

בוליגו קפיטל בע"מ
(“החברה”)

28 בפברואר 2023

לכבוד

הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ

www.tase.co.il

לכבוד

רשות ניירות ערך

www.isa.gov.il

הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של החברה ובדבר עסקה עם בעל שליטה

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (“חוק החברות”), תקנות ניירות ערך (עסקה בין החברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 (“תקנות עסקה עם בעל שליטה”), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל-1970 (“תקנות הדוחות”), תקנות החברות (הודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), התשס"ו-2005, החברה מתכבדת להודיע בזאת על זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה אשר תתכנס ביום ג', 4 באפריל 2023, בשעה 17:00 (“האסיפה הכללית”) במשרדי החברה, ברחוב החילוץ 5, רמת גן (“משרדי החברה”).

1. סדר היום של האסיפה

1.1 נושא מס' 1 - עדכון תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה שהם בעלי שליטה

מוצע לאשר עדכון לתנאי ההעסקה של נושאי המשרה רבקה קומפל (המכהנת כסמנכ"לית תפעול), גיא בן דרור (המכהן כסמנכ"ל קשרי משקיעים) ואורי צרור (סמנכ"ל פיתוח עסקי) שהם גם בעלי שליטה בחברה מכח הסכם בעלי מניות, באופן המפורט בסעיף 2.1 להלן.

1.2 נושא מס' 2 – עדכון מדיניות תגמול

מוצע לאשר עדכון של מדיניות התגמול של החברה, בנוסח המצורף כנספח לדוח זה, בתוקף החל מיום אישור המדיניות על ידי האסיפה הכללית.

2. פרטים אודות העסקאות שעל סדר היום

2.1 נושא מס' 1 - עדכון תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה שהם בעלי שליטה

2.1.1 רקע

ה"ה רבקה קומפל (המכהנת כסמנכ"לית תפעול), גיא בן דרור (המכהן כסמנכ"ל קשרי משקיעים) ואורי צרור (סמנכ"ל פיתוח עסקי) הם נושאי משרה בחברה (“נושאי המשרה” או “נושאי משרה בעלי שליטה”). נושאי המשרה מכהנים

בחברה במשרה מלאה ועל תנאי העסקתם חלות הוראות מדיניות התגמול של החברה. בנוסף להיותם נושאי משרה מחזיק כל אחד מהם במניות החברה כמפורט להלן: גב' קומפל מחזיקה ב-4.75% מהון המניות המונפק, מר בן דרור מחזיק ב-4.19% מהון המניות המונפק ומר צרור מחזיק ב-3.37% מהון המניות המונפק. נושאי המשרה הם בעלי שליטה בחברה וזאת בהתאם להסכם בינם לבין ה"ה איתי גורן, אילן תמיר ואיל שלימק (להלן, יחדיו: "בעלי השליטה") ("ההסכם" או "הסכם גרעין השליטה"). על פי הסכם גרעין השליטה, עד ל-30 בדצמבר 2027, 1.01% מהמניות שבבעלות כל אחד מנושאי המשרה ימכרו רק לבעלי השליטה, ולבעלי השליטה תהיה זכות סירוב ראשון לרכישת יתרת המניות שבבעלות כל אחד מנושאי המשרה. לפרטים נוספים בדבר ההסכם ראו סעיף 12.1.5 לחלק ד' של הדוח התקופתי של החברה לשנת 2021 שפורסם ביום – במרץ 2022 (אסמכתא מס': 033241-01-2022) ונכלל בדוח זה על דרך ההפניה ("הדוח התקופתי לשנת 2021").

לפרטים נוספים אודות השכלתם וניסיונם המקצועי של ה"ה קומפל, בן דרור וצרור, ראו תקנה 26 בפרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2021.

תנאי העסקתם של נושאי המשרה בעלי שליטה נכון למועד הדוח

2.1.2

2.1.2.1 הגב' רבקה קומפל – סמנכ"לית התפעול ("גב' קומפל")

גב' קומפל זכאית לשכר חודשי בסך של 16.5 אלפי דולר ("שכר הבסיס"). בנוסף לשכר הקבוע, זכאית הגב' קומפל להטבות ותנאים נלווים כמקובל בחברה, וכן לתשלום בסך של 1,000 דולר מידי חודש המהווים את השתתפות החברה בהוצאות רכב, ביטוח בריאות (בארה"ב), 16 ימי חופשה בתשלום (עד 12 ימים ניתנים לצבירה בכל שנה וימי חופשה מעבר לתקרה כאמור לעיל יפדו בסוף כל שנה)¹, 6 ימי מחלה בכל שנה, ולהחזר הוצאות במסגרת תפקידה וכמקובל בחברה.

הסכם העסקתה של גב' קומפל הינו לתקופה בלתי קצובה. החברה וגב' קומפל רשאים לסיים את ההסכם בהודעה כתובה לצד השני וסיום ההתקשרות יכנס לתוקף בהתאם לתאריך המפורט בהודעת סיום ההתקשרות. ככל וסיימה החברה את התקשרותה עם גב' קומפל ללא סיבה היא תהא זכאית לפיצויים בהתאם לתקופת כהונתה בחברה. על-פי הסכם העסקתה של גב' קומפל, הפיצויים להם היא זכאית הינם בסכום השווה למשכורת (1) חודשית בגין השלמת שנת העסקתה הראשונה בחברה, וכן שבוע בגין כל שנת עבודה לאחר שנה זו.

¹ הצבירה משנה לשנה (מעבר לתקרת המכסה כמפורט לעיל) הינה בכפוף לאישור מראש של מנכ"ל החברה.

הסכם ההעסקה כולל מספר התחייבויות של גב' קומפל כלפי חברות הקבוצה לרבות בדבר סודיות ואי תחרות.

גב' קומפל עשויה להיות זכאית למענק שנתי של עד 6 משכורות בהתאם לתוכנית המענקים של החברה כאמור בסעיף 10.7 לחלק ד לדוח התקופתי לשנת 2021 ("תוכנית המענקים").

2.1.2.2 מר גיא בן דרור – סמנכ"ל קשרי משקיעים ("מר בן דרור")

מר בן דרור זכאי לשכר חודשי בסך של 45 אלפי ₪ ("שכר הבסיס"), ולתנאים סוציאליים, קרן פנסיה, קרן השתלמות ונלווים נוספים. כן זכאי מר בן דרור ל-20 ימי חופשה שנתית בכל שנה קלנדרית (עד 12 ימים מתוכם ניתנים לצבירה בכל שנה וימי חופשה מעבר לתקרה כאמור לעיל יפדו בסוף כל שנה)², ימי מחלה ודמי הבראה על-פי דין. מר בן דרור זכאי לרכב על-פי מדיניות החברה או הוצאות נסיעה חלף רכב³ והחזר הוצאות במסגרת התפקיד כמקובל בחברה. מר בן דרור עשוי להיות זכאי למענק שנתי שלא יעלה על 6 משכורות בהתאם לתוכנית המענקים של החברה.

הסכם העסקתו של מר בן דרור הינו לתקופה בלתי קצובה. כל אחד מהצדדים להסכם רשאי להודיע לצד השני על סיום ההתקשרות בכפוף להודעה מוקדמת בכתב ומראש בת שלושה חודשים (בסעיף זה – "תקופת ההודעה המוקדמת"). בתקופת ההודעה המוקדמת יהא מר בן דרור רשאי להמשיך להשתמש ברכב החברה שברשותו ככל והוא ממשיך לבצע את חובותיו לחברה. החברה רשאית לוותר על תקופת ההודעה המוקדמת ולשלם למר בן דרור חלף ההודעה המוקדמת, שכר הכולל זכויות נלוות.

הסכם ההעסקה כולל מספר התחייבויות של מר בן דרור כלפי חברות הקבוצה לרבות בדבר סודיות ואי תחרות.

2.1.2.3 מר אורי צרור – סמנכ"ל הפיתוח העסקי ("מר צרור")

מר צרור זכאי לשכר חודשי בסך של 45 אלפי ₪ ("שכר הבסיס"), ולתנאים סוציאליים, קרן השתלמות, קרן פנסיה ונלווים נוספים, לרבות 20 ימי חופשה שנתית בכל שנה קאלנדרית (עד 12 ימים מתוכם ניתנים לצבירה בכל שנה ומי חופשה מעבר לתקרה כאמור

² הצבירה משנה לשנה (מעבר לתקרת המכסה כמפורט לעיל) הינה בכפוף לאישור מראש של מנכ"ל החברה.
³ נכון למועד הדוח, זכאי מר בן דרור לרכב, וזאת בהתאם למדיניות הרכב של החברה בעבור מנהל בדרגתו. החברה נושאת בהוצאות הכרוכות בשימוש ברכב ובהחזקתו, לרבות תשלום גילום המס. ככל שהחברה לא תעמיד רכב לרשותו, יהא זכאי מר בן דרור לתשלום חודשי נוסף בסך של כ-9,000 ש"ח אשר אינו מהווה חלק מהשכר הקובע לצורך הפרשות. על-פי ההסכם, זכאי מר בן דרור בנוסף לדלקן ואחזקה על חשבון החברה.

לעיל יפדו בסוף כל שנה)⁴, ימי מחלה ודמי הבראה על-פי דין. מר צרור זכאי לרכב על-פי מדיניות החברה או הוצאות נסיעה חלף רכב⁵ והחזר הוצאות במסגרת התפקיד כמקובל בחברה. מר צרור עשוי להיות זכאי למענק שנתי של עד 6 משכורות בהתאם לתוכנית המענקים של החברה.

הסכם העסקתו של מר צרור הינו לתקופה בלתי קצובה. כל אחד מהצדדים להסכם רשאי להודיע לצד השני על סיום ההתקשרות בכפוף להודעה מוקדמת בכתב ומראש בת שלושה (3) חודשים (בסעיף זה – "תקופת ההודעה המוקדמת"). בתקופת ההודעה המוקדמת יהא מר צרור רשאי להמשיך להשתמש ברכב החברה שברשותו ככל והוא ממשיך לבצע את חובותיו לחברה. החברה רשאית לוותר על תקופת ההודעה המוקדמת ולשלם למר צרור חלף ההודעה המוקדמת, שכר הכולל זכויות נלוות.

הסכם ההעסקה כולל מספר התחייבויות של מר צרור כלפי חברות הקבוצה לרבות בדבר סודיות ואי תחרות.

העדכון המוצע לתנאי העסקתם של נושאי המשרה בעלי שליטה

2.1.3

מוצע לאשר עדכון לתנאי ההעסקה של נושאי המשרה שהם בעלי שליטה כדלקמן: (א) שכר הבסיס של כל אחד מנושאי המשרה יעלה ב-5% החל מיום 1.1.2023 ובנוסף (ב) במהלך השנים 2024-2025 תהיה החברה רשאית, באישור ועדת התגמול והדירקטוריון, להעלות את שכר הבסיס של כל אחד מנושאי המשרה בעלי שליטה בשיעור שלא יעלה במצטבר על 10% משכר הבסיס. מובהר כי בכל מקרה לא יעלה שכרם של נושאי המשרה בעלי השליטה על 15% משכר הבסיס בתקופה שחלה ב- 1.1.2023 ומסתיימת ב-31.12.2025 (כולל) ("העדכון המקסימלי").

מובהר כי התגמול הקבוע של נושאי המשרה בעלי שליטה לאחר העדכון המקסימלי של שכר הבסיס הינו במסגרת התקרה שנקבעה במדיניות התגמול של החברה. למעט העדכון המפורט לעיל, לא יחול כל שינוי בתנאי ההעסקה של נושאי המשרה בעלי שליטה.

להלן פרטים בדבר אומדן התגמולים להם עשויים להיות נושאי המשרה זכאים, בגין שנה קלנדרית מלאה על-פי תנאי ההעסקה הנוכחיים ועל פי העדכונים המובאים לאישור האסיפה - העדכון המוצע לתנאי ההעסקה בשנת 2023 (העלאה בשיעור של 5% משכר הבסיס) והעדכון המקסימלי (העלאה בשיעור של

2.1.4

⁴ הצבירה משנה לשנה (מעבר לתקרת המכסה כמפורט לעיל) הינה בכפוף לאישור מראש של מנכ"ל החברה.
⁵ נכון למועד הדוח, זכאי מר צרור לרכב, וזאת בהתאם למדיניות הרכב של החברה בעבור מנהל בדרגתו. החברה נושאת בהוצאות הכרוכות בשימוש ברכב ובהחזקתו, לרבות תשלום גילום המס. ככל שהחברה לא תעמיד רכב לרשותו, יהא זכאי מר צרור לתשלום חודשי נוסף בסך של כ-9,000 ש"ח אשר אינו מהווה חלק מהשכר הקובע לצורך הפרשות. על-פי ההסכם, זכאי מר צרור בנוסף לדלקן ואחזקה על חשבון החברה.

15% משכר הבסיס), במונחי עלות לחברה בהתאם לתוספת השישית לתקנות

הדוחות:

סה"כ (אלפי דולר)	תגמולים אחרים (אלפי דולר)			תגמולים בעבור שירותים (אלפי דולר)							פרטי מקבל התגמולים						
											שם	תפקיד	חוקה משורה	שיעור החטטה המבטח (ה) הועברו החזרה			
	אחר	זמי שבויות	רביית	אחר (****)	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	שעלום מוטבס מנורות	מאגז	שכר (**)							
על-פי תנאי ההעסקה הנוכחיים																	
357	-	-	-	12	-	-	-	-	99	246	4.74%	100%	סמנכ"לית תפעול	רבקה קומפל (נ)			
על פי העדכון המוצע לתנאי ההעסקה בשנת 2023 בשיעור של 5% משכר הבסיס																	
373.9	-	-	-	12	-	-	-	-	103.9	258							
על פי העדכון המקסימלי המוצע לתנאי ההעסקה בשיעור של 15% משכר הבסיס																	
408.8	-	-	-	12	-	-	-	-	113.8	283							
על-פי תנאי ההעסקה הנוכחיים																	
323.7	-	-	-	15	-	-	-	-	81.7	227	4.19%	100%	סמנכ"ל קשרי משקעים	גיא בן דרור (ז)			
על פי העדכון המוצע לתנאי ההעסקה בשנת 2023 בשיעור של 5% משכר הבסיס																	
338.9	-	-	-	15	-	-	-	-	85.9	238							
על פי העדכון המקסימלי המוצע לתנאי ההעסקה בשיעור של 15% משכר הבסיס																	
370	-	-	-	15	-	-	-	-	94	261							
על-פי תנאי ההעסקה הנוכחיים																	
327.7	-	-	-	15	-	-	-	-	81.7	231	3.37%	100%	סמנכ"ל פיתוח עסקי	אורי צרור (ז)			
על פי העדכון המוצע לתנאי ההעסקה בשנת 2023 בשיעור של 5% משכר הבסיס																	
343.9	-	-	-	15	-	-	-	-	85.9	243							
על פי העדכון המקסימלי המוצע לתנאי ההעסקה בשיעור של 15% משכר הבסיס																	
375	-	-	-	15	-	-	-	-	94	266							

"שכר", "תגמול" ו-"תשלום מבוסס מניית" – כהגדרתם בתקנה 21 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים) התש"ל-1970. סכומי התגמולים מוצגים במונחי עלות לחברה.

(*) שיעור החזקותיהם של נושאי המשרה המפורט בטבלה הינו נכון ליום 19 בפברואר 2023 (לא בדילול מלא).

(**) השכר אינו כולל תנאים סוציאליים ונלווים.

(***) בטבלה מוצג סכום המענק השנתי המירבי שנושא משרה יכול לקבל בהתאם להסכמי ההעסקה של נושאי המשרה לפיהם הם זכאים למענק שנתי בסכום שלא יעלה על 6 משכורות בהתאם לעמידה ביעדים שנקבעו בתכנית המענקים של החברה.

(****) עלות הרכב אינה כוללת עלות אחזקה משתנה.

2.1.5 שמות בעלי השליטה שיש להם עניין אישי בעסקה ומהות עניינם האישיים ; שמו

של כל דירקטור שיש לו עניין אישי בעסקה ומהות ענייניו האישי

למועד הדוח, בעלי השליטה בחברה הינם מר איתי גורן (מנכ"ל החברה ודירקטור), אילן תמיר (יו"ר הדירקטוריון), אילן שלימק (דירקטור), רבקה קומפל, גיא בן דרור ואורי צרור המחזיקים ב-45.01%, 10.68%, 10.88%, 4.74%, 4.19% ו-3.37%, בהתאמה, מההון המונפק והנפרע וזכויות ההצבעה של החברה. לכל אחד מבעלי השליטה בחברה קיים עניין אישי ביחס לעדכון תנאי ההעסקה של נושאי המשרה בעלי שליטה, אם בשל כך שמדובר בעדכון תנאי ההעסקה של נושא המשרה בעצמו ואם בשל כך שמדובר בעדכון תנאי ההעסקה של נושא משרה שהוא צד להסכם גרעין השליטה יחד עם בעל השליטה.

כאמור לעיל, ה"ה גורן, תמיר ושלימק הם גם דירקטורים בחברה ועניינם האישי כבעלי שליטה זהה לעניינם האישי בתפקידם כדירקטורים.

2.1.6 הדרך שבה נקבעה התמורה

לפרטים בדבר הדרך בה נקבעה התמורה ראו נימוקי הדירקטוריון לאישור העסקה בסעיף 2.1.7 להלן.

2.1.7 נימוקים לאישור ההחלטה

עדכון תנאי ההעסקה של נושאי המשרה אשר הינם בעלי שליטה נקבע, בין היתר, בשים לב להשכלתם, כישוריהם, מומחיותם, ניסיונם המקצועי, תפקידם, תחומי אחריותם, והישגיהם של כל אחד מנושאי המשרה בעלי השליטה. העדכון מוצע לאור העליה המשמעותית בהיקף הפעילות של החברה בשנת 2022 והעובדה שדירקטוריון החברה סבור כי נושאי המשרה תורמים רבות לפעילותה של החברה ומתוך ראייה ארוכת טווח וחשיבותם של נושאי המשרה בעלי השליטה לחברה וזאת תוך יצירת תמריץ ראוי ומאוזן אשר משרת את החברה ותוכניותיה. שכר הבסיס של נושאי המשרה בעלי שליטה אינו צמוד למדד כלשהו ועדכנו בשיעור של 5% תואם לעליה שחלה בשנה האחרונה במדד המחירים לצרכן. האפשרות שניתנת לוועדת התגמול והדירקטוריון לעדכן את שכר הבסיס של נושאי המשרה בעלי שליטה בשיעור של עד 15% משכר הבסיס במהלך השנים 2023-2025 תואמת את ההוראה שנקבעה במדיניות התגמול לעניין נושאי משרה שאינם בעלי שליטה. עדכון תנאי התגמול לא ישנה את היחס בין התקרה של התגמול לנושאי משרה ביחס ליתר עובדי החברה, ובפרט את היחס לשכר הממוצע והחציוני של עובדי החברה, אשר כפי שצוין במדיניות התגמול, נבחן על

ידי ועדת התגמול והדירקטוריון עם אימוץ המדיניות ונמצא סביר וראוי. כמו כן, קבעו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי תנאי התגמול לאחר העדכון מקובלים, הוגנים וסבירים בנסיבות העניין ולטובת החברה, וזאת בהתחשב בהיקף אחריותם, בהיכרותם המעמיקה עם החברה, בניסיונם ומידת תרומתם לחברה. כן קבעו כי עדכון תנאי העסקה ראוי שכן אינו חורג מהתקרה שנקבעה במדיניות התגמול של החברה שנקבעה על פי עבודת השוואה חיצונית עליה הסתמכו חברי הדירקטוריון באימוץ מדיניות התגמול. העסקה אינה מהווה חלוקה כמשמעות המונח בחוק החברות.

2.1.8 האישורים הנדרשים לביצוע ההתקשרות

ההתקשרות המובאת לאישור האסיפה על-פי דוח זה אושרה על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בישיבות שנערכו ביום 16 בפברואר 2023. האישורים נתקבלו פה אחד על ידי הדירקטורים שהשתתפו בישיבות. כניסתה לתוקף של ההתקשרות כפופה לקבלת אישור אסיפת בעלי המניות המזומנת על-פי דוח זה, ברוב הנדרש כמפורט בסעיף 3 להלן.

2.1.9 פירוט עסקאות מסוגה של העסקה או עסקאות דומות לה, בין החברה לבין בעל השליטה או שלבעל השליטה היה בהן עניין אישי, שנחתמו בתוך השנתיים שקדמו לתאריך אישור העסקה, על-ידי הדירקטוריון, או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון כאמור

לפרטים אודות עיקרי פרטי ההתקשרויות של החברה עם נושאי המשרה בעלי השליטה ראו סעיף 10 לחלק ד' של הדוח התקופתי לשנת 2021.

2.2 עדכון מדיניות התגמול של החברה

מדיניות התגמול של החברה בנוסחה הנוכחי אושרה ביום 30 באוגוסט 2021 על-ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, טרם הנפקת מניות החברה, לתקופה של 5 שנים ממועד אישור האסיפה כאמור.

ביום 16 בפברואר 2023, החליטו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לעדכן את מדיניות התגמול הקיימת ולהמליץ לאסיפה הכללית לאשר את עדכון המדיניות, ללא שינוי בתוקפה. עיקרי השינויים המוצעים הם שינוי תקרת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה במדיניות התגמול לסך של 15 מליון דולר, והגדלת תקרת שווי התגמול ההוני לנושא משרה שאינו בעל שליטה ל-15 משכורות לשנה ובלבד שסך כל התגמול ההוני לנושא משרה שאינו בעל שליטה, במצטבר, לא יעלה על 0.5% מהון המניות המונפק של החברה.

מדיניות התגמול המעודכנת מצורפת כנספח לדוח זה, והשינויים המוצעים מסומנים בסימני מהדורה לעומת מדיניות התגמול הקיימת ("מדיניות התגמול המעודכנת").

תמצית ההחלטה המוצעת: לאשר את עדכון מדיניות התגמול של החברה, בנוסח המצורף כנספח לדוח זה, בתוקף החל מיום אישור המדיניות על ידי האסיפה הכללית.

2.2.1 להלן השינויים ביחס למדיניות התגמול הקיימת

א. שינוי תקרת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה במדיניות התגמול לסך של 15

מיליון דולר

מוצע לתקן את סעיף 4.4.9(ב) למדיניות התגמול, ולהגדיל את תקרת סכום ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה ובחברות בנות שלה לסכום של 15 מיליון דולר זאת חלף הסכום במדיניות התגמול הקיימת (5 מיליון דולר) אשר נקבע טרם רישומם של ניירות הערך של החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב בשנת 2021. יתר התנאים הקבועים במדיניות התגמול ביחס לביטוח נושאי המשרה, יותרו על קנם ללא שינויים.

להלן נוסח הסעיף לאחר התיקון המוצע:

"החברה תרכוש ביטוח אחריות נושאי משרה ודירקטורים לנושאי משרה והדירקטורים בחברה ובחברות בנות שלה, לרבות לנושאי משרה ודירקטורים שהינם בעלי שליטה בחברה, בסכום של עד 15 מיליון דולר ארה"ב למקרה ובסה"כ לתקופת ביטוח שנתית. הרכישה תהיה בתנאי שוק וסכום הפרמיה השנתית בגין ביטוח כאמור יהיה בסכום שאינו עשוי להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה."

ב. עדכון תקרת גמול הוני לנושאי משרה שאינם בעלי שליטה

מוצע לתקן את סעיף 4.4.4 למדיניות התגמול הקיימת לפיה תקרת שווי התגמול ההוני לכלל נושאי המשרה בחברה, היא 9 משכורות לשנה, כך שתקרת שווי התגמול ההוני לנושא משרה שאינו בעל שליטה תהיה 15 משכורות לשנה ובלבד שסך כל התגמול ההוני לנושא משרה שאינו בעל שליטה, במצטבר, לא יעלה על 0.5% מהון המניות המונפק של החברה.

להלן נוסח הסעיף לאחר התיקון המוצע:

"תקרת שווי התגמול ההוני - השווי המירבי (במועד ההקצאה) של ההטבה לנושא משרה בגין שנת הבשלה כלשהי, מחושב על בסיס לינארי, לא יעלה על 9 משכורות חודשיות ברוטו לשנה לנושא משרה שהינו בעל שליטה ולא יעלה על 15 משכורות חודשיות ברוטו לשנה לנושא משרה שאינו בעל שליטה ובלבד שסך התגמול ההוני שיוענק לנושא משרה שאינו בעל שליטה, במצטבר, בכל ההענקות של תגמול הוני לאותו נושא המשרה, לא יעלה על 0.5% מהון המניות המונפק של החברה."

לאור התיקון המבוקש בתקרת התגמול ההוני לנושא משרה שאינו בעל שליטה, מוצע לעדכן את סעיף 4.4.6 למדיניות הקיימת בו נקבע היחס בין רכיבים משתנים וקבועים בחבילת התגמול.

להלן סעיף 4.4.6 בנוסח המתוקן:

"היחס בין משקל הרכיב המשתנה בחבילת התגמול של סמנכ"ל כאשר התגמול הקבוע מחושב לעלות משרה מלאה (100%) לא יעלה על 60% כשהסמנכ"ל הוא בעל שליטה ועל 65% כשהסמנכ"ל איננו בעל שליטה."

המלצות והחלטות הדירקטוריון

2.2.2

הגדלת תקרת ביטוח אחריות נושאי משרה ודירקטורים - היקף פעילות החברה ועסקאותיה עלו באופן משמעותי ממועד אישור מדיניות התגמול הקיימת, בשנת 2021, ובהתאם לכך נדרש ביטוח אחריות נושאי משרה ודירקטורים בהיקף גדול יותר מזה שנקבע במדיניות התגמול הקיימת.

שינוי תקרת התגמול ההוני לנושאי משרה שאינם בעלי שליטה - העקרונות והכללים שנקבעו במדיניות התגמול ביחס לרכיבים משתנים נועדו לתגמל את נושאי המשרה על תרומתם להשגת יעדי החברה. מדיניות התגמול תורמת להשגת מטרת החברה ותוכניות העבודה שלה בראייה ארוכת טווח ומבטיחה כי החברה תוכל לגייס ולשמר נושאי משרה איכותיים בעלי יכולת להוביל את החברה להצלחה עסקית ארוכת טווח. תקרת התגמול ההוני במדיניות התגמול הקיימת אושרה, בין היתר, על בסיס עבודת השוואה אשר נערכה על ידי יועץ חיצוני בלתי תלוי והוצגה לאורגנים המוסמכים בחברה ובמסגרתה פורטו נתונים השוואתיים בדבר תנאי העסקה מקובלים לנושאי משרה בחברות בגודלה של החברה. במהלך התקופה שחלפה ממועד אישור המדיניות הקיימת חלה צמיחה משמעותית בפעילות החברה, לרבות בהיקף עסקאותיה, וברצונה של החברה לאפשר לנושאי המשרה תגמול המותאם לכך ולתרומתם לעמידת החברה ביעדים העסקיים שהציבה לעצמה. השינוי המוצע בתקרת התגמול ההוני של נושא משרה שאינו בעל שליטה, איננו שינוי מהותי לעומת המדיניות הקיימת והוא איננו מהותי מבחינת החברה אך הוא משמעותי מבחינת נושאי המשרה ויעזור לשמר את נושאי המשרה בחברה לטווח ארוך, וזאת בהתחשב בסביבה התחרותית בה פועלת החברה.

השינויים המוצעים במדיניות התגמול המעודכנת מאפשרים להנהלה ולדירקטוריון החברה מתחם שיקול דעת סביר בבואם לקבוע את תנאי התגמול של נושאי המשרה ויצירת חבילת תגמול מגוונת ומותאמת לפעילותה של החברה.

העקרונות והפרמטרים שנקבעו במדיניות התגמול מבוססים על יעדי החברה תוך התחשבות בסיכונים הנלווים לפעילותה ואלה מהווים איזון ראוי בין הרצון לתגמל נושאי משרה על הצלחותיהם לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עולה בקנה אחד עם טובת החברה לאורך הזמן.

שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה

2.2.3

לכל חברי ועדת תגמול ולכל הדירקטורים בחברה יש עניין אישי בהחלטה, מאחר שהעדכון כולל הוראה במדיניות התגמול שעניינה ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה והיא חלה ביחס אליהם, כנושאי משרה בחברה

2.2.3.1 החלטת ועדת התגמול של החברה מיום 16 בפברואר 2023 לאישור ההתקשרות, השתתפו ה"ה אהוד ארז, אביטל בר-דיין (דירקטורים חיצוניים), גב' חנה פרי-זן (דירקטורית בלתי תלויה) ומר אורי רובין (דירקטור).

2.2.3.2 בהחלטת דירקטוריון החברה מיום 16 בפברואר 2023 לאישור ההתקשרות, השתתפו ה"ה אהוד ארז, אביטל בר-דיין (דירקטורים

חיצוניים), גב' חנה פרי-זן (דירקטורית בלתי תלויה), וה"ה אורי רובין, רותם ניר פוגץ', איתי גורן ואיל שליםק (דירקטורים).

3. הרוב הדרוש לאישור ההחלטות שעל סדר היום⁶

לאישור נושא מספר 1 על סדר היום כמפורט בסעיף 1.1 נדרש שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

לאישור נושא מספר 1 על סדר היום כמפורט בסעיף 1.2 נדרש 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 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

4. המועד הקובע לזכאות בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפה

המועד הקובע לקביעת הזכאות של בעלי המניות להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות ובהתאם לתקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, הינו יום שני, 6 במרס 2023 ("המועד הקובע").

5. אופן ההצבעה

כל בעל מניות של החברה במועד הקובע, בין אם המניות רשומות על שמו ובין אם הוא מחזיק בהן באמצעות חבר בורסה, זכאי להשתתף ולהצביע באסיפה בעצמו, באמצעות שלוח, ובאמצעות כתב הצבעה, כמשמעותו בסעיף 87 לחוק החברות ושנוסחו מצורף לדוח זימון אסיפה זו ("כתב הצבעה"). בנוסף, בעל מניה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות (קרי – מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חברה לרישומים) ("בעל מניות לא רשום") זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("הצבעה אלקטרונית"), "מערכת ההצבעה האלקטרונית" ו-"כתב הצבעה אלקטרוני", בהתאמה).

הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר החל מתום המועד הקובע ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("מועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית"). עד למועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ההצבעה האלקטרונית ניתנת לשינוי או לביטול.

מקום בו נדחית האסיפה לאחר מועד נעילת מערכת ההצבעות האלקטרונית, כאמור לעיל, או נקבעה אסיפת המשך, תיפתח מערכת ההצבעה האלקטרונית מחדש להצבעה והיא תינעל שוב שש שעות לפני מועד האסיפה הנדחית או אסיפת המשך, לפי העניין.

⁶ בעלי השליטה בחברה אינם מחזיקים במניות בשיעור שיקנה להם את הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות בנושאים שעל סדר היום, מאחר שלצורך קבלתה נדרש רוב מיוחד.

בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, במידה שהצביע בעל מניה ביותר מדריך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או כתב הצבעה אלקטרוני.

הוכחת בעלות במניה

.6

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להשתתף באסיפה הכללית, בעצמו או באמצעות שלוח להצבעה או באמצעות כתב הצבעה, רק אם ימציא לחברה, לפני האסיפה הכללית, אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניות החברה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות הנ"ל ("אישור הבעלות"). לחלופין, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

בעל מניות לא רשום, 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, ובלבד שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני, ללא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה), באתר ההפצה, מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אינו מעוניין בכך או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום דמי משלוח בלבד. הודעתו לענין כתבי ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות העמדה.

מנין חוקי ואסיפה נדחית

.7

המנין החוקי לקיום האסיפה הוא נוכחות של לפחות בעל מניות אחד בעצמו או על-ידי בא כוחו או באמצעות כתב הצבעה המחזיק לפחות עשרים וחמישה אחוזים (25%) מכלל זכויות ההצבעה.

אם כעבור חצי שעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יימצא המניין החוקי, תידחה האסיפה בשבוע ליום שלישי, 11 באפריל 2023, באותה שעה ובאותו מקום ("האסיפה הנדחית").

בכפוף להוראות סעיף 79(ב) לחוק החברות, אם באסיפה הנדחית לא ימצא מניין חוקי כעבור חצי שעה מן המועד הקבוע לאסיפה, תתקיים האסיפה הנדחית בכל רוב שהוא.

מינוי שלוח לאסיפה

.8

בעל מניה רשאי למנות בא-כוח להצביע במקומו. בא-כוח אינו חייב להיות בעל מניות בחברה. מינוי של בא כוח יהיה בכתב בחתימת הממנה או בא-כוח המורשה לכך, ואם הממנה הינו תאגיד – בחותמת התאגיד בצירוף חתימת המוסמך או המוסמכים לחייב את התאגיד.

המוסמך הממנה בא-כוח להצבעה ("כתב המינוי") או יפוי-כוח (אם ישנו) שלפיו נחתם כתב המינוי או העתק ממנו מאושר להנחת דעת הדירקטוריון, יופקדו במשרדי החברה לא פחות מ-48 שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה בה עומד להצביע האדם הנקוב במסמך. לא התקבל כתב המינוי כאמור בסעיף זה לעיל, לא יהיה לו תוקף באותה אסיפה.

כתב מינוי יהיה תקף גם לגבי כל אסיפה נדחית של אסיפה שאליה מתייחס כתב המינוי, ובלבד שלא צוין אחרת בכתב המינוי.

הצבעה באמצעות כתבי הצבעה והודעות עמדה

.9

בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית לאישור ההחלטות שעל סדר היום גם באמצעות כתב הצבעה, כהגדרתו לעיל.

ניתן לעיין בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתינתנה, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: www.magna.isa.gov.il ("אתר ההפצה") ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ בכתובת www.tase.co.il.

ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה.

בעלי המניות רשאים לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה).

חבר הבורסה ישלח, ללא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה), באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום דמי משלוח בלבד.

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה (לרבות באמצעות דואר רשום), בצירוף אישור הבעלות (וביחס לבעל מניות רשום - בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין), עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית. לעניין זה, "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי החברה.

כתב הצבעה שלא צורף לו אישור בעלות (או לחלופין לא הומצא אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית), או ביחס לבעל מניות רשום - שלא צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין, יהיה חסר תוקף.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על-ידי בעלי המניות של החברה הינו עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה.

המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות עמדה, ככל שתוגשנה הודעות עמדה והדירקטוריון יבחר להגיש את תגובתו להן, הינו עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (קרי – 2,763,749 מניות) וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק, זכאי, בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה בכתב.

10. ציון זיקה של בעל מניה

בעל מניה המשתתף בהצבעה בכל ההחלטות שעל סדר היום יסמן בחלק השני של כתב ההצבעה, במקום המיועד לכך, ובהתאם לרלוונטיות, האם הינו בעל שליטה בחברה וכן קיומו או העדרו של עניין אישי בקשר עם ההחלטה האמורה, כנדרש על פי הוראות חוק החברות, ויתאר את מהות העניין האישי, ככל שקיים. יובהר כי מי שלא סימן כאמור או לא תיאר את מהות העניין האישי או מאפיין אחר כאמור לא תבוא הצבעתו במניין.

11. שינויים בסדר היום ובקשה של בעל מניות לכלול נושא בסדר היום

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

בהתאם לתקנות הודעה ומודעה, בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית, תומצא לחברה עד שבעה ימים לאחר זימון האסיפה. מצא הדירקטוריון כי נושא שהתבקש לכלול בסדר היום לפי בקשה של בעל מניות כאמור מתאים להיות נדון באסיפה הכללית, תכין החברה סדר יום מעודכן וכתב הצבעה מעודכן ותפרסם אותם לא יאוחר משבעה ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

בקשה של בעל מניה לכלול בסדר היום של האסיפה הכללית הצעת מועמד לכהונה כדירקטור לפי תקנה 5א לתקנות הודעה ומודעה תכלול את הפרטים האמורים בתקנה 26 לתקנות הדוחות ותצורף אליה הצהרת המועמד לכהן כדירקטור לפי סעיף 224ב לחוק החברות, ולפי העניין – גם הצהרה לפי סעיף 241 לחוק החברות.

12. סמכות רשות ניירות ערך

בתוך עשרים ואחד ימים מיום הגשת דוח זה רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה לכך ("הרשות") להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרות נושא דוח העסקה, וכן להורות לחברה על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע. ניתנה הוראה לתיקון הדוח כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה ימים ממועד פרסום התיקון לדוח זה. החברה תגיש תיקון על פי הוראה כאמור בדרך הקבועה בתקנה 2(א)(1) לתקנות עסקה עם בעל שליטה, תשלח אותו לכל בעלי המניות שאליהם נשלח הדוח, וכן תפרסם מודעה בעניין זה, בדרך הקבועה בתקנה 2(א)(2) לתקנות עסקה עם בעל שליטה, והכל זולת אם הורתה הרשות אחרת. ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד כינוס האסיפה הכללית, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה.

13. נציג החברה לעניין הטיפול בדוח זה

נציגת החברה לעניין הטיפול בדוח זה הינה עו"ד גלית קורס אביטל, היועצת המשפטית ומזכירת החברה.

14. עיון במסמכים

בעלי המניות המעוניינים בכך, יוכלו לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות, במשרדי החברה בימים א'-ה' בין השעות 00:17-09:00, תוך תיאום מראש (בטלפון: 03-5755406), וזאת עד למועד כינוסה של האסיפה. כמו-כן, ניתן לעיין בדוח זה, בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה (ככל שתינתנה) בכתובת: www.magna.isa.gov.il ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ, בכתובת: www.tase.co.il.

בכבוד רב,

בוליגו קפיטל בע"מ

נחתם באמצעות:

איתי גורן, דירקטור ומנכ"ל החברה

עדי גרינברג, סמנכ"ל כספים

בולגו קפיטל בע"מ
(החברה")

מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה¹

1. מבוא

- 1.1 מסמך זה קובע את מדיניות התגמול של החברה, על פי סעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("החוק").
- 1.2 הוראות מדיניות תגמול זו תחולנה אך ורק על נושאי המשרה בחברה.
- 1.3 להגדרות ולמונחים במדיניות תגמול זו תהיה המשמעות הקבועה להם בחוק, אלא אם הוגדרו אחרת במסגרת מדיניות התגמול.
- 1.4 מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.

2. תוקפה של מדיניות התגמול

- 2.1 מדיניות התגמול הינה בתוקף למשך חמש שנים שתחילתן ביום בו מניות החברה נרשמו למסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("הבורסה") והחברה הפכה לחברה ציבורית.
- 2.2 אין באמור לעיל כדי לשלול את סמכות ועדת התגמול והדירקטוריון לבחון מעת לעת את מדיניות התגמול ולהחליט על שינויים בה, בכפוף להוראות הדין.
- 2.3 למועד אישור מסמך מדיניות תגמול זה, קיימים בחברה מנגנוני תגמול לנושאי משרה אשר החברה מחויבת להם מכוח הסכמים שבתוקף, ואשר תואמים את מדיניות התגמול. כל עוד לא ייקבע אחרת על פי דין, ימשיכו לחול לגבי נושאי משרה אלו אותם התנאים הקבועים בהסכמים דלעיל, ובכל מקרה של תיקון ו/או חידוש ו/או הארכת הסכמים דלעיל, יובאו בחשבון עקרונות מדיניות תגמול זו.
- 2.4 קביעת מדיניות התגמול אינה מקנה כל זכות לנושאי המשרה בה, ולא תהיה זכות מוקנית לנושאי משרה בחברה, מכוח עצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול. רכיבי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה יהיו אך ורק אלו שיאושרו לגביהם באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין.

3. אורגנים מוסמכים לאישור תנאי התגמול בחברה

- 3.1 אישור תנאי העסקה ושינויים בתוכניות התגמול של נושאי המשרה במסגרת המדיניות ידונו ויאשרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה ובכלל זה בוועדת ביקורת/תגמול, בדירקטוריון ובאסיפה הכללית, בהתאם להוראות הדין.

¹ נוסח מעודכן ליום 27.2.2023

3.2 עדכון שכר בשיעור מצטבר של עד 15% בתקופה של שלוש שנים, לא יחשב כשינוי מהותי בתנאי העסקה של נושא המשרה ויאושר על ידי ועדת התגמול או ועדת הביקורת, לפי העניין, ובלבד שהשינוי לא יביא לעליית השכר מעל לתקרה שנקבעה במדיניות.

3.3 שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה כפוף מנכ"ל, יהיה טעון אישור מנכ"ל בלבד, ובלבד שהשינוי לא יחרוג מתקרות הגמול הקבועות במדיניות תגמול זו. שינוי בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה בחברה בהיקף שנתי של עד 5% בכלל רכיבי התגמול של נושא המשרה, לא יחשב כשינוי מהותי, ובלבד שהשינוי בתנאי הכהונה לא יעלה על 15% במצטבר מכלל רכיבי התגמול של נושא המשרה בתקופה של שלוש שנים.

4. מדיניות התגמול

4.1 כללי

ככלל, תוכניות התגמול לנושאי משרה יותאמו לתפקידם ולתחומי אחריותם בחברה, וליעדים הניתנים להשגה המוצבים להם במסגרת מילוי תפקידם לצורך קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח.

4.2 מטרות מדיניות התגמול:

- 4.2.1 קידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה, בראייה ארוכת טווח;
- 4.2.2 יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה, בהתחשב, בין השאר, בגודל ובאופי הפעילות של החברה ובמדיניות ניהול הסיכונים של החברה;
- 4.2.3 התאמת התגמול לתרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידיהם של נושאי המשרה.
- 4.2.4 יצירת הלימה בין האינטרסים של נושאי המשרה לבין אלו של בעלי המניות בחברה.
- 4.2.5 איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים – מרכיבים קבועים מול משתנים, מרכיבים קצרי טווח מול ארוכי טווח, הכול בהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

4.3 שיקולים בעת קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה:

- 4.3.1 התחשבות בהשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של המועמד לכהונה או נושא המשרה המכהן.
- 4.3.2 התחשבות בתפקיד, בתחומי אחריות, בתקופת ההעסקה ובהסכמים קודמים עם נושא המשרה (ככל שלא מדובר בנושא משרה חדש).
- 4.3.3 גודל החברה ואופי פעילותה.
- 4.3.4 תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.
- 4.3.5 השוואה לרמת ההשתכרות של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות בנות השוואה; חברות ציבוריות בישראל בענף הנדלי"ן הדומות לחברה מבחינת היקף הפעילות ואופייה.
- 4.3.6 יחס לרמת ההשתכרות של עובדי החברה ומנהליה – בעת אישור תגמול לנושא משרה, יוצגו נתונים אודות: (1) התגמול של נושאי משרה ברמה דומה בחברה, אם יהיו כאלה; (2) השכר של נושא המשרה הקודם באותו תפקיד, ככל שרלבנטי; (3) אם

במועד קביעת התנאים תעסיק החברה עובדים או עובדי קבלן- השכר הממוצע והשכר החציוני של עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה והיחס בין כל אחד מאלה לבין התגמול שמוצע לאשר לנושא המשרה. בהקשר זה תיבחן השפעת הפער בין עלות תנאי הכהונה של נושאי המשרה לבין עלות תנאי השכר של שאר העובדים החברה, על יחסי העבודה בחברה.

”עובדי קבלן” – כמשמעם בסעיף (3) לתוספת הראשונה לחוק.

4.4 **הרכב התגמול – תגמול לנושאי משרה המועסקים בחברה כעובדים או כנותני שירותים**
להלן יפורטו קווים מנחים של מדיניות התגמול בחברה לנושאי משרה המועסקים בחברה כעובדים או כנותני שירותים.

4.4.1 **רכיבי תגמול קבוע – שכר קבוע ותנאים נלווים:**

א. הרכיב הקבוע יכלול את השכר הקבוע והתנאים הנלווים, לרבות זכויות סוציאליות על פי דין. השכר הקבוע יכול להינתן כמשכורת או כתשלום עבור מתן שירותים לחברה (לפרטים נוספים לגבי מתן שירותים לחברה ר' סעיף 4.4.8 להלן).

ב. **שכר קבוע** – נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף. השכר הקבוע ישקף הן את כישוריו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו ורמת התפקיד בחברה, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה, וייקבע בהתחשב בהסכמי ההעסקה הקודמים שנחתמו עימו.

ג. השכר השנתי הקבוע, למשרה מלאה (100%), לא יעלה על תקרות השכר הבאות:

עלות שכר שנתי (באלפי דולר)	נושא המשרה
437	מנכ"ל
340	סמנכ"ל

החברה תהא רשאית לקבוע הצמדה לשכרם של נושאי המשרה על פי שיקול דעתה ובכפוף לאישורים של האורגנים המוסמכים לכך.

החברה רשאית להגדיל את התקרות המפורטות בטבלה לעיל בשיעור של עד 20% במקרה שנושא משרה שאינו בעל שליטה מועסק בחו"ל.

ככל שנושא משרה מועסק/נותן שירותים בהיקף משרה חלקית, יבוצעו ההתאמות הנדרשות לתקרה המפורטת לעיל.

בשל אופי התפקיד, נושאי המשרה לא יהיו זכאים לתגמול נוסף עבור עבודה בשעות נוספות או בזמן המנוחה השבועית.

ד. **תנאים נלווים** – תנאים נוספים על רכיב השכר הקבוע כאמור לעיל, להם זכאים נושאי המשרה מכח חוק וכן תנאים הנהוגים בחברה והכל כפי שיקבע בהסכמים הפרטניים עם כל נושא משרה, לרבות:

1. הפרשות סוציאליות (לקרן פנסיה או ביטוח מנהלים, הפקדות לקרן השתלמות) וביטוח אובדן כושר עבודה, דמי הבראה, ימי

מחלה וימי חופשה שנתית. ככל שנושא המשרה מועסק בארצות הברית, בנוסף להפרשות לעיל, יכול שיהיה זכאי לתנאים סוציאליים כמקובל בארה"ב, לרבות: ביטוח בריאות ושיניים (Health and Dental Insurance), ביטוח נכות (Disability Insurance), ביטוח חיים (Life Insurance), 401-K Savings. 2. החברה תהא רשאית להעמיד לרשות נושא המשרה רכב, לשלם בגין הוצאות החזקת רכב, חניה, טלפון סלולארי, מחשב נישא וכיו"ב. החברה תהא רשאית לשאת בהוצאות הכרוכות בכך, לרבות גילום המס. 3. הטבות נוספות, לרבות דמי חבר באיגוד מקצועי (דוגמת חברות בלשכת עו"ד, רו"ח וכד'), ביטוח אחריות מקצועית, בדיקות רפואיות שנתיות, מנוי לספרות מקצועית ועיתונים, הוצאות נסיעה לחו"ל, כיסוי השתלמויות מקצועיות, שירותי הסעדה, זכאות למתנות בחגים, ביגוד, השתתפות בנופש שנתי וימי גיבוש וכיו"ב.

4.4.2. רכיבי תגמול משתנה:

רכיב משתנה נועד לקשור בין ביצוע החברה לביצועי נושאי המשרה בחברה, והוא יכול לכלול את כל או חלק מהרכיבים הבאים:

א. מענק שנתי – הרכיב המשתנה ישקף את תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה, עמידה בתוכניות העבודה שלה ולהשאת רווחיה, בראיה ארוכת טווח. המענק השנתי עשוי לכלול מענק אשר יקבע על פי קריטריונים הניתנים למדידה (כמותיים ו/או איכותיים) המשקפים את מטרות החברה והאסטרטגיה שלה בטווח הקצר והארוך ו/או מענק בשיקול דעת המתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה, שאינה ניתנת למדידה בקריטריונים מזהים ("המענק בשיקול דעת"). בנוסף, החברה תהיה רשאית לשלם לנושא משרה מענק מיוחד בשל תרומה מיוחדת של נושא המשרה למהלך עסקיה של החברה, כמפורט בסעיף 4.4.3ג להלן.

ב. תגמול הוני – רכיב זה נועד לקשור בין השאת הערך לבעלי המניות של החברה לבין ביצועי נושאי המשרה בחברה, ולתמרץ את נושאי המשרה לקדם את טובת החברה וטובת בעלי מניותיה.

4.4.3. מודל חישוב המענק השנתי:

החברה תהיה רשאית להעניק לנושא משרה מענק שנתי כמפורט להלן.

א. תקרת המענק השנתי בגין שנה קלנדרית לנושאי המשרה בחברה תהיה:

נושא המשרה	תקרת המענק השנתי
מנכ"ל	9 משכורות חודשיות (*)
סמנכ"ל	9 משכורות חודשיות (*)

(*) "משכורת חודשית" במדיניות תגמול זו משמעה - שכר ברוטו, וביחס לנושאי
משרה המעניקים שירותים לחברה כנגד חשבונית, עלות מעביד, אשר תחושב
לפי מקדם של 1.4 ביחס לתגמול הקבוע והתנאים הנלווים.

ב. אופן חישוב המענק

(1) המענק לסמנכ"ל שאינו בעל שליטה ייקבע על פי מידת עמידתו
ביעדים שיקבעו עבורו בכל שנה על ידי מנכ"ל החברה או על ידי
ועדת התגמול והדירקטוריון, לפי שיקול דעת החברה ו/או
בהתאם לפרמטרים שבשיקול דעת שייבחנו ויאושרו על ידי ועדת
התגמול והדירקטוריון.

המדדים לסמנכ"ל כאמור יכללו מדדים אישיים הקשורים
לתפקיד הסמנכ"ל ומדדים המתייחסים למטרות החברה
כמפורט להלן - יעדי הכנסות, יעדי רווח, יעדי תשואות על
השקעות, יעדי גיוס אשראי, יעדי היקף גיוס השקעות, ניהול
נכסים, עמידה ביעדים תפעוליים, עמידה בתכניות עבודה, מספר
עסקאות רכישה, עמידה בתקציב החברה, תשואה לבעלי מניות,
רווח החברה לפני מס, רווח תפעולי, רווח נקי, מכירות,
EBITDA, יעדי תזרים מזומנים ממימושים.

יובהר, כי ביחס לסמנכ"ל שאינו בעל שליטה, תהיה החברה
רשאית לקבוע כי מלוא המענק השנתי ישולם על בסיס יעדים לא
מדידים, ובכפוף לתקרות המענק כאמור.

(2) תכנית המענקים של נושא משרה שהוא בעל שליטה תכלול
לפחות שניים אך לא יותר מארבעה מהמדדים הבאים: היקף
גיוסים להשקעה, EBITDA, יעדי הכנסות, יעדי רווח, יעדי
תשואות על השקעות, יעדי גיוס אשראי, תשואה לבעלי מניות,
רווח החברה לפני מס, רווח תפעולי, רווח נקי, יעדי תזרים
מזומנים ממימושים.

(א) לכל מדד שיקבע בתכנית המענקים של נושא המשרה יקבע
משקל לפי סרגל בטווח שבין 25%-100% מתקרה של מספר
משכורות חודשיות של נושא המשרה, שתקבע עם אישור
תכנית המענקים.

(ב) המענק יחושב באופן הבא –

$$(AK/GK)*(S*KW*MS)$$

AK-תוצאת המדד בפועל בשנה בגינה נבחן תשלום המענק;

GK – יעד המדד שנקבע מראש לשנה בגינה נבחן תשלום

המענק;

S - משכורת חודשית של נושא המשרה בשנה בגינה נבחן
תשלום המענק;

KW – משקל המדד שיקבע עם אישור תכנית המענקים.

MS – תקרה של מספר משכורות שתקבע עם אישור תכנית
המענקים.

(ג) לכל מדד יקבע תנאי סף. רק בהתקיים תנאי הסף של המדד
תבחן הזכאות למענק. בדיקת הזכאות למענק תתבצע בתום
כל שנה קלאנדריית. כל המדדים המפורטים לעיל, למעט
היקף גיוס להשקעה, יחושבו בהתאם לדוחות הכספיים
השנתיים המאוחדים שנערכו לשנה בגינה נבחן תשלום
המענק.

(ד) קביעת תנאי הסף, מספר המשכורות (MS), משקל המדד
(KW) ויעד המדד לשנה מסוימת (GK) טעונים אישור על פי
הפרק הרביעי והפרק החמישי בחלק השישי של חוק
החברות.

ג. בנוסף למענק השנתי החברה רשאית להעניק לנושא משרה שאינו בעל שליטה
והינו כפוף למנכ"ל, מענק חד פעמי מיוחד בין אם מדובר במענק חתימה או
מענק בגין מאמצים ניכרים מצד נושא המשרה בחברה, במסגרת ביצוע עסקה
ו/או פעולה אחרת של החברה ואשר יש בהם להשיא ערך לחברה ו/או למצבה
העסקי כגון: הנפקה, גיוס הון לעסקאות, גיוס חוב, רכישת פעילות ו/או נכס,
מכירת פעילות, מיזוג, מכירת החברה או חלק מהותי מנכסיה, רכישת חברה,
פעולות הקשורות ביישום ו/או התאמה בעקבות שינויים רגולטוריים מיוחדים,
הסכם שת"פ אסטרטגי, חתימה על הסכם משמעותי עם לקוח/ספק, כניסה
לתחום פעילות חדש, חסכון משמעותי בהוצאות החברה וכב' ("בונוס חד
פעמי"). סכום הבונוס החד פעמי לא יעלה על 3 משכורות חודשיות של נושא
המשרה לו מוענק הבונוס החד פעמי, ויחד עם המענק השנתי הרגיל, לא יעלה
על תקרת המענק השנתי שנקבעה בטבלה לעיל בגין אותה שנה קלאנדארית.

ד. החברה רשאית להעניק בונוס חד פעמי כאמור לעיל, למעט בונוס בגין מענק
חתימה, לנושא משרה שהוא בעל שליטה, אם יעמוד ביעדים מדידים שנקבעו
מראש על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון. סכום הבונוס החד פעמי לא יעלה
על 3 משכורות.

ה. התאמות

(1) אם ישולם לנושא משרה מענק על בסיס נתונים מוטעים אשר הוצגו מחדש
בדוחות הכספיים של החברה באחד משלושת הדוחות הכספיים השנתיים
העוקבים שלאחר מועד התשלום לנושא המשרה, יחזיר נושא המשרה לחברה
את הסכומים ששולמו בטעות כאמור. התחייבות זו תיכלל בהסכם ההעסקה

של נושא המשרה. בשים לב לגובה ההחזר הנדרש תיקבע תקופת החזר, שלא תהיה ארוכה מ-24 חדשים. החזר כאמור יכול להתבצע גם בדרך של קיזוז מסכומים שעל החברה לשלם לנושא המשרה.

(2) נושא משרה לא יהיה זכאי למענק שנתי (או לחלק יחסי שלו) במקרה של סיום כהונה בנסיבות בהן ניתן לשלול פיצויי פיטורין על פי דין.

(3) נושא המשרה יהא זכאי גם לחלק יחסי של מענק שנתי בגין תקופת העסקה אשר החלה או הסתיימה במהלך שנה קלנדארית. המענק השנתי היחסי בגין תקופת הכהונה החלקית ייקבע על פי הנוסחה המפורטת ביחס למענק השנתי, כאשר לצורך חישוב המענק היחסי יוכפל סכום המענק העולה מהנוסחה כאמור במספר החודשים המלאים שבמהלכם כיהן נושא המשרה בחברה חלקי 12.

4.4.4. תגמול משתנה – רכיב הוני

א. החברה רשאית לקבוע תגמול הוני לנושאי משרה. התגמול ההוני לנושאי המשרה יכול שיהיה אופציות למניות, מניות, מניות חסומות, יחידות מניה חסומות, וכל סוג אחר של תשלום מבוסס מניות, בהתאם לתוכניות התגמול ההוני שתאומצנה מעת לעת (ככל שתאומצנה) ובכפוף לכל חוק רלוונטי.

תגמול הוני יוצר קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבין בעלי המניות ומסייע ביצירת מוטיבציה ובשימור של בעלי תפקידי מפתח בחברה. תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה והשאת רווחיה, תפקידו ומעמדו יהוו שיקולים מהותיים בעת הענקת תגמול הוני.

ב. בכפוף לאישורים הנדרשים על-פי דין, תהא החברה רשאית להקצות לכל אחד מנושאי המשרה בה (לרבות דירקטורים), לעובדים ולנותני שירותים של החברה, אופציות לא סחירות לרכישת מניות רגילות של החברה, בהתאם לתכנית אופציות שתאמץ החברה וכפי שתהיה מעת לעת.

ג. התגמול ההוני נועד לקשור את התגמול של נושא המשרה להשגת יעדי החברה בראייה ארוכת טווח, לפיכך התקופה הנדרשת להבשלה של תגמול הוני שיוענק לנושא משרה בחברה, לא תפחת משנה מהמועד בו הוענק התגמול ההוני. הדירקטוריון יהיה רשאי לקבוע שבקרות אירוע האצה, כפי שיוגדר על ידו, או כתוצאה מסיום התקשרות בגין מוות או נכות, תואץ ההבשלה של ניירות ערך שהוענקו לנושא המשרה, כולם או חלקם.

ד. כתבי האופציה יהיו ניתנים למימוש בתוך תקופה של עד 10 שנים ממועד ההבשלה של כל מנה.

ה. מחיר המימוש של אופציות שתוענקה, ככל שתוענקה, ייקבע באופן שיהווה תמריץ ראוי להשאת ערך החברה לטווח ארוך, ויקבע לפי הגבוה מבין (1) שער הפתיחה של המניה של החברה במועד ההענקה או (2) השער הממוצע של מניות החברה בבורסה ב- 30 הימים שקדמו למועד אישור ההקצאה על ידי הדירקטוריון.

- ו. זכאות נושאי המשרה לתגמול ההוני תהיה בהתאם לתוכנית אופציות שתאושר על ידי החברה מעת לעת.
- ז. במסגרת תוכנית האופציות ככל שתאומץ וכפי שתהיה מעת לעת, הדירקטוריון רשאי לקבוע הוראות נוספות בקשר עם הרכיב המשתנה ההוני, כגון תקופת ההבשלה והפקיעה, זכאות בעת סיום יחסי עבודה, האצת הבשלה, התאמות והסדרים למימוש בנסיבות שונות.
- ח. במקרה של הענקת תגמול הוני אחר שאינו אופציות, יחולו ההוראות לעיל, בשינויים המחוייבים.
- ט. תקרת שווי התגמול ההוני - השווי המירבי (במועד ההקצאה) של ההטבה לנושא משרה בגין שנת הבשלה כלשהי, מחושב על בסיס לינארי, לא יעלה על 9 משכורות חודשיות ברוטו לשנה לנושא משרה שהינו בעל שליטה ולא יעלה על 15 משכורות חודשיות ברוטו לשנה לנושא משרה שאינו בעל שליטה ובלבד שסך התגמול ההוני שיוענק לנושא משרה שאינו בעל שליטה, במצטבר, בכל ההענקות של תגמול הוני לאותו נושא המשרה, לא יעלה על 0.5% מהון המניית המונפק של החברה.
- י. דירקטוריון החברה יהיה רשאי לקבוע מנגנון מימוש במזומן או מימוש נטו (cashless).
- יא. מנכ"ל החברה לא יהיה זכאי לקבל תגמול הוני.

4.4.5 מענק פרישה, תקופת הסתגלות, הודעה מוקדמת, תשלום בגין אי תחרות

- החברה תהא רשאית לקבוע בהסכמי העסקה עם נושאי משרה זכאות למענק פרישה, זכאות לתקופת הסתגלות, זכאות להודעה מוקדמת מעבר לקבוע בחוק, או לתשלום בגין אי תחרות.
- א. לחברה תהא אפשרות לתת מענק פרישה לנושא משרה שסיים עבודתו בחברה. מענק הפרישה, ככל שיוחלט על הענקתו, לא יעלה על 6 חודשי עלות העסקה כוללת לנושא המשרה. מענק פרישה ייקבע בהתחשב בפרמטרים הבאים: תקופת הכהונה, תנאי הכהונה וההעסקה, נסיבות העזיבה, ביצועי החברה בתקופת העסקת נושא המשרה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, ונסיבות הפרישה.
 - ב. תקופת הסתגלות, ככל שיוחלט על הענקתה, לא תעלה על 6 חודשים עבור מנכ"ל ועל 3 חודשים לסמנכ"ל.
 - ג. ככל שהחברה תעניק לנושא משרה הודעה מוקדמת מעבר לקבוע בחוק, תקופת ההודעה המוקדמת לא תעלה, בכל מקרה על 3 חודשים.
 - ד. תשלום בגין התחייבות לתקופת אי תחרות לאחר סיום יחסי עובד מעביד, ככל שיוחלט על תשלום כאמור, לא יעלה על 6 משכורות.

4.4.6 יחס בין רכיבים משתנים וקבועים בחבילת התגמול

משקל הרכיב המשתנה בחבילת התגמול הכולל של המנכ"ל, כאשר התגמול הקבוע מחושב לעלות משרה מלאה (100%), לא יעלה על 50%.

משקל הרכיב המשתנה בחבילת התגמול של סמנכ"ל כאשר התגמול הקבוע מחושב לעלות משרה מלאה (100%), לא יעלה על 60% כשהסמנכ"ל הוא בעל שליטה, ועל 65% כשהסמנכ"ל איננו בעל שליטה.

4.4.7. היחס בין עלות תנאי העסקתו של נושא המשרה לעלות תנאי העסקתם של שאר

עובדי החברה

נכון למועד אישור מדיניות זו מועסקים בחברה 9 עובדים שאינם נושאי משרה. במסגרת גיבוש מדיניות התגמול, נבחן היחס בין עלות תנאי הכהונה והעסקה של כל נושאי המשרה בחברה לעלות השכר של שאר עובדי החברה, לרבות היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור, ונמצא כי יחס זה הינו סביר, בין היתר, בשים לב לאופייה של החברה, גודלה, תחום עיסוקה, היקף ותמהיל כוח האדם המועסק בחברה, וכי אין ביחס זה כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה. להלן יפורט היחס בין עלות התגמול הקבוע והתגמול המשתנה הכספי המרביים של נושאי המשרה על פי מדיניות התגמול לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של שאר עובדי החברה בהתאם לנתוני שכר מייצגים (מתוקננים לשנה מלאה ולהיקף משרה של 100%) על בסיס נתוני חודש יוני של שנת 2021:

נושא משרה	יחס לממוצע עלות השכר	יחס לעלות שכר חציוני
מנכ"ל	כ-1.53	כ-1.53
סמנכ"ל	כ-1.42	כ-1.4

4.4.8. נושא משרה המועסק במסגרת הסכם שירותים

התשלום לנושא משרה המספק לחברה שירותים במסגרת הסכם שירותים יבוצע כנגד חשבונית מס ויכלול את עלות השכר הקבוע ושווי כלל התנאים הנלווים, כאמור בסעיף 4.4.1 לעיל.

4.4.9. פטור, שיפוי וביטוח

א. נושא משרה יהיה זכאי לביטוח אחריות נושאי משרה, הסדרי שיפוי ופטור בגין אחריותו כנושא משרה כמקובל בחברה, והכל כפוף להוראות כל דין. סכום השיפוי יהיה בהתאם לכתב השיפוי והפטור שאימצה ו/או תאמץ החברה מעת לעת ביחס לכלל נושאי המשרה בה, כפוף לאישור האורגנים המוסמכים של החברה.²

ב. החברה תרכוש ביטוח אחריות נושאי משרה לנושאי משרה בחברה ובתברות בנות שלה, לרבות לנושאי משרה שהינם בעלי שליטה בחברה, בסכום של עד **5** 15 מיליוני דולר ארה"ב למקרה ובסה"כ לתקופת ביטוח שנתית. הרכישה תהיה

² בהתאם לכתב השיפוי שאימצה החברה, סכום השיפוי שתשלם החברה לכל נושאי המשרה בחברה, במצטבר, על-פי כל כתבי השיפוי, לא יעלה על 25% מההון העצמי של החברה, כפי שיהיה מעת לעת, על פי דוחותיה הכספיים המאוחדים המבוקרים או הסקורים האחרונים של החברה שפורסמו טרם מועד מתן השיפוי..

בתנאי שוק וסכום הפרמיה השנתית בגין ביטוח כאמור יהיה בסכום שאינו עשוי להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

ג. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר עלייה בהיקף גבול הכיסוי הביטוחי המפורט לעיל בשיעור שלא יעלה על 25% לשנה, ובלבד שתנאי הביטוח כאמור יהיו בתנאי שוק, ולא יהיה בהם כדי להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

ד. במסגרת ההנפקה של החברה בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ, החברה עשויה להתקשר בפוליסת ביטוח יעודית להנפקה - POSI - Public Offering Securities Insurance לתקופת ביטוח של 7 שנים לכל הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה לרבות מנכ"ל ודירקטורים שהינם בעלי השליטה בחברה, זאת בגבול אחריות של עד 10 מיליון דולר למקרה ולתקופת ביטוח.

ה. החברה תהיה רשאית לרכוש כיסוי ביטוחי של דירקטורים ונושאי משרה בחברה אשר יכלול גם הסדרי Run-Off לתקופה של עד שבע שנים ממועד סיום כהונתם כדירקטורים ונושאי משרה בחברה.

4.4.10. החזר הוצאות

החברה תחזיר לנושא המשרה הוצאות שהוציא במסגרת תפקידו בחברה, כנגד קבלות, בהתאם לנהוג בחברה. החברה תהא רשאית לאפשר לנושא משרה תשלום הוצאות באמצעות כרטיס אשראי של החברה.

4.4.11. מיסוי

מסים ותשלומי חובה אחרים שיחולו על תגמול שישולם על פי מדיניות התגמול ישולמו על ידי מי שהחובה לתשלום חלה עליו על פי דין, למעט אם נקבע במפורש אחרת.

4.4.12. כללי

למעט אם נקבע במפורש אחרת, 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, 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.

4.5. תכנית התגמול לדירקטורים שאינם מועסקים בחברה בעיסוקים או תפקידים נוספים

להלן יפורטו קווים מנחים של מדיניות התגמול בחברה כפי שאושרה על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, בכל הנוגע לרכיבי תוכנית התגמול לנושאי משרה עקב כהונה כדירקטורים, שאינם מועסקים בחברה בעיסוקים או תפקידים נוספים.

4.5.1. גמול והחזר הוצאות

הגמול והחזר ההוצאות המשולמים לדירקטור יהיו בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התשי"ס-2000, על פי הדירוג המתאים לחברה בהתאם להונה העצמי, כפי שיהיה מעת לעת. החברה רשאית לשלם תגמול מיוחד לדירקטור מומחה, וזאת בהתאם להוראות החלות על דירקטור חיצוני מומחה. החברה רשאית לכסות או להחזיר הוצאות של הדירקטורים (לרבות הוצאות נסיעה) שהוצאו בגין השתתפות בישיבות הדירקטוריון וועדותיו, או בגין מתן שירותים אחרים לחברה במסגרת תפקידם כדירקטורים. כל התשלומים לדירקטורים טעונים אישור על פי הפרק הרביעי והפרק החמישי בחלק השישי של חוק החברות. דירקטורים המועסקים בחברה בתפקיד נוסף פרט לכהונתם כדירקטורים לא יהיו זכאים לגמול דירקטורים.

4.5.2. פטור, שיפוי וביטוח
יחולו הוראות סעיף 4.4.9 לעיל.