

## טוגדר פארמה בע"מ

("החברה")

לכבוד רשות ניירות ערך  
לכבוד הבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ ("הבורסה")  
באמצעות המגנ"א באמצעות המגנ"א

ג.א.נ.,

### הנדון: דו"ח מידי על כינוס אסיפה כללית מיוחדת (משלים)

בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), הוראות תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970 (להלן: "תקנות הדוחות"), הוראות תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות האסיפות") והוראות תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), תשס"א-2001 (להלן: "תקנות עסקה עם בעל שליטה"), ניתנת בזאת הודעה בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר תתקיים ביום 20 באוגוסט 2024, בשעה 16:00 במשרדי פרל כהן צדק לצר ברץ, מגדל עזריאלי שרונה, קומה 53, דרך בגין 121, תל-אביב (להלן: "האסיפה").

#### 1 נושאים על סדר יום האסיפה:

1.1 אישור מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה לשלוש (3) שנים החל ממועד אישור האסיפה. לפרטים נוספים ראו סעיף 2.1 להלן. מדיניות התגמול המוצעת מצ"ב כנספח א'.

#### נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה לשלוש (3) שנים החל ממועד אישור האסיפה."

1.2 אישור הארכת תוקף הסכם ההעסקה של מר ניסים ברכה, כמנכ"ל ודיירקטור בחברה לשלוש (3) שנים נוספות בהתאם לתנאים הקיימים, ללא שינוי, כמפורט בסעיף 2.2 להלן.

#### נוסח ההחלטה המוצעת:

"הארכת תוקף הסכם ההעסקה של מר ניסים ברכה לשלוש (3) שנים נוספים באותם התנאים."

1.3 אישור הארכת תוקף הסכם ההעסקה של מר גיא עטיה כמנכ"ל משותף של גלובוס פארמה בע"מ, בבעלותה המלאה של החברה (חברת בת מהותית), ודיירקטור בחברה לשלוש (3) שנים נוספות בהתאם לתנאים הקיימים, ללא שינוי, כמפורט בסעיף 2.2 להלן.

#### נוסח ההחלטה המוצעת:

"הארכת תוקף הסכם ההעסקה של מר גיא עטיה לשלוש (3) שנים נוספים באותם התנאים."

1.4 אישור הארכת תוקף הסכם ההתקשרות של מר יוחנן דנינו כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, לשלוש (3) שנים נוספות בהתאם לתנאים הקיימים, **ללא שינוי**, כמפורט בסעיף 2.2 להלן.

#### **נוסח ההחלטה המוצעת:**

**"הארכת תוקף הסכם ההתקשרות של מר יוחנן דנינו לשלוש (3) שנים נוספות באותם התנאים."**

1.5 אישור ואשרור הארכת התקשרות החברה וחברת גלובוס פארמה בע"מ, בבעלותה המלאה של החברה (להלן: "גלובוס"), בהסכם למתן שירותים עם מר ניר ברכה, אחיו של מר ניסים ברכה, מבעלי השליטה בחברה, כמנהל פרויקטים ואחראי על הרכש בגלובוס פארמה בע"מ, לתקופה של שלוש (3) שנים, אשר תחול רקטוראקטיבית מיום 1 במרס 2022, והכל **ללא שינוי** כלשהו בתנאים הקיימים. לפרטים נוספים ראו סעיף 2.3 לדוח זה להלן.

#### **נוסח ההחלטה המוצעת:**

**"לאשר ולאשרר את הארכת התקשרות החברה וגלובוס, בבעלותה המלאה של החברה, בהסכם למתן שירותים עם מר ניר ברכה, אחיו של מר ניסים ברכה, מבעלי השליטה בחברה, כמנהל פרויקטים ואחראי על הרכש בגלובוס פארמה בע"מ, לתקופה של שלוש (3) שנים, אשר תחול רקטוראקטיבית מיום 1 במרס 2022, והכל ללא שינוי כלשהו בתנאים הקיימים."**

## **2. פירוט הנושאים על סדר יום האסיפה:**

### **2.1. נושא מס' 1: אישור מדיניות התגמול כאמור בסעיף 1.1 לעיל.**

2.1.1 ביום 12 בדצמבר 2012, נכנס לתוקפו חוק החברות (תיקון 20), תשע"ג-2012 (להלן: "תיקון 20") המסדיר את החובה לאמץ מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברות ציבוריות. בהתאם לקבוע בתיקון 20, על חברה ציבורית לקבוע מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה, אשר תובע לפחות אחת לשלוש שנים, וזאת לפי סעיפים 267א ו-267ב לחוק החברות.

2.1.2 ביום 15 ביולי 2024, המליצה ועדת התגמול לדירקטוריון החברה, לאחר שבחנה את הנתונים שהובאו בפניה ושקלה את השיקולים המתחייבים על פי חוק החברות, לאשר מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה, וביום 15 ביולי 2024, אישר דירקטוריון החברה את מדיניות התגמול כאמור, בנוסח המצ"ב בנספח א' לדוח זה אשר תהיה בתוקף למשך תקופה של שלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה (לעיל ולהלן: "מדיניות התגמול"). מדיניות התגמול מצורפת **כנספח לזימון זה והינה מסומנת לעומת מדיניות התגמול הקודמת של החברה. יובהר, כי נכון למועד פרסום דוח זימון זה, אין לחברה מדיניות תגמול שהיא בתוקף.**

2.1.3 מדיניות התגמול תחול על תנאי התגמול של כל נושאי המשרה בחברה, לרבות הדירקטורים בחברה.

2.1.4 בישיבת ועדת התגמול שהתקיימה ביום 15 ביולי 2024 בה אושרה מדיניות התגמול, השתתפו חברי הוועדה: גב' עירית בן עמי, ד"ר הדר רון ופרופ' חיים יוספי.

2.1.5 בישיבת הדירקטוריון שהתקיימה ביום 15 ביולי 2024 בה אושרה מדיניות התגמול השתתפו חברי הדירקטוריון: מר יוחנן דנינו (יו"ר), גב' עירית בן עמי, ד"ר הדר רון, פרופ' חיים יוספי, מר ניסים ברכה, מר ניר סוסינסקי, מר גיא עטיה.

יצוין כי לכל הדירקטורים עניין אישי באישור מדיניות התגמול, משום שהיא מתייחסת, בין היתר, לתנאי כהונתם כדירקטורים בחברה, ועל כן כל הדירקטורים כמפורט לעיל נכחו בישיבות כאמור.

ההחלטה לאמץ את מדיניות התגמול התקבלה פה אחד הן בועדת התגמול והן בדירקטוריון.

2.1.6. השיקולים שהנחו את ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאימוץ מדיניות התגמול הינם, בין היתר:

א. **מדיניות התגמול המצורפת גובשה ועודכנה לאור מצבו הנוכחי של הענף בו פועלת החברה, אשר עבר שינויים מהפכניים בשנתיים האחרונות. עובדה זו השפיעה באופן מהותי על פעילותן של החברות הציבוריות בתחום. כתוצאה מכך, חברות ספורות בענף הקנאביס הרפואי המשיכו להיסחר בבורסה. נכון למועד זה, החברה עוברת תקופת התפתחות מאסיבית והתייצבה כמובילה בשוק הקנאביס הרפואי בישראל, זאת תוך הקפדת יתר על איכות המוצרים והמגוון שלהם, כניסה לסיגמנטים שונים של המוצרים, חיזוק ייצור פנימי לצד מתן שירות לצדדים שלישיים. כל זה מתאפשר בזכות כוח אדם מקצועי ואיכותי אשר החברה רואה בו גורם מרכזי להצלחתה. החברה מתכוונת לתן דגש בשנים הקרובות על היבטי השיווק והתפעול כגזרות מרכזיות ומשלימות בחברה (וחברות הקבוצה). דגשי החברה כאמור הביאו לעדכון התנאים במדיניות התגמול.**

ב. בחינת צרכי החברה, תוך מתן תשומת לב לצורך של החברה לשמור על גמישות ויכולת לגייס, לשמר ולטפח מנהלים ראויים.

ג. בחינת האינטרס של כלל בעלי המניות של החברה, ביניהם בעלי מניות מן הציבור אשר אינם בעלי שליטה בחברה, וכן את הצורך ליצור מסגרת תגמול, אשר תתגמל את נושאי המשרה בצורה מידתית וראויה.

ד. קידום מטרות החברה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח, דהיינו, התגמול ובכלל זה הרכיב המשתנה, במידה ויינתן, יוענק ככל הניתן, בהתאם לעמידה ביעדי החברה כפי שיוגדרו מעת לעת בידי הדירקטוריון.

ה. יצירת תמריצים ראויים לנושאי משרה בחברה, בהתחשב בתפקידם בחברה. מדיניות התגמול מגדירה מבנה תגמול אשר מטרתו לתמרץ את נושאי המשרה לפעול להשגת יעדים אשר יקדמו את מטרות החברה. הדגש הוא על הצורך בשימור לטווח ארוך של נושאי משרה איכותיים המכהנים בתפקידים בכירים בחברה. מדיניות התגמול משקפת גם את התייחסות החברה לעובדתיותו של נושא המשרה בעל תמריצים נוספים (כגון בעל שליטה בחברה) וזאת לצורך הגדרת היחס הראוי בין הרכיבים השונים.

ו. מדיניות התגמול נבחנה תוך ראיית גודל החברה, אופי פעילותה והשוק בו היא פועלת.

ז. 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 הנחשבות כברות השוואה לחברה. נתונים השוואתיים הוצגו לחברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

- ח. היחס בין תנאי התגמול של נושאי משרה בחברה לבין תנאי התגמול של נושאי משרה בחברות ברות השוואה (שיח מדיקל בע"מ, אינטרקטור בע"מ, IM Cannabis Corp).
- ט. תנאי השכר הקיימים של נושאי המשרה בחברה ומידע בדבר היקף המשרה שכל אחד מנושאי המשרה ממלא בחברה.
- י. היחס בין המרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים בתנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה, בהתאם להגדרת התפקיד.

#### 2.1.7. תמציתי נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור מדיניות התגמול:

- א. מדיניות התגמול מעניקה לחברי ועדת התגמול ולדירקטוריון החברה מתחם שיקול דעת סביר בבואם לקבוע את תנאי התגמול של נושאי המשרה.
- ב. מדיניות התגמול גובשה בשים לב להוראות תיקון 20 ולאור ההתפתחויות שחלו בחקיקה. מדיניות התגמול יוצרת מסגרת ברורה לאופן קביעת התגמול של נושאי המשרה בחברה, באופן העולה בקנה אחד עם הוראות הדין.
- ג. מדיניות התגמול גובשה מתוך מתן תשומת לב לצורך של החברה לשמור על גמישות ויכולת לגייס, לשמר לתקופות זמן ממושכות ולטפח עובדים ומנהלים ראויים.
- ד. מדיניות התגמול נועדה לסייע בקידום מטרות החברה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח. בהתאם, מדיניות התגמול מקנה לאורגנים הרלוונטיים בחברה כלים ניהוליים שיאפשרו לשמר, לגייס ולתמרץ נושאי משרה מוכשרים ומיומנים, בעלי יכולת להוביל את החברה להצלחה עסקית ארוכת טווח, להשגת מטרות החברה ולקידום עסקיה, והכל בהתחשב במצבה הכספי, בתוצאותיה הפיננסיות, בגודלה, באופייה, מאפייני ומורכבות פעילותה.
- ה. מדיניות התגמול מאפשרת, בין היתר, להתאים את היקף התגמול שיינתן לנושא משרה למאפייני התפקיד ולמאפייניו האישיים, לרבות השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי, הישגיו, תפקידו, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עימו.
- ו. מדיניות התגמול מגדירה את היחס הראוי בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה של נושאי המשרה, בהתאם לתפקידם. מדיניות התגמול משקפת את צרכי החברה ויצירת תמריצים ראויים לנושאי משרה בחברה.
- ז. לאור הנימוקים כאמור לעיל, ועדת התגמול וחברי דירקטוריון החברה הינם בדעה כי מדיניות התגמול הינה לטובת החברה, הינה בהתאם להוראות הדין והינה ראויה, הוגנת וסבירה.

#### 2.1.8. פירוט בדבר עיקרי השינויים המוצעים במדיניות התגמול

- להלן עיקרי העדכונים במדיניות התגמול המוצעת, למכלול העדכונים ראו מדיניות התגמול המעודכנת והמסומנת, לעומת מדיניות התגמול הקודמת, אשר מצורפת כנספח לזימון זה:**
- א. עודכנו וחודדו העקרונות המנחים לבחינה וקביעה של תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה בחברה ובכך שהיא רואה בגיוס כוח אדם איכותי ומקצועי לחברה כגורם קריטי להצלחתה.

- ב. עודכנה מסגרת של זכויות נלוות וסוציאליות של נושאי המשרה בחברה, כך שבהתאם לדרישות התפקיד, לנושאי המשרה ינתנו לשימוש טלפון, מחשב נייד ורכב שיעמוד לרשותם ולשימושם בחכירה תפעולית עד לקבוצת שווי 6, גם כאן הדגש הוא על דרישות התפקיד.
- ג. בסעיף 6 למדיניות התגמול עודכנה תקרת שכר הבסיס בתפקידי מנכ"ל, מנכל חברת בת מהותית וסמנכ"ל החברה וכן תקרת השכר השעתי של נושאי משרה שהועסקו בהיקף משרה שלא יעלה על 40% עודכנה ל-200 ש"ח לשעה בתוספת מע"מ במונחי עלות.
- ד. בסעיף 7 לתכנית התגמול, החברה שינתה תמהיל המענק במזומן. עודכנה התקרה הכללית לגבי המענקים השנתיים, באופן שלא יעלו על 5% מהמחזור עבור שנת כספים מסוימת סך הכל.
- ה. החברה הוסיפה התייחסות לעמלת מכירות: "ביחס לתפקיד של נושא משרה בכירה, אשר ישלב פונקציה של אחראי של תחום המכירות והשיווק של הקבוצה, ובהתחשב בחשיבות של הפוקנציה הזאת בסביבה התחרותית של השוק, ייקבע ביחס לכל נושא משרה מדרג מכירות ועמלות ספיציפי, על בסיס רבעוני, כאשר העמלות יהוו נגזרת מהיקף המכירות בתקופה הרלוונטית ולא יעלו על 1.5% מהיקף המכירות לרבעון."
- ו. ביחס למענק על פי שיקול דעת, עדכנה החברה כי יהיה עד 100 אלף ₪ על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה, בהתחשב במידת תרומתו של נושא המשרה בחברה, ופורטו סמכויות ביחס להחלטות בסועל לגבי המענק כאמור.
- ז. החברה עדכנה והוסיפה אפשרות למענק חתימה והתמדה, אשר צפוי לאפשר גיוס של כוח אדם איכותי ומקצועי מן המדרגה הראשונה וכן לשמר אותו: "כגורם קריטי להצלחתה, רואה החברה גיוס כוח אדם מקצועי מהדרגה הראשונה בתחום לטווח ארוך. להערכת החברה, קיימת לעובדה זו חשיבות קריטית בענף בו פועלת החברה. לאור האמור, הוחלט לכלול במסגרת מדיניות תגמול זו, סוג נוסף של מענק, אשר עשוי לאפשר לחברה להשיג את מטרותיה העסקיות. מענק זה יאושר בנסיבות מיוחדות, כנגזרת מהתפקיד של נושא משרה ספיציפי ובהתאמה לראיית החברה לטווח ארוך. סכום זה ישולם על בסיס שנתי כהלוואה (נושאת ריבית מינימאלית ע"פ חוק) לנושא משרה, עד ל-500 אלפי ש"ח בשנה, ויהפוך למענק ללא חובת החזר לחברה, רק לאחר תום חמש (5) לפחות של התקשרות רצופה מול החברה במסגרת אותו התפקיד."
- ח. בסעיף 8 "תגמול הוני" עדכנה החברה, כי המסגרת הכללית להקצאת האופציות לכל נושאי המשרה לא תעלה על 5% בשנה במצטבר בדילול מלא. החברה עדכנה את שווי התגמול ההוני של סמנכ"ל החברה ו/או כל נושא משרה אחר – עד שווי של 200,000 ₪ לשנה.
- ט. בסעיף 9 "ביטוח, שיפוי ופטור" עדכנה החברה, בין היתר, את גבול ההשתתפות העצמית בפוליסה, וכעת הוא עומד על סך שלא יעלה על 200,000 דולר ארה"ב.

י. בסעיף 10, עודכן סעיף ההודעה המוקדמת ומענק הפרישה: "נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים להודעה מוקדמת או תשלום בגין חלף הודעה מוקדמת (או תשלום חלף הודעה מוקדמת / מענק פרישה) בעת סיום העסקה, אשר לא תעלה על 6 חודשים, כפי שייקבע בהסכם ההעסקה שבין החברה לנושא המשרה וכפי שיאושר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה."

יא. החברה עדכנה את היחס בין רכיבים משתנים והקבועים בחבילת התגמול, כך שתתווסף "פונקציה של סמנכ"ל שיווק ומכירות" לתפקידים המפורטים בטבלה ואחוז הרכיב המשתנה מסך חבילת התגמול ביחס לאותו התפקיד הספציפי ובהתחשב בטיב ואופי של תפקיד זה יהיה "התגמול המשתנה השנתי יכול להגיע לעד פי חמש מהתגמול הקבוע."

## 2.2. נושאים מס' 2-4: אישור הארכת תוקף הסכמי ההתקשרות עם מר ניסים ברכה, מר גיא עטיה ומר יוחנן דנינו לשלוש שנים נוספות בהתאם לתנאים הקיימים בהסכמי ההתקשרות הנוכחיים, ללא שינוי

2.2.1. מוצע להאריך את תוקף הסכמי ההתקשרות עם מר ניסים ברכה (מנכ"ל **דירקטור** בחברה), מר גיא עטיה (מנכ"ל משותף של גלובוס **דירקטור** בחברה) וכן את הסכם ההתקשרות של מר יוחנן דנינו כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, לתקופה נוספת של שלוש (3) שנים, **החל מיום 18 באוגוסט 2024 ועד ליום 18 באוגוסט 2027**. ללא שינוי בתנאים, זאת על פי דרישות החוק<sup>1</sup>.

2.2.2. תנאי העסקתם של מר ניסים ברכה, מר גיא עטיה ומר יוחנן דנינו ישארו בהתאם לתנאים הקיימים בהסכמי ההתקשרות הקיימים, כמו גם היקף משרתם אשר יוותר כפי שהיה, קרי היקף משרה של 50% ביחס למר ניסים ברכה ומר גיא עטיה והיקף משרה של 22% ביחס למר יוחנן דנינו.

2.2.3. להלן תמציתי נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון להארכת תנאי כהונתם של מר ניסים ברכה ומר גיא עטיה וכן ביחס לתנאי כהונתו של מר יוחנן דנינו:

א. תפקודם של מר יוחנן דנינו, מר ניסים ברכה ומר גיא עטיה יעיל עבור החברה ומסייע בפיתוחה. בתנאי השוק הקשים, החברה הצליחה לעבור תקופת המשבר בענף, להתייצב ולמקם את עצמה בין המובילות בשוק הישראלי.

ב. תנאי הכהונה מובאים לאישור, על פי דרישות הדין, ומבלי שיחול בהם שינוי כלשהו.

ג. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים להארכה לכ"א מנושאי המשרה האמורים, בהתחשב באופי פעילותה של החברה, התפקיד בו הם מכהנים, ניסיונם, תנאי ההסכם הנוכחי עימם, מידת האחריות המוטלת עליהם, היקף עבודתם ותרומתם לביצועי החברה, קידום מטרותיה, מימוש תוכניות העבודה שלה, חוסנה ויציבותה בראייה ארוכת טווח, והגיעו למסקנה כי תנאי כהונתם והעסקתם הינם סבירים וראויים.

<sup>1</sup> יובהר, כי כהונתם של ה"ה דנינו, ברכה ועטיה כדירקטורים בחברה מובאת לאישור אסיפה שנתית כללית של החברה, בהתאם להוראות הדין, ואושרה ע"י האסיפה ביום 17.3.2024.

ד. בנוסף, הוגצו לחברי הועדה והדירקטוריון, נתונים השוואתיים לחלק מהחברות

הציבוריות בתחום (שיח מדיקל בע"מ, אינטרקור בע"מ, IM Cannabis Corp.).

2.2.4. בישיבת ועדת התגמול מיום 15 ביולי 2024 במסגרתה אושרה הארכת תנאי ההתקשרות

של מר דנינו, מר ניסים ברכה ומר גיא עטיה, נכחו ה"ה עירית בן עמי, ד"ר הדר רון ופרופ' חיים יוספי. בישיבת דירקטוריון החברה מיום 15 ביולי 2024 לאישור הארכת תנאי ההתקשרות נכחו ה"ה מר יוחנן דנינו (יו"ר), גב' עירית בן עמי, ד"ר הדר רון, פרופ' חיים יוספי, מר ניסים ברכה, מר ניר סוסינסקי, מר גיא עטיה. ההחלטה כאמור אושרה בישיבות ועדת הביקורת (בשבתה כוועדת תגמול) ודירקטוריון החברה פה אחד. יצויין כי מר דנינו, ניסים ברכה ומר גיא עטיה לא השתתפו בדיון ובהצבעה, כמו גם מר ניר סוסינסקי לאור היותו חלק מבעלי השליטה בחברה.

2.2.5. פרטים נוספים בנוגע להארכת כהונתם של מר ניסים ברכה וגיא עטיה על פי תקנות עסקה

עם בעל שליטה:

מר ניסים ברכה נמנה עם בעלי השליטה בחברה, ומחזיק, למיטב ידיעת החברה, בכ-22.27% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה ללא דילול, ובכ-19.55% בדילול מלא.

מר גיא עטיה נמנה עם בעלי השליטה בחברה, ומחזיק, למיטב ידיעת החברה, בכ-22.7% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה ללא דילול, ובכ-19.93% בדילול מלא.

מר ניר סוסינסקי נמנה עם בעלי השליטה בחברה, ומחזיק, למיטב ידיעת החברה, בכ-16.63% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה ללא דילול, ובכ-14.6% בדילול מלא. לאור היותו חלק מקבוצת השליטה בחברה, מר סוסינסקי סווג כבעל עניין אישי בהחלטות.

מר דנינו מחזיק, למיטב ידיעת החברה, בכ-0.29% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה ללא דילול, ובכ-1.15% בדילול מלא. מר דנינו אינו חלק מקבוצת השליטה בחברה, אך לאור העובדה כי נושא הארכת תנאי כהונתו הינו על סדר יומה של האסיפה סווג כבעל עניין אישי בהחלטות. כמו כן, מר ברכה, עטיה וסוסינסקי סווגו כבעלי עניין אישי בהחלטה ביחס למר דנינו.

2.2.6. הדרך שבה נקבעה התמורה בעסקה המוצעת:

התמורה נקבעה בהתאם לתנאי כהונתם הקודמים של מר ניסים ברכה ומר גיא עטיה, אשר נקבעה במסגרת מו"מ מולם, תוך בחינת נתוני שכר השוואתיים המקובלים בחברות דומות, ואושרה ע"י ועדת הביקורת (בשבתה כוועדת תגמול) ודירקטוריון החברה. תנאי הכהונה יותרו ללא שינוי.

2.2.7. אישורים ותנאים מתלים לעסקה המוצעת:

בהמשך לאישורים שניתנו על ידי ועדת תגמול ודירקטוריון החברה ביום 15 ביולי 2024, ההחלטות כפופות לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה כפי שזומנה על פי דוח זה.

2.2.8. עסקאות דומות בין החברה לבעל השליטה או שלבעל השליטה היה עניין אישי בהן:

ראו פרטים לפי תקנה 22 לדוח תקופתי לשנת 2023 הנכלל על דרך ההפניה.

להלן סיכום תנאי הכהונה :

| שם          | תפקיד                                   | אחוז משרה | תנאי כהונה  |
|-------------|---|-----------|---|
| ניסים ברכה  | מנכ"ל ודירקטוריון בחברה                 | 50%       | תשלום חודשי 35 אלפי ש"ח בתוספת מע"מ כנגד חשבונית + החזר הוצאות לפי קבלות וללא תקרה.<br>בנוסף – ביטוח, פטור ושיפוי |
| גיא עטיה    | מנכ"ל משותף גלובוס פארמה ודירקטור בחברה | 50%       | תשלום חודשי 35 אלפי ש"ח בתוספת מע"מ כנגד חשבונית + החזר הוצאות לפי קבלות וללא תקרה.<br>בנוסף – ביטוח, פטור ושיפוי |
| יוחנן דנינו | יו"ר דירקטוריון פעיל בחברה              | כ-22%     | תשלום חודשי 36 אלפי ש"ח בתוספת מע"מ כנגד חשבונית + החזר הוצאות לפי קבלות וללא תקרה.<br>בנוסף – ביטוח, פטור ושיפוי |

תגמול שנתי לפי התוספת השישית לתקנות :

| שם          | תפקיד  | היקף משרה | שיעור החזקה בהון התאגיד | תגמולים בעבור שירותים |      |                   |                     |           |      |     | תגמולים אחרים |            |     |   |     |
|-------------|--|-----------|-------------------------|-----------------------|------|-------------------|---------------------|-----------|------|-----|---------------|------------|-----|---|-----|
|             |  |           |                         | תגמול באלפי ש"ח       | מענק | תשלום מבוסס מניות | דמי ניהול באלפי ש"ח | דמי ייעוץ | עמלה | אחר | ריבית         | דמי שכירות | אחר |   |     |
| ניסים ברכה  | מנכ"ל ודירקטור   | 50%       | 22.27 (מבעלי השליטה)    | -                     | -    | -                 | 420                 | -         | -    | -   | -             | -          | -   | - | 420 |
| גיא עטיה    | מנכ"ל משותף של חברת הבת גלובוס פארמה בע"מ ודירקטור בחברה | 50%       | 22.7 (מבעלי השליטה)     | -                     | -    | -                 | 420                 | -         | -    | -   | -             | -          | -   | - | 420 |
| יוחנן דנינו | יו"ר דירקטוריון פעיל                                     | 22%       | 0.29                    | -                     | -    | -                 | 432                 | -         | -    | -   | -             | -          | -   | - | 432 |

2.3. אישור ואשרור הארכת התקשרות החברה וחברת גלובוס פארמה בע"מ, בבעלותה המלאה של החברה, בהסכם למתן שירותים עם מר ניר ברכה, אחיו של מר ניסים ברכה, מבעלי השליטה בחברה, כמנהל פרויקטים ואחראי על הרכש בגלובוס פארמה בע"מ, לתקופה של שלוש (3) שנים אשר תחול רטרואקטיבית מיום 1 במרס 2022, והכל ללא שינוי כלשהו בתנאים הקיימים.

### 2.3.1. רקע כללי:

מר ניר ברכה, אחיו של מר ניסים ברכה, מבעלי השליטה בחברה, מספק שירותים כמנהל הבינוי ועם השלמת הבניה – כמנהל פרויקטים והאחראי על הרכש בחברת גלובוס פארמה בע"מ החל מיום 1 במרס 2019. גלובוס הינה חברת בת בבעלות המלאה של החברה, דרכה בפועל מתבצעת פעילותה של החברה. מר ניר ברכה אינו נושא משרה בכירה בחברה/בחברת בת. ההתקשרות עימו אושרה לראשונה בשנת 2019 ועמדה בתוקף לשלוש שנים, קרי ממרץ 2019 עד למרץ 2022.

לאור המצב בשוק הקנאביס הרפואי בישראל, כל שנת 2022 נלחמה החברה על קיומה (בין היתר, נתמכה ע"י הזרמות הכספים והעמדת הבטוחות מטעם בעלי השליטה בחברה), אימצה ויישמה תכנית התייעלות מאסיבית, אשר במסגרתה, לא היה ברור מי מבעלי תפקידים בקבוצת החברות ימשיך להיות מועסק בחברה ומי לא ובאיזה תנאים, ללא יוצא מן הכלל. בחינה זו נעשתה גם בנוגע למר ברכה וחצי מהתגמול שלו הוקפא לתקופה של חצי שנה. כאשר התחילה החברה בשיפור תוצאות ויכלה למפות את כוח האדם הנדרש להמשך וקידום פעילותה, בכוונת החברה היה ללכת ב"דרך המלך" ולאשר את הארכת ההתקשרות עם ניר ברכה במסגרת אסיפת בעלי מניות, אשר אכן פורסמה ביום 1.6.2023, זאת בהמשך להחלטות ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה מיום 17.5.2023. כמפורט בדיווחי החברה, ההחלטה ירדה מסדר היום של האסיפה, ואושרה ע"י ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה.

בהמשך לשיחות עם סגל הרשות, ההחלטה מובאת בשנית לאישור ואשרור של אסיפת בעלי המניות בחברה בהתאם לדוח זה. כך, ביום 15 ביולי 2024, הארכת ההתקשרות אושרה ואושררה (רטרואקטיבית) על ידי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, באופן שתעמוד בתוקפה ממרץ 2022 ועד מרץ 2025. הארכת ההתקשרות אושרה ואושררה ללא שינוי כלשהו בתנאים, כפי שאושר במקור ע"י אסיפת בעלי המניות של החברה. לאור האמור לעיל ביחס לאישור ההארכה הרטרואקטיבי החל מיום 1 במרס 2022, השכר שמובא לאשרור רטרואקטיבי עומד על סך כולל של כ-558 אלפי ש"ח. ככל והאסיפה לא תאשר את ההחלטה, יושב סכום זה ע"י מר ניר ברכה /או מי מטעמו לחברה, בתוך שישה (6) חודשים.

לפרטים בקשר עם תנאי התקשרות החברה וגלובוס פארמה בע"מ עם ניר ברכה, ר' סעיף 2.2 לדוח זימון האסיפה הכללית של החברה מיום 4 בספטמבר 2019 (מס' אסמכתא 01-2019-092851), הנכלל על דרך ההפניה. ההתקשרות אושרה ע"י האסיפה הכללית, כמפורט בדיווח החברה מיום 10 באוקטובר 2019 (מס' אסמכתא : 01-088107-2019), הכלל על דרך ההפניה.

### 2.3.2. היקף ההתקשרות ותוקף ההסכם :

מר ניר ברכה מועסק בחברה במשרה מלאה, כאשר ההתקשרות הינה לתקופה בלתי קצובה אולם טעונה אישור אחת לשלוש שנים, לאור היותה עסקה שלבעלי השליטה יש בה עניין אישי. מינויו של מר ניר ברכה יהיה רטרואקטיבית מיום 1 במרס 2022 ועד ליום 1 במרס 2025.

### 2.3.3. שכר חודשי וזכויות סוציאליות :

שכרו של מר ניר ברכה יעמוד על 18,900 ש"ח בחודש. בנוסף לשכרו כאמור, יהא מר ניר ברכה זכאי לפנסיה כדין לרבות פוליסת אובדן כושר עבודה, וכן לשווי אחזקת רכב בסך 1,000 ש"ח בחודש ואחזקת טלפון נייד. מר ניר ברכה יהיה זכאי לימי חופשה, מחלה והבראה בהתאם להוראות הדין.

תגמול שנתי לפי התוספת השישית לתקנות :

| שם         | תפקיד                                 | היקף משרה | שיעור החזקה בהון התאגיד | עלות שכר מעסיק אלפי ש"ח | תגמולים בעבור שירותים |                   |                     |           |      | תגמולים אחרים |       |            |     |
|------------|---------------------------------------|-----------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------|---------------------|-----------|------|---------------|-------|------------|-----|
|            |                                       |           |                         |                         | מענק                  | תשלום מבוסס מניות | דמי ניהול באלפי ש"ח | דמי ייעוץ | עמלה | אחר           | ריבית | דמי שכירות | אחר |
| ניסים ברכה | מנהל בינוי/פרויקטים ומנהל רכש בגלובוס | 100%      | -                       | 299                     | -                     | -                 | -                   | -         | -    | -             | -     | -          | 299 |

### 2.3.4. הדרך שבה נקבעו תנאי ההתקשרות :

תנאי ההתקשרות נותרים ללא שינוי ביחס לתנאים שאושרו כאמור על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 10 באוקטובר 2019. תנאי ההתקשרות נקבעו במקור במו"מ שנערך בין החברה לבין מר ניר ברכה והובאה לדיון בוועדת הביקורת ודירקטוריון החברה.

### 2.3.5. בעלי השליטה ונושאי המשרה שיש להם עניין אישי בנושא וכן עסקאות דומות – ראו סעיפים 2.2.5 ו-2.2.8 לעיל.

### 2.3.6. נימוקי ועדת הביקורת לאישור ואשרור ההתקשרות המוצעת עם ניר ברכה הם כדלקמן :

- ההיקף ואופי ההתקשרות המוצע בין מר ניר ברכה לבין החברה וחברת גלובוס פארמה בע"מ הינם סבירים בנסיבות העניין (ואף נמוכים) באופן שהוא לטובת החברה.
- ההתקשרות המוצעת היא בשים לב לכישוריו וניסיונו המקצועי של מר ניר ברכה והיכולת אותם הוא הפגין במהלך תקופת ההתקשרות, אשר תרמו לפיתוח הקבוצה.

ג. משרתו של מר ניר ברכה הינה משרת אמן הכוללת אחריות כבדה, באופן שבו לחברה קיים קושי במציאת מועמד חליפי אשר יוכל לבצע תפקיד זה. כמו כן, מר ניר ברכה הינו בעל יכולות, ניסיון וידע רב בתחומים בהם הוא פועל במסגרת ההתקשרות.

2.3.7. בישיבת ועדת הביקורת מיום 15 ביולי 2024 נכחו ה"ה עיריית בן עמי, ד"ר הדר רון ופרופ' חיים יוספי. בישיבת דירקטוריון החברה מיום 15 ביולי 2024 לאישור הארכת תנאי ההתקשרות נכחו ה"ה מר יוחנן דנינו (יו"ר), גב' עיריית בן עמי, ד"ר הדר רון, פרופ' חיים יוספי, מר ניסים ברכה, מר ניר סוסינסקי, מר גיא עטיה. ההחלטה כאמור אושרה בישיבות ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה פה אחד. יצויין כי ניסים ברכה, מר גיא עטיה, מר סוסינסקי לא השתתפו בדיון ובהצבעה, לאור היותם חלק מבעלי השליטה בחברה.

ההחלטה המוצעת כפופה לאישור אסיפת בעלי מניות החברה בהתאם לדוח זה.

### 3. הוראות בדבר ההצבעה באסיפה

#### 3.1. המועד הקובע

החברה מודיעה בזאת, בהתאם לסעיף 182 לחוק החברות, כי כל מי שיהיה בעל מניות בחברה ביום 21 ביולי 2024 ("המועד הקובע"), יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או על ידי מיופי כוח, על פי כתב מינוי או העתק ממנו להנחת דעת דירקטוריון החברה, אשר יופקד במשרדי החברה לא פחות מ-48 שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה, וזאת בכפוף להוכחת בעלותו במניה בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000.

#### 3.2. המניין החוקי ואסיפה נדחית

אין לפתוח בשום דיון באסיפה, אלא אם כן נוכח מניין חוקי תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחתה. המניין החוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי כוח, לפחות שני בעלי מניות המחזיקים ביחד לפחות 25% מזכויות ההצבעה בחברה.

אם כעבור מחצית השעה מהמועד שנקבע לאסיפה לא יימצא לה מניין חוקי, תדחה האסיפה בשבוע ימים לאחר האסיפה המקורית והיא תיערך באותו המקום ובאותה השעה. אם באסיפה הנדחית לא יימצא מנין חוקי כעבור מחצית השעה מן המועד הקבוע לאסיפה, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

#### 3.3. הרוב הנדרש

3.3.1. הרוב הנדרש לאישור נושאים 1.1-1.5 שעל סדר היום, הוא הרוב הנדרש בהתאם להוראות סעיף 267א(ב) והוראות סעיף 275א(א) לחוק החברות, 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;

2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה; השר רשאי לקבוע שיעורים שונים מהשיעור האמור בפסקה זו.

3.3.2. בהתאם לאמור בסעיף 36ב(א)11 לתקנות הדוחות, להלן פירוט בדבר שיעורי ההחזקות של בעלי השליטה בחברה ובחינה האם שיעורים אלו יקנו לבעלי השליטה את הרוב הנדרש לצורך אישור הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה:

3.3.3. בעלי השליטה בחברה, מר ניסים ברכה, מר גיא עטיה ומר ניר סוסינסקי מחזיקים יחדיו כ-61.6% מההון המונפק והנפרע של החברה ללא דילול. שיעור החזקותיהם של בעלי השליטה לא יקנה להם את הרוב הדרוש לאישור נושאים שעל סדר היום.

#### 3.4. כתב הצבעה

ניתן להצביע באסיפה זו באמצעות כתב הצבעה בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 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](http://www.magna.isa.gov.il) ("אתר ההפצה") ושל הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: [www.maya.tase.co.il](http://www.maya.tase.co.il).

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

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.

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.

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה (להלן: "המסמכים המצורפים") יש להמציא למשרדי ב"כ החברה פרל כהן צדק לצר ברץ, עזריאלי שרונה, דרך מנחם בגין 121, קומה 53, תל-אביב 6701203, לידי עוה"ד אילן גרזי או מאשה ברקוביץ' או באמצעות דואר אלקטרוני: Igerzi@PearlCohen.com, עד 48 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה, "מועד ההמצאה" הוא המועד שבו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים למשרדי ב"כ החברה.

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 הוא עד 5 ימים לפני מועד האסיפה.

כמות המניות הרגילות המהוות 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה היא: 867,186 מניות רגילות של החברה.

כמות המניות הרגילות המהוות 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעלי השליטה בחברה היא: 365,860 מניות רגילות של החברה.

### 3.5. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני

בעל מניות לא רשום זכאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר עד 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("מועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית"). את כתב ההצבעה יש להמציא לחברה עד למועד נעילת מערכת ההצבעה.

### 3.6. סמכות רשות ניירות ערך

בהתאם לתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבעל שליטה בה), תשס"א-2001, בתוך עשרים ואחד (21) ימים מיום הגשת דוח זה רשאית רשות ניירות ערך להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרויות נשוא דוח זה, וכן להורות לחברה על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע. ניתנה הוראה לתיקון הדוח כאמור, רשאית רשות ניירות ערך להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה (3) ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה (35) ימים ממועד פרסום התיקון לדוח. נדרשה החברה לתקן דוח זה כאמור לעיל, היא תודיע על אודות התיקון. ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד כינוס האסיפה הכללית, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה.

### 4. עיון במסמכים

כתובות האתרים של רשות ניירות ערך והבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה כמשמעותו בסעיף 87 לחוק החברות, הן כדלקמן: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il>; אתר הבורסה: <http://www.maya.tase.co.il> וכן במענה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בתיאום מראש, בשדרות חיים בר לב 1, מתחם גלובוס סנטר, אשקלון 7860117 בטלפון: 074-7721500.

### 5. בקשה לכלול נושא בסדר היום

בקשה של בעל מניה, שלו חמישה אחוזים לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית בדבר הכללת נושא בסדר היום של האסיפה, תומצא לחברה עד 7 ימים לאחר פרסום זימון אסיפה זה.

### 6. שינויים בסדר היום

בעל מניה אחד או יותר שלו אחוז אחד (1%) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא בסדר היום, ובלבד שהנושא מתאים להיות נידון באסיפה כללית. בקשה להוספת נושא תומצא לחברה עד שלושה (3) ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא ייתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור, החברה תפרסם דוח זימון מתוקן, וזאת לא יאוחר משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא בסדר היום, כאמור לעיל. אין בפרסום סדר היום העדכני כדי לשנות את המועד הקובע.

### 7. נציגי החברה לטיפול בדוח זה

נציגי החברה לטיפול בדוח זה הם עוה"ד אילן גרזי ומאשה ברקוביץ' ממשדד פרל כהן צדק לצר ברץ, דרך מנחם בגין 121, מגדל עזריאלי שרונה, קומה 53, תל-אביב 6701203; טלפון 03-3039000.

**בכבוד רב,**

**טוגדר פארמה בע"מ**

**נחתם ע"י:**

**ניסים ברכה, מנכ"ל ודירקטור**

# טוגדר פארמה בע"מ

(החברה)

מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

יולי 2024

**תוכן עניינים :**

|    |   |    |
|----|---|----|
| 3  | מבוא  | 1  |
| 3  | תוקף מדיניות תגמול  | 2  |
| 4  | אודות החברה   | 3  |
| 4  | שיקולים בקביעת מדיניות התגמול                                 | 4  |
| 4  | עקרונות בגיבוש חבילת התגמול                                   | 5  |
| 5  | הרכב חבילת התגמול   | 6  |
| 5  | השכר הקבוע  | 7  |
| 7  | תגמול משתנה   | 8  |
| 8  | גמול הוני   | 9  |
| 9  | פטור, שיפוי וביטוח  | 10 |
| 10 | הודעה מוקדמת ומענק פרישה                                      | 11 |
| 10 | היחס בין רכיבים משתנים והקבועים בחבילת התגמול                 | 12 |
| 10 | גמול דירקטורים חיצוניים                                       | 13 |
| 10 | היחס בין תנאי העסקתו של נושא המשרה לתאי העסקתם של עובדי החברה | 13 |
| 15 | שונות   | 14 |

## **1. מבוא**

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

החברה מאמינה כי הצלחתה טמונה בשמירה על כוח אדם איכותי, חיוני וביצירת תמריצים נאותים לקידום מטרותיה והשאת רווחיה בראייה ארוכת טווח ובכפוף לפעילות החברה. מסמך זה מגדיר את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי משרה בחברה, מרכיביו ושיקוליו, וכן את תקרת תנאי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה במהלך כהונתם, מתוך מטרה להתאים את התגמול המשולם על ידי החברה עם יעדי החברה.

עקרונות מדיניות התגמול גובשו לאחר דיונים שנערכו בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה, ולאחר עיון בתנאי העסקה הקיימים של נושאי המשרה בחברה ובנתוני השוואה של נושאי משרה מקבילים בחברות בסדר גודל דומה בתחום הקנאביס הרפואי.

מדיניות התגמול עתידה לשמש את החברה לתקופה של שלוש שנים, ותיבחן מעת לעת.

אימוץ מדיניות התגמול על ידי החברה אינו מקנה לכשעצמו זכות כלשהי לנושאי המשרה בה ואינו מבטל תגמול קיים שאושר על פי דין. 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.

נכון למועד פרסום מדיניות תגמול זו, בעלי השליטה בחברה (בהתאם להגדרה בחוק החברות, התשנ"ט-1999, להלן: "חוק החברות") מכהנים כנושאי משרה בחברה, כמפורט להלן: (א) מר ניסים ברכה מכהן כמנכ"ל ודירקטור; (ב) מר ניר סוסינסקי מכהן כדירקטור בחברה ומנכ"ל משותף של חברת גלובוס פארמה בע"מ, חברת בת של החברה (להלן: "גלובוס"); (ג) מר גיא עטיה מכהן כדירקטור בחברה וכמנכ"ל משותף של גלובוס.

בהתאם לחוק החברות, כל תגמול המוצע לנושאי משרה ו/או דירקטורים אשר הינם בעלי שליטה ו/או קרוביהם כפי שיהיו במועד אישור התגמול האמור יסווג כ"עסקה עם בעל שליטה", ואושר על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, לרבות על ידי האסיפה הכללית ברוב מיוחד, בהתאם לקבוע בחוק החברות ובכפוף לכל דין.

## **2. תוקף מדיניות התגמול**

מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך שלוש שנים ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה או אישורה על ידי דירקטוריון החברה בהתאם להוראות סעיף 267 א(ד) לחוק החברות. בחלוף שלוש השנים, החלטה לגבי אישור מדיניות התגמול תדרוש את אישור ועדת התגמול של החברה, דירקטוריון החברה ואישור האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה.

כמו כן, דירקטוריון החברה יבחן, מעת לעת, את מדיניות התגמול וכן את הצורך בהתאמתה להוראות סעיף 267 לחוק החברות אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. בהקשר זה יובהר, כי כל שינוי של מדיניות התגמול על ידי הדירקטוריון יהא טעון אישור ועדת התגמול קודם לכן ואישור אסיפת בעלי המניות לאחריו.

בכוונת החברה לכבד את תנאי ההעסקה הקיימים בינה ובין נושאי משרה בחברה כך שתנאי הכהונה של נושאי משרה לפני קביעת מדיניות התגמול של החברה ימשיכו לחול. התגמול הקיים, לרבות מענקים של נושאי משרה בחברה הקרובים בהסכמי ההעסקה שלהם אינו טעון אישור נוסף, ואין בהוראות מדיניות התגמול כדי לשנות איזה מתנאי ההעסקה האמורים.

### **3. שיקולים בקביעת מדיניות התגמול**

בקביעת מדיניות התגמול, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את מדיניות התגמול על פי צרכי החברה בהווה וכפי שהחברה צופה שיהיו בעתיד הקרוב, וזאת בהתחשב בשיקולים הבאים:

- א) קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח;
- ב) יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה;
- ג) גודל החברה, רווחיותה 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.

**מדיניות תגמול זו גובשה לאור מצבו הנוכחי של הענף בו פועלת החברה, אשר עבר שינויים מהפכניים בשנתיים האחרונות. עובדה זו השפיעה באופן מהותי על פעילותן של החברות הציבוריות בתחום. כתוצאה מכך, חברות ספורות בענף הקנאביס הרפואי המשיכו להיסחר בבורסה. נכון למועד זה, החברה עוברת תקופת התפתחות מאסיבית והתייצבה כמובילה בשוק הקנאביס הרפואי בישראל, זאת תוך הקפדת יתר על איכות המוצרים והמגוון שלהם, כניסה לסיגמנטים שונים של המוצרים, חיזוק ייצור פנימי לצד מתן שירות לצדדים שלישיים. כל זה מתאפשר בזכות כוח אדם מקצועי ואיכותי אשר החברה רואה בו גורם מרכזי להצלחתה. החברה מתכוונת לתן דגש בשנים הקרובות על היבטי השיווק והתפעול מגזרות מרכזיות ומשלמות בחברה (וחברות הקבוצה). דגשי החברה כאמור הביאו לעדכון התנאים במדיניות התגמול.**

### **4. עקרונות בגיבוש חבילת התגמול**

העקרונות המנחים של החברה בהתייחס לכלל מרכיבי חבילת התגמול המוצעת לנושאי המשרה בחברה הינם כדלקמן:

- א. השכלה, כישורים, מומחיות, ניסיון מקצועי, הישגים;
- ב. תפקיד, תחומי אחריות, הסכמי שכר קודמים;
- ג. היחס בין תנאי כהונה והעסקה לשכר שאר עובדי החברה, שכר ממוצע ושכר חציוני;
- ד. תנאי כהונה משתנים (גמול מבוסס ביצועים וגמול הוני), ויצירת תמריץ ראוי להגשמת מטרות החברה;
- ה. השפעת התוצאות העסקיות של החברה ותרומתו האישית של כל נושא משרה להשגת תוצאות אלו.

### **5. הרכב חבילת התגמול**

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

- א) תגמול קבוע, לרבות תנאים נלווים, הפרשות סוציאליות והחזר הוצאות (להלן: "השכר הקבוע");

- (א) תגמול משתנה - מענק מזומן מבוסס יעדים, מענק מזומן שבשיקול דעת ומענק מבוסס ביצועים חד-פעמי ;
- (ב) גמול הוני ;
- (ג) פטור, שיפוי וביטוח ;
- (ד) הודעה מוקדמת ומענקי פרישה ;

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 זו. יובהר, כי התגמול יכול ויופחת באופן יחסי לפי היקף המשרה הנדרש לתפקיד, והכל בהתאם להחלטת ועדת התגמול והדירקטוריון.

### **6. השכר הקבוע**

השכר הקבוע נקבע בהתאם לתפקיד, מאפייניו האישיים של נושא התפקיד והתנאים המקובלים בשוק. רכיב זה נועד בין היתר להעניק ודאות ויציבות לנושא המשרה ולתגמול את נושא המשרה עבור הזמן המושקע על ידו בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף. השכר הקבוע ייקבע במהלך משא ומתן לתחילת העסקתו של נושא המשרה בחברה, בהתאם לפרמטרים שהוזכרו לעיל, והוא ישקף הן את כישוריו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו ורמת תפקידו בחברה, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה. רמות השכר של נושאי המשרה ייבחנו מדי תקופה, ככל שיידרש, אל מול תרומתם, תפקידם ורמות השכר המקובלות בחברה ובשוק לתפקידים דומים.

### **הרכב השכר הקבוע ואופי התשלום**

השכר הקבוע יכול שיהיה שכי, תנאים נלווים, הפרשות סוציאליות והחזר הוצאות, ככל שיידרש. השכר הקבוע ישולם במזומן מדי חודש כמשכורת או כתמורה עבור מתן שירותים, בהתאם לאופי ההתקשרות עם נושא המשרה ויעודכן מעת לעת בהתאם למדיניות התגמול. לחברה, על פי שיקול דעתה, תהיה האפשרות להצמיד את שכר הבסיס למדד המחירים לצרכן.

### **נלווים וסוציאליות**

החברה תהיה רשאית לכלול במסגרת השכר הקבוע המוצע לנושאי משרה תנאים נלווים וסוציאלים בהתאם לחוק ולנהוג בחברה, כגון ימי חופשה שנתיים (עד 30 ימים בשנה), דמי הבראה, ימי מחלה, קרן השתלמות, ביטוח מנהלים, **ביטוח פנסיוני**, ביטוח אובדן כושר עבודה, רכב/אחזקת רכב, טלפון נייד, מחשב נייד מתנות לחגים וכיו"ב.

**העמדת רכב** - מבלי לגרוע מהאמור לעיל, מנכ"ל החברה ומנכ"ל בחברה בת, **סמנכ"לים (בהתאם לדרישות התפקיד)** יהיה זכאי לרכב שיעמוד לרשותו ושימושו האישי בחכירה תפעולית **מקבוצת עד לקבוצת שווי 46, וסמנכ"לים יהיו זכאים לרכב שיעמוד לרשותם ושימושו האישי בחכירה תפעולית מקבוצת שווי 3 שווי הרכב יכול ויגולם במלואו על ידי החברה**. אם יבחר נושא המשרה הזכאי להעמדת רכב כאמור להשתמש ברכבו הפרטי, יהיה אותו נושא משרה זכאי לקבל שכר בסכום בשווי הטבת העמדת הרכב לשכר הבסיס. **העמדת הרכב לא תגולם במסלול נוסף** **נושא המשרה**. **בהתאם לדרישות התפקיד, לנושא משרה יינתנו לשימוש לצרכי עבודה מחשב נייד וטלפון**.

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 לא יחול חוק שעות עבודה ומנוחה על נושא המשרה לעניין תגמול עבור שעות נוספות או בזמן המנוחה השבועית.

## החזר הוצאות

החברה רשאית לקבוע בהתקשרותה עם נושא המשרה כי היא תישא בחלק או בכל הוצאות נושא המשרה אשר נעשו לצורך מילוי תפקידו, בהתאם למדיניות החברה ובהיקף סביר, לרבות טלפון, אינטרנט, לינה (בארץ ובח"ל), הוצאות נסיעה בארץ (כגון, אגרות כביש 6, הנתיב המהיר, מנהרות הכרמל) ובח"ל, דמי חברות בארגון מקצועי וכיו"ב, והכל כנגד הצגת חשבונית.

בהתייחס לנושא משרה אשר התקשר עם החברה בהסכם שאינו מקיים יחסי עובד מעביד, תהיה החברה רשאית לשלם כתוספת לשכרו וחלף ההוצאות האמורות, עד תקרת העלות למעביד המגלמת את ההטבות הסוציאליות המפורטות לעיל. התשלום לנושאי משרה המספקים לחברה שירותים במסגרת הסכם שירותים עם חברה בשליטתם או עסק מבוצע כנגד חשבונית ומכיל בתוכו את השכר הקבוע ואת כל התנאים הנלווים (למעט החזר הוצאות). יובהר כי אין תקרה להחזר הוצאות.

## תקרת שכר הבסיס

להלן תקרות שכר הבסיס ~~לרבות סוציאליות~~ של נושאי המשרה בחברה (בין אם באמצעות משכורת ובין אם באמצעות תשלום חודשי כנגד חשבונית). שכר הבסיס אינו כולל זכויות סוציאליות<sup>1</sup>, תשלומים נלווים ו/או החזר הוצאות:

| התפקיד   | היקף משרה   | תקרת שכר הבסיס החודשי  |
|--|-------------|--|
| יו"ר דירקטוריון  | 100%        | 180,000 ש"ח  |
|  | ככל שיידרש* | תגמול שלא יעלה על הגמול המקסימאלי על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000. |
| דירקטור רגיל   | ככל שיידרש  | תגמול שלא יעלה על הגמול המקסימאלי על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000. |
| מנכ"ל  | 100%        | 100150,000 ש"ח   |
| מנכ"ל חברת בת מהותית <sup>2</sup>  | 100%        | 140150,000 ש"ח   |
| סמנכ"ל   | 100%        | 150,000 ש"ח  |
| <p><u>נקבע בהתחשב בשילוב הפונקציות ואיחוד תפקידים. נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו – בחברה קיימת פונקציה מרכזית של סמנכ"ל מכירות ותפעול, אשר משלבת אחריות על שתי זירות מרכזיות בחברה</u></p> |             |  |
| יתר נושאי המשרה הבכירה   | 100%        | 40,000 ש"ח   |

\* יו"ר דירקטוריון לא פעיל

~~בנסיבות מיוחדות~~ ובהתאם לצורכי החברה ואישורם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ויתר

<sup>1</sup> כגון, הפרשה לפיצויי פיטורין, הפרשות לפנסיה, הפרשות בגין אובדן כושר הכנסה, קרן השתלמות, ביטוח מנהלים, ככל שתוענק.

<sup>2</sup> חברת בת מהותית תקבע על ידי דירקטוריון החברה. נכון למועד זה, גלובוס פארמה בע"מ נחשבת כחברת בת מהותית לפעילות החברה.

האישורים הנדרשים על פי דין, תתאפשר העסקת נושא משרה בחברה בהיקף משרה חלקי. לפיכך, תקרת שכר הבסיס, כמפורט בטבלה לעיל, תחושב בהתאמה באופן יחסי על פי יחס היקף המשרה שייקבע.

כמו כן, בהתאם לצורכי החברה ואישורם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ויתר האישורים הנדרשים על פי דין, תתאפשר העסקה של נושא משרה, על פי שכר שעתי, ככל שהיקף המשרה לא יעלה על 40%. תקרת השכר השעתי תהיה עד 200-100 ש"ח לשעה בתוספת מע"מ (במונחי עלות לחברה).

## 7. תגמול משתנה

התגמול המשתנה יכלול מענק שנתי במזומן המבוסס יעדים, מענק בשיקול דעת ומענק חד פעמי (לרבות מענק חתימה והתמדה בנסיבות מיוחדות).

### מענק שנתי במזומן - מענק מבוסס יעדים

חבילת התגמול לנושאי המשרה עשויה לכלול מענק שנתי במזומן בגין עמידה ביעדים מדידים עסקיים אשר ייקבעו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. מטרת המענק הינה ליצור תמריץ בטווח הזמן הבינוני לפעול לקידום יעדי החברה בראייה שנתית. ביעדים המדידים יכללו יעדי חברה ויעדי ביצוע אישיים. בהתאם להגדרת התפקיד.

יעדי החברה יכול שיכללו, בין היתר, את היעדים הבאים (בהתאם להגדרת התפקיד): השלמת אבני דרך בפינת מוצרים, מכירות, רווח, השלמת הקמת פעילויות אסטרטגיות בעולם, שווי שוק של החברה, התקשרות בהסכמים מהותיים.

### משקל היעדים המדידים

היעדים שייקבעו למנכ"ל החברה יהיו יעדי חברה בלבד. היעדים שייקבעו לנושאי המשרה האחרים בחברה יכול שיהיו יעדי חברה או יעדים אישיים, ומשקלם ייקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ובכפוף לכך ששיעור המענק בגין עמידה ביעדים האישיים לא יעלה על 50% מסך המענק.

### להלן הטוחים ביחס ליעדים המדידים:

| <u>יעד</u>   | <u>משקל</u> | <u>הערות</u>   |
|--|-------------|--|
| <u>מכירות</u>  | <u>50%</u>  | <u>יצוין, כי לגבי פונקציה של נושאי המשרה הבכיר בתחום המכירות שילוב יעדי מכירות ורווחיות יכול להרכיב 100% מהיעדים המדידים</u> |
| <u>רווחיות</u>   | <u>20%</u>  |  |
| <u>התקשרות בהסכמים מהותיים</u>                                 | <u>15%</u>  |  |
| <u>פתיחת שווקים חדשים/ השלמת הקמת פעילויות אסטרטגיות בעולם</u> | <u>15%</u>  |  |

בהתאם למדיניות החברה, בטרם תשלם החברה מענק מבוסס יעדים לנושא משרה, יובא המענק לאישור בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בהתבסס על נתונים אשר יוצגו על ידי הנהלת החברה.

**תקרת מענק במזומן שנתי**

החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה מענק **שנתי-תקופתי, בהתאם למפורט להלן**, אשר לא יעלה על התקרה המקסימלית אשר תפורט להלן ויהא מותנה בהתקיימות תנאי הסף לעצם הזכאות למענק **השנתי**, וזאת בהתבסס על תכנית אשר תובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון מראש בסוף כל שנה ביחס לשנה העוקבת **או מראש ביחס לתפקיד נושא משרה ספציפי גם אם ההתקשרות עימו בוצעה במהלך השנה**.

המענק **השנתי-התקופתי במזומן** ישולם בעבור תקופת כהונתו של נושא משרה אשר התחיל ו/או סיים את כהונתו במהלך **השנה-התקופה הרלוונטית** באופן יחסי (פרו-רטה) עבור החודשים בהם כיהן כנושא משרה בחברה.

**המענק השנתי - תקרת המענק השנתי** לנושא משרה בחברה נקבעה כפונקציה של מספר תשלומים חודשיים של שכר הבסיס (אשר אינו כולל נלווים וסוציאליות והחזר הוצאות), כדלקמן:

| <b>תקרת המענק השנתי<br/>(מספר תשלומים של שכר הבסיס החודשי)</b> | <b>תפקיד</b>                 |
|--|------------------------------|
| 1  | יו"ר דירקטוריון              |
| 3  | מנכ"ל ומנכ"ל חברת בת מהותית  |
| 3  | סמנכ"לים                     |
| 3  | יתר נושאי המשרה הבכירה בחברה |

**סך המענקים השנתיים שישולמו עבור שנת כספים מסוימת, כמפורט בטבלה לעיל, לא תעלה על 5% מהמחזור השנתי של החברה.**

**עמלת מכירות - ביחס לתפקיד של נושא משרה בכירה, אשר ישלב פונקציה של אחראי של תחום המכירות והשיווק של הקבוצה, ובהתחשב בחשיבות של הפונקציה הזאת בסביבה התחרותית של השוק, ייקבע ביחס לכל נושא משרה מדרג מכירות ועמלות ספציפי, על בסיס רבעוני, כאשר העמלות יהוו נגזרת מהיקף המכירות בתקופה הרלוונטית ולא יעלו על 1.5% מהיקף המכירות לרבעון.**

**מענק שנתי במזומן - מענק שבשיקול דעת**

החברה רשאית לקבוע כי חלק לא מהותי מתוך סך רכיבי התגמול המשתנה (עד 10% מסך התגמול השנתי **במזומן**) עד סך של 100 אלף ש"ח בשנה יוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה. **לגבי דרג יו"ר ומנכ"ל - שיקול הדעת יהיה של ועדת התגמול, ולגבי דרג סמנכ"ל - שיקול הדעת יהיה של מנכ"ל החברה.**

**מענק חתימה והתמדה**

כגורם קריטי להצלחתה, רואה החברה גיוס כוח אדם מקצועי מהדרגה הראשונה בתחום לטווח ארוך. להערכת החברה, קיימת לעובדה זו חשיבות קריטית בענף בו פועלת החברה. לאור האמור, הוחלט לכלול במסגרת מדיניות תגמול זו, סוג נוסף של מענק, אשר עשוי לאפשר לחברה להשיג את מטרותיה העסקיות. מענק זה יאושר בנסיבות מיוחדות, כנגזרת מהתפקיד של נושא משרה ספציפי ובהתאמה לראיית החברה לטווח ארוך. סכום זה ישולם על בסיס שנתי כהלוואה (נושאת ריבית מינימאלית ע"פ חוק) לנושא משרה, עד ל-500 אלפי ש"ח בשנה (מענק החתימה וההתמדה יוענק לנושא משרה בעל לפחות 15 שנים ניסיון בתחום אחריותו, ויעמוד על סך של 250 אלפי ש"ח בשנה לנושא משרה ו-500 אלפי ש"ח בשנה כאשר נושא משרה משלב שני תפקידים מרכזיים בחברה, כגון תפעול ומכירות), ויהפוך למענק ללא חובת החזר לחברה, רק לאחר תום חמש (5) לפחות של התקשרות רצופה מול החברה במסגרת אותו התפקיד.

### כללי

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

~~סך המענקים השנתיים שישולמו עבור שנת כספים מסוימת לא תעלה על 10% מהרווח הנקי של החברה.~~

~~נושא משרה יהיה זכאי למענק במזומן רק לאחר שעבד בחברה לפחות שנה בחברה.~~

Clawback - 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 לו ששולם לו לבין המענק לו היה זכאי בפועל לאחר הצגת הנתונים מחדש בדוחות הכספיים, וזאת תוך עד 6 חודשים מיום הגילוי.

## 8. גמול הוני

במטרה לרתום את נושאי המשרה בחברה להצלחת החברה, תתגמל החברה את נושאי המשרה של החברה בניירות הערך של החברה, בתנאי הבשלה ובמחירי מימוש נאותים.

לחברה תכנית אופציות בתוקף בהתאם לסעיף 102 לפקודת מס הכנסה ו/או להוראות מס אחרות החלות על החברה ו/או על עובדיה בהתאם לטריטוריה בה הם פועלים, במסגרתה יוענקו ניירות ערך לנושאי משרה, דירקטורים, עובדים ונותני שירותים בחברה (להלן: "תכנית האופציות"). אופציות או מניות שיוענקו לנושאי המשרה, ככל שיוענקו, יהיו כפופים להוראות תכנית האופציות, אשר תהיה בתוקף מעת לעת. תכנית האופציות נכנסה לתוקף החל מיום אימוצה על ידי דירקטוריון החברה (קרי, יום 7 ביולי, 2019), ותפקע בתום עשר (10) שנים ממועד האימוץ כאמור.

אם יוענקו אופציות לא סחירות לנושאי המשרה ו/או דירקטורים בחברה, מחיר המימוש שייקבע הינו ממוצע שערי הנעילה של המניה על פני (שלושים) 30 ימי מסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שקדמו למועד החלטת דירקטוריון החברה בנוגע לכל הקצאה ספציפית.

סך האופציות שתעניק החברה לכל נושאי המשרה בחברה מידי שנה לא יעלה על 2%5% מהונה המונפק והנפרע של החברה בדילול מלא (במצטבר).

האופציות שיוענקו על ידי החברה יבשילו במנות רבעוניות שוות על פני תקופה מינימלית של שלוש שנים, על פי שיקול דעתם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ובכפוף לעמידה ביעדים מדידים שיוגדרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

**הדירקטוריון רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה של תקופות ההבשלה של התגמול ההוני במקרים של מוות, נכות, סיבות רפואיות וכן במקרה של העברת שליטה בחברה שכתוצאה ממנה הופסק המסחר במניות החברה.**

**הדירקטוריון רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה של תקופות ההבשלה של התגמול ההוני במקרה של סיום העסקה של נושאי משרה בחברה כתוצאה מהעברת שליטה, ובמקרה זה תתאפשר האצה של המנה הקרובה שטרם הבשילה.**

שווי התגמול ההוני יחושב על פי שיטות הערכות שווי מקובלות כדוגמת בלק אנד שולס או המודל הבינומי ולא יחרוג מהתקרה לשנה, על בסיס חישוב ליניארי, כדלקמן:

יו"ר דירקטוריון - עד שווי של 1,500,000 ש"ח לשנה.

מנכ"ל/מנכ"ל חברת בת מהותית – עד שווי של 200,000 ש"ח לשנה.

סמנכ"לים ו/או כל נושא משרה אחר – עד שווי של ~~150,000~~200,000 ש"ח לשנה.

#### **9. פטור, שיפוי וביטוח**

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

מטרת הענקת הגנה כאמור לנושאי המשרה, הינה לאפשר לנושאי המשרה לפעול בחופשיות למען האינטרסים של החברה וקידום מטרותיה, מבלי חשש מפני תביעות, ומתוך רצון למשוך לחברה מועמדים איכותיים לכהונה כנושאי משרה בחברה.

תחולתם של הסדרי הפטור, השיפוי והביטוח תהיה רוחבית ואחידה לכל נושאי המשרה (לרבות דירקטורים) בחברה.

#### **ביטוח**

נושאי המשרה בחברה, לרבות דירקטורים ונושאי משרה שהינם בעלי שליטה או קרוביהם, יהיו זכאים, כחלק מחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, ובכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה, להיכלל בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות פוליסות ביטוח מסוג (Run Off).

החברה תהא רשאית להתקשר עם מבטחים לשם השגת כיסוי ביטוחי כאמור ובלבד שיתקיימו התנאים הבאים:

1. גבול הכיסוי הביטוחי לא יעלה על סך של 30,000,000 דולר ארה"ב;
2. גבול ההשתתפות העצמית לא יעלה על סך של ~~100~~200,000 דולר ארה"ב;
3. סכום הפרמיה השנתית לא יעלה על סך של 200,000 דולר ארה"ב.

הפוליסה תכסה גם את אחריותם של בעלי השליטה מתוקף תפקידם כדירקטורים ו/או נושאי משרה בחברה, ובלבד שתנאי הכיסוי בגין בעלי השליטה לא יעלו על אלה של יתר הדירקטורים בחברה.

#### שיפוי

נושאי המשרה בחברה, לרבות דירקטורים ונושאי משרה שהינם בעלי שליטה או קרוביהם, יהיו זכאים, כחלק מחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, לקבלת כתבי התחייבות לשיפוי בנוסח כפי שאושר על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 1 במאי, 2018 (וראו דיווח מיידי מתאריך זה, מס' אסמכתא: 2018-043087), הנכלל על דרך ההפניה.

#### פטור

החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה בחברה, לרבות דירקטורים ונושאי משרה שהינם בעלי שליטה או קרוביהם, כחלק מחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, כתבי פטור בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים של החברה ובנוסח כפי שאושר על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 1 במאי, 2018 (וראו דיווח מיידי מתאריך זה, מס' אסמכתא: 2018-01-043087).

~~יובהר, כי ככל ויוענקו לנושאי המשרה כתבי פטור, הפטור במסגרתם לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי. כמו כן יובהר, כי לא יוענק כתב פטור לנושא משרה אם אישר בית משפט בשלוש השנים האחרונות הגשת תובענה ייצוגית או תביעה נגזרת, לפי העניין, נגד בעל השליטה בחברה או נגד נושאי משרה בה שעניינה הפרת חובות הגינות, הפרת חובות אמונים או קיפוח בעלי מניות המיעוט.~~

#### **10. הודעה מוקדמת ומענק פרישה**

נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים להודעה מוקדמת או תשלום בגין חלף הודעה מוקדמת (או תשלום חלף הודעה מוקדמת / מענק פרישה) בעת סיום העסקה, אשר לא תעלה על ~~120~~ 60 חודשים, כפי שייקבע בהסכם העסקה שבין החברה לנושא המשרה וכפי שיאושר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

לחברה תהא האפשרות לתת מענק פרישה לנושא משרה פורש, בהתאם לתנאים המפורטים מטה וזאת מעבר לתגמול בגין תקופת ההודעה המוקדמת.

תנאי מקדמי לקבלת מענק הפרישה הינו עמידה של נושא המשרה בכל התנאים הבאים:

- (א) במהלך תקופת העסקתו תרם תרומה מהותית לקידום עסקי החברה, יעדיה והשאת רווחיה.
- (ב) סיום העסקתו של נושא המשרה אינה בשל נסיבות המצדיקות שלילת פיצוי פיטורין, עפ"י שיקול דעת ועדת התגמול וקבוע בהסכמי העסקה עם נושאי המשרה.

ככלל, מענק הפרישה לא יוענק לנושא משרה בוותק של פחות מ-3 שנים בחברה ומענק הפרישה לא יעלה על 3 פעמים שכר בסיס חודשי (ללא סוציאליות ונלווים) של נושא משרה בחברה.

#### **11. היחס בין רכיבים משתנים והקבועים בחבילת התגמול**

בהנחה כי נושא המשרה יהיה זכאי לרכיבי שכר קבועים ולרכיבי שכר משתנים,<sup>3</sup> היחס בין הרכיבים המשתנים והקבועים בחבילת התגמול הינם כדלקמן:

| תפקיד                                 | אחוז הרכיב המשתנה מסך חבילת התגמול                             |
|---------------------------------------|--|
| יו"ר דירקטוריון                       | 10%  |
| מנכ"ל ומשנה למנכ"ל                    | 20%  |
| <u>פונקציה של סמכ"ל שיווק ומכירות</u> | <u>התגמול המשתנה השנתי יכול להגיע לעד פי חמש מהתגמול הקבוע</u> |
| נושאי משרה אחרים                      | 20%  |

### 12. גמול דירקטורים חיצוניים

דירקטורים חיצוניים ובלתי תלויים בחברה 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.

### 13. היחס בין תנאי העסקתו של נושא המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה

ייבחן היחס בין חבילת התגמול של נושאי המשרה בחברה לתנאי העסקה של שאר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן) ובפרט היחס לשכר הממוצע והחציוני של העובדים כאמור וכאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה, סבירותו של שכר נושאי המשרה בחברה לאור סוג החברה, גודלה ותמהיל מצבת העובדים שלה.

ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו את היחס כאמור ויציינו האם לדעתם מדובר ביחס ראוי וסביר בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כח האדם המועסק בה ותחום עיסוקה.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביצעו בחינה כאמור נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו, וקבעו כי היחס הינו סביר ולא צפויה להיות לו השפעה לרעה על יחסי העבודה בחברה.

להלן היחס האמור נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו:

| תפקיד                         | יחס עלות העסקה              |                             |
|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
|                               | עלות העסקה ממוצעת           | עלות העסקה חציונית          |
| יו"ר דירקטוריון               | <del>11.0</del> <u>2.59</u> | <del>10.4</del> <u>3.49</u> |
| מנכ"ל                         | <del>4.7</del> <u>2.52</u>  | <del>4.4</del> <u>3.39</u>  |
| מנכ"ל משותף של חברת בת מהותית | <del>4.7</del> <u>3.60</u>  | <del>4.4</del> <u>4.84</u>  |
| מנכ"ל משותף של חברת בת מהותית | <del>4.7</del> <u>2.52</u>  | <del>4.4</del> <u>3.39</u>  |
| <u>סמכ"ל תפעול ומכירות*</u>   | <u>4.68</u>                 | <u>6.29</u>                 |
| סמכ"ל כספים                   | <del>2.5</del> <u>1.62</u>  | <del>2.4</del> <u>2.18</u>  |

\*ללא רכיב משתנה בגין העמידה ביעדים

<sup>3</sup> מובהר, כי מגבלת היחס כאמור לעיל לא תחול במקום בו נושא המשרה זכאי לשכר משתנה בלבד או קבוע בלבד.

## טוגדר פארמה בע"מ

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

### חלק ראשון

1. שם החברה: טוגדר פארמה בע"מ ("החברה").
2. א. סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת ("האסיפה").  
ב. מועד כינוס האסיפה: האסיפה תתכנס ביום ג' ה-20 באוגוסט 2024, בשעה 16:00.  
ג. מקום כינוס האסיפה: במשרדי פרל כהן צדק לצר ברץ, מגדלי עזריאלי שרונה, קומה 53, דרך בגין 121 תל-אביב.  
ד. המועד הקובע: יום א', ה-21 ביולי, 2024.
3. פירוט הנושאים שעל סדר היום של האסיפה שלגביה ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה:
  - 3.1. אישור מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה לשלוש (3) שנים החל ממועד אישור האסיפה.  
ההחלטה המוצעת:  
"לאשר מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה לשלוש (3) שנים החל ממועד אישור האסיפה."  
3.2. אישור הארכת תוקף הסכם ההעסקה של מר ניסים ברכה, כמנכ"ל ~~דירקטור~~ בחברה, לשלוש (3) שנים נוספות בהתאם לתנאים הקיימים, ללא שינוי.  
ההחלטה המוצעת:  
"הארכת תוקף הסכם ההעסקה של מר ניסים ברכה לשלוש (3) שנים נוספים באותם התנאים."  
3.3. אישור הארכת תוקף הסכם ההעסקה של מר גיא עטיה כמנכ"ל משותף של גלובוס פארמה בע"מ, בבעלותה המלאה של החברה (חברת בת מהותית), ~~דירקטור בחברה~~, לשלוש (3) שנים נוספות בהתאם לתנאים הקיימים, ללא שינוי.  
ההחלטה המוצעת:  
"הארכת תוקף הסכם ההעסקה של מר גיא עטיה לשלוש (3) שנים נוספים באותם התנאים."  
3.4. אישור הארכת תוקף הסכם ההתקשרות של מר יוחנן דנינו כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, לשלוש (3) שנים נוספות, בהתאם לתנאים הקיימים, ללא שינוי.  
נוסח ההחלטה המוצעת:  
"הארכת תוקף הסכם ההתקשרות של מר יוחנן דנינו לשלוש (3) שנים נוספות באותם התנאים."  
3.5. אישור ואשרור הארכת התקשרות החברה וחברת גלובוס פארמה בע"מ, בבעלותה המלאה של החברה (להלן: "גלובוס"), בהסכם למתן שירותים עם מר ניר ברכה, אחיו של מר ניסים ברכה, מבעלי השליטה בחברה, כמנהל פרויקטים ואחראי על הרכש בגלובוס פארמה בע"מ, לתקופה של שלוש (3) שנים, אשר תחול רקטוראקטיבית מיום 1 במרס 2022, והכל ללא שינוי כלשהו בתנאים הקיימים.

## **נוסח ההחלטה המוצעת:**

"לאשר ולאשרר את הארכת התקשרות החברה וגלובוס, בבעלותה המלאה של החברה, בהסכם למתן שירותים עם מר ניר ברכה, אחיו של מר ניסים ברכה, מבעלי השליטה בחברה, כמנהל פרויקטים ואחראי על הרכש בגלובוס פארמה בע"מ, לתקופה של שלוש (3) שנים, אשר תחול רקטוראקטיבית מיום 1 במרס 2022, והכל ללא שינוי כלשהו בתנאים הקיימים."

## **4. עיון במסמכים**

כתובות האתרים של רשות ניירות ערך והבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה כמשמעותו בסעיף 87 לחוק החברות, הן כדלקמן: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il>; אתר הבורסה: <http://www.maya.tase.co.il> וכן במענה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בתיאום מראש, בשדרות חיים בר לב 1, מתחם גלובוס סנטר, אשקלון 7860117 בטלפון: 074-7721500.

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

5.1. הרוב הנדרש לאישור נושאים 1.1-1.5 שעל סדר היום, הוא הרוב הנדרש בהתאם להוראות סעיף 267א(ב) והוראות סעיף 275א(א) לחוק החברות, 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;

(2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה; השר רשאי לקבוע שיעורים שונים מהשיעור האמור בפסקה זו.

5.2. בהתאם לאמור בסעיף 36ב(א)11 לתקנות הדוחות, להלן פירוט בדבר שיעורי החזקות של בעלי השליטה בחברה ובחינה האם שיעורים אלו יקנו לבעלי השליטה את הרוב הנדרש לצורך אישור הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה:

בעלי השליטה בחברה, מר ניסים ברכה, מר גיא עטיה ומר ניר סוסינסקי מחזיקים יחדיו כ- 61.6% מההון המונפק והנפרע של החברה ללא דילול. שיעור החזקותיהם של בעלי השליטה לא יקנה להם את הרוב הדרוש לאישור נושאים שעל סדר היום.

**6. פרטים נוספים:**

6.1. ההצבעה תעשה באמצעות החלק השני של כתב הצבעה זה.

6.2. בחלק השני של כתב ההצבעה מוקצה מקום לסימון קיומה או היעדרה של זיקה, כנדרש על פי הוראות חוק החברות, ולתיאור מהות הזיקה הרלוונטית. מובהר, כי מי שלא סימן קיומה או היעדרה של זיקה כאמור או לא תיאר את מהות הזיקה, לא תבוא הצבעתו במניין.

**7. כתב ההצבעה:**

7.1. לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורף לו אישור בעלות של בעל מניות לא רשום (דהיינו, מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה במועד הקובע ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים), או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה.

7.2. את כתב ההצבעה, הכלול בחלק השני, יש להמציא לחברה לא יאוחר מארבע שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה, מועד ההמצאה הינו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו למשרדי החברה.

**כתב הצבעה שלא הומצא בהתאם לאמור בסעיף זה יהיה חסר תוקף.**

**8. הצבעה באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית:**

8.1. החברה מאפשרת הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

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

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

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

**9. מען החברה למסירת כתבי הצבעה:**

רח' חיים בר לב 1, אשקלון, מיקוד 7810401, תיבת דואר 534 או בדואר אלקטרוני [office@together-pharma.com](mailto:office@together-pharma.com).

**10. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה:**

10.1. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה של בעל מניות לחברה הוא עד 10 ימים לפני מועד האסיפה, קרי עד ליום 10 באוגוסט 2024.

- 10.2. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה מטעם החברה שתכלול את עמדת הדירקטוריון הוא עד 5 ימים לפני מועד האסיפה, קרי עד ליום 15 באוגוסט 2024.
11. כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ, בהם מצויים נוסחי כתבי הצבעה והודעות העמדה הינם כדלקמן:
- 11.1. אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il>; ("אתר ההפצה");
- 11.2. אתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: <http://www.maya.tase.co.il>.
12. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.
13. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני בלא תמורה קישורית לנוסח כתב הצבעה 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 לעניין כתבי הצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות העמדה.
14. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי הצבעה שהגיעו לחברה.
- כמות המניות הרגילות המהוות 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה היא: 867,186 מניות רגילות של החברה.
- כמות המניות הרגילות המהוות 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעלי השליטה בחברה היא: 365,860 מניות רגילות של החברה.
15. **שינויים בסדר היום:** יצוין, כי לאחר פרסום כתב הצבעה ייתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושאים לסדר היום, ועשויות להתפרסם הודעות עמדה. ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה שהתפרסמו בדיווח החברה באתר ההפצה של הבורסה, אשר כתובתו מפורטת בסעיף 11 לעיל.
16. **מועד אחרון להמצאת כתב הצבעה מתוקן:** אם תתבקש הוספת נושא לסדר היום של האסיפה הכללית והחברה תפרסם כתב הצבעה מעודכן (הכולל נושאים נוספים כאמור), אזי החברה תפרסם כתב הצבעה מעודכן, כאמור, במועד פרסום סדר היום העדכני של האסיפה שיהיה בהתאם ללוחות הזמנים הקבועים בסעיף 5 לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000.
17. בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי הנושאים שעל סדר היום בחלקו השני של כתב הצבעה זה.

## כתב הצבעה - חלק שני

1. **שם החברה:** טוגדר פארמה בע"מ.
2. **מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה):** רח' חיים בר לב 1, אשקלון, מיקוד 7810401, תיבת דואר 534 או בדואר אלקטרוני office@together-pharma.com
3. **מס' החברה:** 520039348
4. **מועד האסיפה:** יום ג', ה-20 באוגוסט, 2024, בשעה 16:00.
5. **סוג האסיפה:** אסיפה כללית מיוחדת.
6. **המועד הקובע:** יום א', ה-21 ביולי, 2024.

### פרטי בעל המניות:

1. שם בעל המניות: \_\_\_\_\_
  2. מס' זהות: \_\_\_\_\_
- אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית -
3. מס' דרכון: \_\_\_\_\_
  4. המדינה שבה הוצא: \_\_\_\_\_
  5. בתוקף עד: \_\_\_\_\_
- אם בעל המניות הוא תאגיד -
6. מס' תאגיד: \_\_\_\_\_
  7. מדינת ההתאגדות: \_\_\_\_\_

### אופן ההצבעה:

| מספר נושא על סדר היום | נושא על סדר היום   | אופן ההצבעה <sup>1</sup> |     |      |         | האם אתה: בעל שליטה, בעל עניין אישי בהחלטה, נושא משרה בכירה <sup>2</sup> או משקיע מוסדי <sup>3,4</sup> ? |
|-----------------------|--|--------------------------|-----|------|---------|---|
|                       |  | בעד                      | נגד | נמנע | כן / לא |   |
| 1                     | אישור מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה לשלוש (3) שנים החל ממועד אישור האסיפה |                          |     |      |         |   |
| 2                     | אישור הארכת תוקף הסכם ההעסקה של מר ניסים                                     |                          |     |      |         |   |

<sup>1</sup> אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.

<sup>2</sup> כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968.

<sup>3</sup> כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), תשס"ט-

2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, תשנ"ד-1994.

<sup>4</sup> בעל מניות שלא ימלא טור זה או שישמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.

|  |  |  |  |  |   |   |
|--|--|--|--|--|---|---|
|  |  |  |  |  | ברכה, כמנכ"ל <b>דירקטור</b> בחברה לשלוש (3) שנים<br>נוספות בהתאם לתנאים הקיימים, ללא שינוי  |   |
|  |  |  |  |  | אישור הארכת תוקף הסכם ההעסקה של מר גיא<br>עטיה כמנכ"ל משותף של גלובוס פארמה בע"מ,<br>בבעלותה המלאה של החברה (חברת בת מהותית),<br><b>וכדירקטור בחברה</b> לשלוש (3) שנים נוספות בהתאם<br>לתנאים הקיימים, ללא שינוי  | 3 |
|  |  |  |  |  | אישור הארכת תוקף הסכם ההתקשרות של מר<br>יוחנן דנינו כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה,<br>לשלוש (3) שנים נוספות בהתאם לתנאים הקיימים,<br>ללא שינוי   | 4 |
|  |  |  |  |  | אישור ואשרור הארכת התקשרות החברה וחברת<br>גלובוס פארמה בע"מ, בבעלותה המלאה של החברה,<br>בהסכם למתן שירותים עם מר ניר ברכה, אחיו של<br>מר ניסים ברכה, מבעלי השליטה בחברה, כמנהל<br>פרויקטים ואחראי על הרכש בגלובוס פארמה בע"מ,<br>לתקופה של שלוש (3) שנים, אשר תחול<br>רקטוראקטיבית מיום 1 במרס 2022, והכל ללא<br>שינוי כלשהו בתנאים הקיימים | 5 |

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

---



---

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 הצבעה תקף רק בצירוף צילום תעודת הזהות/דרכון/תעודת התאגדות.

---



---

חתימה

תאריך