את מניותיו במשותף עם מר אביב צידון. כפי שנמסר לחברה, מר אביב צידון פועל במשותף יחד עם ה"ה יובל גולן, ניר דור וסימון אזולאי מכוח הסכם בעלי מניות שנכנס לתוקף ביום 5 במרץ 2024 ותוקן ביום 22 ביולי 2024 לפיו, בין היתר, הצדדים להסכם יתאמו את אופן הצבעתם באסיפות הכלליות של החברה. בהינתן האמור ונכון למועד פרסום הדוח, ה"ה אביב צידון, יובל גולן, ניר דור, דקל צידון וסימון אזולאי מחזיקים בדבוקת שליטה בחברה.

12 Indian Oil Corporation Limited ("IOC") הינה חברה ציבורית הנסחרת בבורסה בהודו. IOC מחזיקה במניות החברה באמצעות IOI Sweden AB, חברת בת שלה. למיטב ידיעת החברה, בעלת השליטה ב- IOC היא ממשלת הודו.

13 למיטב ידיעת החברה, מר סימון אזולאי מחזיק ב- 19,160,000 מניות באמצעות Alten Europe S.A.R.L (חברה ציבורית הנסחרת בבורסה בצרפת). כמו כן, למיטב ידיעת החברה, מר אזולאי מחזיק ב- 6,903,468 מניות באמצעות חברת S.G.T.I SAS (חברה פרטית). למיטב ידיעת החברה, מר אזולאי הינו בעל השליטה ב- Alten Europe S.A.R.L ו- S.G.T.I SAS. כפי שנמסר לחברה, מר סימון אזולאי הינו חבר בדבוקת שליטה בחברה.

14 המניות מוחזקות על ידי אילן החזקות (נה) בע"מ, הנשלטת למיטב ידיעת החברה על ידי מר ארו פרייד.
15 למיטב ידיעת החברה, מר יובל גולן (דירקטור בחברה) מחזיק ב- 3,885,000 מניות באמצעות חברת יובל גולן הייטק החזקות בע"מ (ח.פ. 512915745), חברה בבעלותו המלאה וב- 412,000 מניות באמצעות חברת יובל גולן השקעות בע"מ (ח.פ. 513038729), חברה בבעלותו המלאה. למיטב ידיעת החברה, מר יובל גולן חבר בדבוקת השליטה.

16 מר ניר דור חבר בדבוקת השליטה בחברה.

17 למיטב ידיעת החברה, 478,000 כתבי אופציה מוחזקים על-ידי דנון הדגי פנד ש.מ. ("הקרן"), ו- 370,000 כתבי אופציה מוחזקים על-ידי השותף הכללי בקרן שהינו דנון פנד בע"מ (ח.פ. 515790608), חברה פרטית בבעלותו המלאה של מר יצחק דנון (ת.ז. 029642915), בן זוגה של גבי רלי דנון.

4.1.8.3. למיטב ידיעת החברה, החזקות בעלי העניין והציבור במניות החברה, אחר־ביצוע ההקצאות לפי דוח זה הינן כדלקמן¹⁸:

שם	מניות	אופציות לא רשומות 2/21 ב	אופציות לא רשומות לבי"ע ואחרים	כתבי אופציה (סדרה 2)	כתבי אופציה (סדרה 3)	כתבי אופציה (סדרה 4)	אופציות לא רשומות המוצעות לפי דוח הקצאה זה	שיעור בזכויות הון והצבעה (%)	שיעור בזכויות הון והצבעה בדילול מלא (%)
עמנואל לוי	340,000	502,000	0	0	0	0	2,060,800	0.29%	1.63%
אביב צידון	15,594,032	0	523,864	6,813,400	0	0	0	13.37%	12.91%
דקל צידון	707,365	0	416,568	0	0	0	0	0.61%	0.63%
Indian Oil Corporation Limited	14,873,892	0	0	0	0	0	0	12.76%	8.37%
סימון אזולאי	26,063,468	0	0	6,200,000	0	0	0	22.35%	18.16%
ארו פרייד	6,881,407	0	0	0	0	0	0	5.90%	3.87%
יובל גולן	4,297,000	0	0	0	0	0	0	3.69%	2.42%
ניר דור	204,440	0	0	0	0	0	0	0.18%	0.12%
רלי אריאלה דנון	0	0	0	848,000	0	0	0	0.00%	0.48%
ציבור	47,635,588	4,456,696	1,760,333	3,206,600	13,264,884	14,250,624	6,781,277	40.85%	51.42%
סה"כ	116,597,192	4,958,696	2,700,765	17,068,000	13,264,884	14,250,624	8,842,077	100%	100%

4.1.8.4. למיטב ידיעת החברה, החזקות בעלי העניין והציבור במניות החברה, בהנחה שהניצע מימש את האופציות המוקצות¹⁹:

¹⁸ בהתחשב בהשלמת ההקצאות בהתאם לסעיפים 1.9 - 1.11 לעיל, ההקצאות לפי מתאר עובדים מיום 24 בפברואר 2026 (2026-01-017216) וההקצאה לפי דוח הקצאה פרטית מיום 24 בפברואר 2026 (2026-01-017212), הנכלל על דרך ההפניה.
¹⁹ ראו הי"ש 18.

שם	מניות	אופציות לא רשומות 2/21 ב	אופציות לא ואחרים רשומות לב"ע	כתבי אופציה (סדרה (2	כתבי אופציה (סדרה (3	כתבי אופציה (סדרה (4	שיעור בזכויות הון והצבעה (%)	שיעור בזכויות הון והצבעה בדילול מלא (%)
עמנואל לוי	2,400,800	502,000	0	0	0	0	2.02%	1.63%
אביב צידון	15,594,032	0	523,864	6,813,400	0	0	13.14%	12.91%
דקל צידון	707,365	0	416,568	0	0	0	0.60%	0.63%
Indian Oil Corporation Limited	14,873,892	0	0	0	0	0	12.54%	8.37%
סימון אזולאי	26,063,468	0	0	6,200,000	0	0	21.97%	18.16%
ארו פרייד	6,881,407	0	0	0	0	0	5.80%	3.87%
יובל גולן	4,297,000	0	0	0	0	0	3.62%	2.42%
ניר דור	204,440	0	0	0	0	0	0.17%	0.12%
רלי אריאלה דנון	0	0	0	848,000	0	0	0.00%	0.48%
ציבור	47,635,588	4,456,696	1,760,333	3,206,600	13,264,884	14,250,624	40.15%	51.42%
סה"כ	118,657,992	4,958,696	2,700,765	17,068,000	13,264,884	14,250,624	100%	100%

4.2. הצעה פרטית שאינה חריגה ואינה מהותית של 133,334 אופציות לה"ה עמרי פיינגולד ויגאל מיכאלי, בהתאם לסעיפים 1.9 ו-1.10 לעיל

4.2.1. הניצעים, ניירות הערך המוצעים, כמותם ושיעורם

4.2.1.1. 133,334 אופציות (לא רשומות) (להלן בסעיף 4.2 זה: "האופציות" המוקצות) הניתנות למימוש ל-133,334 מניות רגילות של החברה, ללא ערך נקוב (להלן בסעיף 4.2 זה: "מניות המימוש"), אשר תוקצנה ללא תמורה לשני עובדים של החברה, עמרי פיינגולד ויגאל מיכאלי (להלן בסעיף 4.2 זה: "הניצעים")²⁰, קרובים של מר אביב צידון ומר דקל צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה.

4.2.1.2. ככל והאופציות המוקצות ימומשו, מניות המימוש תהווה כ-0.11% מההון המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה (ללא דילול), וכ-0.08% מההון המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה (בדילול מלא)²¹.

4.2.1.3. האופציות המוקצות לא יהיו רשומות למסחר בבורסה והן לא יהיו ניתנות להעברה.

4.2.1.4. המניות שינבעו ממימוש האופציות המוקצות תהיינה שוות בזכויותיהן לכל דבר ועניין למניות הרגילות הקיימות בהון החברה במועד פרסום דוח מיידי זה והן תרשמה למסחר בבורסה, על שם החברה לרישומים של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ. החל ממועד הקצאתן, מניות המימוש תהיינה שוות בזכויותיהן לכל דבר ועניין למניות הרגילות הקיימות בהון החברה, ואשר תקנינה למחזיקיהן, בין היתר, זכויות שוות לקבלת הזמנות לאסיפות הכלליות של בעלי המניות החברה, להשתתף ולהצביע בהן, לקבל דיבידנדים או כל חלוקה אחרת וכן להשתתף בעודפי רכוש החברה במקרה של פירוק.

4.2.1.5. האופציות המוקצות תבשלנה על פני שלוש (3) שנים, בכמות המהווה 33.33% מהאופציות המוקצות בסוף כל שנה, החל מיום אישור הדירקטוריון.

4.2.1.6. כל אופציה מוקצית אחת תהיה ניתנת למימוש למניה רגילה אחת של החברה.

4.2.1.7. תקופת הפקיעה של האופציות המוקצות תעמוד על 7 שנים ממועד הקצאתן.

4.2.1.8. תוספת מימוש - מחיר המימוש של כל אופציה מוקצית אחת הוא ממוצע 30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור הדירקטוריון, דהיינו, סך של 169 אגורות למניה.

²⁰ 66,667 אופציות לכל אחד מהניצעים, ובסך הכל לשניהם 133,334 אופציות.

²¹ בהתחשב בהשלמת ההקצאה בהתאם לסעיף 1.11 לעיל, ההקצאות לפי מתאר עובדים מיום 24 בפברואר 2026 (2026-01-017216) וההקצאה לפי דוח הקצאה פרטית מיום 24 בפברואר 2026 (2026-01-017212), הנכלל על דרך ההפניה.

4.2.1.9. לאופציות המוקצות יהיה מנגנון Cash Less כמפורט בסעיף 2.2.3 למתאר עובדים שפרסמה החברה ביום 24 פברואר 2026 (2026-01-017216), הנכלל על דרך ההפניה.

4.2.1.10. האופציות המוקצות יוחזקו על ידי נאמן.

4.2.1.11. עם הפסקת העסקתו של הניצע על ידי החברה, העובד הניצע יהיה רשאי לממש את האופציות המוקצות שהבשילו במועד הפסקת ההתקשרות בתוך שלושה (3) חודשים ממועד הפסקת ההתקשרות או עד תום האופציה, לפי המוקדם, ובלבד שההתקשרות עם החברה לא הופסקה מחמת "עילה"²²; אם ההתקשרות הופסקה עקב אובדן כושר עבודה או מוות, ניתן יהיה לממש את האופציות שהבשילו נכון למועד זה עד למוקדם מבין 12 חודשים מיום סיום ההתקשרות או תום האופציה. למען הסר ספק, במקרה בו הסתיימה התקשרות "בשל עילה", לא יוכל הניצע לממש את האופציות והן תפקענה מיד.

4.2.2. התאמות

ראו סעיף 4.1.2 לעיל.

4.2.3. התמורה

האופציות המוקצות יוקצו לניצעים ללא תמורה במזומן וכחלק מתנאי ההתקשרות עימם.

4.2.4. למיטב ידיעת החברה ובהתאם לאישורם של הניצעים, נכון למועד דוח זה לא קיימים כל הסכמים, בין בכתב ובין בעל פה, בין הניצעים ו/או מי מטעמם לבין מחזיקים ו/או בעלי מניות בחברה או אחרים בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך של החברה או בנוגע לזכויות ההצבעה בחברה.

4.2.5. פירוט מניעה או הגבלה שיחולו על הניצעים בביצוע פעולות בניירות הערך המוצעים

ראו סעיף 4.1.7 לעיל.

5. סדרי האסיפה וההצבעה

5.1. המועד הקובע

המועד הקובע, לקביעת זכאות בעלי המניות להשתתף ולהצביע באסיפה האמורה לעיל, על פי הוראות סעיף 182 לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות ההצבעה, יחול ביום 9 במרץ, 2026 (להלן: "המועד הקובע").

5.2. המניין החוקי ואסיפה נדחית

בהתאם לתקנון החברה, מניין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי-כוחם, לפחות שני בעלי מניות, המחזיקים בלפחות רבע (25%) מזכויות ההצבעה בחברה. אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יימצא המניין החוקי, היא תידחה לאותו יום בשבוע שלאחר מכן, באותה שעה ובאותו מקום.

²² (1) ביצוע עבירה שגרמה נזק לחברה או שיש עמה קלון; (2) סירוב לא מוצדק לבצע את הנחיות החברה; (3) הפרת חובת הנאמנות וחובת הזהירות של הניצע שהינו נושא משרה כלפי החברה; ו/או (4) הפרה של התחייבות לסודיות או התחייבות לאי תחרות עם החברה, או הפרת כל התחייבות אחרת בכתב.

באסיפה שנדחתה כאמור, כל מספר של בעלי המניות הנוכחים בעצמם או על-ידי באי כוחם או באופן אחר שהחוק מאפשר, יהווה מניין חוקי.

5.3. הרוב הנדרש

5.3.1. הרוב הנדרש לאישור נושא 1.1 שעל סדר היום, בהתאם להוראות סעיף 267א(ב) לחוק החברות, הינו רוב רגיל מכלל בעלי המניות הנוכחים בהצבעה והמשתתפים בה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, 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.

(2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

החברה אינה חברה נכדה ציבורית כהגדרתה בסעיף 267א(ג) לחוק החברות. לפיכך, בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה רשאי לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול המעודכנת, כי אישור מדיניות התגמול המעודכנת, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הוא לטובת החברה.

5.3.2. הרוב הנדרש לאישור נושאים 1.2, 1.6 ו-1.11 שעל סדר היום, בהתאם להוראות סעיפים 267א(ב) ו-272(ג) לחוק החברות, בהתאמה, הינו רוב רגיל מכלל בעלי המניות הנוכחים בהצבעה והמשתתפים בה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, 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.

(2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

על אף האמור לעיל, ועדת התגמול רשאית לפטור מאישור האסיפה הכללית עסקה עם מי שמועמד לכהן כמנהל כללי של החברה שמתקיים לגביו האמור בסעיף 240(ב), אם מצאה, על יסוד נימוקים שפירטה, כי הבאת העסקה לאישור האסיפה הכללית תסכל את ההתקשרות, ובלבד שהעסקה תואמת את מדיניות התגמול.

5.3.3. הרוב הדרוש לאישור נושאים 1.3-1.5 ו-1.7-1.10 שעל סדר היום, הינו כאמור בסעיפים 275א(3) ו-267א(ב) לחוק החברות, לפיו נדרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור העסקה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים.

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

5.3.4. הרוב הנדרש לאישור נושא 1.12 שעל סדר היום, הינו רוב רגיל מקולות ההצבעה המשתתפים באסיפה (לא כולל נמנעים).

יודגש כי בהתאם להוראות סעיף 276 לחוק החברות, בעל מניה המשתתף בהצבעה לאישור נושאים 1.1-1.11 שעל סדר היום, יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה, או לחלופין אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה - על גבי כתב הצבעה, אם יש לו עניין אישי באישור התקשרות המוצעת שעל סדר היום כאמור אם לאו; לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא יימנה.

5.4. פירוט בדבר שיעורי החזקות בעלי השליטה בחברה

5.4.1. למיטב ידיעת החברה, נכון למועד דוח זה, ה"ה אביב צידון, יובל גולן, ניר דור, דקל צידון וסימון אזולאי ("בעלי השליטה") מחזיקים בכ- 40.20% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה (ללא דילול) ובכ- 36.02% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה בדילול מלא.

5.4.2. שיעור החזקותם של בעלי השליטה לא יקנו להם את הרוב הנדרש לאשר את הנושאים שעל סדר היום.

5.5. כתב הצבעה והודעות עמדה

5.5.1. ניתן להצביע באסיפה זו באמצעות כתב הצבעה בהתאם לתקנות הצבעה ותקנון החברה. הצבעה באמצעות כתב הצבעה צריכה להתבצע בהתאם לכתב הצבעה אשר פורסם על ידי החברה ונמצא באתר ההפצה של הרשות לניירות ערך: www.magna.isa.gov.il (להלן: "אתר ההפצה") ושל הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: www.maya.tase.co.il.

5.5.2. ההצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה כחלק מהדיווח המייד. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות עמדה.

5.5.3. חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, ללא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד.

5.5.4. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. לכתב ההצבעה כאמור לעיל יהיה תוקף לגבי בעל מניות לא רשום רק אם צורף לו אישור בעלות או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

5.5.5. את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה (להלן: "המסמכים המצורפים") יש להמציא, עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה, לנציגי החברה, עוה"ד ניר זוהר ולינוי ישראל ממושרד שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות', לינקולן 20 (בית רובינשטיין, קומה 12), תל אביב (טל' 03-5670100). כתב הצבעה שבו ציין בעל מניות את אופן הצבעתו ייחשב כנוכחות באסיפה, לרבות לעניין קיום המניין החוקי כאמור בסעיף 5.2 לעיל.

5.5.6. מינויו של שליח יהיה בכתב בחתימת הממנה (להלן: "ייפוי כח"). בעל מניות יכול להצביע באמצעות שלוח. תאגיד יצביע באמצעות נציגו שימונו על ידי מסמך שיחתם כדן על ידי התאגיד (להלן: "כתב מינוי").

5.5.7. כתב המינוי וייפוי כוח או העתק מהם יוצג ע"י השלוח לפחות 4 שעות לפני האסיפה או האסיפה הנדחית או לחלופין יוצג ע"י יו"ר האסיפה במהלך האסיפה.

5.5.8. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה של בעל מניות לחברה הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה והמועד האחרון להמצאת הודעות עמדה מטעם החברה שתכלול את עמדת הדירקטוריון הינו עד 5 ימים לפני מועד האסיפה.

5.5.9. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (קרי, 5,829,860 מניות), זכאי, לאחר כינוס האסיפה, לעיין בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות ההצבעה. השיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, הינו 3,486,544 מניות רגילות של החברה.

5.6. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

על פי תקנות הצבעה בכתב, חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים במניות החברה באמצעותו במועד הקובע (להלן: "רשימת הזכאים").

בעל מניות לא רשום המופיע ברשימת הזכאים רשאי להצביע באסיפה הכללית באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית.

בעל מניות לא רשום, רשאי להודיע בכתב עד השעה 12:00 בצהריים של המועד הקובע, לחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניות כי הוא אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים, וזאת לגבי חשבון ניירות הערך ולא לגבי ניירות ערך מסוימים המוחזקים בחשבון. עשה כן, לא יעביר חבר הבורסה מידע לגביו בהתאם לתקנות ההצבעה בכתב.

חבר הבורסה יעביר, לכל אחד מבעלי המניות הכלולים ברשימת הזכאים ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעות דואר אלקטרוני או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב חבר הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת האלקטרונית, בין היתר קוד גישה לצורך ההצבעה במערכת.

החל מתום המועד הקובע ועד שש (6) שעות לפני מועד האסיפה (להלן: "מועד נעילת המערכת"), מערכת ההצבעה האלקטרונית תאפשר לבעלי המניות הזכאים, להיכנס למערכת ההצבעה, תוך הזדהות ושימוש בקוד גישה ייחודי, ולהצביע או לשנות הצבעה קודמת.

ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת אחרי מועד זה.

עם הכניסה למערכת ההצבעה האלקטרונית, יוכל בעל המניות להצביע ביחס לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה. לחלופין, בעל מניות יוכל לבקש כי פרטיו יועברו באמצעות המערכת לחברה לצורך הוכחת בעלות בניירות הערך, ללא ציון אופן הצבעתו, על מנת שיוכל להצביע פיסית באסיפה וללא צורך בהצגת אישור בעלות.

בעל מניות שהעביר לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, ומבקש להצביע באמצעי הצבעה אחרים, אינו נדרש להעביר לחברה אישור בעלות חדש לצורך הצבעה באסיפה הנדחית או באסיפת ההמשך.

הצבעות שבוצעו במערכת ההצבעה האלקטרונית עד למועד נעילת המערכת יימנו (ככל שלא שונו מאוחר יותר על ידי המצביע) במסגרת האסיפה הנדחית או אסיפת ההמשך, הן לצורך המניין החוקי הנדרש באסיפה והן לצורך חישוב תוצאות ההצבעה.

בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח הודעות העמדה.

חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור.

6. שינויים בסדר היום; בקשה לכלול נושא על סדר היום של האסיפה

לאחר פרסום דוח זה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה. ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה בדיווחי החברה שיפורסמו באתר ההפצה.

בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יחד עם דוח זימון מתוקן וזאת לא יאוחר משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

7. זיקה או מאפיין אחר של בעל מניות

בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה לאישור החלטות שעל סדר היום, יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה או, אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית - על גבי כתב ההצבעה, על קיומה או היעדרה של זיקה בקשר להחלטה כאמור או מאפיין אחר של בעל המניות, הכל כמפורט בחלקו השני של כתב ההצבעה המצורף לדוח זה או כתב ההצבעה האלקטרוני. לא הודיע בעל מניה כאמור לגבי ההחלטה האמורה, לא יצביע ביחס לאותה החלטה וקולו לא יימנה. בנוסף, יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, להודיע לחברה, לרבות על דרך של סימון במקום המיועד לכך בכתב ההצבעה, בכתב ההצבעה האלקטרוני ו/או בייפוי הכוח, האם הינו בעל עניין בחברה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי.

8. סמכות רשות ניירות ערך

בתוך 21 ימים מיום הגשת דוח מיידית זה רשאית רשות ניירות ערך ("הרשות") להורות לחברה לתת, בתוך המועד שתקבע, הסבר, פירוט ידיעות ומסמכים בנוגע להקצאה הפרטית נשוא דוח מיידית זה וכן להורות לחברה על תיקון דוח מיידית זה באופן ובמועד שתיקבע. ניתנה הוראה לתיקון כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה למועד שיחול לא לפני עבור שלושה (3) ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה (35) ימים ממועד פרסום התיקון לדוח המיידית.

9. נציגי החברה לטיפול בדוח זה

נציגי החברה לטיפול בדוח זה הינם עוה"ד ניר זוהר ולינוי ישראל ממשרד שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות', מרחוב לינקולן 20 ת"א (בית רובינשטיין, קומה 12); טלפון 03-5670100; Nir.z@shg-law.co.il; Linoy.i@shg-law.co.il.

10. עיון במסמכים

ניתן לעיין בדיווח מיידית ובמסמכים הנזכרים בו, במשרד ב"כ החברה, שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות', מרחוב לינקולן 20 ת"א (בית רובינשטיין, קומה 12) ולאחר תיאום מראש עם הנציגים לצורך דוח זה, עוה"ד ניר זוהר ולינוי ישראל (טל': 03-5670100) בימים א'-ה' בין השעות 17:00-10:00 ובתיאום מראש, וזאת עד למועד כינוס האסיפה, וכן באתרי ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il> ושל הבורסה לניירות ערך בתל אביב: <http://maya.tase.co.il>.

בכבוד רב,

פינרג'י בע"מ

באמצעות: עמנואל לוי, מנכ"ל החברה

תוכן עניינים

נספח א' – מדיניות התגמול המעודכנת בסימון שינויים

נספח ב' – מדיניות התגמול המעודכנת בנוסח נקי

נספח ג' – כתבי הפטור והשיפוי

נספח א'

**מדיניות התגמול המעודכנת
בסימון שינויים**



פינרג'י בע"מ

(“החברה”)

מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

תוכן עניינים

3	מבוא	1
3	תוקף מדיניות תגמול	2
3	שיקולים בקביעת מדיניות התגמול	3
4	שיקולים מנחים בקביעת חבילת התגמול	4
5	הרכב חבילת התגמול	5
5-7	השכר הקבוע <u>תגמול קבוע</u>	6
7-10	תגמול משתנה <u>במזמון</u>	7
10	גמול <u>תגמול משתנה</u> הוני	8
11-12	פטור, שיפוי וביטוח	9
13	גמול דירקטורים	10
13	היחס בין רכיבים משתנים והקבועים בחבילת התגמול	11
13-14	תנאי סיום כהונה	12
15	שונות	13

1. מבוא

מסמך זה מהווה את מדיניות התגמול לנושאי משרה בחברה (להלן: "מדיניות התגמול"), בהתאם לתיקון 20 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "תיקון 20" ו-"חוק החברות", בהתאמה).

מדיניות תגמול זו, מרכזת ומסדירה את תנאי התגמול להם יהיו נושאי משרה זכאים במהלך כהונתם ומגדירה את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי המשרה בחברה, מרכיביו והשיקולים לקביעתו. מטרתה של מדיניות התגמול הינה להגביר את תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם צרכיה ופעילותה של החברה ולהגביר את שביעות הרצון והמוטיבציה בקרב נושאי המשרה על מנת לקדם את מטרות החברה והשאת רווחיה בראייה ארוכת טווח ובכפוף לפעילות החברה.

אימוץ מדיניות התגמול על ידי החברה אינו מקנה לכשעצמו זכות כלשהי לנושאי המשרה בה. רכיבי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה יהיו אך ורק אלו שאושרו לגביהם באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין.

המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא תחול על נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי. החברה מאמינה כי הצלחתה תלויה, בין היתר, בגיוס ושימור הון אנושי איכותי. על כן, החברה רואה חשיבות יתרה בשמירה על כוח אדם איכותי וביצירת תמריצים נאותים וסבירים אשר יסייעו לקידום מטרותיה.

2. תוקף מדיניות התגמול

מדיניות התגמול הקיימת אושרה על-ידי דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ~~היא~~ תעמוד בתוקף למשך תקופה של 5 שנים ממועד בסמוך לפני הפיכת החברה לחברה ציבורית. בתלוף 5 שנים ממועד זה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יאשרו מדיניות תגמול חדשה ("מדיניות התגמול") בימים 5 בפברואר 2026, 10 בפברואר 2023 ו-23 בפברואר 2026, בהתאמה, אשר תהא בתוקף לתקופה של 3 שנים, החל מיום 1 בינואר 2026, בכפוף לאישורים הנדרשים לפי דין.

ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו, מעת לעת, את מדיניות התגמול ואת הצורך בהתאמתה לצרכי החברה והוראות החוק כפי שיהיו באותה עת.

~~התגמול הקיים, לרבות מענקים של נושאי משרה בחברה בהסכמי ההעסקה שלהם אינו טעון אישור נוסף, ואין בהוראות מדיניות התגמול כדי לשנות איזה מתנאי ההעסקה האמורים. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, דירקטוריון החברה ימשיך לבחון אחת לשנה את סבירות ההסכמים כאמור. מעת לעת.~~

תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה במועד קביעת מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון החברה אינם חורגים ממדיניות התגמול שתתואר להלן, ~~למעט רכיב הונוי שיוענק לנושאי המשרה בחברה בסמוך לפני השלמת ההנפקה לציבור.~~

3. שיקולים בקביעת מדיניות התגמול

מדיניות התגמול נקבעה, בין היתר, בהתחשב בשיקולים הבאים:

- (א) קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח;
- (ב) יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, בגורמי הסיכון של הענף בו פועלת החברה;
- (ג) גודל החברה ואופי פעילותה;
- (ד) גיוס ושימור מנהלים ואנשי מקצוע מובילים ומומחים להמשך פיתוח עסקי החברה והצלחתה העסקית;

(ה) קביעת רכיבים משתנים אשר יתגמלו וישקפו את תרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם של נושאי המשרה.

4. שיקולים מנחים בקביעת חבילת התגמול

בקביעת תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה, וכן בכל שינוי, עדכון או הארכת תוקפם, ישקלו האורגנים המוסמכים לכך על פי דין ויטייחסו בין היתר, לאמות המידה והשיקולים המפורטים להלן:

- (א) השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.
- (ב) תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו ו/או עם בעלי תפקידים דומים בחברה.
- (ג) מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה במסגרת תפקידו.
- (ד) התאמת מבנה התגמול של נושא משרה להיבטי ניהול הסיכונים הכרוכים במשרה בה הוא מכהן.
- (ה) התרומה של נושא המשרה לביצועי החברה.
- (ו) היחס בין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים בהתאם לתקרות שנקבעו במסגרת מדיניות זו.
- (ז) חבילת התגמול תקבע ביחס לפרמטרים פרמטרים מקובלים בשוק בו פועלת החברה וביחס לחברות לרבות בחברות אחרות בגודל דומה ובשלב התפתחות דומה.
- (ח) ~~חבילת התגמול תקבע ביחס לשכר שאר עובדי החברה ונושאי המשרה בה.~~
- (ט) חבילת התגמול תקבע ביחס לרמת רמת ההשתכרות של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות אחרות (להלן: "קבוצת השוואה").

~~(ט) הצורך לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, הידע או המומחיות שלו.~~

~~(י) היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה, לעלות השכר של שאר העובדים המועסקים אצל החברה בחברה ועובדי קבלן הנותנים לחברה שירותים, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור, והשפעת הפערים על יחסי העבודה בחברה, תוך התחשבות באופי תפקידו של נושא המשרה, בכירותו, ומידת האחריות המוטלת עליו.~~

לעניין זה:

"שכר" – כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלום בעד פרישה, רכב והוצאות השימוש בו וכל הטבה או תשלום אחר.

"עובדי קבלן" – עובדים של קבלן כוח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירות המועסקים במתן שירות אצל החברה; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", "מעסיק בפועל" - כהגדרתם בחוק; העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו – 1996.

הדירקטוריון ביצע בחינה של היחסים האמורים, נכון למועד אישור מדיניות התגמול ובהתאם לגמול ~~הצפוי להיות משולם~~ אשר שולם בגין שנת 2024 לנושאי המשרה ~~בחברה לאחר השלמת ההנפקה לפי התשקיף ושאר עובדי החברה כאמור לעיל~~, וקבע כי הינם ראויים וסבירים בהתחשב במאפייני החברה, תחום העיסוק שלה, היקף ואופי פעילותה ותמהיל כוח האדם המועסק בה, ולא צפויה להיות להם השפעה לרעה על יחסי העבודה בחברה. למועד אישור המדיניות, היחסים האמורים הינם כדלקמן (לפי עלות מעסיק):

לעומת השכר החציוני	לעומת השכר הממוצע	זהות נושא המשרה
45-3.43	89-2.60	יו"ר דירקטוריון
4-4.29	67-3.26	מנכ"ל
3.3-2.36	2.76-1.79	נושאי משרה אחרים <u>אחר בעל התגמול הגבוה ביותר</u>

5. הרכב חבילת התגמול

הרכב חבילת התגמול המוצעת לנושאי המשרה בחברה, יכלול אחד או יותר מהרכיבים הבאים:

(א) תגמול קבוע; - שכר ברוטו לרבות תנאים נלווים וסוציאליים. (להלן: "תגמול קבוע" או "השכר הקבוע");

(ב) תגמול משתנה במזומן - מענק מזומן מבוסס יעדים, מענק מזומן שבשיקול דעת, מענק שימור, מענק חתימה, ומענק מיוחד מבוסס ביצועים חד פעמי;

(ג) תגמול הוני;

(טו) פטור, שיפוי וביטוח;

(יג) תגמול משתנה הוני - תגמול הוני באחד או יותר מהמכשירים ההוניים המפורטים להלן: אופציה; מניה חסומה (RS); יחידת מניה חסומה (RSU), אופציית פאנטום, וכל מכשיר הוני אחר בהתאם לתוכניות התגמול ההוני שיאומצו מעת לעת.

(יד) פטור, שיפוי וביטוח - ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (הן במהלך העסקים השוטף והן בגין אירועים חד פעמיים לרבות באירוע run-off), ומתן התחייבות לשיפוי ופטור נושא המשרה מראש ו/או בדיעבד.

(טז) הודעה מוקדמת ומענקי פרישה; - מענק, תשלום, גמול, פיצוי, או כל הטבה אחרת, הניתנים לנושא משרה בזיקה לסיום העסקתו בחברה.

בעת אישור חבילת תגמול לנושא משרה, יבחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את עמידת כל אחד ממאפיינים אלה וכן את כלל עלות ההעסקה אל מול אמות המידה הקבועות בתכנית במדיניות זו.

6. השכר הקבוע

6. תגמול קבוע

6.1 כללי

6.1.1 השכר הקבוע נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן המושקע על ידו בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף ומטרתו: הענקת ודאות ויציבות לחברה ולנושאי המשרה בה. השכר הקבוע ישקף הן את כישוריו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו ורמת תפקידו בחברה ותרומתו לה, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה.

6.1.2 רמות השכר של נושאי המשרה ייבחנו מדי תקופה, ככל שיידרש, אל מול תרומתם, תפקידם ורמות השכר המקובלות בחברה ובשוק לתפקידים דומים (בנצ'מרק). החברות שייכללו במסגרת הבנצ'מרק יהיו חברות ציבוריות אחרות אשר הינן **בסדר גודל דומה** בעלות מאפיינים דומים לאלה של החברה.

תקרה לשכר הבסיס 6.2

6.2.1 תקרות שכר הבסיס החודשי (להלן: "משכורת חודשית ברוטו") לנושאי משרה בחברה יהיו כמפורט להלן:

מסכורת חודשית ברוטו (באלפי ₪) ¹	היקף משרה	זהות נושא המשרה
150100	100%	יו"ר דירקטוריון פעיל
100	100%	מנכ"ל החברה
80	100%	נושא משרה אחר שאינו דירקטור

6.2.2 בנסיבות מיוחדות ובהתאם לצורכי החברה ואישורם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ויתר האישורים הנדרשים על פי דין, תתאפשר העסקת נושא משרה בחברה בהיקף משרה חלקי. לפיכך, תקרת המשכורת החודשית ברוטו, כמפורט בטבלה לעיל, תחושב בהתאמה באופן יחסי על פי יחס היקף המשרה שייקבע.

6.2.3 לחברה, על פי שיקול דעתה, תהיה האפשרות להצמיד את המשכורת החודשית ברוטו למדד המחירים לצרכן.

6.2.4 סכומי התקרה המפורטים של המשכורת החודשית ברוטו לעיל יהיו צמודים לעלייה במדד המחירים לצרכן הידוע לחודש נובמבר 2020 (להלן: "מדד הבסיס"), כאשר בכל מקרה סכומי התקרה המפורטים לעיל לא יפחתו, גם במקרה שבו מדד הבסיס יירד².

6.2.5 שכר הבסיס החודשי ישולם במזומן מדי חודש כמשכורת חודשית ברוטו או כתמורה עבור מתן שירותים, בהתאם **וחכל בניכוי מלוא המיסים הנדרשים כחוק וחלק העובד בהפרשות סוציאליות (ככל שרלבנטי) ובהתאם** לאופי ההתקשרות עם נושא המשרה ויעודכן מעת לעת בהתאם למדיניות התגמול. **ככל ונושא משרה בחברה יקבל את הגמול הקבוע כתמורה עבור מתן שירותים, יהיה זכאי נושא משרה זה לתוספת חודשית בגמול הקבוע החודשי מעבר לתקרות בטבלה בסעיף 6.2.1 לעיל, באופן אשר ישקף גם עלויות סוציאליות והפרשות מעביד כמפורט בסעיף 6.4א.**

6.2.6 נושאי המשרה נשוא מדיניות התגמול הינם בעלי תפקיד ניהולי בכיר, כמשמעותו בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה") ובעלי משרת אמון. על כן **לא יחול** חוק שעות עבודה ומנוחה **עשוי שלא לחול** על נושא המשרה לעניין תגמול עבור שעות נוספות או בזמן המנוחה השבועית.

6.2.7 יובהר כי במקרים בהם נושא משרה מכהן במספר תפקידים בחברה, יש לראות את סך התגמולים להם זכאי נושא המשרה – לעניין אישור התגמול – ככאלו אשר ניתנים לו במסגרת התפקיד בעל מנגנון אישור התגמול המחמיר. כך, במקרה שבו מנכ"ל החברה מכהן גם כיו"ר, לעניין אישור התגמול יראו את סך התגמולים שמקבל נושא המשרה כאילו הוא זכאי להם בתפקידו כיו"ר, ויהיה עליהם להיות מאושרים במסגרת המנגנונים המתאימים על פי דין.

¹ המשכורת החודשית ברוטו שתשולם לנושאי המשרה בחברה לא כוללת עלויות סוציאליות, הפרשות מעביד ותנאים נלווים כמפורט בסעיף 6.4 להלן.

² נכון למדד חודש אוקטובר 2025, התקרות כולל רכיב ההצמדה עומדות על סך של כ-118 אלפי ₪ לתפקיד יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל ועל סך של כ-95 אלפי ₪ לנושא משרה אחר.

6.2.8. בכפוף לרישום ניירות הערך של החברה למסחר בבורסה מחוץ לישראל ו/או במקרה של נושאי משרה אשר מקום מושבם בחו"ל, התקרות הנקובות בסעיף 6.2.1 יהיו גבוהות ב-25%³.

6.3. העלאות במשכורת החודשית ברוטו

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה⁴ יהיו רשאים, מעת לעת, לעדכן את המשכורת החודשית ברוטו המשולמת לנושא משרה בחברה, בהתאם לפרמטרים הקבועים במדיניות תגמול זו, בין היתר בהתאם לשיקולים המנויים בסעיף 3 לעיל, ובכפוף לכך שעדכון כאמור לא יעלה על תקרת המשכורת החודשית ברוטו שנקבעה לנושא המשרה הרלוונטי במסגרת מדיניות התגמול.

6.4. תנאים נלווים

במסגרת תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה, הם יהיו זכאים ~~נושאי המשרה~~ לתנאים נלווים מקובלים בקרב מנהלים במשק- ובכלל זה:

א. הפרשות סוציאליות להסדר פנסיוני (קרן פנסיה ו/או ביטוח מנהלים ו/או קופת גמל), לרבות בגין רכיב פיצויי פיטורין ואובדן כושר עבודה.

ב. הפרשות לקרן השתלמות.

ג. רכב והוצאות נלוות – נושאי משרה יכול ויהיו זכאים לקבלת רכב מהחברה ו/או כי ישולמו להם הוצאות רכב וזאת בהתאם לסטנדרט המקובל לנושאי משרה בדרגתם בחברה ו/או בחברות בתחום פעילותה של החברה או בחברות בעלות היקף פעילות דומה לזה של החברה, לרבות השתתפות בהוצאות רכב, דלק ונלוות, לרבות, לפי החלטת החברה, גילום שווי רכב והוצאות נלוות.

ד. נשיאה בהוצאות תקשורת (טלפון סלולארי, אינטרנט וכיו"ב).

ה. השתתפות ~~בהשתלמות מקצועית~~ בהשתלמויות מקצועיות.

ו. חופשה שנתית (עד 28 ימי חופשה בשנה).

ז. דמי הבראה.

ח. ימי מחלה לרבות תשלום החל מהיום הראשון.

ט. ארוחות ~~צהריים~~ צהרים.

י. שי לחג.

יא. הטבות שונות כפי שיהיה מקובל בחברה מעת לעת.

³ ביחס לנושאי משרה אשר מקום מושבם מחוץ לישראל- שיעור עדכון התקרה המצטבר, לרבות במקרה של רישום ניירות הערך למסחר בבורסה מחוץ לישראל, יעמוד על 25% בסך הכל.

⁴ ככל שנושא המשרה הינו בעל שליטה או קרובו או המנכ"ל, יהא העדכון טעון אישורים נוספים כנדרש על פי הדין, אם וככל שיידרש.

יב. השתתפות בפעילויות נופש ורווחה המקובלות בחברה, מנוי לעיתונים וספרות מקצועית בהתאם לעיסוקם, תשלום דמי חבר לאגודות מקצועיות, כיסוי השתלמויות מקצועיות ותנאים דומים נוספים, כמקובל לגבי התפקיד אותו ממלא נושא המשרה.

החברה תהיה רשאית לגלם מס אשר מוטל על נושא המשרה בגין רכיב או רכיבים מרכיבי העסקתו.

החזר/תשלום הוצאות - נושאי המשרה יהיו זכאים להחזר/תשלום הוצאות סבירות שיוציאו בפועל במסגרת תפקידם בהתאם למדיניות החברה כפי שתקבע מעת לעת (לרבות הוצאות בחו"ל). לא קיימת תקרה להחזר הוצאות.

6.5 מענק חתימה ו/או שימור

6.5.1 לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה תהיה הסמכות לאשר מענק חתימה ו/או

מענק שימור לנושא משרה (למעט בעל שליטה, דירקטור ו/או מנכ"ל), בהיקף שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות ברוטו.

6.5.2 יובהר כי מענקי חתימה ושימור אינם נכללים במסגרת התקרות המצוינות לעיל וכי

מדובר, לגבי כל אחד מהם בנפרד, במענק חד-פעמי שינתן לכל היותר אחת לשלוש שנים לאותו נושא המשרה.

6.5.3 מענקי חתימה ושימור ייחשבו לצורך מדיניות התגמול כרכיב קבוע.

7. תגמול משתנה במזומן

7.1 כללי

7.1.1 מענק משתנה שנתי במזומן יוענק לנושאי המשרה (למעט דירקטורים ולרבות יו"ר דירקטוריון פעיל) על בסיס יעדי ביצוע, מבחנים כמותיים ושיקול דעת (להלן: "המענק השנתי").

7.1.2 להלן פירוט של תקרות המענק השנתי שיכול ויוענקו לנושאי המשרה בחברה, במונחים של משכורת חודשית ברוטו⁵:

תקרת המענק המשתנה השנתי	דרגת נושא המשרה
12 משכורות חודשיות ברוטו	יו"ר דירקטוריון פעיל
12 משכורות חודשיות ברוטו	מנכ"ל
9 משכורות חודשיות ברוטו	נושא משרה <u>אחר</u> שאינו דירקטור

7.1.3 התקרות השנתיות המפורטות לעיל, תחולנה ביחס למענק השנתי וביחס לכל רכיב תגמול משתנה אחר שיוענק לנושאי המשרה לפי מדיניות זו (כגון העמדת הלוואה לנושאי משרה), וזאת באופן מצטבר ביחס לכל הרכיבים המשתנים שיוענקו לנושא משרה מסויים במהלך שנה קלנדרית. מובהר כי התקרות האמורות לא תחולנה ביחס למענק המיוחד, התגמול ההוני, מענק הפרישה והסתגלות ומענק השימור.

⁵ במקרה שנושא המשרה מקבל גמול חודשי עקב מתן שירותים, תקרת המענק השנתי תהיה לפי הגמול החודשי הכולל שנושא המשרה זכאי לקבל מידי חודש.

7.1.3. בכפוף לרישום ניירות הערך של החברה למסחר בבורסה מחוץ לישראל ו/או במקרה של נושאי משרה אשר מקום מושבם בחו"ל, התקרות הנקובות בסעיף 7.1.2 יהיו גבוהות ב-25%⁶.

7.2. מענק שנתי במזומן - בשיקול דעת

7.2.1 ~~בכפוף להמלצת המנכ"ל (במקרה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל), יהיו רשאים~~ ועדת התגמול והדירקטוריון ~~לאשר, ובהתאם לדרישות הדיו בכפוף גם לאישור של~~ האסיפה הכללית, יהיו רשאים להעניק לנושאי משרה מענק במזומן בשיקול דעת (להלן: "מענק שנתי בשיקול דעת") שאינו מבוסס על קריטריונים מדידים בהתחשב בתרומת נושא המשרה לחברה, שביעות הרצון מתפקידו והצורך של החברה לשמר את נושא המשרה.

7.2.2 המענק השנתי בשיקול דעת יהיה מוגבל ~~לשלוש משכורות חודשיות~~ ל-3 חודשי שכר ברוטו ~~בשנה~~.

7.3. מענק שנתי במזומן - מענק מבוסס יעדים

7.3.1 חבילת התגמול לנושאי המשרה עשויה לכלול מענק שנתי במזומן בגין עמידה ביעדים מדידים, אשר יקבע בהלימה לביצועי החברה וביצועיו האישיים של נושא המשרה אל מול היעדים שהוגדרו לו במסגרת מילוי תפקידו על פי תחומי אחריותו, הנגזרים מתכנית העבודה השנתית של החברה ו/או מהתכנית האסטרטגית של החברה ויקבעו תוך כדי ראייה ארוכת טווח של יעדי החברה. מרכיב תגמול זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגים אישיים, המשקפים את תרומתו להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה.

7.3.2 במניין היעדים יכללו יעדים מדידים המשקפים את מטרות החברה והאסטרטגיה שלה בטווח הקצר והארוך על מנת ליצור זהות אינטרסים בין החברה, בעלי המניות ונושאי המשרה, בקידום מטרות החברה והאסטרטגיה שלה. היעדים המדידים יכללו יעדי חברה ויעדים אישיים.

7.3.3 הקריטריונים המדידים, היעדים, והמבחנים הכמותיים (להלן: "הקריטריונים המדידים") שיובאו בחשבון בקביעת המענק השנתי המדיד שיוענק לנושאי משרה, ככל שייקבעו, יוגדרו בתחילת כל שנה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ויכול שיתבססו על אלו ~~(שניים או יותר)~~:

⁶ ביחס לנושאי משרה אשר מקום מושבם מחוץ לישראל- שיעור עדכון התקרה המצטבר, לרבות במקרה של רישום ניירות הערך למסחר בבורסה מחוץ לישראל, יעמוד על 25% בסך הכל.

(1) יעדי חברה: היקף סגירת עסקאות חתימה על הסכמים, חסכון בעלויות, זכייה במכרה, שיעור במכרזים, תשואה פנימי ממוצע על ההון, תזרים מזומנים, רווח תפעולי / רווח לפני מס / רווח נקי, EBITDA, הכנסות, שיעורי רווחיות, שיעורי גידול בהיקפי פעילות הפעילות, עמידה ביעדי ביצוע פרויקטליים, שווי שוק של החברה, מכירת רגולטוריים, התקשרויות אסטרטגיות, גיוס הון/חוב, יעדים פיננסיים, כמות מערכות/הספק/מוצרים שנמכרה, קבלת הזמנות מחייבות למכירת מערכות..

~~(2) יעדים אישיים: תרומה להשגת יעדים אסטרטגיים של החברה, השלמת אבני דרך בפרויקטים, השגת יעדים רגולטוריים, תרומה לחתימת הסכמי מימון, השגת יעדי חיסכון בתקציב הקמה/תפעול/פיתוח, השגת יעדי מכירה ומימוש נכסים.~~

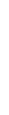
(2) יעדים אישיים: מדדי ביצוע עיקריים בהתאם לתפקיד אותו ממלא נושא המשרה ולתוכנית העבודה של החברה, ובגדר כך, בין היתר, עמידה ביעדים פיננסיים, יעדים עסקיים, יעדי התייעלות, יעדים אסטרטגיים, יעדי ביצוע פרויקטליים/רגולטוריים, יעדי גיוס לקוחות ושימור לקוחות, חתימה על הסכמים, עמידה בתוכנית עבודה וכן ביעדי תכנון וביצוע מחלקתיים. המדדים האישיים יכול שיהיו מדדים כמותיים ויכול שיהיו מדדים איכותיים או מדדים המבטאים עמידה במשימות שיוגדרו. יובהר כי, המדדים האישיים עשויים להתבסס ולהיגזר מתוך המדדים הכלל חברתיים, בהתאמות הנדרשות לתפקיד אותו ממלא נושא המשרה ולתחום אחריותו.

7.3.4. על אף האמור לעיל, למנכ"ל תהיה הסמכות לקבוע את הקריטריונים המדידים, בתחילת כל שנה, לכל נושא משרה הכפוף לו.

7.3.5. בטרם תשלם החברה מענק מבוסס יעדים לנושא משרה, יובא המענק לבחינה ואישור בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בהתבסס על נתונים אשר יוצגו על ידי הנהלת החברה כי נושא המשרה אכן זכאי למענק המבוסס יעדים.

7.3.6. מענקי המזומן מבוססי היעדים יהיו ניתנים להפחתה על פי שיקול הדעת של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה עד 50% מסכום המענק השנתי, וזאת בהתאם למצבה העסקי והכספי של החברה, וכן אם לדעתם, ישנם שיקולים ספציפיים בקשר עם נושא המשרה, המצדיקים הפחתה כאמור.

7.3.7. נושאי המשרה יתחייבו, במסגרת הסכמי העסקה שלהם, כי במידה ושולם לנושא משרה מענק מבוסס יעדים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה בתוך פרק זמן של 3 שנים מתשלום המענק הרלוונטי, יחזיר נושא המשרה לחברה את סך המענק מבוסס היעדים שקיבל כחלק מתנאי הכהונה והעסקה או את ההפרש בין המענק ~~ל~~ ששולם לו לבין המענק לו היה זכאי בפועל לאחר הצגת הנתונים מחדש בדוחות הכספיים, וזאת תוך עד 6 חודשים מיום הגילוי.



7.4 מענק מיוחד (חד-פעמי)

7.4.1. החברה תהיה רשאית, אם תמצא כי הדבר מקדם את מטרתיה, להעניק לנושאי משרה מענק מיוחד (בנוסף למענק השנתי), מידי שנה, בגין ~~באג~~ מאמץ חריג ומיוחד במסגרת ביצוע עיסקה ו/או פעילות משמעותית אסטרטגית, כגון: התקשרות בהסכמים אסטרטגיים עם לקוחות מובילים למכירת ~~שירותים~~ מוצרים ושירותים ו/או פיתוח מוצר או התקשרות בהסכמי שיתוף פעולה משמעותיים, גיוסי הון וכן ביצוע ~~רפישות~~ רכישת פעילות אסטרטגית או בגין ביצועים יוצאי דופן של החברה (להלן: "מענק מיוחד").

7.4.2. בכל מקרה, מענק מיוחד לפי סעיף זה לא יעלה על שלוש משכורות חודשיות ברוטו מידי שנה ~~ואינו~~ הינו נכלל ~~במסגרת תקרת~~ וכפוף לתקרת המענקים המפורטת בסעיף ~~7.1.2~~ 7.1.2 לעיל.

~~החלטה בדבר מתן מענק מיוחד כאמור לנושאי משרה שאינם דירקטורים, מנכ"ל ו/או בעל שליטה או קרובו, תהיה בסמכות ועדת התגמול והדירקטוריון ואילו החלטה בדבר מתן מענק חד-פעמי כאמור לדירקטור, מנכ"ל ו/או בעל שליטה או קרובו, תהיה בסמכות ועדת התגמול, דירקטוריון ואסיפה כללית ברוב מיוחד-7.4.2. מענק מיוחד בגין עסקה מהותית – החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה מענק מיוחד במקרה של השלמת "עסקה מהותית", כהגדרתה להלן: "עסקה מהותית" – (1) הנפקת החברה בבורסה מחוץ לישראל לפי שווי חברה, לפני הכסף, של 500 מיליון ₪ לפחות; (2) מיזוג החברה עם/או לתוך תאגיד אחר ו/או העברת/מיזוג כל נכסיה או את עיקרם לתאגיד אחר או לישות אחרת, לפי שווי חברה בעסקה, ערב השלמתה, של 500 מיליון ₪ לפחות; (3) מכירת מלוא הון המניות של החברה לפי שווי חברה של 500 מיליון ₪ לפחות; (4) התקשרות מחייבת עם לקוח בודד לביצוע הזמנות מחייבות בהיקף של 100 מיליון ₪ לפחות. ביחס לאירועים המפורטים בסעיפים (1)-(3), היקף המענק המיוחד יחושב כשיעור מהיקף התמורה הצפויה להתקבל בקבוצה ו/או במקרה של עסקה עם כלל בעלי המניות ~~המניות~~ של החברה ערב השלמתה, כשיעור מהיקף התמורה הצפויה להתקבל על ידי כלל בעלי המניות, במצטבר, במזומנים ו/או בנכסים אחרים ("היקף העסקה") כפוף לתקרה כוללת, לכלל נושאי המשרה והעובדים האחרים גם יחד, של 3% מהיקף העסקה ככל ששווי החברה במסגרת העסקה הינו בין 500 מיליון ₪ ל-1,000 מיליון ש"ח, ושל 6% ככל ששווי החברה במסגרת העסקה הינו למעלה מ-1,000 מיליון ₪. ביחס לאירוע המפורט בסעיף (4), היקף המענק המיוחד לכלל נושאי המשרה והעובדים האחרים גם יחד לא יעלה על שיעור של 6% מהיקף ההכנסות שהוכרו בדוחות הכספיים המבוקרים/סקורים של החברה בגין ההתקשרות לביצוע הזמנות כאמור ובלבד ששיעור הרווחיות הגולמית בהתקשרות כאמור הינו חיובי. למען הסר ספק, מענק מיוחד לפי סעיף זה, הינו בנוסף לגמול המגיע לנושאי המשרה האמורים עקב זכויותיהם בהון החברה או כל בונוס או גמול אחר. כמו כן, המענק המיוחד יינתן מעבר למענקים מבוססי יעדים מדידים ו/או מענקים בשיקול דעת ואינו כפוף לתקרה הנקובה בסעיפים 7.1.2 ו-7.4.1 לעיל.~~

7.5. מענק חתימה ו/או שימור

7.5.1. נושאי המשרה עשויים להיות זכאים למענק חתימה ו/או מענק שימור, בהיקף

שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות ברוטו, לגבי כל אחד מהם בנפרד.

7.5.2. יובהר, כי מדובר במענק חד-פעמי שינתן לכל היותר אחת לשלוש שנים לאותו

נושא המשרה ובכל מקרה רכיבי מענק אלו הינם כפופים ויכללו במסגרת תקרת

המענק השנתי הנקוב סעיף 7.1.2.

~~7.4.3~~

7.5.7.6. הוראות כלליות לגבי תגמול משתנה

7.5.1-7.6.1. המענק ישולם לנושאי המשרה לגבי כל שנה קלנדארית של תקופת העסקה

לא יאוחר ממועד תשלום המשכורת הראשונה שלאחר מועד אישור הדוחות

הכספיים השנתיים של החברה. לרבות ביחס לנושאי משרה אשר סיימו את

העסקתם במהלך תקופת השנה הקלאנדארית, ככל שרלבנטי. הנ"ל אינו חל על

נושאי משרה אשר רכיב התגמול המשתנה שלהם מתבסס על יעדי מכירות בלבד.

7.5.2-7.6.2. מבלי לגרוע מהאפשרות למתן מענק בשיקול דעת כאמור לעיל, נושא

משרה יהיה זכאי למענק מדיד רק בתנאי שהועסק בחברה לפחות ~~שנת עבודה~~

~~אחת~~ שישה חודשים בשנה הרלוונטית. היה ונושא המשרה יתחיל ~~את תפקידו~~

במהלך השנה הרלוונטית או יסיים את תפקידו לפני תום השנה הרלוונטית,

יחושב המענק בגין ~~שנת סיום כהונתו~~ השנה הרלוונטית באופן ~~חלקי~~ יחסי, כך

שתחשיב המענק יחושב באופן הבא: (א) בגין מדדים מדידים הנגזרים מתוך

סעיפים בדוחות הכספיים של החברה- סך המענק היחסי יחושב על בסיס עמידה

ביעדים בהתאם לתחשיב לעיל במכפלת היחס בין מספר הימים בו עבד נושא

המשרה בחברה לדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של החברה; (ב) בגין מדדי

ביצוע אחרים, המבטאים עמידה במשימות/יעדים מדידים אחרים, פיננסיים

וכמותיים שהוגדרו, יחושב המענק בהתאם לעמידה ביעדים אלו בשנה הרלוונטית

החל ממועד תחילת העסקתו בחברה (מתחילת השנה ועד/או עד למועד סיום

העסקתו בחברה) לבין 365 יום, לפי העניין.

7.5.3-7.6.3. למעט אם נקבע במפורשת במפורשות אחרת בהסכם העסקה אישי, כל

תשלום אשר ישולם לנושא המשרה על חשבון גמול משתנה על-פי מדיניות תגמול

זו, ככל שישולם, אינו ולא יחשב כחלק משכרו הרגיל של נושא המשרה לכל דבר

ועניין ולא יהווה בסיס לחישוב או לזכאות או לצבירה של זכות נלווית כלשהי,

לרבות, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב הנכלל בתשלום חופשה,

פיצויי פיטורים, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב.

7.5.4. חישוב סכום המענק המותנה בתנאי סף בשנה קלנדרית מסוימת (ככל שיהיו זכאים לו) וכן בדיקת התקיימותם של תנאי הסף ייעשו על ידי הנהלת החברה ויבוקרו, במסגרת ביקורת הדוחות הכספיים, על ידי רואה החשבון המבקר.

7.6.4.7.5-5. מיסוי – ככל שיהיה חיוב במס כלשהו או בתשלום חובה אחר (מס הכנסה,

ביטוח לאומי, מס בריאות, ממלכתי וכו') בגין ו/או עקב התוכנית יישא בו נושא המשרה על-פי דין (ככל שהוא יחול על נושא המשרה לפי דין).

8. גמול תגמול משתנה הוני

8.1. תגמול הוני הינו מנגנון ראוי לשימור ותמרוץ נושאי משרה, תוך יצירת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבעלי המניות בחברה החברה, ושמירה ראויה בין שיקולי הטווח הקצר לטווח הארוך. בזכות טבען ארוך הטווח של תוכניות תגמול הוני, הן תומכות ביכולת החברה לשמר את נושאי המשרה ללאורך לאורך זמן.

8.2. החברה תהא רשאית, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, להעניק לנושאי המשרה תגמול הוני, כגון מניות חסומות, יחידות מניות חסומות, אופציות הניתנות למימוש למניות של החברה, אופציות פאנטום וכו', והכל בהתאם לתוכניות תגמול הוני שיאומצו מעת לעת.

8.3. תקרת שווי הגמול ההוני השנתי במועד ההענקה

השווי ההוגן המרבי במועד ההענקה של תגמול הוני המסולק במכשירים הוניים, אשר יוענק לנושא משרה יחיד, על-פי אחת משיטות הערכת השווי המקובלות, בחלוקה למספר שנות הבשלה, קרי תקרת שווי התגמול ההוני בחישוב לינארי, המיוחס לשנה קלנדארית במועד ההענקה, לא תעלה יעלה על התקרות המפורטות להלן (יובהר כי סכומים אלו אינם בחברה עקביים עם סכומי רישום ההוצאה בדוחות הכספיים על פי כללי החשבונאות הנהוגים בישראל⁷):

דרגת נושא המשרה	תקרת שווי התגמול ההוני לשנה במועד ההענקה (אלפי ₪)
יו"ר דירקטוריון פעיל	12 משכורות חודשיות ברוטו 1,200
מנכ"ל	15 משכורות חודשיות ברוטו 1,500
נושאי משרה אחרים	10 משכורות חודשיות ברוטו 1,000
דירקטורים למעט דירקטורים	שווי גמול שנתי (כולל גמול ישיבות) ⁸
דירקטורים	

8.4. מחיר המימוש

ככל שיוענקו לנושא המשרה אופציות הניתנות למימוש למניות של החברה, מחיר המימוש לא יפחת מהמחיר הממוצע בבורסה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה. בכל מקרה, מחיר המימוש לא יפחת ממחיר המימוש המזערי הנדרש על פי תקנון והנחיות הבורסה.

8.5. תקופת ההבשלה

⁷ במקרה שנושא המשרה מקבל גמול חודשי עקב מתן שירותים, תקרת שווי הגמול ההוני תהיה לפי הגמול החודשי הכולל שנושא המשרה זכאי לקבל מידי חודש.

⁸ בהתאם לגמול השנתי לו היו זכאים הדירקטורים לפי תקנות הגמול בשנה שקדמה למועד אישור ההענקה. למען הסר ספק, נתון זה יהווה את הבסיס לחישוב היקף ההטבה השנתית גם במקרה של ההענקות למספר שנים מראש.

ככל שיוענקו לנושא המשרה אופציות הניתנות למימוש למניות של החברה, יבשילו האופציות במספר מנות, אשר יקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, על פני שלוש שנים לפחות ממועד הענקתן, ובלבד שתקופת ההבשלה של המנה הראשונה לא תפחת משנה ממועד ההענקה, זאת, כפוף למנגנוני התאמה והאצה כפי שייקבעו בתכנית התגמול ההוני ו/או בכתב ההקצאה.

8.6. מועד הפקיעה

~~לא יהיה מוקדם מחלוף שנה ממועד ההבשלה של כל מנה (למעט במקרים מיוחדים שיקבעו כגון סיום העסקה) ולא לא~~ יאוחר מעשר שנים, ממועד ההקצאה.

8.7. התאמות

מחיר המימוש ו/או כמות המניות שתנבענה מהמימוש ~~יחידים עשויים להיות מותאמים~~ לחלוקת דיבידנד, הנפקת זכויות, חלוקת מניות הטבה או שינויים אחרים במבנה הון החברה, כמקובל.

8.8. זכאות נושא משרה לתגמול הוני בעת סיום יחסי עבודה, תהיה בהתאם לתנאי תכניות התגמול ההוני שאומצו או יאומצו על ידי החברה.

~~8.9. דירקטוריון החברה יהיה רשאי לקבוע שבקורות אירוע האצה, כפי שיוגדר על ידי הדירקטוריון, או כתוצאה מסיים התקשרות בגין מוות או נכות, תואץ ההבשלה של ניירות ערך שהוענקו לנושא המשרה, כולן או חלקן.~~

~~8.10. היקף הדילול הנקסימאלי בגין ניירות הערך שיוענקו כתגמול הוני בהתאם למדיניות התגמול, בתקופת היות מדיניות תגמול זו בתוקף, לא יעלה על שיעור של 15% מההון המונפק של החברה (בדילול מלא) בעת הענקת ניירות הערך.~~

8.9. החברה תהא רשאית לקבוע האצה מלאה או חלקית של התגמול ההוני שטרם הבשיל לנושא משרה במקרים הבאים: מוות, נכות וסיבות רפואיות, החברה תחדל מלהיות תאגיד מדווח/חברה ציבורית, ושינוי שליטה. לעניין זה, "שליטה" – כהגדרת מונח זה בחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968. "שינוי שליטה" – לרבות מיזוג החברה עם/או לתוך תאגיד אחר ו/או העברת/מיזוג כל נכסיה או את עיקרם לתאגיד אחר או לישות אחרת. -

8.10-8.11. בנוסף, באפשרות החברה לקבוע מנגנון לפיו במועד המימוש מחזיק ניירות הערך יקבל את ההטבה לה הוא זכאי, בגובה ההפרש בין מחיר מניית החברה במועד המימוש לבין מחיר המימוש שנקבע עבור ניירות הערך, וזאת בלי להידרש לשלם בפועל את מחיר המימוש (Cashless).

8.11-8.12. ישנה אפשרות כי דירקטוריון החברה יתנה את הבשלת האופציות, כולן או חלקן, למי ממקבלי האופציות, בהשגת יעדים שיקבעו במועד ההקצאה.

9. פטור, שיפוי וביטוח

נושאי המשרה בחברה, לרבות דירקטורים, ולרבות ~~נושאי~~ נושאי משרה ~~שהינם בעל שהינם~~ מבעלי השליטה, עשויים להיות חשופים לתביעות בגין פעולות שביצעו במסגרת מילוי תפקידם, על כן פועלת החברה בהתאם להוראות החוק ומגנה על נושאי המשרה בחברה, ~~מפני~~ במסגרת פעילותם כנושאי משרה, על ידי מתן כתב פטור, כתב שיפוי והתקשרות בפוליסת ביטוח, כמפורט להלן.

מטרת הענקת [הגנה ההגנה](#) כאמור לנושאי המשרה, הינה לאפשר לנושאי המשרה לפעול בחופשיות למען האינטרסים של החברה וקידום מטרותיה, מבלי ~~אשר מפני תביעות~~ [לחשוש מתביעות](#), ומתוך רצון למשוך לחברה מועמדים איכותיים לכהונה כנושאי משרה [בחברה](#).

9.1. ביטוח :

9.1.1. נושאי המשרה בחברה, לרבות דירקטורים ~~ונושאי נושאי~~ משרה ~~שהינם בעל שליטה שהינם~~ [מבעלי השליטה](#) או ~~קרובי קרובם~~, יהיו זכאים, כחלק מחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, ובכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה, להיכלל בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה כפי שתתקשר החברה מעת לעת בגבול אחריות שלא יעלה על 50 מיליון דולר ארה"ב לשנה ובלבד שתנאי הפוליסה (לרבות עלות הפרמיה וההשתתפות העצמית) יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת או חידוש הפוליסה (לפי העניין) וכי ההתקשרות אינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

9.1.2. בנוסף, נושאי המשרה בחברה יהיו רשאים, בכפוף להוראות חוק החברות ולתקנון החברה, לקבלת כיסוי ביטוחי במסגרת ביטוח נושאי משרה, לרבות ביטוח מסוג "Claims Made" או כל כיסוי ביטוחי אחר אשר יחול על נושאי המשרה בחברה.

9.1.3. [פוליסת הביטוח עשויה להיות מורחבת לכיסוי תביעות שתוגשנה כנגד החברה \(להבדיל מתביעות כנגד דירקטורים ו/או נושאי המשרה בה\) שעניינן הפרת חוקי ניירות ערך בישראל \(entity coverage for securities claims\) וכן תביעות שעניינן יחסי עובד מעביד \(Entity Employment Practice Claims\) בגבול אחריות של עד 50 מיליון דולר ארה"ב וייקבעו סדרי תשלום של תגמולי ביטוח לפיהם זכותם של הדירקטורים ו/או נושאי המשרה לקבלת שיפוי מהמבטח על פי הפוליסה קודמת לזכותה של החברה.](#)

9.1.4-9.1.3-9.1.4. בהתאם לנסיבות [ולרבות במקרה שבו תמכור החברה את פעילותה (בחלקה או במלואה) ו/או במקרה של מיזוג של החברה, פיצול או התקשרות ~~בעסקה בעסקה~~ משמעותית אחרת ו/או במקרה שבו נושא משרה או דירקטור יסיימו את כהונתם בחברה], החברה תתקשר בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה מסוג Run-Off לתקופה של 7 שנים, סכום הכיסוי הביטוחי לא יעלה על גבול האחריות של ~~הפוליסה הנוכחית~~ [50 מיליון דולר](#) והפרמיה לא תחרוג מהמקובל בשוק הביטוח לפוליסות מסוג זה והיקף זה נכון למועד עריכת [פוליסת הביטוח כאמור](#).

9.1.5-9.1.4-9.1.5. יובהר כי כל רכישה של כל פוליסת ביטוח נושאי משרה כאמור לעיל או חידושה במהלך תוקפה של מדיניות תגמול זו לא תובא לאישור נוסף של אסיפת בעלי המניות של החברה ובלבד שמדיניות התגמול אושרה באסיפה הכללית של החברה ושוועדת התגמול של החברה תאשר כי הפוליסות הנרכשות אכן עומדות בתנאים הקבועים לעיל במסגרת מדיניות תגמול זו.

9.2. שיפוי

נושאי המשרה בחברה, לרבות דירקטורים ונושאי משרה **שהינם בעלי שליטה או קרובי קרובים**, יהיו זכאים, כחלק מחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, לקבלת כתבי התחייבות לשיפוי בנוסח כפי שיהיה מקובל בחברה מעת לעת.

9.3 פטור

החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה בחברה, לרבות דירקטורים ונושאי משרה **שהינם בעלי שליטה או קרובי קרובים**, כחלק מחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, כתבי פטור, בנוסח כפי שיהיה מקובל בחברה מעת לעת ובהיקף המרבי המותר על פי דין. יובהר, כי כתב הפטור לא יחול ביחס להפרת חובת הזהירות בחלוקה, כהגדרתה בחוק החברות ובכלל זאת, הפרת חובת הזהירות כאמור בהחלטה או בעסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה יש בה עניין אישי, אשר לגביו נדרש גילוי על פי דין.

10. גמול דירקטורים

דירקטורים (למעט יו"ר דירקטוריון פעיל) יהיו זכאים לתגמול שלא יעלה על הגמול המקסימאלי על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000, (להלן: "תקנות הגמול"), וכן יכול שיהיו זכאים לתגמול הוני, וזאת בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין ובהתאם להוראות המפורטות בסעיף 8 לעיל.

דירקטורים לא יהיו זכאים לגמול נוסף מעבר לגמול **הדירקטורים כמפורט המפורט לעיל, למעט רכיב הוני**, אלא במקרים בהם הם מועסקים בנוסף בתפקיד אחר בחברה, שאז ייקבע שכרם על פי הנהוג בחברה לתפקידים דומים או בהתאם לקבוע במדיניות זו ביחס לנושאי משרה אחרים, לפי העניין, והם לא יהיו זכאים גם לגמול בגין כהונתם כדירקטורים.

11. היחס בין רכיבים משתנים **(מענק משתנה וגמול הוני) והקבועים וקבועים בחבילת התגמול**

11.1 בעת אישור התגמול לנושאי המשרה, יבחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את היחס בין הרכיבים הקבועים לבין הרכיבים המשתנים⁹ בתנאי התגמול של נושא המשרה הרלוונטי, בהתאם לתקרות הקבועות להלן. מטרת בחינה זו היא למצוא איזון הולם בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים. איזון הולם משמעו שהתמריץ שניתן לנושאי המשרה, משתלב באינטרס החברה להשיא את מטרותיה לטווח הארוך.

11.2 בכדי להבטיח הלימה בין כל מרכיבי התגמול, להלן היחס המרבי בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיבים הקבועים:

11.2.1 יו"ר דירקטוריון פעיל - התגמול המשתנה לא יעלה על 200% מהתגמול הקבוע.

11.2.2 מנכ"ל - התגמול המשתנה לא יעלה על 250% מהתגמול הקבוע.

11.2.3 נושאי משרה אחרים **שאינם דירקטורים** - התגמול המשתנה לא יעלה על 200% מהתגמול הקבוע.

⁹ לעניין סעיף זה, רכיבי תגמול משתנים המנויים בסעיפים 7.1.2, 7.4.1, 7.5 ו-8.3 למדיניות הכוללים מענק שנתי, מענק מיוחד (לא כולל מענק מיוחד בגין עסקה מהותית), מענק חתימה ומענק שימור, ותגמול הוני.

~~11.3. יצוין, כי בחישוב היחסים כאמור, לא הובאו בחשבון מענקי חתימה/שימור. כמו כן החישוב אינו כולל את תקרת ההטבה המקסימאלית הנובעת ממנימוש תגמול הוני שמסולק במזומן.~~

11.3.11.4. יובהר כי חריגה של עד 5% מעל או מתחת לשיעורים הנקובים בטווחים הנ"ל (לכל בעל תפקיד), לא תיחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול. כמו כן, לצורך בדיקת העמידה ביחסים, שווי ההטבה השנתי בגין תגמול הוני אשר הוענק, ככל שהוענק, יחושב לפי שוויו במועד אישור ההענקה בפריסה לינארית על פני תקופת ההבשלה.

12. תנאי סיום כהונה

12.1 הודעה מוקדמת, מענק הסתגלות ותנאי פרישה

12.1.1 נושא משרה (~~למעט לרבות יו"ר דירקטוריון פעיל ולמעט~~ דירקטור) יהיה זכאי להודעה מוקדמת בעת סיום ההעסקה, כפי שייקבע בהסכם ההעסקה או ההסכם למתן שירותים שבין החברה לנושא המשרה (באופן שלא יפחת מהמינימום על-פי דין) ~~כמפורט~~. סיום העסקתו של ~~המנכ"ל~~ הדירקטוריון והמנכ"ל יהיה בהודעה מוקדמת שלא תעלה על 4 חודשים וסיום העסקתו של נושא משרה אחר יהיה בהודעה מוקדמת שלא תעלה על 3 חודשים. ~~החברה רשאית לאשר לנושא משרה לרבות דירקטוריון מענק הסתגלות שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות ברוטו.~~

12.1.2 במקרה שנושא המשרה יבקש לסיים את כהונתו בחברה לאחר שיכהן כנושא משרה (או עובד אחר) בחברה לתקופה של לפחות שלוש שנים בחברה או בחברת בת שלה, תהיה לוועדת התגמול ולדירקטוריון הסמכות להעניק לו במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם תחליט החברה, לפי שיקול דעתה וכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין, לשחרר אותו ממחויבות זו, ועשוי להיות זכאי להמשך כל תנאי הכהונה וההעסקה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת ללא שינוי לרבות המענק השנתי (ככל שיוחלט על מתן מענק) ולרבות המשך הבשלה של רכיבים הוניים שהוענקו (ככל שהוענקו), וזאת בכפוף לשיקול הדעת הבלעדי של החברה כאמור. במקרה כאמור בו שוחרר נושא המשרה ממחויבות להמשיך ולמלא את תפקידו, תהיה החברה רשאית (אך לא חייבת) לשלם את התמורה המגיעה לנושא המשרה חלף ההודעה המוקדמת בצירוף שווי הנלווים, בתשלום אחד, עם סיום העבודה בפועל, הכל בכפוף להוראות הדין והסכמי ההעסקה/הניהול, לפי העניין.

12.1.3 החברה רשאית לאשר לנושא משרה (לרבות יו"ר דירקטוריון פעיל ולמעט דירקטור) מענק הסתגלות שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות ברוטו.

12.1.4 12-1-2 החברה רשאית לאשר לנושא משרה (לרבות יו"ר דירקטוריון פעיל ולמעט דירקטור) בוותק של לפחות שלוש שנים בחברה או בחברת בת שלה מענק פרישה (מעבר לתשלומים על פי חוק) שלא יעלה על מכפלת שנות כהונתו כנושא משרה בחברה ומחצית המשכורת החודשית ברוטו האחרונה ששולמה לו.

12.1.5 ~~12-1-1~~ הקריטריונים שייבחנו לצורך הענקת מענק פרישה יכללו, בין היתר, את אלה:

- (1) נסיבות הפרישה (לרבות גיל, מצב רפואי).
- (2) תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה וחברות הבנות שלה במהלך תקופת כהונתו.
- (3) ביצועי החברה וחברות הבנות שלה בתקופת כהונתו.
- (4) ותק בחברה ו/או בחברות הבנות שלה.
- (5) ~~המלצה ואישור מנכ"ל (או המלצת יו"ר דירקטוריון במקרה של מנכ"ל פורש), דירקטוריון ומנכ"ל, לפי העניין.~~

12.1.1 ~~12-1-2~~ מענק ההסתגלות (ככל שיוענק) ומענק הפרישה (ככל שיוענק) ~~יחדיו~~, לא יעלו כל אחד ויחדיו על 3 משכורות חודשיות ברוטו.

13. שונות

- 13.1 אישור תגמול לנושא משרה בהתאם למדיניות תגמול זו, ~~יהא יינתן~~ על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, ובכפוף להוראות כל דין כפי שתחולנה מעת לעת.
- 13.2 ועדת התגמול של החברה ~~(ועד להקמתה – הדירקטוריון)~~ מופקדת על ניהול מדיניות התגמול ועל יישומה ועל כל הפעולות הנדרשות לשם כך, לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי יישומה.
- 13.3 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו, מעת לעת, את מדיניות התגמול וכן את הצורך בהתאמתה, בין היתר, בהתאם לשיקולים ולעקרונות המפורטים במדיניות זו. התאמות כאמור, תובאנה לאישור בדרך הקבועה על פי דין.
- ~~13.4 על אף האמור במדיניות תגמול זו, שינויים לא מהותיים בתנאי העסקתו של מנכ"ל החברה יהיו טעונים אישור מראש של ועדת התגמול בלבד, אם זו אישרה כי מדובר בשינוי לא מהותי.~~
- ~~13.5 על אף האמור במדיניות תגמול זו, במצב של שינוי לא מהותי בתנאי העסקתו של נושא משרה הכפוף למנכ"ל, החברה תהא רשאית לבצע שינוי לא מהותי בתנאי העסקתו ללא צורך בקבלת אישורים נוספים (למעט אם נושא המשרה קרוב של בעל שליטה) ובלבד שנתקיימו יחדיו התנאים הבאים:
א. השינוי אושר בידי מנכ"ל החברה.
א. תנאי הכהונה לאחר השינוי תואמים את מדיניות התגמול.~~
- ~~בסעיף 13.4 ו-13.5 לעיל, "שינוי לא מהותי" (א) שינוי בגמול שעלותו הכספית השנתית לחברה הינה עד שלוש משכורת חודשיות ברוטו אחת של נושא המשרה הכפוף למנכ"ל, טרם השינוי, מדי שנה, (ב) מענקים בסכום שלא יעלה מידי שנה על שלוש משכורות החודשיות ברוטו של נושא המשרה הכפוף למנכ"ל - והכל בכפוף לתקרות הקבועות במדיניות התגמול.~~

13.4 החברה רשאית לשלם תגמול לנושא המשרה כנותן שירותים עצמאי, לרבות באמצעות חברת ניהול, ולא כשכיר. במקרה זה תחושב תקרת התשלום לו על פי תקרת עלות התגמול לעובד שכיר עבור החברה בתפקידו (בהתאמות הנדרשות בתוספת מיסים כדיו) ועקרונות מדיניות התגמול יחולו לגביו בשינויים המחויבים.

13.5 אין באמור במדיניות תגמול זאת כדי לפגוע בהסכמים קיימים ו/או בנוהגים מחייבים (ככל שקיימים) בין החברה לנושאי המשרה בה ערב אישור מדיניות תגמול זאת, הכל בכפוף להוראות כל דין (לרבות הנחיות של רשות ניירות ערך), והענקת תגמול בהתאם להסכמים כאמור יתחשב כהענקה העומדת בהוראות מדיניות התגמול, הכל בכפוף להוראות כל דין.

13.6 שינוי לא מהותי של תנאי כהונה והעסקה של המנכ"ל או נושא משרה הכפוף למנכ"ל, יהא טעון אישור של ועדת התגמול של החברה או של המנכ"ל, בהתאמה, בלבד, כפוף לכך שלאחר השינוי כאמור תנאי הכהונה וההעסקה של אותו נושא משרה יהיו תואמים את מדיניות התגמול של החברה. שינוי לא מהותי לעניין זה ייחשב שינוי אשר אינו עולה על 10% מסך העלות הכוללת המקסימאלית של כלל רכיבי התגמול כפי שאושרה במקור על ידי האורגנים הנדרשים. יובהר, כי את מהותיות השינוי יש לבחון במהלך תקופת מדיניות התגמול ביחס להסכם שאושר במקור באופן מצטבר בתקופה זו.

13.7 יובהר, כי אין באמור במדיניות זו כדי לגרוע מהוראות חוק החברות ו/או תקנון החברה בנוגע לאופן אישור התקשרות החברה עם נושא משרה כלשהו בקשר לתנאי כהונתם והעסקתם. למען הסר ספק יובהר, כי במקרה בו יתוקנו הוראות חוק החברות או תקנות מכוחו באופן המקל על החברה ביחס לאופן הפעולה שלה בכל הקשור לתגמול נושאי המשרה בה, החברה תהא רשאית לנהוג על פי הוראות אלה גם אם הן אינן נכללות במדיניות תגמול זו ו/או סותרות את הוראות מדיניות תגמול זו.

נספח ב'

מדיניות התגמול המעודנת
בנוסח נקי



פינרג'י בע"מ

(“החברה”)

מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

תוכן עניינים

3	מבוא	1
3	תוקף מדיניות תגמול	2
3	שיקולים בקביעת מדיניות התגמול	3
4	שיקולים מנחים בקביעת חבילת התגמול	4
5	הרכב חבילת התגמול	5
5-7	תגמול קבוע	6
7-11	תגמול משתנה במזומן	7
11-13	תגמול משתנה הוני	8
13-14	פטור, שיפוי וביטוח	9
14-15	גמול דירקטורים	10
15	היחס בין רכיבים משתנים והקבועים בחבילת התגמול	11
15-16	תנאי סיום כהונה	12
16-17	שונות	13

1. מבוא

מסמך זה מהווה את מדיניות התגמול לנושאי משרה בחברה (להלן: "מדיניות התגמול"), בהתאם לתיקון 20 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "תיקון 20" ו-"חוק החברות", בהתאמה).

מדיניות תגמול זו, מרכזת ומסדירה את תנאי התגמול להם יהיו נושאי משרה זכאים במהלך כהונתם ומגדירה את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי המשרה בחברה, מרכיביו והשיקולים לקביעתו. מטרתה של מדיניות התגמול הינה להגביר את תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם צרכיה ופעילותה של החברה ולהגביר את שביעות הרצון והמוטיבציה בקרב נושאי המשרה על מנת לקדם את מטרות החברה והשאת רווחיה בראייה ארוכת טווח ובכפוף לפעילות החברה.

אימוץ מדיניות התגמול על ידי החברה אינו מקנה לכשעצמו זכות כלשהי לנושאי המשרה בה. רכיבי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה יהיו אך ורק אלו שאושרו לגביהם באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין.

המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא תחול על נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי. החברה מאמינה כי הצלחתה תלויה, בין היתר, בגיוס ושימור הון אנושי איכותי. על כן, החברה רואה חשיבות יתרה בשמירה על כוח אדם איכותי וביצירת תמריצים נאותים וסבירים אשר יסייעו לקידום מטרותיה.

2. תוקף מדיניות התגמול

מדיניות התגמול הקיימת אושרה על-ידי דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של בעלי מניות החברה בסמוך לפני הפיכת החברה לחברה ציבורית. בחלוף 5 שנים ממועד זה, ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו מדיניות תגמול חדשה ("מדיניות התגמול") בימים 5 בפברואר 2026, 10 בפברואר 2026 ו-23 בפברואר 2026, בהתאמה, אשר תהא בתוקף לתקופה של 3 שנים, החל מיום 1 בינואר 2026, בכפוף לאישורים הנדרשים לפי דין.

ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו, מעת לעת, את מדיניות התגמול ואת הצורך בהתאמתה לצרכי החברה והוראות החוק כפי שיהיו מעת לעת.

תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה במועד קביעת מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון החברה אינם חורגים ממדיניות התגמול שתתואר להלן.

3. שיקולים בקביעת מדיניות התגמול

מדיניות התגמול נקבעה, בין היתר, בהתחשב בשיקולים הבאים:

- (א) קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח;
- (ב) יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, בגורמי הסיכון של הענף בו פועלת החברה;
- (ג) גודל החברה ואופי פעילותה;
- (ד) גיוס ושימור מנהלים ואנשי מקצוע מובילים ומומחים להמשך פיתוח עסקי החברה והצלחתה העסקית;
- (ה) קביעת רכיבים משתנים אשר יתגמלו וישקפו את תרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם של נושאי המשרה.

4. שיקולים מנחים בקביעת חבילת התגמול

בקביעת תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה, וכן בכל שינוי, עדכון או הארכת תוקפם, ישקלו האורגנים המוסמכים לכך על פי דין ויטייחסו בין היתר, לאמות המידה והשיקולים המפורטים להלן:

- (א) השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.
 - (ב) תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו ו/או עם בעלי תפקידים דומים בחברה.
 - (ג) מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה במסגרת תפקידו.
 - (ד) התאמת מבנה התגמול של נושא משרה להיבטי ניהול הסיכונים הכרוכים במשרה בה הוא מכהן.
 - (ה) התרומה של נושא המשרה לביצועי החברה.
 - (ו) היחס בין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים בהתאם לתקרות שנקבעו במסגרת מדיניות זו.
 - (ז) פרמטרים מקובלים בשוק בו פועלת החברה, לרבות בחברות אחרות בגודל דומה ובשלב התפתחות דומה.
 - (ח) רמת ההשתכרות של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות אחרות (להלן: **"קבוצת השוואה"**).
 - (ט) הצורך לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, הידע או המומחיות שלו.
 - (י) היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה, לעלות השכר של שאר העובדים המועסקים בחברה ועובדי קבלן הנותנים לחברה שירותים, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור, והשפעת הפערים על יחסי העבודה בחברה, תוך התחשבות באופי תפקידו של נושא המשרה, בכירותו, ומידת האחריות המוטלת עליו.
- לעניין זה:

"שכר" – כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלום בעד פרישה, רכב והוצאות השימוש בו וכל הטבה או תשלום אחר.

"עובדי קבלן" – עובדים של קבלן כוח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירות המועסקים במתן שירות אצל החברה; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", "מעסיק בפועל" - כהגדרתם בחוק; העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו – 1996.

הדירקטוריון ביצע בחינה של היחסים האמורים, נכון למועד אישור מדיניות התגמול ובהתאם לגמול אשר שולם בגין שנת 2024 לנושאי המשרה ושאר עובדי החברה כאמור לעיל, וקבע כי הינם ראויים וסבירים בהתחשב במאפייני החברה, תחום העיסוק שלה, היקף ואופי פעילותה ותמהיל כוח האדם המועסק בה, ולא צפויה להיות להם השפעה לרעה על יחסי העבודה בחברה. למועד אישור המדיניות, היחסים האמורים הינם כדלקמן (לפי עלות מעסיק):

לעומת השכר החציוני	לעומת השכר הממוצע	זהות נושא המשרה
3.45	2.89	יו"ר דירקטוריון
4.4	3.67	מנכ"ל
3.3	2.76	נושאי משרה אחר בעל התגמול הגבוה ביותר

5. הרכב חבילת התגמול

- הרכב חבילת התגמול המוצעת לנושאי המשרה בחברה, יכלול אחד או יותר מהרכיבים הבאים :
- (א) **תגמול קבוע** - שכר ברוטו לרבות תנאים נלווים וסוציאליים (להלן: "תגמול קבוע" או "השכר הקבוע");
- (ב) **תגמול משתנה במזומן** - מענק מזומן מבוסס יעדים, מענק מזומן שבשיקול דעת, מענק שימור, מענק חתימה, ומענק מיוחד מבוסס ביצועים חד פעמי;
- (ג) **תגמול משתנה הוני** - תגמול הוני באחד או יותר מהמכשירים ההוניים המפורטים להלן: אופציה; מניה חסומה (RS); יחידת מניה חסומה (RSU), אופציית פאנטום, וכל מכשיר הוני אחר בהתאם לתוכניות התגמול ההוני שיאומצו מעת לעת.
- (ד) **פטור, שיפוי וביטוח** - ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (הן במהלך העסקים השוטף והן בגין אירועים חד פעמיים לרבות באירוע run-off), ומתן התחייבות לשיפוי ופטור נושא המשרה מראש ו/או בדיעבד.
- (ה) **הודעה מוקדמת ומענקי פרישה** - מענק, תשלום, גמול, פיצוי, או כל הטבה אחרת, הניתנים לנושא משרה בזיקה לסיום העסקתו בחברה.
- בעת אישור חבילת תגמול לנושא משרה, יבחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את עמידת כל אחד ממאפיינים אלה וכן את כלל עלות ההעסקה אל מול אמות המידה הקבועות במדיניות זו.

6. תגמול קבוע

6.1 כללי

- 6.1.1 השכר הקבוע נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן המושקע על ידו בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף ומטרתו: הענקת ודאות ויציבות לחברה ולנושאי המשרה בה. השכר הקבוע ישקף הן את כישוריו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו ורמת תפקידו בחברה ותרומתו לה, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה.
- 6.1.2 רמות השכר של נושאי המשרה ייבחנו מדי תקופה, ככל שיידרש, אל מול תרומתם, תפקידם ורמות השכר המקובלות בחברה ובשוק לתפקידים דומים (בנצ'מרק). החברות שייכללו במסגרת הבנצ'מרק יהיו חברות ציבוריות אחרות אשר הינן בעלות מאפיינים דומים לאלה של החברה.

6.2 תקרה לשכר הבסיס

- 6.2.1 תקרות שכר הבסיס החודשי (להלן: "משכורת חודשית ברוטו") לנושאי משרה בחברה יהיו כמפורט להלן:

זוהת נושא המשרה	היקף משרה	משכורת חודשית ברוטו (באלפי ₪) ¹
יו"ר דירקטוריון פעיל	100%	100
מנכ"ל החברה	100%	100
נושא משרה אחר שאינו דירקטור	100%	80

¹ המשכורת החודשית ברוטו שתשולם לנושאי המשרה בחברה לא כולל עלויות סוציאליות, הפרשות מעביד ותנאים נלווים כמפורט בסעיף 6.4 להלן.

- 6.2.2. בנסיבות מיוחדות ובהתאם לצורכי החברה ואישורם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ויתר האישורים הנדרשים על פי דין, תתאפשר העסקת נושא משרה בחברה בהיקף משרה חלקי. לפיכך, תקרת המשכורת החודשית ברוטו, כמפורט בטבלה לעיל, תחושב בהתאמה באופן יחסי על פי יחס היקף המשרה שייקבע.
- 6.2.3. לחברה, על פי שיקול דעתה, תהיה האפשרות להצמיד את המשכורת החודשית ברוטו למדד המחירים לצרכן.
- 6.2.4. סכומי התקרה המפורטים של המשכורת החודשית ברוטו לעיל יהיו צמודים לעלייה במדד המחירים לצרכן הידוע לחודש נובמבר 2020 (להלן: "מדד הבסיס"), כאשר בכל מקרה סכומי התקרה המפורטים לעיל לא יפחתו, גם במקרה שבו מדד הבסיס יירד.²
- 6.2.5. שכר הבסיס החודשי ישולם במזומן מדי חודש כמשכורת חודשית ברוטו או כתמורה עבור מתן שירותים, והכל בניכוי מלוא המיסים הנדרשים כחוק וחלק העובד בהפרשות סוציאליות (ככל שרלבנטי) ובהתאם לאופי ההתקשרות עם נושא המשרה ויעודכן מעת לעת בהתאם למדיניות התגמול.
- 6.2.6. נושאי המשרה נושא מדיניות התגמול הינם בעלי תפקיד ניהולי בכיר, כמשמעותו בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה") ובעלי משרת אמון. על כן, חוק שעות עבודה ומנוחה עשוי שלא לחול על נושא המשרה לעניין תגמול עבור שעות נוספות או בזמן המנוחה השבועית.
- 6.2.7. יובהר כי במקרים בהם נושא משרה מכהן במספר תפקידים בחברה, יש לראות את סך התגמולים להם זכאי נושא המשרה – לעניין אישור התגמול – ככאלו אשר ניתנים לו במסגרת התפקיד בעל מנגנון אישור התגמול המחמיר. כך, במקרה שבו מנכ"ל החברה מכהן גם כיו"ר, לעניין אישור התגמול יראו את סך התגמולים שמקבל נושא המשרה כאילו הוא זכאי להם בתפקידו כיו"ר, ויהיה עליהם להיות מאושרים במסגרת המנגנונים המתאימים על פי דין.
- 6.2.8. בכפוף לרישום ניירות הערך של החברה למסחר בבורסה מחוץ לישראל ו/או במקרה של נושאי משרה אשר מקום מושבם בחו"ל, התקרות הנקובות בסעיף 6.2.1 יהיו גבוהות ב-25%³.

6.3. העלאות במשכורת החודשית ברוטו

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה⁴ יהיו רשאים, מעת לעת, לעדכן את המשכורת החודשית ברוטו המשולמת לנושא משרה בחברה, בהתאם לפרמטרים הקבועים במדיניות תגמול זו, בין היתר בהתאם לשיקולים המנויים בסעיף 3 לעיל, ובכפוף לכך שעדכון כאמור לא יעלה על תקרת המשכורת החודשית ברוטו שנקבעה לנושא המשרה הרלוונטי במסגרת מדיניות התגמול.

² נכון למדד חודש אוקטובר 2025, התקרות כולל רכיב ההצמדה עומדות על סך של כ- 118 אלפי ₪ לתפקיד יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל ועל סך של כ-95 אלפי ₪ לנושא משרה אחר.

³ ביחס לנושאי משרה אשר מקום מושבם מחוץ לישראל- שיעור עדכון התקרה המצטבר, לרבות במקרה של רישום ניירות הערך למסחר בבורסה מחוץ לישראל, יעמוד על 25% בסך הכל.

⁴ ככל שנושא המשרה הינו בעל שליטה או קרובו או המנכ"ל, יחא העדכון טעון אישורים נוספים כנדרש על פי הדין, אם וככל שידרש.

תנאים נלווים

במסגרת תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה, הם יהיו זכאים לתנאים נלווים מקובלים בקרב מנהלים במשק ובכלל זה:

א. הפרשות סוציאליות להסדר פנסיוני (קרן פנסיה ו/או ביטוח מנהלים ו/או קופת גמל), לרבות בגין רכיב פיצויי פיטורין ואובדן כושר עבודה.

ב. הפרשות לקרן השתלמות.

ג. רכב והוצאות נלוות – נושאי משרה יכול ויהיו זכאים לקבלת רכב מהחברה ו/או כי ישולמו להם הוצאות רכב וזאת בהתאם לסטנדרט המקובל לנושאי משרה בדרגתם בחברה ו/או בחברות בתחום פעילותה של החברה או בחברות בעלות היקף פעילות דומה לזה של החברה, לרבות השתתפות בהוצאות רכב, דלק ונלוות, לרבות, לפי החלטת החברה, גילום שווי רכב והוצאות נלוות.

ד. נשיאה בהוצאות תקשורת (טלפון סלולארי, אינטרנט וכיו"ב).

ה. השתתפות בהשתלמויות מקצועיות.

ו. חופשה שנתית (עד 28 ימי חופשה בשנה).

ז. דמי הבראה.

ח. ימי מחלה לרבות תשלום החל מהיום הראשון.

ט. ארוחות צהרים.

י. שי לחג.

יא. הטבות שונות כפי שיהיה מקובל בחברה מעת לעת.

יב. השתתפות בפעילויות נופש ורווחה המקובלות בחברה, מנוי לעיתונים וספרות מקצועית בהתאם לעיסוקם, תשלום דמי חבר לאגודות מקצועיות, כיסוי השתלמויות מקצועיות ותנאים דומים נוספים, כמקובל לגבי התפקיד אותו ממלא נושא המשרה.

החברה תהיה רשאית לגלם מס אשר מוטל על נושא המשרה בגין רכיב או רכיבים מרכיבי העסקתו.

החזר/תשלום הוצאות - נושאי המשרה יהיו זכאים להחזר/תשלום הוצאות סבירות שיוציאו בפועל במסגרת תפקידם בהתאם למדיניות החברה כפי שתקבע מעת לעת (לרבות הוצאות בחו"ל). לא קיימת תקרה להחזר הוצאות.

תגמול משתנה במזומן

7.1 כללי

7.1.1 מענק משתנה שנתי במזומן יוענק לנושאי המשרה (למעט דירקטורים ולרבות יו"ר

דירקטוריון פעיל) על בסיס יעדי ביצוע, מבחנים כמותיים ושיקול דעת (להלן:

"המענק השנתי").

7.1.2. להלן פירוט של תקרות המענק השנתי שיכול ויוענקו לנושאי המשרה בחברה, במונחים של משכורת חודשית ברוטו:

תקרת המענק המשתנה השנתי	דרגת נושא המשרה
12 משכורות חודשיות ברוטו	יו"ר דירקטוריון פעיל
12 משכורות חודשיות ברוטו	מנכ"ל
9 משכורות חודשיות ברוטו	נושא משרה אחר שאינו דירקטור

7.1.3. בכפוף לרישום ניירות הערך של החברה למסחר בבורסה מחוץ לישראל ו/או במקרה של נושאי משרה אשר מקום מושבם בחו"ל, התקרות הנקובות בסעיף 7.1.2 יהיו גבוהות ב-25%⁵.

7.2. מענק שנתי במזומן - בשיקול דעת

7.2.1. ועדת התגמול והדירקטוריון, ובהתאם לדרישות הדין בכפוף גם לאישור של האסיפה הכללית, יהיו רשאים להעניק לנושאי משרה מענק במזומן בשיקול דעת (להלן: "**מענק שנתי בשיקול דעת**") שאינו מבוסס על קריטריונים מדידים בהתחשב בתרומת נושא המשרה לחברה, שביעות הרצון מתפקידו והצורך של החברה לשמר את נושא המשרה.

7.2.2. המענק השנתי בשיקול דעת יהיה מוגבל ל-3 חודשי שכר ברוטו.

7.3. מענק שנתי במזומן - מענק מבוסס יעדים

7.3.1. חבילת התגמול לנושאי המשרה עשויה לכלול מענק שנתי במזומן בגין עמידה ביעדים מדידים, אשר יקבע בהלימה לביצועי החברה וביצועיו האישיים של נושא המשרה אל מול היעדים שהוגדרו לו במסגרת מילוי תפקידו על פי תחומי אחריותו, הנגזרים מתכנית העבודה השנתית של החברה ו/או מהתכנית האסטרטגית של החברה ויקבעו תוך כדי ראייה ארוכת טווח של יעדי החברה. מרכיב תגמול זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגים אישיים, המשקפים את תרומתו להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה.

7.3.2. במניין היעדים יכללו יעדים מדידים המשקפים את מטרות החברה והאסטרטגיה שלה בטווח הקצר והארוך על מנת ליצור זהות אינטרסים בין החברה, בעלי המניות ונושאי המשרה, בקידום מטרות החברה והאסטרטגיה שלה. היעדים המדידים יכללו יעדי חברה ויעדים אישיים.

7.3.3. הקריטריונים המדידים, היעדים, והמבחנים הכמותיים (להלן: "**הקריטריונים המדידים**") שיובאו בחשבון בקביעת המענק השנתי המדיד שיוענק לנושאי משרה, ככל שייקבעו, יוגדרו בתחילת כל שנה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ויכול שיתבססו על אלו:

⁵ ביחס לנושאי משרה אשר מקום מושבם מחוץ לישראל- שיעור עדכון התקרה המצטבר, לרבות במקרה של רישום ניירות הערך למסחר בבורסה מחוץ לישראל, יעמוד על 25% בסך הכל.

א. יעדי חברה: חתימה על הסכמים, חסכון בעלויות, זכייה במכרזים, תשואה על ההון, תזרים מזומנים, רווח תפעולי / רווח לפני מס / רווח נקי, EBITDA, הכנסות, שיעורי רווחיות, שיעורי גידול בהיקפי הפעילות, עמידה ביעדי ביצוע פרויקטליים/רגולטוריים, התקשרויות אסטרטגיות, גיוס הון/חוב, יעדים פיננסיים, כמות מערכות/הספק/מוצרים שנמכרה, קבלת הזמנות מחייבות למכירת מערכות..

ב. יעדים אישיים: מדדי ביצוע עיקריים בהתאם לתפקיד אותו ממלא נושא המשרה ולתוכנית העבודה של החברה, ובגדר כך, בין היתר, עמידה ביעדים פיננסיים, יעדים עסקיים, יעדי התייעלות, יעדים אסטרטגיים, יעדי ביצוע פרויקטליים/רגולטוריים, יעדי גיוס לקוחות ושימור לקוחות, חתימה על הסכמים, עמידה בתוכנית עבודה וכן ביעדי תכנון וביצוע מחלקתיים. המדדים האישיים יכול שיהיו מדדים כמותיים ויכול שיהיו מדדים איכותיים או מדדים המבטאים עמידה במשימות שיוגדרו. יובהר כי, המדדים האישיים עשויים להתבסס ולהיגזר מתוך המדדים הכלל חברתיים, בהתאמות הנדרשות לתפקיד אותו ממלא נושא המשרה ולתחום אחריותו.

7.3.4 על אף האמור לעיל, למנכ"ל תהיה הסמכות לקבוע את הקריטריונים המדידים, בתחילת כל שנה, לכל נושא משרה הכפוף לו.

7.3.5 בטרם תשלם החברה מענק מבוסס יעדים לנושא משרה, יובא המענק לבחינה ואישור בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בהתבסס על נתונים אשר יוצגו על ידי הנהלת החברה כי נושא המשרה אכן זכאי למענק המבוסס יעדים.

7.3.6 מענקי המזומן מבוססי היעדים יהיו ניתנים להפחתה על פי שיקול הדעת של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה עד 50% מסכום המענק השנתי, וזאת בהתאם למצבה העסקי והכספי של החברה, וכן אם לדעתם, ישנם שיקולים ספציפיים בקשר עם נושא המשרה, המצדיקים הפחתה כאמור.

7.3.7 נושאי המשרה יתחייבו, במסגרת הסכמי העסקה שלהם, כי במידה ושולם לנושא משרה מענק מבוסס יעדים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה בתוך פרק זמן של 3 שנים מתשלום המענק הרלוונטי, יחזיר נושא המשרה לחברה את סך המענק מבוסס היעדים שקיבל כחלק מתנאי הכהונה והעסקה או את ההפרש בין המענק ששולם לו לבין המענק לו היה זכאי בפועל לאחר הצגת הנתונים מחדש בדוחות הכספיים, וזאת תוך עד 6 חודשים מיום הגילוי.

7.4 מענק מיוחד (חד-פעמי)

7.4.1. החברה תהיה רשאית, אם תמצא כי הדבר מקדם את מטרותיה, להעניק לנושאי משרה מענק מיוחד (בנוסף למענק השנתי), מידי שנה, בגין מאמץ חריג ומיוחד במסגרת ביצוע עיסקה ו/או פעילות משמעותית אסטרטגית, כגון: התקשרות בהסכמים אסטרטגיים עם לקוחות מובילים למכירת מוצרים ושירותים ו/או פיתוח מוצר או התקשרות בהסכמי שיתוף פעולה משמעותיים, גיוסי הון וכן ביצוע רכישת פעילות אסטרטגית או בגין ביצועים יוצאי דופן של החברה (להלן: "מענק מיוחד").

בכל מקרה, מענק מיוחד לפי סעיף זה לא יעלה על שלוש משכורות חודשיות ברוטו מידי שנה והינו נכלל וכפוף לתקרת המענקים המפורטת בסעיף 7.1.2 לעיל.

7.4.2. מענק מיוחד בגין עסקה מהותית – החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה מענק מיוחד במקרה של השלמת "עסקה מהותית", כהגדרתה להלן: "עסקה מהותית" – (1) הנפקת החברה בבורסה מחוץ לישראל לפי שווי חברה, לפני הכסף, של 500 מיליון ₪ לפחות; (2) מיזוג החברה עם/או לתוך תאגיד אחר ו/או העברת/מיזוג כל נכסיה או את עיקרם לתאגיד אחר או לישות אחרת, לפי שווי חברה בעסקה, ערב השלמתה, של 500 מיליון ₪ לפחות; (3) מכירת מלוא הון המניות של החברה לפי שווי חברה של 500 מיליון ₪ לפחות; (4) התקשרות מחייבת עם לקוח בודד לביצוע הזמנות מחייבות בהיקף של 100 מיליון ₪ לפחות. ביחס לאירועים המפורטים בסעיפים (1)-(3), היקף המענק המיוחד יחושב כשיעור מהיקף התמורה הצפויה להתקבל בקבוצה ו/או במקרה של עסקה עם כלל בעלי המניות של החברה ערב השלמתה, כשיעור מהיקף התמורה הצפויה להתקבל על ידי כלל בעלי המניות, במצטבר, במזומנים ו/או בנכסים אחרים ("היקף העסקה") כפוף לתקרה כוללת, לכלל נושאי המשרה והעובדים האחרים גם יחד, של 3% מהיקף העסקה ככל ששווי החברה במסגרת העסקה הינו בין 500 מיליון ₪ ל-1,000 מיליון ש"ח, ושל 6% ככל ששווי החברה במסגרת העסקה הינו למעלה מ-1,000 מיליון ₪. ביחס לאירוע המפורט בסעיף (4), היקף המענק המיוחד לכלל נושאי המשרה והעובדים האחרים גם יחד לא יעלה על שיעור של 6% מהיקף ההכנסות שהוכרו בדוחות הכספיים המבוקרים/סקורים של החברה בגין ההתקשרות לביצוע ההזמנות כאמור ובלבד ששיעור הרווחיות הגולמית בהתקשרות כאמור הינו חיובי. למען הסר ספק, מענק מיוחד לפי סעיף זה, הינו בנוסף לגמול המגיע לנושאי המשרה האמורים עקב זכויותיהם בהון החברה או כל בונוס או גמול אחר. כמו כן, המענק המיוחד יינתן מעבר למענקים מבוססי יעדים מדידים ו/או מענקים בשיקול דעת ואינו כפוף לתקרה הנקובה בסעיפים 7.1.2 ו-7.4.1 לעיל.

7.5 מענק חתימה ו/או שימור

- 7.5.1 נושאי המשרה עשויים להיות זכאים למענק חתימה ו/או מענק שימור, בהיקף שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות ברוטו, לגבי כל אחד מהם בנפרד.
- 7.5.2 יובהר, כי מדובר במענק חד-פעמי שינתן לכל היותר אחת לשלוש שנים לאותו נושא המשרה ובכל מקרה רכיבי מענק אלו הינם כפופים ויכללו במסגרת תקרת המענק השנתי הנקוב סעיף 7.1.2.

7.6 הוראות כלליות לגבי תגמול משתנה

- 7.6.1 המענק ישולם לנושאי המשרה לגבי כל שנה קלנדארית של תקופת העסקה לא יאוחר ממועד תשלום המשכורת הראשונה שלאחר מועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה לרבות ביחס לנושאי משרה אשר סיימו את העסקתם במהלך תקופת השנה הקלאנדארית, ככל שרלבנטי. הנ"ל אינו חל על נושאי משרה אשר רכיב התגמול המשתנה שלהם מתבסס על יעדי מכירות בלבד.
- 7.6.2 מבלי לגרוע מהאפשרות למתן מענק בשיקול דעת כאמור לעיל, נושא משרה יהיה זכאי למענק מדיד רק בתנאי שהועסק בחברה לפחות שישה חודשים בשנה הרלוונטית. היה ונושא המשרה יתחיל את תפקידו במהלך השנה הרלוונטית או יסיים את תפקידו לפני תום השנה הרלוונטית, יחושב המענק בגין השנה הרלוונטית באופן יחסי, כך שתחשיב המענק יחושב באופן הבא: (א) בגין מדדים מדידים הנגזרים מתוך סעיפים בדוחות הכספיים של החברה- סך המענק היחסי יחושב על בסיס עמידה ביעדים בהתאם לדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של החברה; (ב) בגין מדדי ביצוע אחרים, המבטאים עמידה במשימות/יעדים מדידים אחרים, פיננסיים וכמותיים שהוגדרו, יחושב המענק בהתאם לעמידה ביעדים אלו בשנה הרלוונטית החל ממועד תחילת העסקתו בחברה ו/או עד למועד סיום העסקתו בחברה, לפי העניין.
- 7.6.3 למעט אם נקבע במפורשות אחרת בהסכם העסקה אישי, כל תשלום אשר ישולם לנושא המשרה על חשבון גמול משתנה על-פי מדיניות תגמול זו, ככל שישולם, אינו ולא יחשב כחלק משכרו הרגיל של נושא המשרה לכל דבר ועניין ולא יהווה בסיס לחישוב או לזכאות או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב הנכלל בתשלום חופשה, פיצויי פיטורים, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב.
- 7.6.4 מיסוי – ככל שיהיה חיוב במס כלשהו או בתשלום חובה אחר (מס הכנסה, ביטוח לאומי, מס בריאות ממלכתי וכו') בגין ו/או עקב התוכנית יישא בו נושא המשרה על-פי דין (ככל שהוא יחול על נושא המשרה לפי דין).

8 תגמול משתנה הוני

- 8.1 תגמול הוני הינו מנגנון ראוי לשימור ותמרוץ נושאי משרה, תוך יצירת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבעלי המניות החברה, ושמירה ראויה בין שיקולי הטווח הקצר לטווח הארוך. בזכות טבען ארוך הטווח של תוכניות תגמול הוני, הן תומכות ביכולת החברה לשמר את נושאי המשרה לאורך זמן.

8.2. החברה תהא רשאית, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, להעניק לנושאי המשרה תגמול הוני, כגון מניות חסומות, יחידות מניות חסומות, אופציות הניתנות למימוש למניות של החברה, אופציות פאנטום וכי', והכל בהתאם לתוכניות תגמול הוני שיאומצו מעת לעת.

8.3. תקרת שווי הגמול ההוני השנתי במועד ההענקה

השווי ההוגן המרבי במועד ההענקה של תגמול הוני המסולק במכשירים הוניים, אשר יוענק לנושא משרה יחיד, על-פי אחת משיטות הערכת השווי המקובלות, בחלוקה למספר שנות הבשלה, בחישוב לינארי, המיוחס לשנה קלנדארית במועד ההענקה, לא יעלה על התקרות המפורטות להלן (יובהר כי סכומים אלו אינם עקביים עם סכומי רישום ההוצאה בדוחות הכספיים על פי כללי החשבונאות הנהוגים בישראל):

דרגת נושא המשרה	תקרת שווי התגמול ההוני לשנה במועד ההענקה (אלפי ₪)
יו"ר דירקטוריון פעיל	1,200
מנכ"ל	1,500
נושאי משרה אחרים למעט דירקטורים	1,000
דירקטורים	שווי גמול שנתי (כולל גמול ישיבות) ⁶

8.4. מחיר המימוש

ככל שיוענקו לנושא המשרה אופציות הניתנות למימוש למניות של החברה, מחיר המימוש לא יפחת מהמחיר הממוצע בבורסה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה. בכל מקרה, מחיר המימוש לא יפחת ממחיר המימוש המזערי הנדרש על פי תקנון והנחיות הבורסה.

8.5. תקופת ההבשלה

ככל שיוענקו לנושא המשרה אופציות הניתנות למימוש למניות של החברה, יבשילו האופציות במספר מנות, אשר יקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, על פני שלוש שנים לפחות ממועד הענקתן, ובלבד שתקופת ההבשלה של המנה הראשונה לא תפחת משנה ממועד ההענקה, זאת, כפוף למנגנוני התאמה והאצה כפי שייקבעו בתכנית התגמול ההוני ו/או בכתב ההקצאה.

8.6. מועד הפקיעה

לא יאוחר מעשר שנים, ממועד ההקצאה.

8.7. התאמות

מחיר המימוש ו/או כמות המניות שתנבענה מהמימוש עשויים להיות מותאמים לחלוקת דיבידנד, הנפקת זכויות, חלוקת מניות הטבה או שינויים אחרים במבנה הון החברה, כמקובל.

8.8. זכאות נושא משרה לתגמול הוני בעת סיום יחסי עבודה, תהיה בהתאם לתנאי תכניות התגמול ההוני שאומצו או יאומצו על ידי החברה.

⁶ בהתאם לגמול השנתי לו היו זכאים הדירקטורים לפי תקנות הגמול בשנה שקדמה למועד אישור ההענקה. למען הסר ספק, נתון זה יהווה את הבסיס לחישוב היקף ההטבה השנתית גם במקרה של ההענקות למספר שנים מראש.

8.9. החברה תהא רשאית לקבוע האצה מלאה או חלקית של התגמול ההוני שטרם הבשיל לנושא משרה במקרים הבאים: מוות, נכות וסיבות רפואיות, החברה תחדל מלהיות תאגיד מדווח/חברה ציבורית, ושינוי שליטה. לעניין זה, "שליטה" – כהגדרת מונח זה בחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968. "שינוי שליטה" – לרבות מיזוג החברה עם/או לתוך תאגיד אחר ו/או העברת/מיזוג כל נכסיה או את עיקרם לתאגיד אחר או לישות אחרת. -

8.10. בנוסף, באפשרות החברה לקבוע מנגנון לפיו במועד המימוש מחזיק ניירות הערך יקבל את ההטבה לה הוא זכאי, בגובה ההפרש בין מחיר מניית החברה במועד המימוש לבין מחיר המימוש שנקבע עבור ניירות הערך, וזאת בלי להידרש לשלם בפועל את מחיר המימוש (Cashless).

8.11. ישנה אפשרות כי דירקטוריון החברה יתנה את הבשלת האופציות, כולן או חלקן, למי ממקבלי האופציות, בהשגת יעדים שיקבעו במועד ההקצאה.

9. פטור, שיפוי וביטוח

נושאי המשרה בחברה, לרבות דירקטורים, ולרבות נושאי משרה שהינם מבעלי השליטה, עשויים להיות חשופים לתביעות בגין פעולות שביצעו במסגרת מילוי תפקידם. על כן פועלת החברה בהתאם להוראות החוק ומגנה על נושאי המשרה בחברה, במסגרת פעילותם כנושאי משרה, על ידי מתן כתב פטור, כתב שיפוי והתקשרות בפוליסת ביטוח, כמפורט להלן.

מטרת הענקת ההגנה כאמור לנושאי המשרה, הינה לאפשר לנושאי המשרה לפעול בחופשיות למען האינטרסים של החברה וקידום מטרותיה, מבלי לחשוש מתביעות, ומתוך רצון למשוך לחברה מועמדים איכותיים לכהונה כנושאי משרה בה.

9.1. ביטוח:

9.1.1. נושאי המשרה בחברה, לרבות דירקטורים ונושאי משרה שהינם מבעלי השליטה או קרובם, יהיו זכאים, כחלק מחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, ובכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה, להיכלל בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה כפי שתתקשר החברה מעת לעת בגבול אחריות שלא יעלה על 50 מיליון דולר ארה"ב לשנה ובלבד שתנאי הפוליסה (לרבות עלות הפרמיה וההשתתפות העצמית) יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת או חידוש הפוליסה (לפי העניין) וכי ההתקשרות אינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

9.1.2. בנוסף, נושאי המשרה בחברה יהיו רשאים, בכפוף להוראות חוק החברות ולתקנון החברה, לקבלת כיסוי ביטוחי במסגרת ביטוח נושאי משרה, לרבות ביטוח מסוג "Claims Made" או כל כיסוי ביטוחי אחר אשר יחול על נושאי המשרה בחברה.

9.1.3. פוליסת הביטוח עשויה להיות מורחבת לכיסוי תביעות שתוגשנה כנגד החברה (להבדיל מתביעות כנגד דירקטורים ו/או נושאי המשרה בה) שעניינן הפרת חוקי ניירות ערך בישראל (entity coverage for securities claims) וכן תביעות שעניינן יחסי עובד מעביד (Entity Employment Practice Claims) בגבול אחריות של עד 50 מיליון דולר ארה"ב וייקבעו סדרי תשלום של תגמולי ביטוח לפיהם זכותם של הדירקטורים ו/או נושאי המשרה לקבלת שיפוי מהמבטח על פי הפוליסה קודמת לזכותה של החברה.

9.1.4. בהתאם לנסיבות נולרבות במקרה שבו תמכור החברה את פעילותה (בחלקה או במלואה) ו/או במקרה של מיזוג של החברה, פיצול או התקשרות בעסקה משמעותית אחרת ו/או במקרה שבו נושא משרה או דירקטור יסיימו את כהונתם בחברה], החברה תתקשר בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה מסוג Run-Off לתקופה של 7 שנים, סכום הכיסוי הביטוחי לא יעלה על גבול האחריות של 50 מיליון דולר והפרמיה לא תחרוג מהמקובל בשוק הביטוח לפוליסות מסוג והיקף זה נכון למועד עריכת פוליסת הביטוח כאמור.

9.1.5. יובהר כי כל רכישה של כל פוליסת ביטוח נושאי משרה כאמור לעיל או חידושה במהלך תוקפה של מדיניות תגמול זו לא תובא לאישור נוסף של אסיפת בעלי המניות של החברה ובלבד שמדיניות התגמול אושרה באסיפה הכללית של החברה ושוועדת התגמול של החברה תאשר כי הפוליסות הנרכשות אכן עומדות בתנאים הקבועים לעיל במסגרת מדיניות תגמול זו.

9.2. שיפוי

נושאי המשרה בחברה, לרבות דירקטורים ונושאי משרה שהינם בעלי שליטה או קרובם, יהיו זכאים, כחלק מחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, לקבלת כתבי התחייבות לשיפוי בנוסח כפי שיהיה מקובל בחברה מעת לעת.

9.3. פטור

החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה בחברה, לרבות דירקטורים ונושאי משרה שהינם בעלי שליטה או קרובם, כחלק מחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, כתבי פטור, בנוסח כפי שיהיה מקובל בחברה מעת לעת ובהיקף המרבי המותר על פי דין. יובהר, כי כתב הפטור לא יחול ביחס להפרת חובת הזהירות בחלוקה, כהגדרתה בחוק החברות ובכלל זאת, הפרת חובת הזהירות כאמור בהחלטה או בעסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה יש בה עניין אישי, אשר לגביו נדרש גילוי על פי דין.

10. גמול דירקטורים

דירקטורים (למעט יו"ר דירקטוריון פעיל) יהיו זכאים לתגמול שלא יעלה על הגמול המקסימאלי על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000, (להלן: "תקנות הגמול"), וכן יכול שיהיו זכאים לתגמול הוני, וזאת בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין ובהתאם להוראות המפורטות בסעיף 8 לעיל.

דירקטורים לא יהיו זכאים לגמול נוסף מעבר לגמול המפורט לעיל, אלא במקרים בהם הם מועסקים בנוסף בתפקיד אחר בחברה, שאז ייקבע שכרם על פי הנהוג בחברה לתפקידים דומים או בהתאם לקבוע במדיניות זו ביחס לנושאי משרה אחרים, לפי העניין, והם לא יהיו זכאים גם לגמול בגין כהונתם כדירקטורים.

11. היחס בין רכיבים משתנים וקבועים בחבילת התגמול

- 11.1. בעת אישור התגמול לנושאי המשרה, יבחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את היחס בין הרכיבים הקבועים לבין הרכיבים המשתנים⁷ בתנאי התגמול של נושא המשרה הרלוונטי, בהתאם לתקרות הקבועות להלן. מטרת בחינה זו היא למצוא איזון הולם בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים. איזון הולם משמעו שהתמריץ שניתן לנושאי המשרה, משתלב באינטרס החברה להשיא את מטרותיה לטווח הארוך.
- 11.2. בכדי להבטיח הלימה בין כל מרכיבי התגמול, להלן היחס המרבי בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיבים הקבועים:
- 11.2.1 יו"ר דירקטוריון פעיל - התגמול המשתנה לא יעלה על 200% מהתגמול הקבוע.
- 11.2.2 מנכ"ל - התגמול המשתנה לא יעלה על 250% מהתגמול הקבוע.
- 11.2.3 נושאי משרה אחרים שאינם דירקטורים - התגמול המשתנה לא יעלה על 200% מהתגמול הקבוע.
- 11.3 יובהר כי חריגה של עד 5% מעל או מתחת לשיעורים הנקובים בטווחים הנ"ל (לכל בעל תפקיד), לא תיחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול. כמו כן, לצורך בדיקת העמידה ביחסים, שווי ההטבה השנתי בגין תגמול הוני אשר הוענק, ככל שהוענק, יחושב לפי שוויו במועד אישור ההענקה בפריסה לינארית על פני תקופת ההבשלה.

12. תנאי סיום כהונה

12.1 הודעה מוקדמת, מענק הסתגלות ותנאי פרישה

- 12.1.1 נושא משרה (לרבות יו"ר דירקטוריון פעיל ולמעט דירקטור) יהיה זכאי להודעה מוקדמת בעת סיום ההעסקה, כפי שייקבע בהסכם ההעסקה או ההסכם למתן שירותים שבין החברה לנושא המשרה (באופן שלא יפחת מהמינימום על-פי דין). סיום העסקתו של יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל יהיה בהודעה מוקדמת שלא תעלה על 4 חודשים וסיום העסקתו של נושא משרה אחר יהיה בהודעה מוקדמת שלא תעלה על 3 חודשים.

⁷ לעניין סעיף זה, רכיבי תגמול משתנים המנויים בסעיפים 7.1.2, 7.4.1, 7.5 ו-8.3 למדיניות הכוללים מענק שנתי, מענק מיוחד (לא כולל מענק מיוחד בגין עסקה מהותית), מענק חתימה ומענק שימור, ותגמול הוני.

- 12.1.2 במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם תחליט החברה, לפי שיקול דעתה וכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין, לשחרר אותו ממחויבות זו, ועשוי להיות זכאי להמשך כל תנאי הכהונה וההעסקה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת ללא שינוי לרבות המענק השנתי (ככל שיוחלט על מתן מענק) ולרבות המשך הבשלה של רכיבים הוניים שהוענקו (ככל שהוענקו), וזאת בכפוף לשיקול הדעת הבלעדי של החברה כאמור. במקרה כאמור בו שוחרר נושא המשרה ממחויבות להמשיך ולמלא את תפקידו, תהיה החברה רשאית (אך לא חייבת) לשלם את התמורה המגיעה לנושא המשרה חלף ההודעה המוקדמת בצירוף שווי הנלווים, בתשלום אחד, עם סיום העבודה בפועל, הכל בכפוף להוראות הדין והסכמי ההעסקה/הניהול, לפי העניין.
- 12.1.3 החברה רשאית לאשר לנושא משרה (לרבות יו"ר דירקטוריון פעיל ולמעט דירקטור) מענק הסתגלות שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות ברוטו.
- 12.1.4 החברה רשאית לאשר לנושא משרה (לרבות יו"ר דירקטוריון פעיל ולמעט דירקטור) בוותק של לפחות שלוש שנים בחברה או בחברת בת שלה מענק פרישה (מעבר לתשלומים על פי חוק) שלא יעלה על מכפלת שנות כהונתו כנושא משרה בחברה ומחצית המשכורת החודשית ברוטו האחרונה ששולמה לו.
- 12.1.5 הקריטריונים שייבחנו לצורך הענקת מענק פרישה יכללו, בין היתר, את אלה:
- (1) נסיבות הפרישה (לרבות גיל, מצב רפואי).
 - (2) תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה וחברות הבנות שלה במהלך תקופת כהונתו.
 - (3) ביצועי החברה וחברות הבנות שלה בתקופת כהונתו.
 - (4) ותק בחברה ו/או בחברות הבנות שלה.
 - (5) המלצת יו"ר דירקטוריון, דירקטוריון ומנכ"ל, לפי העניין.
- 12.1.6 מענק ההסתגלות (ככל שיוענק) ומענק הפרישה (ככל שיוענק), לא יעלו כל אחד ויחדיו על 3 משכורות חודשיות ברוטו.

13.

שונות

- 13.1 אישור תגמול לנושא משרה בהתאם למדיניות תגמול זו, יינתן על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, ובכפוף להוראות כל דין כפי שתחולנה מעת לעת.
- 13.2 ועדת התגמול של החברה מופקדת על ניהול מדיניות התגמול ועל יישומה ועל כל הפעולות הנדרשות לשם כך, לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי יישומה.
- 13.3 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו, מעת לעת, את מדיניות התגמול וכן את הצורך בהתאמתה, בין היתר, בהתאם לשיקולים ולעקרונות המפורטים במדיניות זו. התאמות כאמור, תובאנה לאישור בדרך הקבועה על פי דין.

- 13.4 החברה רשאית לשלם תגמול לנושא המשרה כנותן שירותים עצמאי, לרבות באמצעות חברת ניהול, ולא כשכיר. במקרה זה תחושב תקרת התשלום לו על פי תקרת עלות התגמול לעובד שכיר עבור החברה בתפקידו (בהתאמות הנדרשות בתוספת מיסים כדון) ועקרונות מדיניות התגמול יחולו לגביו בשינויים המחוייבים.
- 13.5 אין באמור במדיניות תגמול זאת כדי לפגוע בהסכמים קיימים ו/או בנוהגים מחייבים (ככל שקיימים) בין החברה לנושאי המשרה בה ערב אישור מדיניות תגמול זאת, הכל בכפוף להוראות כל דין (לרבות הנחיות של רשות ניירות ערך), והענקת תגמול בהתאם להסכמים כאמור יתחשב כהענקה העומדת בהוראות מדיניות התגמול, הכל בכפוף להוראות כל דין.
- 13.6 שינוי לא מהותי של תנאי כהונה והעסקה של המנכ"ל או נושא משרה הכפוף למנכ"ל, יהא טעון אישור של ועדת התגמול של החברה או של המנכ"ל, בהתאמה, בלבד, כפוף לכך שלאחר השינוי כאמור תנאי הכהונה וההעסקה של אותו נושא משרה יהיו תואמים את מדיניות התגמול של החברה. שינוי לא מהותי לעניין זה ייחשב שינוי אשר אינו עולה על 10% מסך העלות הכוללת המקסימאלית של כלל רכיבי התגמול כפי שאושרה במקור על ידי האורגנים הנדרשים. יובהר, כי את מהותיות השינוי יש לבחון במהלך תקופת מדיניות התגמול ביחס להסכם שאושר במקור באופן מצטבר בתקופה זו.
- 13.7 יובהר, כי אין באמור במדיניות זו כדי לגרוע מהוראות חוק החברות ו/או תקנון החברה בנוגע לאופן אישור התקשרות החברה עם נושא משרה כלשהו בקשר לתנאי כהונתם והעסקתם. למען הסר ספק יובהר, כי במקרה בו יתוקנו הוראות חוק החברות או תקנות מכוחו באופן המקל על החברה ביחס לאופן הפעולה שלה בכל הקשור לתגמול נושאי המשרה בה, החברה תהא רשאית לנהוג על פי הוראות אלה גם אם הן אינן נכללות במדיניות תגמול זו ו/או סותרות את הוראות מדיניות תגמול זו.

נספח ג'

כתבי הפטור והשיפוי



פינרג'י בע"מ

תאריך _____

לכבוד _____

הנדון: כתב שיפוי

הואיל לפי בקשת פינרג'י בע"מ (להלן: "החברה") כיהנת בעבר ו/או הינד מכהן עתה ו/או תכהן בעתיד כ"נושא משרה" בחברה כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") ו/או כ"נושא משרה בכירה" כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך") או כמשקיף בחברה או תפקיד אחר הכפוף למנכ"ל, לרבות מבקר הפנים ויועציה המשפטיים של החברה (להלן יחדיו: "נושא משרה");

והואיל ובהתאם לסעיף 24.3 לתקנון החברה, בכפוף להוראות חוק החברות, החברה רשאית, בהחלטה שתתקבל באופן הקבוע בחוק החברות, לשפות וכן להתחייב מראש לשפות נושא משרה בה בשל חבות או הוצאה שהוטלה עליו עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה בה, כמפורט בתקנון החברה.

והואיל וביום _____ החליט הדירקטוריון של החברה לאשר כתב שיפוי בנוסח זה לכל מי שכיהן/נה ו/או מכהן/נת ו/או יתכהן כנושא משרה בחברה בהתאם למפורט בכתב שיפוי זה;

והואיל וביום _____ אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה את מתן כתב שיפוי זה לנושאי המשרה;

לפיכך, החברה מתחייבת בזה כי, כפוף להוראות ולסייגים שנקבעו בדיון בקשר לשיפוי המהווים חלק בלתי נפרד מכתב שיפוי זה, היא תשפה אותך בקשר לעניינים המפורטים בכתב שיפוי זה וכמפורט להלן:

1. מבלי לגרוע מזכותה של החברה לשפותך בדיעבד בהתאם למותר בתקנון החברה, מתחייבת בזאת החברה לשפות אותך בגין כל פעולה או מחדל או החלטה שעשית ו/או שתעשה בתוקף היותך נושא משרה בחברה או בחברה בת או בחברה שאינה בשליטה או בבעלות מלאה של החברה בה מונית ע"י החברה כנושא משרה ובכלל זה:
 - 1.1. חבות כספית שתוטל עליך לטובת אדם אחר על פסק דין, לרבות פסק דין שניתן בפשרה ו/או פסק בורר, שאושר ע"י בית המשפט.
 - 1.2. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שתוציא עקב חקירה או הליך שיתנהל נגדך בידי רשות המוסמכת לנהל חקירה או הליך, ואשר יסתיים ללא הגשת כתב אישום נגדך ומבלי שתוטל עליך חבות כספית כחלופה להליך פלילי, או שיתסיים ללא הגשת כתב אישום נגדך אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית, והכל התאם לסעיף 260(א1) לחוק החברות, או בקשר לעיצום כספי.
 - 1.3. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך-דין, שתוציא או שתחויב בהן בידי בית משפט, בהליך שיוגש נגדך בידי החברה או בשמה, או בידי אדם אחר, או באישום פלילי שממנו תזוכה, או באישום פלילי שבו תורשע בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית;
 - 1.4. חבות כספית שתוטל עליך עבור נפגעי ההפרה במסגרת הליך אכיפה מינהלי כאמור בסעיף 52נא(1)א(א) לחוק ניירות ערך.

1.5. הוצאות שתוציא בקשר עם הליך אכיפה מינהלי על פי כל דין, שיתנהל בעניינך, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין.

1.6. הוצאות שתוציא בקשר להליך לפי חוק ההגבלים העסקיים, תשמ"ח-1988 שיתנהל בעניינך, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין;

1.7. כל חבות או הוצאה אחרת אשר בשלה מותר ו/או יהיה מותר לשפות אחריות של נושא משרה על פי כל דין, כפי שיתוקן מעת לעת.

בסעיף זה, "אדם אחר" – לרבות במקרה של תביעה שתוגש נגדך על דרך של תביעה נגזרת.

2. החברה לא תשפה אותך בגין חבות כספית אשר תוטל עליך בשל אחד מאלה:

2.1. הפרת חובת אמונים, אלא אם פעלת בתום לב והיה לך יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה.

2.2. הפרת חובת זהירות שנעשתה בכוונה או בפזיזות, למעט אם נעשתה ברשלנות בלבד.

2.3. פעולה מתוך כוונה להפיק רווח אישי שלא כדין.

2.4. קנס פלילי, קנס אזרחי, עיצום כספי או כופר שהוטל עליך.

3. עילות למתן שיפוי

התחייבות החברה לשיפוי מוגבלת להוצאות והתחייבויות הנובעות מפעולותיך במקרים המפורטים להלן:

בסעיף זה, "החברה" - לרבות חברות-בת, חברות קשורות וחברות אחרות בהן אתה כיהנת/מכהן כנושא משרה או עובד ומונית על ידי החברה.

א. הנפקת ניירות ערך, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, הצעת ניירות ערך לציבור על פי תשקיף, הצעה פרטית או הצעת ניירות ערך בדרך אחרת כלשהי, וכן רישום למסחר של ניירות ערך או מחיקה ממסחר.

ב. פעולות הקשורות בביצוע "עסקה", כמשמעותה בסעיף 1 לחוק החברות, או הסדר ובכלל זה קבלת אשראי, העברה, מכירה או רכישה של נכסים או התחייבויות, לרבות ניירות ערך או מתן או קבלת זכות בכל אחד מהם, וכן פעולה הכרוכה במישרין או בעקיפין לעסקה כאמור.

ג. פעולות במסגרת הליכים משפטיים של החברה או נגדה, ובכלל זה (מבלי לגרוע מכלליות האמור), כל הליך משפטי או מנהלי, בין בישראל ובין מחוצה לה, בנושאים הקשורים, במישרין או בעקיפין, לפעילותה.

ד. כל הליך משפטי, בין בישראל ובין מחוצה לה, בנושאים הקשורים, במישרין או בעקיפין, להגבלים עסקיים ובכללם הסדרים כובלים, מיזוגים ומונופולין.

ה. דיווח או הודעה המוגשים על פי כל דין, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, על פי חוק החברות ו/או חוק ניירות ערך ו/או פקודת מס הכנסה ו/או חוק מס ערך מוסף, לרבות תקנות שהותקנו מכוחם, או על פי חוקים ותקנות הדנים בנושאים דומים מחוץ לישראל, או על פי כללים או הנחיות הנהוגים בבורסה בישראל או מחוצה לה ו/או הימנעות מהגשת דיווח או הודעה כאמור ו/או פגם בגילוי שנכלל בהם או במועד הגשתם ו/או הפרת הוראות של אותם דינים (ומבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל גם ביחס להצהרותיו האישיות של נושא המשרה הנוגעות לחברה ו/או לתאגיד אחר ולדיווחיהן, הנדרשות על פי דין).

ו. שינוי מבנה החברה או ארגונה מחדש או כל החלטה בנוגע אליהם, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, מיזוג, פיצול, שינוי בהון החברה, חברות בנות פירוק או מכירתן, הקצאה או חלוקה.

ז. פעולות בקשר להשקעות שמבצעת החברה המתבצעות בשלבים שלפני ו/או אחרי ביצוע ההשקעה לצורך התקשרות בעסקה, ביצועה, פיתוחה, המעקב והפיקוח עליה לרבות פעולות בשם החברה כדירקטור או כנושא משרה בתאגיד נשוא ההשקעה וכדומה, וכן, פעולות הקשורות בכספים ומימון, ובכלל זה ביצוע השקעות פיננסיות, פעולות של הגנות פיננסיות, התקשרויות עם מוסדות

פיננסיים, מלווים או נושים; וכן כל פעולה הנוגעת לדוחות הכספיים של החברה ולאישורם וכן לבקרה הפנימית בחברה; וכן פעולות הקשורות לניהול סיכונים (לרבות סיכוני אשראי, מטבע, ביטוח, סיכונים משפטיים ותפעוליים) ולכיסוי ביטוחי.

ח. פעולות הקשורות לתפקיד נושא המשרה בחברה, שיש להן השלכה על האירועים הבאים הנובעים מכהונתו כנושא משרה:

1. אירועים הקשורים בבטיחות בעבודה, פגיעות בעבודה ואיכות המוצר, הן נזקי גוף והן נזקי רכוש.

2. התבטאות, אמירה לרבות הבעת עמדה או דעת שנעשתה בתום לב על ידי נושא המשרה במהלך תפקידו ומכוח תפקידו, ולרבות במסגרת ישיבות הדירקטוריון או ועדה מוועדותיו.

ט. מידע, מצגים, חוות דעת, דוחות כספיים, דיווח או הודעה. בקשר עם פעילות החברה, לכל צד שלישי ו/או לרשות שלטונית ו/או לרגולטורים ו/או לגוף אחר, בישראל ומחוצה לה (לרבות הימנעות מהגשת דיווח או הודעה כאמור ו/או פגם בגילוי שנכלל בהם או במועד הגשתם).

י. אירועים הקשורים באופן ישיר או עקיף לפעולה ו/או מחדל של החברה ו/או של נושא המשרה במסגרת תפקידו בחברה כאמור, שיש בה חוסר ציות ו/או הפרה של דין, בין בישראל ובין מחוצה לה, ובכלל זה (מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל) של הוראות חקיקה (לרבות חקיקת משנה), וכן חוסר ציות ו/או הפרה על ידי החברה ו/או על ידי נושא המשרה של הוראה ו/או הנחיה ו/או היתר ו/או כתב הסכמה ו/או פסק דין ו/או צן שניתן על ידי רשות שלטונית או רגולטורית ו/או כל גוף אחר, בין בישראל ובין מחוצה לה.

יא. כל פעולה בניגוד להחלטות ו/או למסמכי ההתאגדות של החברה.

יב. פעולות מול בעלי המניות ו/או בעלי הזכויות בחברה, לרבות בקשר עם חלוקה (כהגדרתה בחוק החברות) לבעלי המניות, לרבות חלוקה באישור בית משפט.

יג. העברת מידע לבעלי עניין בחברה.

יד. פעולות בקשר לניהול השוטף של החברה, בין במהלך העסקים הרגיל שלה ובין מחוץ למהלך העסקים הרגיל, ובכלל זה כניסה לתחומי פעילות חדשים או יציאה מתחומי פעילות קיימים, העברה, מכירה, חכירה או השכרה של נכסים (לרבות מקרקעין, ניירות ערך, זכויות, פעילות, קניין רוחני וכיוצ"ב) ו/או מתן או קבלת זכות ו/או רישיון בכל אחד מהם וכל פעולה הכרוכה בעסקאות כאמור, נטילת ו/או מתן אשראי, לרבות שעבודים, ביטחונות וערבויות.

טו. פעולות הקשורות לקניין הרוחני של החברה והגנה עליו, לרבות רישום או אכיפה של זכויות קניין רוחני והגנה בתביעות בקשר אליהן.

טז. הפרה של זכויות קניין רוחני של צד ג' לרבות, אך לא רק, פטנטים, מדגמים, זכויות מטפחים, סימני מסחר, זכויות יוצרים וכיוצ"ב.

יז. כל תביעה ו/או דרישה בקשר עם החלטה ו/או פעולה בנושאים הקשורים, במישרין או בעקיפין, לאיכות הסביבה ובנושאים הקשורים להגנה על בריאות, הליכי ייצור, הפצה, הובלה, אחסון, טיפול או שימוש בחומר מסוכן, ולרבות בגין נזקי גוף, רכוש ונזקים סביבתיים.

יח. כל החלטה ו/או פעולה שהביאה לאי עריכת סידורי ביטוח נאותים ו/או לאי עריכת סידורי ביטוח מספקים.

יט. כל תביעה או דרישה המוגשות בידי צד שלישי הסובל מחבלה גופנית או נזק לעסק או לנכס אישי לרבות אובדן השימוש בו במהלך כל פעולה או מחדל המיוחסים לחברה, לרבות עקב שימוש במוצרי וכלי החברה ולרבות הפרעה עסקית במהלך כל פעולה או מחדל המיוחסים לחברה, או בהתאמה לעובדיה, סוכניה או אנשים אחרים הפועלים או הטוענים לפעול מטעם החברה, בין אם הנזק נובע מאירוע תאונתי או בין אם הנזק נובע מתהליך הדרגתי ומצטבר.

כ. פעולות הנוגעות לחוק הכנת הצרכן התשמ"א-1981 ו/או צווים ו/או תקנות מכוח, וכן כל חוק אחר בעל אופי צרכני, וחקיקת משנה שתחול מכוחו ו/או מכל דין זר בתחום זה.

כא. אי קיום דרישות חוק כלשהן, לרבות בקשר לאספקת והפצת המוצרים (כולל אי עמידה בתקנים

- הרלוונטיים, אי מתן אזהרות כנדרש וכיוצ"ב), לייצורם, לפיתוחם ולהתקשרויות עם צדדים שלישיים.
- כב. אימוץ ממצאי חוות דעת חיצוניות לצורך הוצאת דיווח מידי, תשקיף, דוחות כספיים או כל מסמך גילוי אחר.
- כג. פעולה או החלטה בקשר ליחסי עובד-מעביד לרבות משא ומתן, התקשרות ויישום הסכמי עבודה אישיים או קיבוציים, הטבות לעובדים, לרבות הקצאת ניירות ערך לעובדים.
- כד. פעולות בקשר עם ביצוע מחקרים רפואיים ו/או ניסוי מוצרים ו/או מכירתם, הפצתם, רישוים או שימוש במוצרים כאמור.
- כה. פעולה הנוגעת לחבות במס של החברה ו/או חברה בת ו/או בעלי המניות של מי מהן.
- כו. פעולה בניגוד לחוק התחרות הכלכלית, לרבות הסדר כובל; וכן פעולות הנוגעות לרגולציה וחוקים בנוגע להגבלים עסקיים, מיזוגים, הסדרים כובלים, פגיעה בתחרות או עוולות מסחריות.
- כז. פעולות הקשורות בהוצאות וקבלת רישיונות, היתרים, זיכיונות, פטורים או אישורים, כולל פניות מקדמיות, מכתבי so action וכיוצ"ב, לרבות רישיונות עסק ורישיונות ואישורים הדרושים לניהול עסקיה של החברה ולרבות אישורים או פטורים בנושאי מס, ניירות ערך או הגבלים עסקיים ועל פעולה בקשר עם ובהתאם לאותם רישיונות, היתרים אישורים ופטורים.
- כח. פעולה בניגוד לתקנון של החברה.
- כט. משא ומתן, התקשרות והפעלת פוליסות ביטוח.
- ל. גיבוש תוכניות עבודה, לרבות תמחור, שיווק, הפצה, הנחיות לעובדים, ללקוחות ולספקים ושיתופי פעולה עם מתחרים.
- לא. משא ומתן, כריתה וביצוע של חוזים מכל מין וסוג עם צדדים שלישיים לרבות, ספקים, מפיצים, סוכנים, זכיינים, משווקים, יבואנים, יצואנים, לקוחות וכיוצ"ב של מוצרים או שירותים המשווקים או הנמכרים או המסופקים על ידי החברה או המשמשים אותה.
- לב. חקירות של רשויות המדינה.
- לג. תשלום או דרישת תשלום החלים על החברה מכוח דין.
- לד. ניהול חשבונות הבנק שבהם פועלת החברה בבנקים וביצוע פעולות בחשבונות הבנק כולל עסקת מכר חוזר בניירות ערך והשאלה ושאלה של ניירות ערך, הלוואות ומסגרות אשראי, כרטיסי חיוב, ערבויות בנקאיות, מכתבי אשראי, הסכמי ייעוץ בהשקעות.
- לה. מימוש ערבות אישית שנתן נושא המשרה לחברה, כערובה להתחייבויות או להצהרות החברה.
- לו. אי קיום הליכי בדיקות נאותות מלאים או נאותים בהשקעות של החברה, אשר גרר את אובדן ההשקעות באופן מלא או חלקי או לפגיעה בעסקי החברה או להפרה של התחייבות כלפי צד שלישי.
- לז. פעולה או עסקה הנובעת או קשורה בכהונה מטעם החברה באורגן מוסמך בקבוצה או מינוי מטעם החברה בחברה בת או חברה אחרת, לרבות פעולה בקשר להפעלת זכויות הצבעה בחברות כאמור.
- לח. כיסוי השתתפות עצמית במקרה של הפעלת ביטוח אחריות נושאי משרה.
- לט. תביעה ייצוגית או נגזרת הנוגעת לחברה, לחברה בת או לחברה אחרת.
- מ. פעולה או עסקה בקשר לפרסום או שיווק פעילות ועסקי החברה, לרבות הבאה לפרסום או לשיווק וכן נכונות ואי הטעיית דבר הפרסום.
- מא. כל פעולה הנוגעת לדוחות הכספיים של החברה, להכנתם, עריכתם ולאישורם וכן כל פעולה אחרת אשר ביצע או אשר היה על נושא המשרה, בכובעו ככזה, לבצע וזאת מכוח כל דין רלוונטי, לרבות חוק החברות.
- מב. אירועים הקשורים לעריכה או לאישור תוכניות עסקיות או תחזיות.

- מג. הצעת רכש ו/או הצעת מכר וכל הליך, חוות דעת מסמך ו/או דיווח הקשור אליהם.
- מד. כל תביעה ו/או דרישה המוגשות ביחס לעילה של הפרת דיני הגנת הפרטיות ו/או הנוגעת למאגרי מידע, בישראל ו/או בחו"ל, לרבות אך לא רק: הפרות הנוגעות לחוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981 והתקנות שהותקנו מכוחו, הפרות הנוגעות לאבטחת מידע, רכישה, ניהול, תנאי עיון, החזקה, והעברה של מאגרי מידע וכל תביעה או דרישה הנוגעת למאגרי מידע, פריצות למאגרי מידע, זליפות מידע ממאגרי מידע, התקפות סייבר, הגנה מפני התקפות סייבר וכיוצ"ב, בין אם הנזק (ישיר או עקיף) נגרם לחברה, ובין לצדדים הקשורים אליה, לרבות חברות מוחזקות, בעלי מניות, לקוחות, ספקים, נותני שירותים של החברה וכיוצ"ב.
- מה. כל תביעה ו/או דרישה המוגשות על ידי מלווה או נושה (לרבות ספקים) בנוגע לכספים שהולוו על ידיהם ו/או חובות של החברה כלפיהם.
- מו. כל תביעה או דרישה ביחס למינוי או בקשה למינוי כונס נכסים, זמני או קבוע, לנכסי החברה או לחלק כלשהו מנכסיה ו/או בקשת פירוק כנגד החברה, ו/או הליך כלשהו לשם פשרה או הסדר עם נושים, לרבות הליכים, תביעות, בקשות, עילות תביעה, צווים או דרישות לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018.
- מז. תובענות ייצוגיות או תובענות נגזרות בקשר עם החברה ופעילותה ומוצריה ו/או שירותיה.

כל אירוע בסעיף זה שעניינו ביצוע פעולה מסוימת יפורש כמתייחס גם לאי ביצועה או הימנעות מביצועה של אותה פעולה וכן להחלטה ו/או היעדר החלטה בקשר עם אותה פעולה.

4. סכום השיפוי

- 4.1. סכום השיפוי אשר ישולם על-ידי החברה לכל נושאי המשרה במצטבר על-פי סעיף 1.1 לכתב שיפוי זה לא יעלה על הגבוה מבין: (1) 25% מההון העצמי של החברה, על פי הדוחות הכספיים המבוקרים או הסקורים האחרונים של החברה שפורסמו טרם מועד מתן השיפוי בפועל, או (2) 4 מיליון ש"ח (להלן: "**סכום השיפוי הכולל**"). סכום השיפוי יתווסף לסכום כל תגמולי הביטוח בגין האירועים הקובעים ו/או הוצאות משפט סבירות, שהחברה תקבל, אם תקבל, במסגרת כל פוליסת ביטוח.
- 4.2. במקרה שסך כל הסכומים בהם יחויבו נושאי המשרה על פי סעיף 1.1 יעלה על סכום השיפוי הכולל, יוענק לכל נושא משרה רלבנטי, לרבות לך, שיפוי על פי היחס שבין הסכום שבו חויב כל נושא משרה, לבין סך כל הסכומים שבהם חויבו כל נושאי המשרה בגין אותו עניין.
- 4.3. במקרה שבו יקבל נושא המשרה שיפוי מאת המבטח על-פי פוליסת ביטוח נושאי משרה שבה התקשרה החברה, בגין העניין נושא השיפוי, ינתן השיפוי בגובה ההפרש בין סכום החבות הכספית שהוטלה על נושא המשרה וההוצאות המשפטיות, לבין הסכום שהתקבל מאת המבטח בגין אותו עניין, ובלבד שסכום השיפוי שהחברה התחייבה בו לא יעלה על סכום השיפוי הכולל. במקרה שהחברה תקבל שיפוי מאת המבטח כאמור, או שאתה תקבל שיפוי מכל צד שלישי אחר, לא תקטן חבות החברה לפי כתב שיפוי זה וסכום השיפוי הכולל יכול שיהיו מעבר לסכומים שיתקבלו מחברת הביטוח או אותו צד שלישי.

5. מקדמות ובטחונות

- 5.1. עם קרות אירוע שבגיניו אתה עשוי להיות זכאי לשיפוי בהתאם לאמור לעיל, תעמיד החברה לרשותך, מעת לעת, את הכספים הדרושים לכיסוי ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם הכרוכים בטיפול באותו הליך משפטי או מינהלי, לרבות בהליכי חקירה, בעת הטלתם עליך, וכן תשלם לך מקדמות על סכומים צפויים, באופן שאתה לא תידרש לשלם או לממנם בעצמך, לרבות הוצאות ותשלומים בקשר להליך לאכיפת כתב התחייבות זה אשר נפסק לטובתך, והכל בכפוף לתנאים ולהוראות בכתב שיפוי זה.
- 5.2. במסגרת התחייבותה כאמור לעיל, תעמיד החברה גם בטחונות שיידרשו או ערובות שיהיה עליך להעמיד על פי החלטות ביניים של בית משפט (בהליך שאינו פלילי), של רשות מוסמכת או של בורר, לרבות לצורך החלפת עיקולים שיוטלו על נכסיך.

החברה תרכוש ותשמר בתוקף פוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה אשר תכלול אותך כמוטב. החברה תודיע לך 30 יום לפני סיום התוקף או ביטול הפוליסה.

7. תנאים למתן השיפוי

- 7.1. עליך להודיע לחברה על כל הליך משפטי ו/או מנהלי (להלן: "הליך משפטי") שייפתח נגדך ועל כל חשש ממשי או איום שיימסר לך בכתב שהליך משפטי כאמור ייפתח נגדך, וזאת במהירות הראויה לאחר שיוודע לך לראשונה על כך, וכן להעביר לחברה או אל מי שהיא תודיע לך, ללא דיחוי, כל מסמך שיימסר לך בקשר לאותו הליך. עם זאת, אי מסירת הודעה לחברה, בהתאם לאמור לעיל, לא תשחרר את החברה מהתחייבותיה על פי כתב שיפוי זה, למעט במקרה שבו אי מסירת הודעה כאמור תפגע מבחינה מהותית בזכויותיה או ביכולתה של החברה להתגונן בשמה (במקרה שגם היא תתבע באותו הליך) או בשמך בהליך המשפטי.
- 7.2. החברה תהיה זכאית ליטול על עצמה את הטיפול בהגנתך בפני אותו הליך משפטי ו/או למסור את הטיפול האמור לכל עורך דין שהחברה תבחר לצורך זה, פרט לעורך דין שלא יהיה מקובל עליך מסיבות סבירות, על חשבונה. מקום שיווצר חשש לניגוד עניינים בינך לבין החברה או שתתקיימנה לדעתך או לדעת עורך הדין נסיבות בהן עלול להיווצר ניגוד עניינים בינך לבין החברה או בינך לבין כל נושא משרה אחר בחברה שהוא צד להליך, בהגנתך בפני אותו הליך משפטי, או אם התנגדותך לעורך הדין שמינתה החברה תהא מבוססת על טעמים סבירים אחרים, תהיה רשאי להעסיק עורך דין מטעמך אשר את פרטיו ופרטי שכ"ט שלו תעביר בכתב לחברה מיד לאחר התקשרותך עימו והוראות כתב שיפוי זה יחולו על ההוצאות הסבירות שיהיו לך בגין מינוי עורך דין חלופי והטיפול כאמור.
- 7.3. במקרה שהחברה תבחר להתפשר בעניין חיוב כספי או להכריע במחלוקת בדרך של בוררות בקשר לחיוב כספי, היא תהיה רשאית לעשות כן, ובלבד שיוסרו במלואם התביעה נגדך או האיום בתביעה נגדך. אם החברה נטלה את הטיפול המשפטי בהגנתך כאמור, החברה (לרבות עורך הדין שייצג אותך מטעמה) לא תהיה רשאית להביא לסיום ההליך הנ"ל בדרך של פשרה או הסדר או להסכים לפשרה או הסדר, שכתוצאה ממנה תידרש לשלם סכומים שלא תשופה לגביהם על פי כתב שיפוי זה, ואף לא ישולמו במסגרת פוליסת ביטוח, אלא בהסכמתך המוקדמת לכך בכתב, ובלבד שלא תסרב לתת הסכמתך זו אלא מנימוקים סבירים. אין באמור כדי למנוע מהחברה או מעורך דין כאמור, באישורה של החברה, כדי להגיע להסדר כספי עם תובע בהליך אזרחי ללא הסכמתך, ובלבד שלא יהיה בכך כדי להודות בקיום איזה מהאירועים שאינם ברי שיפוי על פי כתב שיפוי זה או על פי הדין. בנוסף, החברה או עורך הדין כאמור לא יהיו רשאים, במסגרת הליך פלילי, להודות באיזה מן האישומים בשמך או להסכים לעסקת טיעון אלא בהסכמתך. למען הסר ספק, לחברה או לעורך הדין כאמור לא יהיו סמכות להתפשר בשמך בעניינים או בהליכים כלשהם בעלי השלכה פלילית.
- 7.4. בכפוף להוראות סעיף 7.3, החברה או עורך דין כאמור יהיו זכאים לפעול במסגרת הטיפול האמור באופן בלעדי ולהביא אותו הליך לידי סיום, הכל כפי שייראו לנכון. עורך דין שימונה ע"י החברה כאמור לעיל יהיה חייב חובת אמונים לחברה ולך. לפי בקשת החברה תחתום/מי על כל מסמך שיסמך את החברה או עורך דין כאמור לטפל בהגנתך בפני אותו הליך ולייצג אותך בכל הקשור בכך, בהתאם לאמור לעיל. על פי בקשתך, תדווח לך החברה ו/או עורך הדין שבחרה עבורך, מעת לעת (בהיקף ובתדירות סבירים) בדבר אופן הטיפול בהגנתך.
- 7.5. אם החברה תפעל לפי המפורט בס"ק 5.3 לעיל, ותאפשר/י לה לעשות כן, היא תדאג לכיסוי כל ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם שיהיו כרוכים בכך באופן שלא תידרש/י לשלם או לממנם בעצמך, וזאת מבלי שיהיה בכך כדי לגרוע מהשיפוי המובטח לך על פי האמור בכתב שיפוי זה.
- 7.6. תהיה מחוייב לשתף פעולה עם החברה ו/או עם כל עורך דין כאמור כפי שיידרש ממך על-ידי מי מהם במסגרת טיפולם בקשר לאותו הליך משפטי, ובלבד שהחברה תדאג לכיסוי כל ההוצאות שתהיינה כרוכות בכך באופן שלא תידרש/י לשלם או לממנן בעצמך.

- 8.1. ההתחייבות לשיפוי לפי כתב שיפוי זה תהיה תקפה הן ביחס להליכים שינקטו כנגדך תוך כדי כהונתך כנושא משרה כאמור (לרבות לפני חתימה על כתב זה), והן ביחס להליכים שינקטו נגדך לאחר תום מועד סיום הכהונה, ובלבד שהם מתייחסים לפעולות שנעשו על-ידיך במהלך כהונתך, בין במישרין ובין בעקיפין, תוך כדי או עקב היותך נושא משרה בחברה (לרבות בחברות בת, חברות קשורות וחברות אחרות בהן אתה כיהנת/מכהן כנושא משרה או עובד ומונית על ידי החברה) וכתוצאה מכך.
- 8.2. התחייבויות החברה על פי כתב זה יעמדו גם לזכות עיזבונך, יורשיך וחליפים אחרים שלך על פי דין, והיא לא תבוטל ולא תשונה ללא הסכמתך, אלא לטובתך. למען הסר ספק, שינוי מבנה או ארגון מחדש של החברה, לרבות מיזוג, פיצול, העברת פעילות, או העברת שליטה בחברה לא יהיה בהם כדי לגרוע מהתחייבויות החברה כלפיך, ואם במסגרת עסקה כזו תירכש פוליסת ביטוח "run-off" לנושאי המשרה המכהנים בחברה באותה העת, אתה תהיה זכאי לכיסוי תחת פוליסה זו.
- 8.3. התחייבויות החברה על-פי כתב שיפוי זה יפורשו בהרחבה ובאופן המיועד לקיימן, ככל שמותר על-פי דין, לשם התכלית שלה נועדו. במקרה של סתירה בין הוראה כלשהי בכתב שיפוי זה לבין הוראת דין שלא ניתן להתנות עליה, לשנותה או להוסיף עליה, תגבר הוראת הדין האמורה, אך לא יהיה בכך כדי לפגוע או לגרוע מתוקפן של שאר ההוראות בכתב שיפוי זה.
- 8.4. כתב שיפוי זה מחליף ומבטל כל התחייבות לשיפוי בכתב או בעל-פה ככל שניתנו על-ידי החברה בעבר. עם זאת, אין בהתחייבות זו כדי לגרוע או לוותר על כל שיפוי אחר שהינך זכאי/ת לו מכל מקור אחר על-פי דין או על-פי כל התחייבות אחרת, למעט כתב השיפוי הקודם כאמור.
- 8.5. אין בהתחייבות זו כדי להגביל את החברה או למנוע ממנה מתן שיפוי נוספים או מיוחדים, ובלבד שלא יהא בכך כדי לפגוע בהתחייבות השיפוי נשוא כתב זה.

בכבוד רב,

פינרג'י בע"מ

הריני מסכים/מה לתנאי כתב השיפוי בנוסח המוצג לעיל.

חתימת מקבל/ת כתב השיפוי

פינרג'י בע"מ

תאריך _____

לכבוד _____

הנדון: כתב פטור

הואיל לפי בקשת פינרג'י בע"מ (להלן: "החברה") כיהנת בעבר ו/או הינד מכהן עתה ו/או תכהן בעתיד כ"נושא משרה" בחברה כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") ו/או כ"נושא משרה בכירה" כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך") או כמשקיף בחברה (להלן יחדיו: "נושא משרה");

והואיל ותקנון החברה מתיר לחברה לפטור את נושאי המשרה של החברה;

והואיל וביום _____ החליט דירקטוריון החברה לאשר מתן פטור מראש מאחריות לדירקטורים ונושאי משרה בחברה בהתאם לתנאי הפטור המפורטים בכתב זה;

והואיל וביום _____ אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה את מתן כתב שיפוי זה לנושאי המשרה;

בכפוף להוראות ולסייגים שנקבעו בדין ובתקנון החברה בקשר למתן פטור לנושא משרה המהווים חלק בלתי נפרד מכתב פטור זה, פוטרת אותך בזאת החברה מראש מאחריות, כולה או מקצתה, בשל נזק שנגרם או שייגרם, במישרין או בעקיפין, עקב הפרת חובת הזהירות שלך כלפי החברה או חברות בת של החברה או חברות קשורות לחברה או חברות שמונית בהן כנושא משרה על ידי/מטעם החברה. הפטור האמור בכתב זה לא יחול ביחס להפרת חובת הזהירות בחלוקה, כהגדרתה בחוק החברות ובכלל זאת, הפרת חובת הזהירות כאמור בהחלטה או בעסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה יש בה עניין אישי, אשר לגביו נדרש גילוי על פי דין.

הפטור מאחריות שניתן לך לפי כתב זה יעמוד גם לאחר סיום כהונתך כנושא משרה בחברה או בחברות בת של החברה או בחברות קשורות לחברה או בחברות שמונית מטעם החברה, ובלבד שהפעולות בגינתן ניתן הפטור מאחריות נעשו ו/או ייעשו בתקופת כהונתך כנושא משרה בחברות הנ"ל.

בכבוד רב,

פינרג'י בע"מ

אני מאשר/ת קבלת כתב זה ומאשר/ת את הסכמתי לתנאיו.

חתימת מקבל/ת הפטור



פינרג'י בע"מ

(להלן: "החברה")

כתב הצבעה על פי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 (להלן: "התקנות")

חלק ראשון

1. סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה.
2. מועד האסיפה: יום ה', 9 באפריל, 2026 בשעה 15:00.
3. מקום האסיפה: משרד שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות', מרחוב לינקולן 20 ת"א (בית רובינשטיין, קומה 12).
4. המועד הקובע: יום ב', 9 במרץ, 2026.
5. המניין החוקי ואסיפה נדחית:
בהתאם לתקנון החברה, מניין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי-כוחם, לפחות שני בעלי מניות, המחזיקים בלפחות רבע (25%) מזכויות ההצבעה בחברה.
אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יימצא המניין החוקי, היא תידחה לאותו יום בשבוע שלאחר מכן, באותה שעה ובאותו מקום.
באסיפה שנדחתה כאמור, כל מספר של בעלי המניות הנוכחים בעצמם או על-ידי באי כוחם או באופן אחר שהחוק מאפשר, יהווה מניין חוקי.
6. הנושאים שעל סדר היום אשר ניתנים להצבעה באמצעות כתב הצבעה זה:
 - 6.1. אישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה בהתאם לנספח המצ"ב כנספח ב' לדוח הזימון, החל מיום 1 בינואר 2026 ולמשך שלוש שנים.
ההחלטה המוצעת: "לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה, החל מיום 1 בינואר, 2026 ולמשך שלוש שנים".
 - 6.2. עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר עמנואל לוי, מנכ"ל החברה, החל מיום 1 בינואר 2026 ובכפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת.
ההחלטה המוצעת: "לאשר את עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר עמנואל לוי, מנכ"ל החברה".
 - 6.3. הארכת ועדכון התקשרות החברה בהסכם למתן שירותים עם מר אביב צידון (או תאגיד בשליטתו), ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, המכהן כיו"ר הדירקטוריון, החל מיום 1 בינואר 2026 למשך שלוש שנים, ובכפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת.
ההחלטה המוצעת: "לאשר את הארכת ועדכון התקשרות החברה בהסכם למתן שירותים עם מר אביב צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, כיו"ר הדירקטוריון, למשך שלוש שנים".
 - 6.4. הארכת ועדכון התקשרות החברה בהסכם למתן שירותים עם מר דקל צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, המכהן כמנהל חדשנות ראשי, החל מיום 1 בינואר 2026 למשך שלוש שנים, ובכפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת.

ההחלטה המוצעת: "לאשר את הארכת ועדכון התקשרות החברה בהסכם למתן שירותים עם מר דקל צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, כמנהל חדשנות ראשי, למשך שלוש שנים".

6.5. הענקת כתבי פטור ושיפוי למר יובל גולן, דירקטור בחברה וממחזיקי דבוקת השליטה בה, החל מיום 1 בינואר 2026 למשך שלוש שנים, ובכפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת.

ההחלטה המוצעת: "לאשר הענקת כתבי פטור ושיפוי למר יובל גולן, דירקטור בחברה וממחזיקי דבוקת השליטה בחברה למשך שלוש שנים".

6.6. אישור יעדי זכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2026 למר עמנואל לוי, המכהן כמנכ"ל החברה.

ההחלטה המוצעת: "לאשר יעדי זכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2026 למר עמנואל לוי, המכהן כמנכ"ל החברה".

6.7. אישור יעדי זכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2026 למר אביב צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, המכהן כיו"ר הדירקטוריון.

ההחלטה המוצעת: "לאשר יעדי זכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2026 למר אביב צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, המכהן כיו"ר הדירקטוריון".

6.8. אישור יעדי זכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2026 למר דקל צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, המכהן כמנהל חדשנות ראשי.

ההחלטה המוצעת: "לאשר יעדי זכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2026 למר דקל צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, המכהן כמנהל חדשנות ראשי".

6.9. הקצאת אופציות (לא רשומות) למר עמרי פיינגולד, מנהל צוות ייצור קטודות בחברה, קרוב של מר אביב צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה.

ההחלטה המוצעת: "לאשר הקצאת אופציות (לא רשומות) למר עמרי פיינגולד, מנהל צוות ייצור קטודות בחברה, קרוב של מר אביב צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה".

6.10. הקצאת אופציות (לא רשומות) למר יגאל מיכאלי, מנהל תשתיות ו-IT בחברה, קרוב של מר דקל צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה.

ההחלטה המוצעת: "לאשר הקצאת אופציות (לא רשומות) למר יגאל מיכאלי, מנהל תשתיות ו-IT בחברה, קרוב של מר דקל צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה".

6.11. הקצאת אופציות (לא רשומות) למר עמנואל לוי, מנכ"ל החברה.

ההחלטה המוצעת: "לאשר הקצאת אופציות (לא רשומות) למר עמנואל לוי, מנכ"ל החברה".

6.12. אישור תנאי כהונתו של מר סודכאר ילפנטולה כדירקטור בחברה.

ההחלטה המוצעת: "לאשר להעניק למר סודכאר ילפנטולה כתבי פטור ושיפוי מתוקף מינויו כדירקטור בחברה".

7. עיון במסמכים:

ניתן לעיין בדיווח מיידי ובמסמכים הנוכחים בו, במשרד ב"כ החברה, שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות', מרחוב לינקולן 20 ת"א (בית רובינשטיין, קומה 12) ולאחר תיאום מראש עם הנציגים לצורך דוח זה, עוה"ד ניר זוהר ולינוי ישראל (טל': 03-5670100) בימים א'-ה' בין השעות 17:00-10:00 ובתיאום מראש, וזאת עד למועד כינוס האסיפה, וכן באתרי ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il> ושל הבורסה לניירות ערך בתל אביב: <http://maya.tase.co.il>.

8. **הרוב הדרוש לקבלת החלטות באסיפה הכללית, בנושאים שעל סדר היום, שלגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה:**

8.1 הרוב הנדרש לאישור נושא 6.1 שעל סדר היום, בהתאם להוראות סעיף 267א(ב) לחוק החברות, הינו רוב רגיל מכלל בעלי המניות הנוכחים בהצבעה והמשתתפים בה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, 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.

(2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

החברה אינה חברה נכדה ציבורית כהגדרתה בסעיף 267א(ג) לחוק החברות. לפיכך, בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה רשאי לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול המעודכנת, כי אישור מדיניות התגמול המעודכנת, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הוא לטובת החברה.

8.2 הרוב הנדרש לאישור נושאים 6.2, 6.6 ו-6.11 שעל סדר היום, בהתאם להוראות סעיפים 267א(ב) ו-272(ג) לחוק החברות, בהתאמה, הינו רוב רגיל מכלל בעלי המניות הנוכחים בהצבעה והמשתתפים בה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, 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.

(2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

על אף האמור לעיל, ועדת התגמול רשאית לפטור מאישור האסיפה הכללית עסקה עם מי שמועמד לכהן כמנהל כללי של החברה שמתקיים לגביו האמור בסעיף 240(ב), אם מצאה, על יסוד נימוקים שפירטה, כי הבאת העסקה לאישור האסיפה הכללית תסכל את ההתקשרות, ובלבד שהעסקה תואמת את מדיניות התגמול.

8.3 הרוב הדרוש לאישור נושאים 6.3-6.5 ו-6.7-6.10 שעל סדר היום, הינו כאמור בסעיפים 275א(3) ו-267א(ב) לחוק החברות, לפיו נדרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור העסקה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים.

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

8.4 הרוב הנדרש לאישור נושא 1.12 שעל סדר היום, הינו רוב רגיל מקולות ההצבעה המשתתפים באסיפה (לא כולל נמנעים).

יודגש כי בהתאם להוראות סעיף 276 לחוק החברות, בעל מניה המשתתף בהצבעה לאישור נושאים 6.1-6.11 שעל סדר היום, יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה, או לחלופין אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה - על גבי כתב הצבעה, אם יש לו עניין אישי באישור התקשרות המוצעת שעל סדר היום כאמור אם לאו; לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא יימנה.

9. **תוקף כתב ההצבעה :**

לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לא רשום רק אם צורף לו אישור בעלות או נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה (להלן: "המסמכים המצורפים") יש להמציא עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה לנציגי החברה, עוה"ד ניר זוהר ולינוי ישראל ממועד שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות', מרחוב לינקולן 20 ת"א (בית רובינשטיין, קומה 12) בתיאום מראש בטלפון 03-5670100.

10. **הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית ומועד נעילת המערכת**

החברה מאפשרת הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר עד שש שעות לפני מועד האסיפה (לעיל ולהלן: "מועד נעילת המערכת").

בעל מניות לא רשום אשר מעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני יהיה זכאי לעשות זאת עד למועד נעילת המערכת.

בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להמציא את אישור הבעלות לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

11. **מען למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה :**

משרד ב"כ החברה, שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות', מרחוב לינקולן 20 ת"א (בית רובינשטיין, קומה 12), לידי עוה"ד ניר זוהר ולינוי ישראל או באמצעות דואר אלקטרוני nir.z@shg-law.co.il; linoy.i@shg-law.co.il.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה של בעל מניות לחברה הוא עד 10 ימים לפני מועד האסיפה והמועד האחרון להמצאת הודעות עמדה מטעם החברה שתכלול את עמדת הדירקטוריון הינו עד 5 ימים לפני מועד האסיפה.

12. **הכתובות בהם מצויים כתבי ההצבעה והודעות העמדה :**

אתר ההפצה של הרשות לניירות ערך: www.magna.isa.gov.il ("להלן: "אתר ההפצה") ושל הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: www.maya.tase.co.il.

בעל מניות זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת, ובקשה לענין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני בלא תמורה קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה, מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום; הודעתו לענין כתבי ההצבעה תחול גם לענין קבלת הודעות העמדה.

13. **עיון בכתבי הצבעה :**

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (קרי, 5,829,860 מניות), זכאי, לאחר כינוס האסיפה, לעיין בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות ההצבעה. השיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי דבוקת השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, הינו 3,486,544 מניות רגילות של החברה.

14. **שינויים בסדר יום האסיפה :**

לאחר פרסום דוח זה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה. ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה בדיווחי החברה שיפורסמו באתר ההפצה.

בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יחד עם דוח זימון מתוקן וזאת לא יאוחר משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

15. ביטול כתב ההצבעה:

בעל מניות רשאי, עד 24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, לפנות למשרדה הרשום של החברה, ולאחר שיוכיח את זכותו, להנחת דעתו של עובד של החברה שמונה לעניין זה, למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו, או לבטל את הצבעתו. עשה כאמור, יהא בעל המניות רשאי להצביע רק במהלך האסיפה הכללית.

16. נציג החברה לטיפול בדוח זה:

נציגי החברה לטיפול בדוח זה הינם עוה"ד ניר זוהר ולינוי ישראל, ממשרד שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות', מרחוב לינקולן 20 ת"א (בית רובינשטיין, קומה 12); טלפון 03-5670100; nir.z@shg- linoy.i@shg-law.co.il; [.law.co.il](http://law.co.il)

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי כל נושא שעל סדר היום ושלגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה בחלקו השני של כתב ההצבעה.

חלק שני

כתב הצבעה לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005

שם החברה: פינרגיי בע"מ

משרדי ב"כ החברה: שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות', מרחוב לינקולן 20 ת"א (בית רובינשטיין, קומה 12)

מס' החברה: 514354786.

מועד האסיפה: יום ה', 9 באפריל, 2026 בשעה 15:00.

סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת.

המועד הקובע: יום ב', 9 במרץ, 2026.

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: _____

האם נמנה על אחד מסוגי בעלי המניות להלן¹:

1. בעל עניין² - כן/לא
2. נושא משרה בכירה³ - כן/לא
3. משקיע מוסדי⁴ - כן/לא

¹ נא להקיף בעיגול את האפשרות המתאימה בכל אחד מהסעיפים.

² כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך").

³ כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.

⁴ כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), התשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

אופן ההצבעה

בהתאם לסעיפים 267א(ב), 272(ג) ו- 275א(3) לחוק החברות, האם אתה בעל עניין אישי באישור ההחלטה, בעל שליטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי? ⁶	אופן ההצבעה ⁵			ההחלטות המוצעות	
	לא	כן	נמנע		נגד
					1. לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה, החל מיום 1 בינואר 2026 ולמשך שלוש שנים.
					2. לאשר את עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר עמנואל לוי, מנכ"ל החברה.
					3. לאשר את הארכת ועדכון התקשרות החברה בהסכם למתן שירותים עם מר אביב צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, כיו"ר הדירקטוריון, למשך שלוש שנים.
					4. לאשר את הארכת ועדכון התקשרות החברה בהסכם למתן שירותים עם מר דקל צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, כמנהל חדשנות ראשי, למשך שלוש שנים.
					5. לאשר הענקת כתיבי פטור ושיפוי למר יובל גולן, דירקטור בחברה וממחזיקי דבוקת השליטה בחברה למשך שלוש שנים.
					6. לאשר יעדי זכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2026 למר עמנואל לוי, המכהן כמנכ"ל החברה.
					7. לאשר יעדי זכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2026 למר אביב צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, המכהן כיו"ר הדירקטוריון.
					8. לאשר יעדי זכאות למענק משתנה שנתי בגין שנת 2026 למר דקל צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה, המכהן כמנהל חדשנות ראשי.
					9. לאשר הקצאת אופציות (לא רשומות) למר עמרי פיינגולד, מנהל צוות ייצור קטודות בחברה, קרוב של מר אביב צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה.
					10. לאשר הקצאת אופציות (לא רשומות) למר יגאל מיכאלי, מנהל תשתיות ו-IT בחברה, קרוב של מר דקל צידון, ממחזיקי דבוקת השליטה בחברה.
					11. לאשר הקצאת אופציות (לא רשומות) למר עמנואל לוי, מנכ"ל החברה.
					12. לאשר להעניק למר סודכאר ילפנטולה כתיבי פטור ושיפוי מתוקף מינויו כדירקטור בחברה.

* להלן פרטים באשר להיותי בעל שליטה, בעל עניין אישי בהחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי בחברה:

⁵ אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.

⁶ בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין הקולות.

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1) לחוק החברות) - כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות.
לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה - כתב ההצבעה תקף רק בצירוף צילום תעודת הזהות/דרכון/תעודת התאגדות.

חתימה

תאריך