



## אנלייט אנרגיה מתחדשת בע"מ ("החברה")

### כתב הצבעה

בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("התקנות")

### חלק ראשון

#### 1. שם החברה:

אנלייט אנרגיה מתחדשת בע"מ.

#### 2. סוג האסיפה, המועד והמקום לכינוסה:

אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות בחברה, אשר תתכנס ביום 20 באוגוסט 2018 בשעה 15:00, במשרדי החברה אשר ברחוב עמל 13, ראש העין 4802949.

#### 3. פירוט הנושאים שעל סדר היום אשר לגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה:

3.1 מינוי מחדש של משרד רואי החשבון ברייטמן אלמגור זהר ושות' כרואי החשבון המבקרים של החברה לתקופה שעד תום האסיפה השנתית הבאה ולהסמיך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרם, בהתאם להמלצות הועדה לבחינת הדוחות הכספיים וועדת הביקורת.

3.2 מינוי מחדש של הדירקטורים המכהנים בחברה לתקופת כהונה נוספת עד לתום האסיפה הכללית השנתית שתתקיים לראשונה לאחר מועד המינוי וכן מינוי של דירקטור נוסף, למעט דירקטורים חיצוניים אשר ימשיכו לכהן עד תום תקופת כהונתם הסטטוטורית. אישור תנאי כהונתם של הנ"ל.

3.3 אישור תיקונים למדיניות התגמול של החברה.

3.4 אישור הענקת אופציות לנושאי משרה ומנהלים בחברה.

3.5 אישור תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר דירקטוריון החברה.

4. פירוט נרחב בדבר ההחלטות שעל סדר היום, מובא במסגרת דוח העסקה אשר כתב הצבעה זה מצורף לו (להלן: "דוח העסקה").

#### 5. המקום והשעות שניתן לעניין בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת:

משרדי החברה אשר ברחוב עמל 13, ראש העין 4802949. בימים א'-ה' בין השעות 10:00-17:00.

#### 6. הרוב הדרוש לקבלת החלטות באסיפה הכללית:

6.1 הרוב הנדרש לקבלת החלטות 3.1-3.2 שעל סדר היום הינו רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה (בין במישרין ובין בעקיפין באמצעות ייפוי כוח), כאשר במניין הקולות כאמור לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

6.2 הרוב הנדרש לקבלת החלטה 3.3-3.5 שעל סדר היום, הינו רוב קולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה, ובלבד שמתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי בנושאים האמורים (בהתאם לעניין), 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; למיטב ידיעת החברה, נכון למועד זה אין בעל שליטה בחברה.

(ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה; השר רשאי לקבוע שיעורים שונים מהשיעור האמור בפסקה זו.

## 7. לעניין ההצבעה, יצוין כדלקמן:

**בחלק ב' של כתב הצבעה זה מוקצה מקום לסימון קיומה או היעדרה של זיקה, כנדרש על פי הוראות סעיף 276 לחוק החברות, ולתיאור מהות הזיקה הרלוונטית. יודגש, כי מי שלא סימן קיומה או היעדרה של זיקה כאמור או לא תיאר את מהות הזיקה, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.**

בהתאם להוראות סעיף 276 לחוק החברות, קודם להצבעה לאישור הנושא שעל סדר יומה של האסיפה הכללית, יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה להודיע לחברה (לרבות על דרך של סימון במקום המיועד לכך בכתב ההצבעה ו/או בייפויי הכוח ו/או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, לפי העניין) האם יש לו עניין אישי באישור, אם לאו או האם הינו בעל שליטה בחברה. לא הודיע בעל מניה כאמור לגבי ההחלטה האמורה, לא יצביע באסיפה וקולו לא ימנה.

הוראה זו תחול גם על שלוח או מיופה כוחו של בעל מניה בחברה.

בהתאם להנחיית רשות ניירות ערך מיום 30 בנובמבר 2011 בעניין "גילוי בדבר אופן הצבעה של בעלי עניין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות" ("ההנחיה"), בעל מניה המשתתף בהצבעה, יודיע לחברה (לרבות על דרך של סימון במקום המיועד לכך בכתב ההצבעה ו/או בייפויי הכוח ו/או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, לפי העניין) אם הינו בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי, כהגדרת מונחים אלה בהנחיה, וכן האם הינו מיופה כוח מטעמו של בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי כאמור.

8. **לכתב הצבעה זה יהא תוקף רק אם צורף לו אישור בעלות של בעל מניות המחזיק במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1) לחוק החברות) או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה. המועד האחרון להמצאת כתב הצבעה זה, בתוספת המסמכים המצורפים אליו כאמור לעיל, הנו 4 שעות לפני מועד ההצבעה, קרי עד השעה 11:00 בבוקר האסיפה, 20 באוגוסט, 2018.**

9. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות לשם הצבעה באסיפה, בסניף של חבר הבורסה או באמצעות הדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

10. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני בלא תמורה קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתרי 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 והודעות עמדה בדואר תמורת תשלום. הודעה לעניין כתב הצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות עמדה.

11. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה של בעלי המניות לחברה הנו עד 10 ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית.

12. המועד האחרון להמצאת תגובת הדיסקטוריון להודעות העמדה: לא יאוחר מ- 5 ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית.

13. המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה לחברה (כולל המסמכים שיש לצרף אליו, כמפורט בכתב ההצבעה): עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית (קרי, עד ליום 20 באוגוסט, 2018 בשעה 11:00), ככל שמדובר בבעל מניות לא רשום, ולא יאוחר מ- 6 לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, ככל שמדובר בבעל מניות רשום.

14. מערכת ההצבעה האלקטרונית תינעל 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית (קרי, עד ליום 20 באוגוסט, 2018 בשעה 09:00). יש להמציא את כתב ההצבעה באמצעות המערכת עד למועד זה. בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית בהתאם לאמור. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד למועד נעילת המערכת. במידה ובעל מניות הצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה, הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות המערכת. החברה אינה מאפשרת הצבעה באמצעות האינטרנט שלא באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

### 15. עיון בכתבי ההצבעה:

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה 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, יהא זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש בטלפון: 03-7530928, בכתבי ההצבעה שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנות הרלוונטיות.

16. כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה 26,808,997 מניות רגילות של החברה.

### 17. מען החברה למסירת כתבי הצבעה והודעות העמדה:

במשרדי החברה אשר ברחוב עמל 13, ראש העין 4802949; טלפון: 03-7530928, פקס: 03-6131212. הצבעות במערכת ההצבעה האלקטרונית יעשו באמצעות שימוש במערכת ההצבעה האמורה.

18. לאחר פרסום כתב הצבעה זה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה. במידה ויהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, החברה תמציא נוסח כתב הצבעה מתוקן ביום פרסום ההודעה בדבר סדר היום המעודכן. השינויים יפורסמו בהתאם להוראות הדין.

### 19. המועד האחרון שבו החברה תמציא כתב הצבעה מתוקן, אם תתבקש הוספת נושא לסדר היום:

14 ימים ממועד זימון האסיפה, היינו עד ליום 26 ביולי 2018.

### 20. כתובות אתרי ההפצה של רשות ניירות ערך והבורסה לניירות ערך בהם מצויים כתבי ההצבעה והודעות העמדה:

<http://www.magna.isa.gov.il> ו- <http://maya.tase.co.il>.

### 21. ציון אופן ההצבעה:

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי כל אחד מהנושאים שעל סדר היום, שלגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה, בטופס שהוא חלקו השני של כתב הצבעה זה.

**חלק שני**

**שם החברה:** אנלייט אנרגיה מתחדשת בע"מ.

**מען החברה** (למסירה ומשלוח כתבי ההצבעה וככלל): רחוב עמל 13, ראש העין 4802949. טלפון: 03-9255000, פקס: 03-6131212.

**מס' החברה:** 520041146.

**מועד האסיפה:** יום חמישי, 20 באוגוסט, 2018, בשעה 15:00.

**סוג האסיפה:** אסיפה שנתית ומיוחדת.

**המועד הקובע:** תום יום המסחר ביום 19 ביולי, 2018 (לעיל ולהלן: "**המועד הקובע**").

**פרטי בעל המניות:**

**שם בעל המניות:** \_\_\_\_\_

**מס' זהות :** \_\_\_\_\_

אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית –

**מס' דרכון:** \_\_\_\_\_

**המדינה שבה הוצא:** \_\_\_\_\_

**בתוקף עד:** \_\_\_\_\_

אם בעל המניות הוא תאגיד –

**מס' תאגיד:** \_\_\_\_\_

**מדינת ההתאגדות:** \_\_\_\_\_

**סמן - האם הנר: בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי (לרבות מנהל קרן):<sup>1</sup>**

<u>לא</u>	<u>כן</u>	
		בעל עניין <sup>2</sup> בחברה
		נושא משרה בכירה <sup>3</sup> בחברה
		משקיע מוסדי <sup>4</sup>

<sup>1</sup> נדרש מכוח הנחיה של רשות ניירות ערך מתאריך 30.11.2011: "גילוי בדבר אופן ההצבעה של בעלי עניין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות".

<sup>2</sup> כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

<sup>3</sup> כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

<sup>4</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 כמשמעו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

**אופן ההצבעה:**

האם אתה בעל שליטה, בעל עניין אישי בהחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי <sup>2</sup>		אופן ההצבעה <sup>1</sup>			הנושא שעל סדר היום שלגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה:
לא	כן*	נמנע	נגד	בעד	
					מינוי מחדש את משרד רואי החשבון ברייטמן אלמגור זהר ושות' כרואי החשבון המבקרים של החברה, עד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה והסמכה לקביעת שכרם, כמפורט בדוח הזימון.
					מינוי לתקופת כהונה ראשונה את מר איציק בצלאל, עד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה ואישור תנאי כהונתו, כמפורט בדוח זימון האסיפה.
					מינוי לתקופת כהונה נוספת כדירקטור את ה"ה יאיר סרוסי, עד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה.
					מינוי לתקופת כהונה נוספת כדירקטור את ה"ה שי ויל, עד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה.
					מינוי לתקופת כהונה נוספת כדירקטור בלתי תלוי את ה"ה יחזקאל דסקל, עד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, ואישור תנאי כהונתו, כמפורט בדוח זימון האסיפה.
					מינוי לתקופת כהונה נוספת כדירקטור את ה"ה גלעד יעבץ, עד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה.
					מינוי לתקופת כהונה נוספת כדירקטור את ה"ה צפריר יואלי, עד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה.
					אישור תיקונים למדיניות התגמול של החברה, כמפורט בדוח זימון האסיפה.
					אישור הענקת אופציות לנושאי משרה ומנהלים בחברה, כמפורט בדוח זימון האסיפה.
					אישור תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר דירקטוריון החברה, כמפורט בדוח זימון האסיפה.

חתימה: \_\_\_\_\_

תאריך: \_\_\_\_\_

- 1 אי-סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.  
 2 בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.

\* במידה והנך בעל שליטה בחברה או בעל עניין אישי, באישור ההחלטה (ההחלטות) האמורה לעיל, אנא פרט:

---



---

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1)) – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות למעט במקרים שבהם הצבעה היא באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

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



12 ביולי, 2018

לכבוד  
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ  
[www.tase.co.il](http://www.tase.co.il)

לכבוד  
רשות ניירות ערך  
[www.isa.gov.il](http://www.isa.gov.il)

הנדון: דוח מיידי בדבר זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי מניות החברה בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), תש"ל-1970 ("תקנות הדיווח"); חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"); דו"ח מיידי לפי תקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), תש"ס-2000 ("תקנות הצעה פרטית")

החברה מודיעה בזאת על זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי מניות החברה ("האסיפה"), אשר תתכנס ביום 20.8.2018, בשעה 15:00, במשרדי החברה אשר ברחוב עמל 13, פארק אפק, ראש העין ("משרדי החברה").

#### חלק א' - הנושאים שעל סדר היום ותמצית ההחלטות המוצעות ותיאורם המלא

##### 1. הצגה ודיון בדוחות הכספיים ובדוח הדירקטוריון

הצגה ודיון בדוחות הכספיים ובדוח הדירקטוריון לשנה שנסתיימה ביום 31 בדצמבר 2017.

ניתן לעיין בדוחות הכספיים ובדוח הדירקטוריון אשר מצורפים לדוח התקופתי של החברה לשנת 2017 אשר פורסם ביום 28 במרץ 2018 (מספר אסמכתא: 2018-01-031150) ("הדוח התקופתי לשנת 2017") באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ בכתובת [www.maya.tase.co.il](http://www.maya.tase.co.il) ("אתרי ההפצה").

##### 2. מינוי מחדש של רואי החשבון המבקרים של החברה

מינוי מחדש של משרד רואי החשבון ברייטמן אלמגור זהר ושות' כרואי החשבון המבקרים של החברה לתקופה שעד תום האסיפה השנתית הבאה ולהסמיך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרם בהתאם להמלצות הועדה לבחינת הדוחות הכספיים וועדת הביקורת. כמו כן, יינתן עדכון בדבר שכר טרחת רואי החשבון המבקר בשנים 2016-2017, לרבות בגין פעולות ביקורת ופעולות נוספות. לפרטים אודות שכרם של רואי החשבון המבקרים לשנת 2017, ראו בדוח הדירקטוריון הנלווה לדוח התקופתי של החברה לשנת 2017.

נוסח החלטה מוצעת:

"למנות מחדש את משרד רואי החשבון ברייטמן אלמגור זהר ושות' כרואי החשבון המבקרים של

החברה, עד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה ולהסמיך את אורגני החברה לקבוע את שכרם כמפורט בדוח זימון זה.

### 3. מינוי דירקטורים

3.1. מינוי לתקופת כהונה נוספת כדירקטור את ה"ה יאיר סרוסי, יו"ר הדירקטוריון.

3.2. מינוי לתקופת כהונה נוספת כדירקטור את ה"ה ד"ר שי ויל.

3.3. מינוי לתקופת כהונה נוספת כדירקטור בלתי תלוי את ה"ה יחזקאל דסקל.

3.4. מינוי לתקופת כהונה נוספת כדירקטור את ה"ה גלעד יעבץ.

3.5. מינוי לתקופת כהונה נוספת כדירקטור את ה"ה צפריר יואלי.

3.6. מינוי לתקופה ראשונה כדירקטור את מר איציק בצלאל.

הדירקטורים המועמדים למינוי לכהונת המשך, מסרו לחברה הצהרות בהתאם לסעיף 224ב לחוק החברות, המצורפות לדוח זה.

בכפוף למינויים מחדש, כל הדירקטורים המכהנים יכללו בהסדרי הביטוח והשיפוי המקובלים בחברה, אך לא היו זכאים לגמול דירקטורים, למעט:

א. יחזקאל דסקל ואיציק בצלאל, אשר יהיו זכאים לגמול שנתי וגמול השתתפות בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000, בהתאם לדרגה שבה מסווגת החברה ובהתאם ל- "סכום המזערי" כמפורט בתקנות הגמול ("**תקנות הגמול**").

יובהר, כי בהתאם לתקנה 1א(2) לתקנות החברות (הקלות בעסקאות בעלי עניין), תש"ס-2000, קבעו האורגנים הנ"ל כי הגמול אינו עולה על הסכום המרבי לפי תקנות 4, 5 ו- 7 לתקנות הגמול ולכן אינו טעון אישור האסיפה הכללית.

ב. מר יאיר סרוסי אשר יהא זכאי לרכיבי תגמול ייעודיים ליו"ר הדירקטוריון כמפורט בדוח עסקה זה להלן.

ההצבעה לגבי אישור מינויו של כל אחד מהדירקטורים תיעשה בנפרד.

לפרטים בדבר המועמדים לכהונת דירקטורים (בהתאם להוראות תקנה 26 לתקנות הדיווח), ראו הדוח התקופתי לשנת 2017, למעט ביחס לה"ה יאיר סרוסי ואיציק בצלאל אשר פרטיהם מובאים בהרחבה להלן:



איציק בצלאל	יאיר סרוסי	
022279467	053654927	מספר זהות
17/02/1966	27/11/1955	תאריך לידה
אלי תבין 6/2 תל-אביב.	גדעון 10 רמת גן.	מען להמצאת כתיב בית דין
ישראלית.	ישראלית.	נתינות
לא.	לא.	חברות בוועדות הדירקטוריון
כן.	כן.	האם בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית?
לא.	לא.	עובד של החברה, של חברת בת שלה, של חברה קשורה שלה או בעל עניין בה
בכפוף לאישור האסיפה	30/05/2018	תאריך תחילת כהונה בדירקטוריון החברה
תואר ראשון ותואר שני במנהל עסקים וכלכלה מהאוניברסיטה העברית בירושלים.	תואר ראשון בכלכלה מהאוניברסיטה העברית בירושלים. תואר ראשון במדעי המדינה מהאוניברסיטה העברית בירושלים.	השכלה
מנכ"ל ומייסדי אודם פיננסים בע"מ - 2017-היום. מנכ"ל בוס קפיטל בע"מ - 2014-2018.	יו"ר בנק הפועלים בע"מ - 2009-2016. יו"ר דירקטוריון - מגדלי הים התיכון בע"מ - 2017-היום.	עיסוק בחמש השנים האחרונות
אין.	מגדלי הים התיכון בע"מ, DSP Group, Stratasys.	כהונה כדירקטור בתאגידים אחרים
לא.	לא.	בן משפחה של בעל עניין אחר בחברה
כן.	כן.	האם החברה רואה אותו כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות?

#### נוסח החלטה מוצעת:

"לאשר את מינוי הדירקטורים האמורים לעיל לתקופת כהונה נוספת עד לתום האסיפה הכללית השנתית שתתקיים לראשונה לאחר מועד המינוי, למעט דירקטורים חיצוניים אשר ימשיכו לכהן עד תום תקופת כהונתם הסטטוטורית וכן לאשר את תנאיהם, כמפורט בדוח זימון זה. ההצבעה לגבי כל מועמד לכהונת דירקטור תעשה בנפרד "

#### 4. אישור עדכון מדיניות התגמול של החברה

מוצע לאשר את עדכון מדיניות התגמול של החברה בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות.

ביום 5 בינואר 2014 אישרה האסיפה הכללית של החברה לראשונה את מדיניות התגמול של החברה בהתאם לתיקון 20 לחוק החברות. מדיניות התגמול תוקנה במסגרת האספות הכלליות של החברה מיום 7 באוגוסט 2016 ומיום- 12 באפריל, 2017 (מספרי אסמכתא לדיווח: 2016-01-091429, 2017-01-037512).

בתקופה שחלפה ממועד אימוץ מדיניות התגמול האמורה חלו תמורות משמעותיות בפעילות החברה,

גודלה, היקפי עסקאותיה וכיו"ב. כמו כן, לאור הניסיון שנצבר בחברה ביישומה של המדיניות, החליטה החברה לתקן את מדיניות התגמול, באופן שיישקף את השינויים שחלו בתחום פעילות החברה ובמאפייני החברה. החברה שינתה את פניה ולדעת אורגני החברה יש להתאים את מדיניות התגמול בהתאם.

התיקונים במדיניות התגמול מסומנים על גבי **נספח א'** ביחס למדיניות התגמול הנוכחית של החברה. לפרטים נוספים ראו סעיף 2 להלן.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את התיקונים למדיניות התגמול אשר לדעתם הנם ראויים ונכונים לאור הגידול המשמעותי בפעילות החברה והשוני הרב בפעילותה ובגודלה ובצרכיה לעומת המועד בו אושרה המדיניות במקור. לדעת אורגני החברה, השינויים העצומים בפעילות החברה מצדיקים את התיקונים כאמור.

תמצית ההחלטה המוצעת:

"לאשר את עדכון מדיניות התגמול של החברה בנוסח המצ"ב **כנספח א'** לדוח עסקה זה. מדיניות התגמול כולה תעמד בתוקף מלא ל- 3 שנים ממועד אישור האסיפה הכללית הנוכחית".

מובהר בזאת כי הקצאת האופציות למייסדי החברה ונושאי המשרה, לרבות תנאי כהונתו של יו"ר החברה (כמקבץ), הנם בחריגה זניחה ממדיניות התגמול הנוכחית, אולם עומדים במדיניות התגמול העדכנית המובאת לאישור. מובהר בזאת כי אין תלות בין אישור המדיניות לאישור תנאי הכהונה ו/או הענקת האופציות.

## 5. אישור הענקת אופציות לנושאי משרה

מוצע לאשר הענקת אופציות לנושאי משרה כמפורט בטבלה להלן.

שם	תפקיד	כמות אופציות להקצאה
גלעד יעבץ	מנכ"ל ודירקטור	11,000,000
צפריר יואלי	סמנכ"ל פיתוח עסקי ודירקטור	10,200,000
עמית פז	סמנכ"ל הנדסה ותפעול	7,600,000
ניר יהודה	סמנכ"ל כספים	3,500,000
מירון קר	סמנכ"ל פיתוח	2,000,000

### 5.1. להלן תנאי כתבי האופציה

א. האופציות תוקצינה לניצעים ללא קבלת תשלום כלשהו מן הניצעים. ההענקת לניצעים תתבצע תחת מסלול רווח הון באמצעות נאמן בהתאם לסעיף 102 לפקודת מס הכנסה. האופציות תוחזקנה על ידי נאמן כנדרש על פי הוראות פקודת מס הכנסה. תקופת החסימה על פי פקודת מס הכנסה הינה שנתיים. מניות המימוש תהיינה שוות בזכויותיהן, לכל דבר

ועניין, לזכויות המוקנות למחזיק במניות רגילות של החברה. הקצאת האופציות בפועל כפופה לאישור הבורסה לרישומן למסחר של מניות המימוש.

ב. מחיר המימוש של כתבי האופציה יקבע בסמוך למועד ההקצאה בפועל של כתבי האופציה (אשר יבוצע בסמוך לאחר קבלת אישור הבורסה), בהתאם למחיר הממוצע של מניית החברה במהלך 30 ימי המסחר אשר קדמו למועד ההקצאה ובתוספת פרמיה בשיעור של 1%. מחיר המימוש לא יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן.

ג. כל האופציות המוקצות על פי דוח זה הנן על פי תכנית האופציות הקיימת של החברה, כפי שתוארה ודווחה בדוחות הצעה פרטית קודמים של החברה (מספר נייר: 7200041).

### **אופן ההבשלה**

ד. ביחס למייסדי החברה (גלעד יעבץ, צפריר יואלי ועמית פז), האופציות תובשלנה (vested) לאורך תקופה של 4 שנים, כאשר ההבשלה הראשונה תחל 12 חודשים לאחר ההענקה (קרי, מיד בתום השנה הראשונה תובשל כמות של 25% מכתבי האופציה) ולאחר מכן יתרת האופציות תובשלנה על בסיס רבעוני שווה.

על אף האמור, וביחס למייסדי החברה, במקרה שבו ישולב בחברה, מכל סיבה שהיא, במהלך התקופה שלאחר ההענקה ועד תום תקופת ההבשלה, בעל שליטה חדש (קרי, גורם יחיד ו/או אשר ביחד עם אחרים, תהא לו היכולת לכוון את פעילות התאגיד, כהגדרת מונחים אלה בחוק החברות וחוק ניירות ערך, לפי העניין) או במקרה של מיזוג החברה עם תאגיד אחר או רכישת מרבית האחזקות בחברה על ידי צד ג' או את עיקר פעילותה ("אירוע השליטה"); וכן (תנאים מצטברים): במהלך 12 החודשים שלאחר אירוע השליטה, יפוטרו ו/או יסיימו המייסדים את העסקתם בחברה (שלא מיוזמתם) - אזי: תבוצע האצה מיידיית של כל האופציות המוקצות.

ה. ביחס ליתר הניצעים - האופציות תבשלנה (Vested) לאורך תקופה של 4 שנים כאשר בחלוף 24 החודשים הראשונים יבשילו 50% מהאופציות ובחלוף כל 12 חודשים נוספים יבשילו 25% נוספים מהאופציות.

### **שווי; שווי כלכלי, ביחס לכל הניצעים**

ו. המניות הרגילות, בנות 0.01 ערך נקוב, שתנבענה ממימוש כתבי האופציה ("מניות המימוש") הינה כ- 10,351,239 \* מניות והן תהווה כ- 1.93% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה, וכ- 1.77% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה, בדילול מלא\*\* (בהנחה שיומרו כל ניירות הערך הניתנים להמרה או למימוש במניות החברה). מניות המימוש תירשמנה על שם החברה לרישומים. שער הנעילה של מניית החברה בבורסה, ביום 12 ביולי 2018 היה 191.8 אגורות.

(\*) חישוב כמות המניות מחושבת בהתאם לשווי האופציות המוענקות על בסיס הערכת השווי שהתקבלה - חלקי מחיר המניה הצפוי במימוש - בהתאם למודל B&S.

(\*\*) המרת האופציות למניות תיעשה באמצעות שימוש במנגנון ה- "מימוש נטו" (Cashless Exercise) משמעות המנגנון הינה כי כמות המניות שתנבענה ממימוש כתבי האופציה יהיה נמוך מכמות כתבי האופציה שיומרו. חישוב כמות המניות בדילול מלא מתבסס על מודל B&S.

ז. כאמור לעיל, המרת האופציות למניות תיעשה באמצעות שימוש במנגנון ה- "מימוש נטו" (Cashless Exercise) באופן המפורט להלן בלבד ("מימוש נטו"):

ייערך חישוב של ההפרש בין:

שער הסגירה של מניות החברה בבורסה ביום המסחר שקדם למועד המימוש, מוכפל במספר המניות הכפופות לאופציות אשר ביחס אליהן ניתנה הודעת המימוש.

לבין:

מחיר המימוש, מוכפל במספר האופציות אשר ביחס אליהן ניתנה הודעת המימוש.

הפרש זה יהווה את סכום ההטבה הנובע לניצע במועד המימוש (להלן: "סכום ההטבה"). בסמוך לאחר יום המסחר הראשון שלאחר קבלת הודעה זו, ובכפוף לתשלום הערך הנקוב של המניות על ידי הניצע, תקצה החברה לניצע (או לנאמן עבורו, לפי המקרה) כמות מניות אשר שווי השוק שלהן לפי שער הסגירה של מניות החברה בבורסה ביום המסחר שקדם למועד המימוש, שווה לסכום ההטבה בלבד (להלן: "מניות המימוש החלקי"), כשלכמות המניות האמורה תתווסף כמות מניות נוספת בגין הערך הנקוב וזאת בהתאם לנוסחה הבאה:

$$X=Y(A-B)/(A-0.01)$$

$Y$  = מספר כתבי האופציה האמור בהודעת המימוש;

$A$  = שער הסגירה של מניה רגילה של החברה בת 0.01 ע.ג. ש"ח ביום המסחר שקדם למועד המימוש;

$B$  = מחיר המימוש (כפוף להתאמות שתהיינה כאמור בתוכנית);

$X$  = מספר מניות המימוש החלקי שיוקצו;

וזאת בהנחה שהערך הנקוב של מניית המימוש נותר 0.01 ש"ח ע.ג. (במידה ולא יותאם מכנה השבר בהתאם); בכל מקרה לא תקצה החברה שברי מניה וכל שבר מניה שיתקבל מהחישוב הנ"ל או כתוצאה מהוראות סעיף זה, יעוגל (כלפי מעלה או כלפי מטה, לפי המקרה) למניה השלמה הקרובה ביותר אלא אם תקבע החברה אחרת. במקרה של הנפקת זכויות על ידי החברה לבעלי המניות, מספר המניות הנובעות

ממימוש האופציות יותאם למרכיב ההטבה בזכויות, כפי שהוא מתבטא ביחס שבין שער המניה בבורסה ביום הקובע לבין שער הבסיס "אקס זכויות".

לשם קביעת השווי ההוגן והערך הכלכלי של כתבי האופציה המוצעים, בוצעה הערכת שווי מפורטת וסקר שער, כנדרש על פי הוראות הדין. ההערכה בוצעה על ידי חברת ס.ק.א ייעוץ כלכלי בע"מ.

ח. הקצאת כתבי האופציה כאמור בדו"ח זה תחייב את החברה לרשום הוצאה בדוחותיה הכספיים, בגובה שווי ההטבה הגלומה בכתבי האופציה המוצעים בהתאם לכללי החשבונאות. ההוצאה תירשם בדוחות הכספיים של החברה על פני תקופת ההבשלה של כתבי האופציה ובהתאם לכמות האופציות שצפויה להבשיל כתוצאה מהקצאת האופציות, תרשום החברה הוצאות כדלקמן: סך של 6,426 אלפי ש"ח לשנת 2018; סך של 12,342 אלפי ש"ח לשנת 2019; סך של 6,039 אלפי ש"ח לשנת 2020; סך של 2,785 אלפי ש"ח לשנת 2021; סך של 706 אלפי ש"ח לשנת 2022. השווי ההוגן הכולל של האופציות שהוקצו לניצעים, הינו כ- 0.825 ש"ח בגין כל כתב האופציה שהוקצו באותו מועד ולפיכך השווי ההוגן הממוצע לכל כתבי האופציה הינו 28,296,850 ש"ח. הערך הכלכלי תואם את השווי ההוגן על פי כללי החשבונאות. לצורך חישוב השווי ההוגן של כתבי האופציה המוצעים, בחרה החברה ליישם את המודל הבינומי בדוחותיה הכספיים, בהתחשב בשער הסגירה האחרון של מניות החברה בבורסה, הידוע במועד בו אישר דירקטוריון החברה את הקצאת כתבי האופציות.

#### **תנאים רוחביים ביחס לכל הניצעים על פי דוח זה, לרבות יו"ר הדירקטוריון:**

א. במקרה של סיום העסקה במהלך תקופת המימוש יהיה הניצע זכאים להמיר אך ורק את האופציות, אשר מועדי הזכאות בגין חלפו. לעניין זה: "תקופת המימוש" - התקופה שבמהלכה יהיה הניצע זכאי להמיר את האופציות אשר יוקנו לו על פי התכנית למניות מימוש, ואשר תחילתה במועד בו יוקנו האופציות האמורות לניצע בהתאם להחלטת הדירקטוריון, וסיומה במוקדם מבין המועדים הבאים: (א) 7 שנים ממועד ההענקה, או (ב) 6 חודשים לאחר מועד סיום העסקה של הניצעים. על אף האמור לעיל, ניצע שהעסקתו בחברה או בחברה קשורה הסתיימה בעקבות מוות או אובדן 100% כושר עבודה לצמיתות, יהיה זכאי להמיר את האופציות, אשר מועדי הזכאות בגין חלפו, כולן או חלקן, בכפוף לכך כי הודעת המימוש ומחיר המימוש הרלוונטי נמסרו לחברה עד למועד המוקדם מבין שני המועדים הבאים: (1) 12 חודשים ממועד סיום העסקתו בחברה או בחברה קשורה; (2) תום תקופת המימוש.

ב. על אף האמור לעיל, במקרה והניצע ביצע כל אחד מהמקרים: הורשע בפסק דין בביצוע מעילה, גניבה, או עבירה אחרת שיש עמה קלון; ביצע הפרת משמעת חמורה; ו/או נקבע על יד ערכאה שיפוטית או מעין שיפוטית כי הניצע הפר את חובת האמונים כלפי החברה, לא

יהיה זכאי הניצע להמיר את האופציות שהוקצו עבורו, או איזה מהן, שמועדי הזכאות בגין טרם חלפו, והן תפקענה לאלתר, ללא מתן כל זכות לניצע בגין.

ג. אם תחלק החברה מניות הטבה, תשמרנה זכויות המחזיקים באופציות כך שמספר המניות הנובעות ממימוש שמחזיק האופציה יהיה זכאי להן עם המרתן יגדל או יקטן, במספר המניות מאותו סוג שמחזיק האופציה היה זכאי להן כמניות הטבה, אילו המיר את האופציה. בכל מקרה של תשלום דיבידנד במזומן על ידי החברה תבוצע התאמה של מחיר המימוש של כל אופציה בהתאם להנחיות הבורסה. תוספת המימוש תוכפל ביחס שבין שער הבסיס "אקס דיבידנד" לבין שער הנעילה של המניה בבורסה ביום המסחר האחרון לפני יום "האקס דיבידנד". במקרה של הנפקת זכויות על ידי החברה לבעלי המניות, מספר המניות הנובעות ממימוש של האופציות יותאם למרכיב ההטבה בזכויות, לעניין זה "מרכיב ההטבה של הזכויות" משמע, כפי שהוא מתבטא ביחס שבין שער הנעילה של המניה בבורסה ביום המסחר האחרון לפני יום ה"אקס" לבין שער הבסיס של המניה "אקס זכויות".

ד. בכל מקרה של פיצול או איחוד של מניות החברה באופן שהתאריך הקובע לעניין השינויים האמורים בהון המניות של החברה יחול לפני תום תקופת המימוש, ובהנחה שהניצע זכאי להמיר את האופציות, יותאם מספר מניות המימוש על ידי הגדלת או הקטנת מספר המניות שהניצע יהיה זכאי להן עם המרת האופציות במספר המניות שהניצע היה זכאי להן אילו המיר את כל האופציות שהוקצו לנאמן עבורו על פי התכנית והסכם האופציה (לרבות אלו שעדיין בחזקת הנאמן), עד ליום המסחר האחרון לפני יום "האקס".

ה. לא יבוצע מימוש של כתבי אופציה למניות החברה ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל יקרא: "אירוע חברה"). כמו כן, נקבע כי אם חל "יום האקס" של אירוע חברה לפני היום הקובע של אירוע חברה, לא יבוצע מימוש ב"יום האקס" כאמור. בנוסף, עודכנו הוראות התאמה הקובעות בתוכנית האופציות (ככל שנדרש) כך שתתייחסנה לשער הנעילה של מניית החברה ביום המסחר שלפני "יום האקס" לבין שער הבסיס של מניית החברה ב"יום האקס".

#### ו. מניעות או הגבלות על ביצוע פעולות בכתבי האופציה המוצעים

כמפורט לעיל, כתבי האופציה אינם סחירים, והזכות לאופציות הנה אישית ולא ניתן למכור, להמחות, להעביר, לשעבד, לעקל או לעשות כל פעולה אחרת באופציות, אלא על פי צוואה או חוקי ירושה.

בהתאם לתקנון הבורסה כתבי האופציה שיוקצו במסגרת ההצעה הפרטית כאמור, לא יהיו ניתנים למימוש ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל יקרא להלן: "אירוע

חברה"). חל יום האקס של אירוע חברה לפני היום הקובע של אירוע חברה, לא יבוצע מימוש ביום האקס כאמור.

על פי הוראות סעיף 15ג לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968, והוראות תקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיפים 15א-15ג לחוק), תש"ס-2000, יחולו המגבלות המפורטות להלן על מכירה תוך כדי המסחר בבורסה של מניות מימוש שיוקצו עם מימוש כתבי אופציה:

1. בתקופה של שישה חודשים שראשיתם ביום ההקצאה (להלן: "התקופה הראשונה") לא יהיו הניצעים רשאים להציע את מניות המימוש תוך כדי המסחר בבורסה, בלא לפרסם תשקיף שרשות ניירות ערך התירה את פרסומו.

2. במשך תקופה של ששת הרבעונים העוקבים שלאחר תום התקופה הראשונה, יהיו הניצעים רשאים להציע במסגרת המסחר בבורסה, בלא לפרסם תשקיף שהרשות התירה את פרסומו, בכל יום מסחר בבורסה, לא יותר מהממוצע היומי של מחזור המסחר בבורסה של מניות מסוג מניות ימוש, בתקופת שמונת השבועות שקדמו ליום ההצעה, ובלבד שהכמות הכוללת המוצעת של מניות המימוש בכל רבעון לא תעלה על 1% מן ההון המונפק והנפרע של החברה, ליום ההצעה. לעניין זה "הון מונפק ונפרע" למעט מניות שינבעו ממימוש או המרה של ניירות ערך המירים שהוקצו עד ליום ההצעה וטרם מומשו או הומרו.

3. על מכירה מחוץ לבורסה לא יחולו מגבלות בדבר מועדים או כמויות, ואולם כל אדם שרכש את מניות המימוש מהניצעים שלא על פי תשקיף ושלא במהלך המסחר בבורסה, ייכנס בנעליהם לעניין קיום הוראות החסימה כאמור בסעיף זה לעיל.

ז. למיטב ידיעת החברה, אין בעל מניות מהותי או נושא משרה בחברה, שלו עניין אישי באישור ההקצאה או בתמורת ההקצאה.

ח. למיטב ידיעת החברה, על בסיס בדיקות שנערכו על ידה עם הניצעים ובעלי העניין בחברה, לא קיימים כל הסכמים, בין בכתב ובין בעל פה, בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך של החברה או בנוגע לזכויות ההצבעה בה, בין הניצעים לבין מחזיקי מניות בחברה ו/או מחזיקי ניירות ערך אחרים של החברה, כולם או חלקם ו/או בינו לבין אחרים.

ט. בהתאם לדיון, תנאי הקצאת כתבי האופציה, נתקבלו על פי החלטת דירקטוריון החברה. בפני הדירקטוריון הוצגו נתוניהם ותנאי העסקתם של הניצעים. דירקטוריון החברה קבע כי תנאי כתבי האופציה הנם סבירים ואינם חורגים מהמקובל. אורגני החברה סבורים כי הענקת כתבי האופציה, תהווה תמריץ עבור הניצעים לתרום להצלחת החברה גם בעתיד. כן מיועדת תכנית האופציות לקשור את עתיד הניצעים בעתיד החברה ולאפשר בכך לחברה להתבסס על כוח אדם מיומן לטווח ארוך. לא היו מתנגדים להקצאה.

## נוסח החלטה מוצעת:

"לאשר את הענקת האופציות כמפורט לעיל".

## 6. אישור תנאי כהונתו של מר יאיר סרוסי, יו"ר הדירקטוריון

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה דנו בהרחבה בתנאי התגמול והחליטו לאשרם, כמפורט להלן:

### להלן תנאי התגמול:

א. התמורה הכספית המוצעת למר סרוסי הינה תגמול שנתי בסך של 420,000 ש"ח בשנה, אשר ישולמו בתשלום חודשי שווה כנגד חשבונית. התשלום ישולם על בסיס חודשי (היקף משרתו של מר סרוסי הנו שליש משרה).

ב. בהתאם לתנאי תכנית האופציות של החברה (ראה מספר הנייר לעיל), יהיה זכאי מר סרוסי לתגמול הוני של 4.5 מיליון אופציות לא סחירות של החברה ("האופציות"). הקצאת כתבי האופציה תתבצע על פי המפתח הבא:

1. האופציות תוקצינה לניצע ללא קבלת תשלום כלשהו מן הניצע. ההענקה לניצע תתבצע תחת מסלול רווח הון באמצעות נאמן בהתאם לסעיף 102 לפקודת מס הכנסה. האופציות יוחזקו על ידי נאמן כנדרש על פי הוראות פקודת מס הכנסה. תקופת החסימה על פי פקודת מס הכנסה הינה שנתיים. מניות המימוש תהיינה שוות בזכויותיהן, לכל דבר ועניין, לזכויות המוקנות למחזיק במניות רגילות של החברה. הקצאת האופציות בפועל כפופה לאישור הבורסה לרישומן למסחר של מניות המימוש.

2. מחיר המימוש של כתבי האופציה יקבע בסמוך למועד ההקצאה בפועל של כתבי האופציה (אשר יבוצע בסמוך לאחר קבלת אישור הבורסה), בהתאם למחיר הממוצע של מניית החברה במהלך 30 ימי המסחר אשר קדמו למועד ההקצאה ובתוספת פרמיה בשיעור של 1%. מחיר המימוש לא יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן.

### אופן ההבשלה

האופציות תבשלנה (Vested) על בסיס רבעוני על פני 16 רבעונים, כאשר בכל רבעון תובשל כמות שווה של אופציות. המנה הראשונה תובשל שלושה חודשים לאחר ביצוע ההענקה הראשונה וכן הלאה.

### שווי: שווי כלכלי

המניות הרגילות, בנות 0.01 ערך נקוב, שתנבענה ממימוש כתבי האופציה ("מניות המימוש") הינה 1,362,873 \* מניות והן תהווה כ-0.25% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה



ומזכויות ההצבעה בה, וכ-0.24% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה, בדילול מלא\*\* (בהנחה שיומרו כל ניירות הערך הניתנים להמרה או למימוש במניות החברה). מניות המימוש תירשמנה על שם החברה לרישומים. מחיר מנית החברה ביום 12 ביולי 2018 היה 191.8 אגורות.

(\*) חישוב כמות המניות מחושבת בהתאם לשווי האופציות המוענקות על בסיס הערכת השווי שהתקבלה - חלקי מחיר המניה הצפוי במימוש בהתאם למודל B&S.

(\*\*) המרת האופציות למניות תיעשה באמצעות שימוש במנגנון "מימוש נטו" (Cashless Exercise) משמעות המנגנון הינה כי כמות המניות שתנבענה ממימוש כתבי האופציה יהיה נמוך מכמות כתבי האופציה שיומרו. חישוב כמות המניות בדילול מלא מתבסס על מודל B&S.

1. המרת האופציות למניות תיעשה באמצעות שימוש במנגנון "מימוש נטו" (Cashless Exercise) באופן המפורט להלן בלבד ("מימוש נטו"):

ייערך חישוב של ההפרש בין:

שער הסגירה של מניות החברה בבורסה ביום המסחר שקדם למועד המימוש, מוכפל במספר המניות הכפופות לאופציות אשר ביחס אליהן ניתנה הודעת המימוש.

לבין:

מחיר המימוש, מוכפל במספר האופציות אשר ביחס אליהן ניתנה הודעת המימוש.

הפרש זה יהווה את סכום ההטבה הנובע לניצע במועד המימוש (להלן: "סכום ההטבה"). בסמוך לאחר יום המסחר הראשון שלאחר קבלת הודעה זו, ובכפוף לתשלום הערך הנקוב של המניות על ידי הניצע, תקצה החברה לניצע (או לנאמן עבורו, לפי המקרה) כמות מניות אשר שווי השוק שלהן לפי שער הסגירה של מניות החברה בבורסה ביום המסחר שקדם למועד המימוש, שווה לסכום ההטבה בלבד (להלן: "מניות המימוש החלקי"), כשלכמות המניות האמורה תתווסף כמות מניות נוספת בגין הערך הנקוב וזאת בהתאם לנוסחה הבאה:

$$X=Y(A-B)/(A-0.01)$$

$Y$  = מספר כתבי האופציה האמור בהודעת המימוש;

$A$  = שער הסגירה של מניה רגילה של החברה בת 0.01 ע.נ. ש"ח ביום המסחר שקדם למועד המימוש;

$B$  = מחיר המימוש (כפוף להתאמות שתהיינה כאמור בתוכנית);

$X$  = מספר מניות המימוש החלקי שיוקצו;

וזאת בהנחה שהערך הנקוב של מניית המימוש נותר 0.01 ש"ח ע.נ. (במידה ולא יותאם מכנה השבר בהתאם); בכל מקרה לא תקצה החברה שברי מניה וכל שבר מניה שיתקבל מהחישוב הנ"ל או כתוצאה מהוראות סעיף זה, יעוגל (כלפי מעלה או כלפי מטה, לפי המקרה) למניה השלמה הקרובה ביותר אלא אם תקבע החברה אחרת. במקרה של הנפקת זכויות על ידי החברה לבעלי המניות, מספר המניות הנובעות ממימוש האופציות יותאם למרכיב ההטבה בזכויות, כפי שהוא מתבטא ביחס שבין שער המניה בבורסה ביום הקובע לבין שער הבסיס "אקס זכויות".

לשם קביעת השווי ההוגן והערך הכלכלי של כתבי האופציה המוצעים, לרבות בחינת התגמול כולו, בוצעו הערכת שווי מפורטת וסקר שער, כנדרש על פי הוראות הדין. ההערכה/עבודה בוצעה על ידי חברת ס.ק.א ייעוץ כלכלי בע"מ.

2. הקצאת כתבי האופציה כאמור בדו"ח זה תחייב את החברה לרשום הוצאה בדוחותיה הכספיים, בגובה שווי ההטבה הגלומה בכתבי האופציה המוצעים בהתאם לכללי החשבונאות. ההוצאה תירשם בדוחות הכספיים של החברה על פני תקופת ההבשלה של כתבי האופציה ובהתאם לכמות האופציות שצפויה להבשיל כתוצאה מהקצאת האופציות, תרשום החברה הוצאות כדלקמן: סך של 1,392 אלפי ש"ח לשנת 2018; סך של 1,278 אלפי ש"ח לשנת 2019; סך של 691 אלפי ש"ח לשנת 2020; סך של 304 אלפי ש"ח לשנת 2021; סך של 45 אלפי ש"ח לשנת 2022 השווי ההוגן הכולל של האופציות שהוקצו לניצע, הינו כ- 0.824 בגין כל כתב אופציה שהוקצה באותו מועד ולפיכך השווי ההוגן הממוצע לכל כתבי האופציה הינו כ- 3,709 אלפי ש"ח. הערך הכלכלי תואם את השווי ההוגן על פי כללי החשבונאות. לצורך חישוב השווי ההוגן של כתבי האופציה המוצעים, בחרה החברה ליישם את המודל הבינומי בדוחותיה הכספיים, בהתחשב בשער הסגירה האחרון של מניות החברה בבורסה, הידוע במועד בו אישר דירקטוריון החברה את הקצאת כתבי האופציות.

#### נוסח החלטה מוצעת:

"לאשר את תנאי כהותנו של ה"ה יאיר סרוסי, כמפורט לעיל".

ביחס ליתר תנאי כתבי האופציה, ראה בסעיף 5 לעיל.

## חלק ב' - נימוקי אורגני החברה ביחס להחלטות שעל סדר היום

### 1. נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביחס להקצאת האופציות למייסדי החברה, נושאי

#### המשרה והמנהלים בחברה כמפורט בדוח עסקה זה

במהלך השבועות האחרונים קיימה ועדת התגמול דיונים מקיפים בנושא, לרבות 3 ישיבות וכן התייעצויות עם גורמים מומחים, יועצים משפטיים, רואי חשבון ונציגים מטעם הנהלת החברה, תוך ניהול מו"מ, בין היתר.

כמו כן, שכרה החברה את שירותיו של מומחה כלכלי לשם ביצוע הערכות שווי וסקרי שכר ושוק כמקובל בתחום. נציגי הוועדה קיימו דיונים מקיפים עם הגורמים המצוינים לעיל ולהלן עיקרי נימוקיהם כפי שאומצו על ידי דירקטוריון החברה, פה אחד, וכפי שהועברו לאסיפת בעלי המניות של החברה:

א. במהלך התקופה האחרונה פוזר גרעין השליטה בחברה, לאחר מכירת מלוא אחזקותיה של יורקום ומרבית אחזקותיה של שותפות גבעון. במסגרת תהליך פיזור גרעין השליטה, פעלה הנהלת החברה באופן נדיר, ללא הסדרת זכויותיהם האישיות מתוך מחויבות אישית לעתיד וגורל החברה.

ב. כיום, החברה הנה חברה ללא גרעין שליטה. בעלי העניין העיקריים הנה מספר גופים מוסדיים גדולים, מייסדים החברה ויתר האחזקות מפוזרות בין ציבור בעלי המניות. החל ממועד הקמתה ובמהלך השנים האחרונות בפרט מצויה החברה בקצב צמיחה מואץ ביותר, תוך פריסת פעילותה במספר רב של מדינות ופיתוח פרויקטים בהיקפים של מאות מגה-וואט.

ג. במהלך השנה האחרונה החברה מצויה בתקופת שיא ברמת פעילות הפיתוח העסקי שלה, תוך קידום איכותי של התקשרויות רבות בישראל, קרואטיה, סרביה, הונגריה, קוסובו, ספרד וכיו"ב, הן בתחום אנרגיית הרוח והן בתחום האנרגיה הסולארית. מדובר בקצב צמיחה חסר תקדים. כמו כן, מציגה החברה גידול מתמיד בכל הפרמטרים הכלכליים והפיננסיים שלה. בראי דירקטוריון החברה וועדת התגמול של החברה, נושאי המשרה בחברה מהווים את הבסיס הברור והאיתן לצמיחתה של החברה.

ד. במהלך התקופה האחרונה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קיבלו החלטה אסטרטגית לביצוע פעולות אשר יאפשרו שימור איכותי של נושאי המשרה ומייסדי החברה.

ה. לדעת אורגני החברה, ובראי היותה של החברה ללא גרעין שליטה, קיימת חשיבות מכרעת לשימור הבסיס הניהולי של החברה לשם הבטחת קצב צמיחתה הנוכחי והמשך שיפור בתוצאותיה העסקיות - לטובת כלל בעלי מניותיה של החברה ומחזיקי אגרות החוב שלה.

ו. בראי אורגני החברה, למייסדי החברה ולנושאי המשרה השונים יש חלק מכריע בפיתוח פעילותה של החברה והצלחתה. הידע המקצועי שנצבר על ידם, המרקם האנושי האיכותי אשר נוסד על

ידם בחברה וניסיונם העסקי המשמעותי - מאפשר לחברה קידום עסקאות באופן יעיל, תוך פעילות כיחידה מבצעית אחת, הפועלת בשיתוף פעולה יוצא דופן, החל משלבי הפיתוח, תיאום הפעולות הרגולטוריות, פעילות המימון, הניתוח הפיננסי, ניהול המו"מ העסקי והמשפטי וכלה בניהול ההתקשרויות הנדרשות לכל פרויקט, שלבי ההקמה והתפעול של המתקנים השונים.

ז. הענקת האופציות הנה האמצעי היעיל והנכון ביותר לשימור נושאי משרה ועובדים איכותיים. כתבי האופציה כוללים מרכיב שימור ארוך טווח, לאור תקופות המימוש הנפרשות על פני מספר שנים. במקביל, בעצם הענקת האופציות נוצר קשר ישיר וברור בין הצלחת החברה ובעלי מניותיה - להצלחת נושאי המשרה. מימוש האופציות והערך הכלכלי אשר ינבע לנושאי המשרה קשור באופן ישיר לעליית השווי במניית החברה - קרי, להצלחת ולצמיחת החברה. ככל שהחברה תצליח ותצמח יותר כך לנושאי המשרה ינבע שווי כלכלי גבוה יותר.

ח. במקרה זה, לא מדובר על בונוס בגין הישג נקודתי או תשלום קבוע, אלא גמול הקשור במישרין להצלחת החברה, שאינה הצלחה חד פעמית, אלא הצלחה מתונה והדרגתית לאורך שנים ארוכות. בהקשר זה גם חשוב לציין כי בתגמול הוני למעשה "לא יוצא כסף מהחברה", וגם לכך חשיבות משמעותית.

ט. הענקת האופציות מייצרת גם את ההיבטים הבאים:

- חיזוק הזדהות העובדים עם פעילות החברה, הצלחתה ותוצאותיה.
- קשירת קשר ישיר בין הצלחת החברה והשאת רווחיה להצלחתם האישית של עובדי החברה.
- רתימת העובדים באופן ישיר לאתגרים המשמעותיים אשר עומדים בפני החברה בשנים הקרובות.
- מתן תגמול הולם לעובדים בגין מאמצם ותרומתם לחברה בתקופה מורכבת ומלאת אתגרים.

י. **בנספח ב'** של מצגת זו, יוצגו מספר שקפים המצביעים על הצמיחה המשמעותית בפעילות החברה והשיפור המתמיד בכל הפרמטרים הכלכליים שלה. לדעת אורגני החברה, נושאי המשרה ומנהלי החברה, הם הבסיס לכל הנתונים הללו ובלעדיהם, הצלחה זו לא הייתה מתאפשרת. עובדה זו חשובה ביותר לאור האתגרים המהותיים ופעילות הפיתוח של החברה אשר עתידה להבשיל במהלך השנים הקרובות. לדעת אורגני החברה, צעד ההענקה הנו בצעד האחראי והנכון ביותר בעת הנוכחית לשם שימור יציבות והמשכיות ניהולית.

## 2. נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביחס לרכיבי התגמול של מר יאיר סרוסי

במהלך השבועות האחרונים קיימה ועדת התגמול דיונים מקיפים בנושא, לרבות 3 ישיבות וכן התייעצויות עם גורמים מומחים, יועצים משפטיים, רואי חשבון ונציגי מטעם הנהלת החברה. כמו כן, שכרה החברה את שירותיו של מומחה כלכלי (חברת הייעוץ ס.ק.א ייעוץ כלכלי בע"מ) לשם ביצוע

הערכות שווי וסקרי שער ושוק כמקובל בתחום. נציגי הוועדה קיימו דיונים מקיפים עם הגורמים המצוינים לעיל ולהלן עיקרי נימוקיהם כפי שאומצו על ידי דירקטוריון החברה, פה אחד, וכפי שהועברו לאסיפת בעלי המניות של החברה:

א. דירקטוריון החברה וועדת התגמול בחנו את פרטיו וניסיונו של מר סרוסי. הנ"ל התרשמו כי מר סרוסי הינו בעל ניסיון רב בניהול ארגונים מורכבים, תכנון אסטרטגי, ניהול כספים ותקציבים תוך עמידה ביעדים ומדדים מאתגרים.

ב. אורגני החברה סבורים כי ניסיונו של מר סרוסי יתרום משמעותית לחברה וביכולתו לתרום לאורגני החברה ולהנהלת החברה בקידום תהליכים מהותיים.

ג. מר סרוסי כיהן בעבר בתפקידי מפתח במשק הישראלי, לרבות במערכת הבנקאית, הן כיו"ר בנק הפועלים וכנשיא איגוד הבנקים. לאור הגידול המשמעותי בהיקף פעילות החברה בשנים האחרונות, מטרותיה העסקיות ותכניותיה העתידיות של החברה, החברה סבורה כי ניסיונו העשיר ויכולותיו של מר סרוסי הינם חיוניים ביותר עבור קידומה של החברה וחיזוק פועלה.

ד. ועדת התגמול והדירקטוריון התרשמו מקורות חייו של מר סרוסי, כפי שהוצגו בפניהם וכן מהמוניטין המצוין והצלחותיו בעבר. לעמדתם הנ"ל כישורי הניהול של מר סרוסי, כפי שבאו לידי ביטוי במילוי תפקידיו הקודמים בגופים גדולים ומורכבים במשק הישראלי, ביניהם חברות ציבוריות שונות, הפכו אותו לבעל היכרות מעמיקה עם שוק ההון הישראלי וכללי ממשל תאגידי תקין

ה. בסביבה הרגולטורית בה פועלת החברה אשר משתנה לעיתים תכופות, פעילות בתחומי הממשל התאגידי מחייבת את יושב ראש הדירקטוריון לעבודה אינטנסיבית וכן מחייבת כהונה של גורם הבקיא בתחום ומסוגל לניהול יעיל ותקין של פעילות הממשל התאגידי, כמר סרוסי.

ו. מדיניות התגמול של החברה קובעת יעד תגמול אשר אינו מתאים לגיוס של גורם בכיר, בעל ניסיון רלבנטי ומוניטין כשל מר סרוסי. כמו כן, מחיר המימוש שנקבע הינו סביר, וזאת בשים לב למחיר מניות החברה בבורסה בסמוך לפני החלטת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

### **3. נימוקי הדירקטוריון וועדת התגמול לאישור תנאי הכהונה מחוץ למדיניות התגמול והתייחסות לחוק החברות ותיקון 20 לחוק (האמור ביחס לכל הגורמים נשוא דוח עסקה זה):**

אורגני החברה קיבלו את החלטתם לאחר דיון בנושאים הבאים ובדיקת תיאום בינם לבין היעדים המוצעים:

- יעדי ואסטרטגיית החברה.

- השוואת היעדים למדיניות התגמול.

- הצמדה לתקציב החברה ותוכניתה האסטרטגית לשנה הקרובה.
- התייחסות להוראות תיקון 20 לחוק החברות, יחסי השכר בחברה וכיו"ב.

אורגני החברה שקלו את השיקולים הבאים: קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה החברה בהתחשב, בין השאר, בסיכוני החברה, גודל החברה ואופי פעילותה ותרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה בראייה ארוכת טווח.

אין חולק כי הקצאת האופציות לכל הגורמים האמורים בדוח העסקה מהווה תמריץ ראוי לפעול להשאת רווחיה ולקידום יעדיה של החברה, כפי שיקבעו על ידי הדירקטוריון מעת לעת, קידום תוצאותיה העסקיות וכן תתרום לחיזוק הזיקה בין נושאי המשרה לבין החברה. כמו כן, הקצאת האופציות נעשית בהתאם לתכנית האופציות הנהוגה בחברה ותואמת את מטרות תכנית האופציות של החברה

בנוסף, על פי עבודות המומחה, הקצאת האופציות ותנאי התגמול אינן חורגים ביחס לבעלי תפקידים בכירים בחברות דומות. בנוסף, היחס בין שווי האופציות לשכר הכולל של נושאי המשרה הינו יחס ראוי וסביר לדעתנו.

מרכיבי התגמול, והתגמול ההוני בפרט, הינה דרך להידוק היחסים בין החברה לנושאי המשרה בה ויש בה כדי להגביר את האינטרס שלהם ביצירת ערך עבור בעלי המניות של החברה ולהעמיק את מחויבותם להתפתחות החברה ולהצלחתה - הכל על בסיס ארוך טווח באופן מובהק. כמו כן, הענקת תגמול באמצעות אופציות הכוללות פרמיה כאמור לעיל, מהווה תמריץ ראוי ביחס לפעילות החברה ואסטרטגיית הצמיחה שלה, ויש בה כדי לעודד את נושא המשרה להתמיד בעבודתו. שיטה זו קושרת קשר ישיר בין נושא המשרה לבין הצלחת החברה ועולה באופן מלא וחדש משמעי עם יישום מדיניות החברה לתגמול ארוך טווח.

### חלק ג' - מדדים פיננסיים והתייחסות למדיניות התגמול של החברה:

היחסים האמורים להלן יובאו בהתאם למדיניות המעודכנת המוצעת:

יחס שכר בסיס לממוצע שכר	יחס שכר בסיס לשכר חציוני	יחס עלות שכר לרבות הנחת מענקי מטרה לנושאי המשרה לממוצע עלות שכר בחברה לנושאי המשרה לעלות שכר חציוני בחברה	יחס עלות שכר לרבות הנחת מענקי מטרה לנושאי המשרה לעלות שכר חציוני בחברה
מנכ"ל החברה - על פי המדיניות	8.89	9.42	11.62
על פי התנאים המובאים לאישור	2.52	2.61	5.92
סמנכ"ל הנדסה ותפעול - על פי המדיניות	7.39	7.98	9.63
על פי התנאים המובאים לאישור	1.97	2.07	4.17
סמנכ"ל שיווק ופיתוח עסקי - על פי המדיניות	7.39	7.98	9.63
על פי התנאים המובאים לאישור	2.02	2.12	5.07
סמנכ"ל פיתוח - על פי המדיניות	5.29	5.85	5.29
על פי התנאים המובאים לאישור	1.53	1.63	2.09
סמנכ"ל כספים - על פי המדיניות	5.92	6.48	6.83
על פי התנאים המובאים לאישור	1.67	1.77	2.22

תפקיד	רכיבים קבועים (כולל תנאים נלווים) (%) (התוכנית מאפשרת סטייה של 7%)	רכיבים משתנים (מענקים ואופציות) (%) (התוכנית מאפשרת סטייה של 7%)
מנכ"ל החברה - על פי המדיניות	25%-60%	40%-75%
על פי התנאים המובאים לאישור	26%	74%
סמנכ"ל הנדסה ותפעול - על פי המדיניות	20%-55%	45%-80%
על פי התנאים המובאים לאישור	28%	72%
סמנכ"ל שיווק ופיתוח עסקי - על פי המדיניות	20%-55%	45%-80%
על פי התנאים המובאים לאישור	24%	76%
סמנכ"ל פיתוח - על פי המדיניות	40%-80%	20%-60%
על פי התנאים המובאים לאישור	41%	59%
סמנכ"ל כספים - על פי המדיניות	40%-80%	20%-60%
על פי התנאים המובאים לאישור	42%	58%

לשם הנוחות ובהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות להלן טבלה המפרטת את תנאי העסקתם הקיימים והמוצעים של כל אחד מבין היזמים בחברה (בשנת 2017 וכן את עלות שכרו המוערכת בשנת 2018, בהנחת מימוש כל מענקי המטרה על בסיס 100% כמפורט בדוח עסקה זה וביחס למענקי המטרה על פי דוח העסקה לשנת 2017):

לשנים 2018 ו- 2017															
תגמולים * אחרים				תגמולים * עבור שירותים							פרטי מקבל התגמולים				
סה"כ	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר **	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון (בדילול מלא)	שיעור החזקה בהון	היקף משרה	תפקיד	שם
1,932,620	77,624	-	-	-	-	-	-	521,589	325,384	1,008,023	2.97%	2.03%	מלאה	מנכ"ל ודירקטור	גלעד יעבץ 2017
4,166,467	79,285	-	-	-	-	-	-	2,595,658	432,000	1,059,523	2.18%	1.48%	מלאה	מנכ"ל ודירקטור	גלעד יעבץ 2018
1,719,060	81,781	-	-	-	-	-	-	521,589	257,490	858,200	3.18%	1.99%	מלאה	סמנכ"ל שיווק, מכירות ופיתוח עסקי ודירקטור	צפריר יואלי 2017
3,670,611	84,115	-	-	-	-	-	-	2,430,758	295,000	860,737	2.45%	1.82%	מלאה	סמנכ"ל שיווק, מכירות ופיתוח עסקי ודירקטור	צפריר יואלי 2018
1,673,542	79,028	-	-	-	-	-	-	521,589	216,180	856,745	2.97%	1.56%	מלאה	סמנכ"ל הנדסה ותפעול	עמית פז 2017
3,100,338	78,408	-	-	-	-	-	-	1,894,833	285,000	842,096	1.96%	1.43%	מלאה	סמנכ"ל הנדסה ותפעול	עמית פז 2018
890,190	76,022	-	-	-	-	-	-	29,338	127,029	657,800	019%	-	מלאה	סמנכ"ל פיתוח	מירון קר 2017
1.677,803	65,713	-	-	-	-	-	-	771,508	180,000	660,582	0.21%	-	מלאה	סמנכ"ל פיתוח	מירון קר 2018
1,170,874	85,004	-	-	-	-	-	-	187,455	175,088	723,328	0.33%	-	מלאה	סמנכ"ל כספים	ניר יהודה 2017
1,796,258	90,278	-	-	-	-	-	-	790,680	196,000	719,300	0.25%	-	מלאה	סמנכ"ל כספים	ניר יהודה 2018
1,347,323	-	-	-	-	-	420,000	-	927,323	-	-	0.24%	-	33%	יו"ר פעיל	יאיר סרוסי 2018

\*סכום התגמול מובא במונחי עלות לתאגיד.



## חלק ד' - כללי

### 1. זימון אסיפה שנתית

החברה מודיעה בזאת על זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי מניות החברה, אשר תתכנס ביום 20.8.2018, במשרדי החברה.

### 2. הרוב הנדרש לקבלת החלטה בכל אחד מהנושאים שעל סדר היום

2.1 הרוב הנדרש באסיפה לאישור הנושאים המפורטים בסעיפים 2 עד 3 לחלק א לעיל, הינו רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה (בין במישרין ובין בעקיפין באמצעות יפוי כוח), כאשר במניין הקולות כאמור לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

2.2 הרוב הנדרש לצורך אישור הנושאים המפורטים בסעיפים 4-6 לחלק א' לעיל, הינו רוב קולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה, ובלבד שמתקיים אחד מאלה:

7.1.1 במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי בנושאים האמורים, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחויבים (יצוין כי נכון למועד זה, אין בעל שליטה בחברה);

7.1.2 סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה; השר רשאי לקבוע שיעורים שונים מהשיעור האמור בפסקה זו.

### 3. המועד הקובע

המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בחברה להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית הינו יום 19.7.2018, בתום יום המסחר ("המועד הקובע").

### 4. הוכחת בעלות והצבעה באמצעות שלוח

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות"), בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים, ימציא לחברה אישור בדבר בעלותו במניה במועד הקובע בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות הוכחת בעלות. כמו כן, בעל מניות רשאי להורות לחבר הבורסה שאישור הבעלות יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ס' לפרק ז'2

לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("מערכת ההצבעה האלקטרונית"). דין הרישום במערכת ההצבעה האלקטרונית כדין אישור בעלות לפי תקנות הוכחת בעלות.

בעל מניות רשאי להצביע באסיפה בעצמו, הכל בהתאם להוראות תקנון החברה ובכפוף להוראות חוק החברות. בעל מניות לא רשום המעוניין להגיע לאסיפה ולהצביע בה בעצמו, ימציא לחברה את טופס אישור הבעלות עד 48 שעות לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית, לפי העניין, באופן המפורט לעיל. בעל מניות לא רשום יידרש להציג בפני יו"ר האסיפה, או בפני מי שמונה לכך על-ידי יו"ר האסיפה, את טופס אישור הבעלות, אלא אם אישור הבעלות שלו הועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

#### השתתפות באסיפה והצבעה באמצעות שלוח להצבעה על-פי כתב מינוי:

בעל מניות רשאי להצביע באסיפה באמצעות שלוח, הכל בהתאם להוראות תקנון החברה ובכפוף להוראות חוק החברות. שלוח להצבעה אינו חייב להיות בעל מניות בחברה. בעלי מניות האוחזים בשטרי מניה לא יהיו זכאים להצביע באמצעות שלוחים ביחס למניות הכלולות בשטרי המניה, אלא אם נקבע אחרת בשטרי המניה. המסמך הממנה שלוח להצבעה ("כתב המינוי") יערך בכתב ויחתם על ידי הממנה או על ידי המורשה לכך בכתב ואם הממנה הוא תאגיד, יערך כתב המינוי בכתב ויחתם בדרך המחייבת את התאגיד; החברה רשאית לדרוש כי ימסר לידה, אישור בכתב, להנחת דעתה, בדבר סמכותם של החותמים לחייב את התאגיד. כתב המינוי וכן יפיו הכח שמכוחו נחתם כתב המינוי (אם ישנו), או העתק מהם יופקדו במשרד הרישום לפחות 48 שעות לפני תחילת האסיפה או האסיפה הנדחית, לפי העניין, שבה מתכוון השלוח להצביע על יסוד אותו כתב מינוי.

על אף האמור לעיל, יושב ראש האסיפה רשאי, לפי שיקול דעתו, לקבל כתב מינוי כאמור במהלך האסיפה, אם מצא זאת לראוי, לאור הנסיבות שגרמו לעיכוב בהפקדת כתב המינוי. לא התקבל כתב המינוי כאמור לעיל, לא יהיה לו תוקף באותה אסיפה.

#### הצבעה באמצעות כתב הצבעה

בעלי המניות בחברה רשאים להצביע באמצעות כתב הצבעה באשר לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה. באתרי ההפצה מצויים כתבי ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה), כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות. ההצבעה באמצעות כתבי ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כל כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתרי ההפצה. בעל מניות יהיה רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה).

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

- 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, ובלבד שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.
- המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה: עד 10 ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, היינו עד ליום 10.8.2018.
- המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה: לא יאוחר מ- 5 ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, היינו עד ליום 15.8.2018.
- המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה לחברה (כולל המסמכים שיש לצרף אליהם, כמפורט בכתב ההצבעה): עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית (קרי, עד ליום 20.8.2018 בשעה 11:00), ככל שמדובר בבעל מניות לא רשום, ולא יאוחר מ- 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, ככל שמדובר בבעל מניות רשום.

#### 5. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

- על פי תקנות הצבעה בכתב, חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים במניות באמצעותו במועד הקובע ("רשימת הזכאים").
- בעל מניות לא רשום המופיע ברשימת הזכאים רשאי להצביע באסיפה הכללית באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית.
- בעל מניות לא רשום רשאי להודיע עד השעה 12:00 במועד הקובע בהודעה בכתב לחבר הבורסה, כי הוא אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים.
- חבר הבורסה יעביר, לכל אחד מבעלי המניות הכלולים ברשימת הזכאים ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעות דואר אלקטרוני או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב חבר הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת האלקטרונית, בין היתר קוד גישה לצורך ההצבעה במערכת.
- החל מתום המועד הקובע ועד 6 שעות לפני מועד האסיפה ("מועד נעילת המערכת"), מערכת ההצבעה האלקטרונית תאפשר לבעלי המניות הזכאים, להיכנס למערכת ההצבעה האלקטרונית, תוך הזדהות ושימוש בקוד גישה ייחודי, ולהצביע או לשנות הצבעה קודמת.
- יצוין, כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה, הצבעה של בעל מניות בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

- ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת אחרי מועד זה.
- מקום בו נדחית האסיפה לאחר מועד נעילת המערכת או נקבעה אסיפת המשך, בעל מניות לא רשום אשר הצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לא יוכל לשנות את הצבעתו באמצעות המערכת. אין בקביעת אסיפה נדחית או אסיפת המשך כדי למנוע מבעל המניות, שהצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית באותה אסיפה, מלשנות את הצבעתו, אלא שיוכל לעשות זאת בכל אמצעי הצבעה אחר כמפורט לעיל.
- בעל מניות שהעביר לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, ומבקש להצביע באמצעי הצבעה אחרים, אינו נדרש להעביר לחברה אישור בעלות חדש לצורך הצבעה באסיפה הנדחית או באסיפת ההמשך. הצבעות שבוצעו במערכת ההצבעה האלקטרונית עד למועד נעילת המערכת יימנו (ככל שלא שונו מאוחר יותר על ידי המצביע) במסגרת תוצאות האסיפה הנדחית או אסיפת ההמשך, הן לצורך המניין החוקי הנדרש באסיפה והן לצורך חישוב תוצאות ההצבעה.

#### 6. מניין חוקי ומועד אסיפה נדחית

- בהתאם לתקנון החברה מניין חוקי לקיום האסיפה יתהווה עם נוכחות של לפחות בעל מניות אחד המחזיק עשרים וחמישה אחוזים לפחות מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.
- לא נכח מניין חוקי באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה בשבוע ימים, לאותו יום, לאותה שעה ולאותו מקום, קרי ליום 27 באוגוסט 2018 או למועד אחר ו/או למקום אחר אם צוין בהזמנה לאסיפה או בהודעה על האסיפה הנדחית.
- לא נכח באסיפה הנדחית המניין החוקי כאמור לעיל כעבור מחצית השעה לאחר המועד שנקבע לה, תתקיים האסיפה הנדחית בכל מספר משתתפים שהוא.

#### 7. שינויים בסדר היום; המועד האחרון להוספת נושא לסדר היום על ידי בעל מניות

- לאחר פרסום דוח זימון זה יתכנו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה שתפרסם החברה באתרי ההפצה.
- בהתאם לסעיף 66(ב) לחוק החברות, בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מדירקטוריון החברה לכלול נושא בסדר יומה של האסיפה הכללית, בלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית בתאם לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה הכללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת

נושא לסדר היום), תש"ס-2000. בקשה לפי סעיף זה, תומצא לחברה עד שבעה ימים לאחר פרסום זימון האסיפה. ככל שהוגשה בקשה כאמור, קיימת אפשרות כי נושאים יתווספו לסדר יום האסיפה ופרטיהם יופיעו באתרי ההפצה.

#### 8. נציגי החברה

- נציג החברה לעניין הטיפול בדוח עסקה זה הינו עו"ד עמי ברלב.
- מען: דב פרידמן 2, רמת-גן, 5250301. טלפון: 03-7530928, פקס: 03-6131212.

#### 9. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות במשרדי החברה, בימים א'-ה' בשעות העבודה המקובלות, לאחר תיאום מראש בטלפון: 03-9008700 וזאת עד למועד כינוס האסיפה.

בכבוד רב,

אנלייט אנרגיה מתחדשת בע"מ  
שם החותם: עו"ד עמי ברלב  
תפקיד: יועץ משפטי חיצוני

## **נספח א' - נוסח מדיניות התגמול**

**אנלייט אנרגיה מתחדשת בע"מ**  
**מדיניות תגמול לנושאי משרה**  
**יולי 2018**

## **אנלייט אנרגיה מתחדשת בע"מ ("החברה")**

### **מדיניות תגמול לנושאי משרה**

#### **1. רקע כללי**

- 1.1. מדיניות תגמול ("מדיניות התגמול"), כהגדרתה בחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות" או "החוק") הינה מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה (כהגדרת מונחים אלה בחוק החברות מעת לעת) בחברה.
- 1.2. מדיניות התגמול מבוססת, בין היתר, על הוראות תיקון 20 לחוק בדבר מדיניות תגמול של נושאי משרה בחברות ציבוריות.
- 1.3. מדיניות התגמול לוקחת בחשבון את מאפייניה של החברה, האסטרטגיה העסקית שלה ויעדיה, מאפייני תחום הפעילות ורצון החברה לדאוג לגיוס ושימור נושאי משרה איכותיים בה.
- 1.4. טרם אישורה מחדש, מדיניות התגמול על מרכיביה השונים, נדונה בישיבותיה של ועדת התגמול בסיוע גורמים מקצועיים, ולאחר דיונים במהלכם העירו חברי הוועדה הערות, שאלו שאלות וקיבלו תשובות מהנהלת החברה ומיועצי המקצועיים בנושאים שונים הנוגעים למדיניות התגמול, המליצה ועדת התגמול לדירקטוריון החברה לאשרה. דירקטוריון החברה אישר את מדיניות התגמול, לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול ודן בהן. מדיניות התגמול כפופה לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות.
- 1.5. במסגרת מדיניות התגמול, נקבע רף עליון לתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה. מדיניות זו הינה דקלרטיבית ואיננה יוצרת כל חבות של החברה כלפי נושאי המשרה, בין היתר, החברה אינה מחויבת להעניק לנושאי המשרה את כל או איזה מהמרכיבים הכלולים במדיניות, כולם או מקצתם, והיא אינה יוצרת זכויות כלשהן לנושאי המשרה, במישרין או בעקיפין. את החברה יחייבו אך ורק הסכמי ההעסקה שייחתמו בינה לבין נושאי המשרה בה.

#### **2. מטרות מדיניות התגמול**

- 2.1. החברה רואה חשיבות רבה בגורם האנושי בכל דרגי החברה, ובפרט בנושאי המשרה בדרג הניהולי של החברה. לפיכך, החברה מייחסת חשיבות רבה לגיבוש מדיניות תגמול נכונה וראויה לנושאי המשרה בחברה, בין היתר, על ידי יצירת תמריצים ראויים לקידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה, לטווח הקצר והארוך, בהתחשב, בין השאר, בתחומי האחריות של נושאי המשרה ובסיכונים החלים על פעילות החברה.
- 2.2. החברה קבעה את מדיניות התגמול בשים לב למטרות הבאות:
  - 2.2.1. לסייע בהשגת מטרות החברה ותוכניות העבודה שלה בראיה ארוכת טווח, ולהבטיח כי האינטרסים של נושאי המשרה של החברה, יהיו, בכפוף לכל דין, זהים ככל האפשר ובהלימה לאלו של בעלי המניות של החברה.
  - 2.2.2. הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ועם פעילותה, על ידי יישום תכנית שמטרתה להבטיח כי הצלחת החברה תביא בין השאר גם להצלחה אישית של נושאי המשרה.
  - 2.2.3. העלאת שביעות הרצון והמוטיבציה של נושאי המשרה לצורך קידום עסקיה של החברה ושיפור יכולותיה העסקיות של החברה.
  - 2.2.4. גיוס ושימור נושאי משרה איכותיים בחברה לטווח ארוך.

#### **3. השיקולים המנחים בקביעת מדיניות התגמול**

- 3.1. בקביעת מדיניות התגמול, נשקלו על-ידי החברה השיקולים המפורטים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, בין היתר:
  - 3.1.1. קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותיה בראייה ארוכת טווח.
  - 3.1.2. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה.
  - 3.1.3. רמת האחריות הגבוהה ומורכבות תפקידם של נושאי המשרה.
  - 3.1.4. גודל החברה, רווחיותה ואופי פעילותה.
  - 3.1.5. לעניין תנאי כהונה והעסקה הכוללים רכיבים משתנים - תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.



3.2. בנוסף, בעת קביעת תנאי התגמול לנושאי המשרה, יהיו ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע קריטריונים נוספים רלוונטיים מעבר לשיקולים המנחים המפורטים והמחויבים מכוח חוק החברות וכן להתייחס לנתונים נוספים מעבר לנתונים המפורטים להלן, בהתחשב בטובת החברה, מצבה ותכניותיה.

#### 4. עיקרי מדיניות התגמול

##### 4.1. רכיבי התגמול

התגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה מורכב ממספר רכיבים עיקריים (כולם או חלק מהם):

4.1.1. שכר בסיס או משכורת - לפירוט ראו סעיף 6 להלן.

4.1.2. תנאים סוציאליים נלווים והטבות נוספות - לפירוט ראו סעיף 10 להלן.

##### 4.1.3. תגמול משתנה:

(א) מענק שנתי במזומן - לפירוט ראו סעיף 7 להלן.

(ב) מענק הישגיות - לפירוט ראו סעיף 8 להלן.

(ג) מענק בגין מכירה או מיזוג - לפירוט ראו סעיף 9 להלן.

(ד) תגמול הוני - לפירוט ראו סעיף 10 להלן.

(ה) תנאי סיום כהונה - פיצויים מעבר לתקרת החוק, תקופת הסתגלות, הודעה מוקדמת או כל הטבה אחרת הניתנת לנושא המשרה בקשר עם סיום תפקידו בחברה.

##### 4.2. הגדרות:

4.2.1. "שכר בסיס" או "משכורת" - שכר חודשי ברוטו.

4.2.2. "תגמול קבוע" או "עלות שכר" - שכר בסיס בתוספת תנאים סוציאליים נלווים והטבות נוספות במונחי עלות תאגיד.

4.2.3. "תגמול משתנה" - תגמול משתנה במזומן ותגמול משתנה הוני.

4.2.4. "חבילת התגמול" - סך עלות התגמול במונחי עלות למעביד, כולל עלות השכר ומענקים.

4.2.5. "נושא משרה" - כהגדרתו בחוק החברות, קרי, מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, סמנכ"ל, סמנכ"ל כספים, ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה וכן דירקטור או מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי.

#### 5. אופן קביעת התגמול

בבואם לבחון ולאשר תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה יתייחסו ועדת התגמול והדירקטוריון לעניינים הבאים (כולם או חלקם, בהתאם למידת הרלוונטיות של אותו נתון):

5.1. כלל מרכיבי התגמול, לרבות שכר חודשי, תנאים נלווים, מענקי פרישה (כהגדרת מונח זה בחוק מעת לעת), וכן כל הטבה, תשלום או התחייבות לתשלום או מתן הטבה כאמור, ככל שישנם, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.

5.2. שווייה הכלכלי של חבילת התגמול כולה, על כל מרכיביה, תוך התייחסות לתוצאותיה העסקיות של החברה, וככל שחבילת התגמול מבוססת על יעדים, בחינתם של יעדים אלה.

5.3. ככל הניתן, מרכיבי התגמול יהיו מאתגרים, אך לא יעודדו נטילת סיכונים מעבר לטווח הסיכון שהחברה חפצה בו.

5.4. בכדי להבטיח הלימה בין כלל מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות, יוצגו לאורגנים של החברה, בבואם לדון באישור כל אחד מרכיבי התגמול של נושא משרה בחברה, כלל מרכיבי חבילת התגמול של נושא המשרה. בנוסף, טווחי השכר ויתר תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה ייקבעו, בין היתר, בהתאם לנתוני השוואה ביחס לנושאי משרה בחברות בעלות מאפיינים דומים לאלה של החברה, ככל שניתן, כמפורט להלן ("נתוני השוואה לחברות דומות"). נתוני ההשוואה לחברות דומות יתייחסו לכלל רכיבי תנאי הכהונה וההעסקה, או לחלק מהם, לפי העניין, וזאת ככל שהדבר ניתן והמידע זמין.

5.5. נתוני ההשוואה לחברות דומות יערכו בידי החברה באופן פנימי או באמצעות יועץ חיצוני לחברה, לפי שיקול דעת ועדת התגמול, בהתאם למתודולוגיה ראויה וסבירה להערכת החברה. כמו כן, נתוני ההשוואה לחברות דומות יערכו הן ביחס לשכר הבסיס בנפרד, והן ביחס לתגמול הכולל, ככל שרלוונטי וככל שקיים מידע כאמור. בבחינה כאמור יינתן משקל גם להיבט הביצועים של החברה, כך שייבחן הקשר בין ביצועי החברה ומיקומה בין חברות ההשוואה המופיעות בניתוח ההשוואתי,

וזאת על פי פרמטרים שייקבעו מראש.

5.6. ההשוואה תיעשה ביחס לתגמול הניתן לנושא משרה בתפקיד דומה בלפחות 3 חברות ציבוריות ו/או חברות פרטיות, שמתאימות למאפיינים שלהן (כולם או חלקם או מאפיינים נוספים ככל שתמצא הועדה לנכון): א. ההון העצמי שלהן דומה להון העצמי של החברה; ב. הרווח התפעולי שלהן דומה לרווח התפעולי של החברה; ג. סך הנכסים שלהן דומה לסך הנכסים של החברה; ד. בעלות מחזור פעילות דומה; ה. שווי השוק שלהן דומה לשווי השוק של החברה; ו. פועלות בתחום פעילותה של החברה.

5.7. השכלה, כישורים, מומחיות, ניסיון מקצועי ופועלו ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדיה העסקיים של החברה ועמידתה בתכניות העבודה (בתפקיד קיים או קודם).

5.8. תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו. כמו כן, ככל שרלוונטי, יובאו נתוני השוואה ביחס לנושאי משרה קודמים או קיימים בחברה באותו תפקיד או בתפקידים דומים, ביחס לכלל רכיבי תנאי הכהונה וההעסקה. כמו כן, ככל שרלוונטי, יובאו בחשבון שינויים מהותיים שחלו, ככל שחלו, בסמכויותיו ותחומי אחריותו במהלך השנה.

5.9. היחס שבין תנאי כהונה וההעסקה של נושאי המשרה לשכר<sup>1</sup> של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה (כהגדרת מונחים אלה בחוק מעת לעת), ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים בין נתוני השכר האמורים על יחסי העבודה בחברה.

5.10. ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו את היחס האמור ויציינו האם לדעתם מדובר ביחס ראוי וסביר בהתחשב, בין היתר, באופיה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחום העיסוק שלה והאם אין ביחסים אלה כדי להביא לפגיעה ביחסי העבודה בחברה.

5.11. נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו, היחס הקיים בין שכר הבסיס של נושאי המשרה השונים בחברה לבין השכר הממוצע והחציוני של שאר עובדי החברה והיחס בין תנאי הכהונה וההעסקה (עלות שכר, כולל מענקים) של כל אחד מנושאי המשרה לעלות השכר הממוצע והשכר החציוני של שאר עובדי החברה, הינו כדלקמן:

תפקיד	יחס שכר בסיס לממוצע שכר	יחס שכר בסיס לשכר חציוני	יחס עלות שכר רבות מענקים ואופציות לננושאי המשרה לעלות שכר חציוני בחברה	יחס עלות שכר רבות מענקים ואופציות לננושאי המשרה לממוצע עלות שכר בחברה
מנכ"ל החברה	2.54	2.69	3.32	3.69
סמנכ"ל כספים	1.69	1.85	1.95	2.28
סמנכ"ל הנדסה ותפעול	2.11	2.28	2.75	3.12
סמנכ"ל שיווק ופיתוח עסקי	2.11	2.28	2.75	3.12
סמנכ"ל פיתוח	1.51	1.67	1.51	2.81

לצורך חישוב יחסי העלות, נלקחו בחשבון יחסים מחמירים, תוך לקיחה בחשבון, ביחס לנושאי המשרה, של שכר חודשי ונלוות, תשלומי מענקים (תוך הנחת עמידה מלאה במענקי מטרה), עלות אופציות לשנה הקרובה וכו'. בחישוב שכר יתר עובדי החברה, נלקחה בחשבון עלות ההעסקה הכוללת ונלוות, ללא הנחת מענקי מטרה ו/או עלות אופציות.

להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון, היחסים הנ"ל ראויים וסבירים בהתחשב במאפייני החברה ואין בהם כדי להביא לפגיעה ביחסי העבודה בחברה<sup>2</sup>.

לאור העובדה לפיה החברה מצויה בתהליכי צמיחה, סבורים חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי על החברה היה מחד - לקבוע יחסי שכר סבירים ונאותים בין נושאי המשרה ועובדי החברה ככלל, ומאידך - לקבוע יחסי שכר אשר יותאמו לאופי פעילותה וצמיחתה המתקדמת של החברה. בין היתר, לאור כמות העובדים בחברה (פחות מ-25 עובדים, נכון למועד אישור מדיניות זו), אזי ניכר כי תנודות קלות במצבת כוח האדם של החברה, עשויות להשפיע באופן מהותי על יחסי השכר, וזאת, מבלי ליצור כל פגיעה בתחושת ההזדהות והנכונות של עובדי החברה עם פעילותה ועסקיה.

לאור האמור, נקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כי יחסי השכר האמורים לעיל יוגדרו

<sup>1</sup> "שכר" - כהגדרת מונח זה בחוק החברות מעת לעת; למועד זה - ההכנסה שבעדה משולמים דמי ביטוח לאומי לפי פרק ט"ו לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.

<sup>2</sup> השיעורים המקסימאליים של היחסים לוקחים בחשבון הענקת תגמול הוני לנושאי המשרה בחברה.

כסבירים בהיקף של עד פי 23.5 מן היחסים המתוארים לעיל (כאשר היחסים המקסימליים ביחס לנושאי משרה חדשים, ייבחנו על פי יחסי סמנכ"ל הכספים המתוארים לעיל). כל חריגה מן האמור תובא לדיון מחודש בועדת התגמול והדירקטוריון, ואלו יבחנו האם נדרשים שינויים בשל כך והחברה תיתן על כך גילוי ככל שהסטייה תהיה מהותית. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי יחס מירבי זה הינו סביר והוגן בהתחשב באופיה של החברה, תחום עיסוקה וגודלה בתקופת תחולתה של מדיניות זו וכפועל יוצא מכך מידת האחריות המוטלת על נושאי המשרה הבכירים בחברה.

## 5.12. היחס בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיבים הקבועים אשר יינתנו לנושא המשרה.

היחס הרצוי בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיבים הקבועים של נושאי המשרה השונים בחברה לשנה נתונה יהא כדלקמן<sup>3</sup>

תפקיד	רכיבים קבועים (כולל תנאים נלווים) (%)	רכיבים משתנים (מענקים ואופציות) (%)
מנכ"ל החברה	3025%-60%	7075%-40%
סמנכ"ל הנדסה ותפעול; סמנכ"ל פיתוח עסקי, שיווק ומכירות;	3020%-6055%	7075%-40%
סמנכ"לים אחרים	6040%-80%	4055%-20%

יודגש, כי הכוונה היא ליחס המתוכנן בלבד, בהנחה של קבלת מענק המטרה כאמור במדיניות זו. היחס בפועל בשנה נתונה בין מרכיבי חבילת התגמול עשוי להיות שונה בשל תת ביצועים או בשל ביצועים עודפים אשר יכולים להשפיע על התגמול המשתנה כאמור במדיניות זו. כמו כן, יובהר כי לאור אופי פעילותה הייחודי של החברה, וחשיבות שימור ממשקי העבודה הקבועים הרבים בה, רואה החברה, באופן עקרוני, חשיבות בחיזוק רכיבי התגמול הקבועים של נושאי המשרה בה, ובהתאם, נקבעו היחסים האמורים לעיל כחלק ממכלול השיקולים הכולל.

ככל שהחברה תחרוג מהיחס האמור לעיל בהיקף העולה על 710% (סטייה) מן הפערים המתוארים לעיל (קרי, 7% סטייה מן הרף העליון או 710% סטייה מן הרף התחתון), אזי יובא הדבר לדיון מחודש בועדת התגמול והדירקטוריון, ואלו יבחנו האם נדרשים שינויים בשל כך והחברה תיתן על כך גילוי ככל שהסטייה תהיה מהותית. סטייה בגבולות אלו, הוגדרו על ידי אורגני החברה כסבירה.

## 6. שכר בסיס

השכר לו זכאי נושא המשרה הינו רכיב קבוע אשר יקבע, ככל שניתן, עד למועד תחילת כהונתו בתפקיד הרלבנטי בחברה ויעודכן מעת לעת בהתאם למדיניות התגמול.

### 6.1. שכר מנכ"ל ונושאי משרה

6.1.1. גובה שכרם של מנכ"ל החברה ונושאי המשרה האחרים יקבע בהתאם לשיקולים ולקריטריונים הרלוונטיים המנויים בסעיפים 2, 3 ו-5 לעיל ויאושר על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, בהתאם להוראות הדין.

על סמך שיקולים אלה, נקבעו תקרות לשכר הבסיס החודשי לנושאי המשרה בחברה, כמפורט להלן<sup>4</sup>:

תפקיד	מקסימום (בש"ח) (ברוטו)
מנכ"ל החברה	7590,000
סמנכ"ל הנדסה ותפעול; סמנכ"ל פיתוח עסקי, שיווק ומכירות;	6580,000
סמנכ"לים אחרים	5065,000

תקרות אלו ייבחנו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון במסגרת הבחינה השנתית של מדיניות התגמול בהתאם לסעיף 16 להלן ויעודכנו במידת הצורך, בין היתר, למול נתוני

<sup>3</sup> יודגש, כי הכוונה היא ליחס המתוכנן בלבד, בהנחה של קבלת מענקים כאמור במדיניות זו. היחס בפועל בשנה נתונה בין מרכיבי חבילת התגמול עשוי להיות שונה בשל תת ביצועים או בשל ביצועים עודפים אשר יכולים להשפיע על התגמול המשתנה כאמור במדיניות זו.

<sup>4</sup> יובהר כי החברה תהיה רשאית להתקשר בהסכמי ניהול עם חברות בבעלות מלאה של נושאי המשרה וכל הוראות מדיניות תגמול זו תחולנה עליהן בהתאמה. על דמי הניהול יחולו ההוראות החלות על שכר חודשי, כאשר דמי הניהול המקסימאליים יהיו שווים לעלות המעסיק המקסימאלית בהתקיים יחסי עבודה.

ההשוואה לחברות דומות ולמול מצבה העסקי של החברה וכוח האדם המועסק בה או בהתאם לשיקולים אחרים.

ככל שהחברה תחרוג בהיקף העולה על 15% מן הנתונים המתוארים לעיל, אזי יובא הדבר לדיון מחודש בועדת התגמול והדירקטוריון, ואלו יבחנו האם נדרשים שינויים בשל כך והחברה תיתן על כך גילוי ככל שהסטייה תהיה מהותית. סטייה בגבולות אלו, הוגדרו על ידי אורגני החברה כסבירה.

## 6.2. גמול דירקטורים

6.2.1. לדירקטורים בחברה (החיצוניים והאחרים<sup>5</sup>), ישולם גמול שנתי, גמול השתתפות והחזר הוצאות בהתאם להוראות שנקבעו בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("תקנות הגמול"), בהתאם לדרגה שבה מסווגת החברה על פי התקנות האמורות. השכר שייקבע לא יעלה על הגמול המרבי המותר בתקנות הגמול<sup>6</sup>.

6.2.2. הסכומים ישולמו בצירוף הפרשי הצמדה כמפורט בסעיף 8 לתקנות הגמול ויתעדכנו מעת לעת בהתאם לקבוע בתקנות הגמול.

6.2.3. על אף האמור לעיל, לא יראו כחריגה ממדיניות זו אי קבלה או ויתור של דירקטור (שאינו דירקטור חיצוני ו/או דירקטור בלתי תלוי) על הגמול המגיע לו על פי תקנות הגמול.

6.2.3.6.2.4. החברה תהא רשאית להעניק ליו"ר הדירקטוריון של החברה, גמול בהיקף שלא יעלה על 50,000 ש"ח לחודש (תשלום באמצעות חשבונית) בתוספת רכיב הוני על פי הסטנדרטים הנהוגים על פי מדיניות זו<sup>7</sup>.

## 7. מענק שנתי במזומן

7.1. מדיניות התגמול של החברה מבוססת, בין היתר, על ההנחה לפיה על תגמול נושאי המשרה בחברה, להיות מושפע מתוצאותיה העסקיות של החברה<sup>8</sup>, המבטאות את העמידה ביעדים האסטרטגיים השונים של החברה ומתרומתו האישית של כל נושא משרה להשגת יעדים אלה.

7.2. מענק זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה או הקבוצה, לפי העניין, במהלך התקופה עבורה משולם הבונוס.

7.3. נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים למענק תלוי ביצועים שנתיים המבוססים על עמידה ביעדים. הזכאות למענק תקבע בעיקרה בהתאם לקריטריונים כמותיים ניתנים למדידה אך חלק מהזכאות עשוי להיקבע גם לפי קריטריונים איכותניים שאינם ניתנים למדידה. מבנה היעדים והמשקולות למענק ייקבעו ע"י ועדת התגמול והדירקטוריון מדי שנה מראש, לא יאוחר מתום חודש מרץ של אותה שנה. היעדים והמשקולות ייבנו באופן פרטני ובנפרד לכל אחד מנושאי המשרה בחברה.

7.4. סכום המענק שיחולק בפועל כל שנה יחושב על פי מידת העמידה ביעדים כמפורט להלן.

7.4.1. מבנה המענק - המענק יהיה מורכב משלושה רכיבים :

- |    |                                       |   |
|----|---------------------------------------|---|
| א. | <b>רכיב המבוסס על יעדי חברה/קבוצה</b> | - יעדים שיחולו באותה שנה בתוכניות המענק של כל נושאי המשרה בחברה, לרבות מנכ"ל החברה.                           |
| ב. | <b>רכיב המבוסס על יעדים אישיים</b>    | - יעדים המתאימים לתפקידו של נושא המשרה הרלבנטי וליעדים והנושאים הספציפיים שהחברה רוצה שיקדם באותה שנה.        |
| ג. | <b>רכיב מענק המותנה בשיקול דעת</b>    | - נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לרכיב מענק שאינו מדיד המבוסס על הערכה איכותית של ביצועיהם על ידי המנהל הממונה. |

7.4.2. במסגרת רכיב המענק השנתי המבוסס על יעדי החברה, ייקבעו 2 יעדי חברה או יותר, אשר יהיו יעדים כמותיים הניתנים למדידה, המותנים בהשגת יעדיה העסקיים ומטרותיה של החברה בראייה ארוכת טווח מבין סוגי היעדים להלן :

<sup>5</sup> האסיפה הכללית של החברה אישרה התקשרות בהסכמים ניהול עם יורקום-תקשורת בע"מ (בעלת-שליטה בחברה) ולומן קפיטל בע"מ (נציגת-שותפות גבעון השקעות, בעלת-שליטה בחברה), להענקת שירותי ניהול ויעוץ שוטפים בתחומי פעילותה של החברה. לדעת ועדת התגמול, הסכם זה סביר והוגן והחברה תהא רשאית להדגיש ולעדכן, בכפוף לאישורים הנדרשים, ובתנאים אשר יאושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה, בהתאם לתנאי השוק וצורכי החברה.

<sup>6</sup> למועד זה, החברה משלמת לשני הדירקטורים החיצוניים ולדירקטור הבלתי תלוי בחברה גמול שנתי וגמול השתתפות בהתאם ל"סכום המזערי" בתקנות הגמול, בהתאם לדרגתה של החברה.

<sup>7</sup> האמור לעיל, מהווה תשלום עבור שליש משרה ויותאם באופן יחסי במקרה של גידול או קיטון בהיקפי המשרה.

<sup>8</sup> תוצאות החברה יהיו על פי הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה.

- א. היקף סגירת עסקאות חדשות, על פי מדדי מגה-וואט מדדים או מקבילים כתלות בסגמנט הפעילות הרלוונטי;
- ב. שיעור תשואה פנימי ממוצע על ההון (EIRR);
- ג. שיעורי רווחיות תקופתיים (רווח תפעולי ו/או רווח נקי);
- ד. מדדי רווחיות תפעולית (FFO, EBITDA);
- ה. שיעורי גידול בהיקפי פעילות;
- ו. עמידה במדדי ביצוע פרויקטליים (1. עמידה בלו"ז הקמה/פיתוח - שיעור התגמול בגין רכיב זה ייקבע על בסיס מדורג תוך קביעת מספר "תחנות" מועדי לו"ז אשר יזכו בשיעור תגמול מדורג עולה באופן תמריצי; 2. השגת חיסכון בתקציב הקמה - שיעור התגמול בגין רכיב זה ייקבע על בסיס מדורג תוך קביעת מספר רפים כספיים כמותיים המשקפים חיסכון ביחס לתקציב הפרויקט, כאשר כל רף כאמור יזכה בשיעור תגמול שונה, באופן מדורג עולה; 3. הטמעה של כלי ניהול ובקרה מתקדמים אשר יוגדרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה באופן פרטני ויישומם בפועל באופן תקין ייחשב כעמידה ביעד זה;
- ז. יעדים המתייחסים לשיפור במחיר מנית החברה או המתייחסים למחזורי המסחר של המניה ולזהות מחזיקי המניות שלה;
- ח. דירקטוריון החברה יהא רשאי להציב לנושאי המשרה יעדי תגמול נקודתיים (עד לחודש מרץ מידי שנה), אשר לפי ראות עיניו השגתם תהווה יעד אסטרטגי לחברה ו/או אבן דרך שהיא בבחינת קפיצת מדרגה מהותית להשגת אסטרטגיית החברה באחד ממישורי הפעילות הבאים: 1. השגת אבן דרך משמעותית (כגון סגירה פיננסית או הפעלה מסחרית) בעסקה ו/או פרויקט ספציפי אשר הינם מהותיים לחברה (על פי המבחנים החשבונאיים המקובלים); 2. פעילות מיזוגים ורכישות של פרויקטי אנרגיה מתחדשת ו/או חברות בתחום האנרגיה המתחדשת; 3. גיוס הון לפעילות החברה כאשר עמידה ביעד זה במספר משכורות שיוגדר כבנוס המותנה בהצלחת הגיוס בשיעור מינימאלי שייקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה; 4. זכייה במכרז לגבי פרויקט מהותי (על פי המבחנים החשבונאיים המקובלים).
- יעדים אלה ייקבעו בהתבסס על אסטרטגיית החברה כפי שבאה לידי ביטוי בתקציב השנתי שלה כפי שייקבע ויאושר מדי שנה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (לא יאוחר מתום חודש מרץ של אותה שנה) (להלן: "**התקציב השנתי**"), ויהיו מותאמים לביצועי החברה במהלך השנה עבורה משולם המענק. ביחס למנכ"ל החברה יכול שיוגדרו יעדי חברה בלבד. ככל הנדרש על פי הדין, ביחס לנושאי משרה מסוימים או סוגי יעדים מסוימים, יאושרו היעדים גם באסיפה הכללית.
- 7.4.3. בנוסף, לכל נושא משרה ייקבעו לכל היותר חמישה יעדים אישיים הניתנים למדידה, שיקבעו באופן אישי, בהתאם לתפקידו ולמידת תרומתו של נושא המשרה לעסקי החברה ובהתאם לתכנית העבודה האסטרטגית של החברה לטווח הארוך ולתכניות העבודה של המחלקה אליה שייך נושא המשרה. יעדים אלה עשויים להיות, למשל:
- א. תרומה להשגת יעדים אסטרטגיים שהוצבו לנושא המשרה בתחום פעילותו;
- ב. מדד של השלמת אבני דרך בפרויקטים משמעותיים ו/או בתהליך הפיתוח, הרישוי והתכנון של פרויקטים משמעותיים;
- ג. חתימה על הסכמים ועסקאות בתחום פעילות החברה, על פי מדדים ובהיקף אשר יוגדר מידי שנה;
- ד. השגת יעדים רגולטוריים, אבני דרך רגולטוריות ויעדים והקשורים לממשקי הרגולציה של החברה;
- ה. תרומה לחתימת הסכמי מימון כגון חוב בכיר ו/או עסקאות חוב מזנין וכיוב' לצורך הקמת פרויקטים, השקעה בפרויקטים, רכישת פעילויות וכיוב';
- ו. השגתם של יעדי חיסכון בתקציבי הקמת פרויקטים, וכן בהוצאות תפעול, אחזקה ו/או פיתוח;
- ז. השגת יעדים בתחום של מכירתם ומימושם של נכסים מניבים של החברה;
- ח. השגת יעדים בתחום של איפיון והטמעה של כלי ניהול ובקרה, ושיפור תהליכי ניהול ובקרה של החברה;
- ט. כמו כן, ומעבר לאמור לעיל, נושאי משרה העוסקים בתחום הפיתוח ו/או הרגולציה עשויים להיות זכאים גם למענקים ספציפיים בגין השלמת תהליכי פיתוח מורכבים אשר

פותחו על ידי החברה באופן מלא ו/או חלקי, בהתאם לאבני דרך אשר ייקבעו על ידי החברה (להלן: "מענקי פיתוח").

החלוקה הפנימית בין משקלם היחסי של האומדנים הכמותיים מבוססי יעדי חברה ליעדים הכמותיים האישיים תותאם לכל נושא משרה בנפרד, בהתאם למאפייני תפקידו, תחומי אחריותו ומידת ההשפעה שלו על השגת יעדי החברה ורווחיה.

7.4.4. משקלם של היעדים האישיים של כל סמנכ"ל יהיה בין 20% ל-60% מכלל היעדים של נושא המשרה (מבלי להתייחס למענקי פיתוח). בנוסף, אם נושא המשרה לא יגיע לרף המינימלי באף אחד מהיעדים האישיים, אזי הוא לא יהיה זכאי כלל למענק באותה השנה גם אם תהיה עמידה ביעדי החברה/הקבוצה.

7.4.5. רכיב מענק המותנה בשיקול דעת יקבע בהתאם להערכת הדירקטוריון. משקלו של יעד זה לא יעלה על 20%. מובהר, כי בכפוף להוראות הדין, יהא רשאי הדירקטוריון, בהמלצת ועדת התגמול, להגדיל עבור נושאי משרה כפופי מנכ"ל, את רכיב המענק השנתי המותנה בשיקול דעת ואף לקבוע כי זה יהיה הרכיב היחיד לצורך חישובו של המענק תלוי הביצועים ביחס לנושא המשרה הרלבנטי.

7.4.6. כמו כן, בנוסף למענק השנתי כמפורט לעיל, רשאי הדירקטוריון, לאחר המלצת ועדת התגמול, להחליט כי החברה תשלם למי מבין נושאי המשרה, מענק בגין פרויקטים מיוחדים או הישגים מיוחדים, הנובעים מפעילותם של נושאי המשרה ותרומתם לחברה, בהתאם לתכנית העבודה האסטרטגית של החברה לטווח הארוך (הכוונה בסעיף 7.4.6 זה להשגת יעדים אסטרטגיים מהותיים, חתימה על הסמכים מהותיים-אסטרטגיים לפעילות החברה וכיו"ב, מסוג של: א. עסקאות מיזוג ו/או רכישת פעילות בהיקף מהותי (בהיקף העולה על 20% מנכסי קבוצת אנליט ו/או ההספק המותקן שלה ו/או היקף ההון העצמי שלה); ב. גיוסי הון/חוב בהיקף העולה על 60 מיליון ש"ח; ג. זכייה ו/או השקעה ו/או מכירת של פרויקט ו/או קבלת אבן דרך משמעותית בפרויקט בהיקף מהותי אשר מהווה על פי שיקול דעת הקריטריון הישג יוצא דופן אשר עשוי להשפיע באופן מהותי על מדדים בפעילות החברה ד. השגת מדד ביצוע יוצא דופן העולה באופן משמעותי (מעל ל- 15% על הרף העליון שהוצב ע"י הדירקטוריון בנוגע ליעד שנתי מסוים מתוך היעדים המפורטים בסעיפים 7.4.2-7.4.3 לעיל, וכמפורט בסעיף 7.4.9 להלן) (להלן: "מענק המיוחד").

7.4.7. יובהר, כי בכל מקרה, סכום המענק המיוחד, לא יעלה על 25% מסך רף המענקים הניתנים לתשלום על פי מדיניות זו בשנה מסוימת או על 3 משכורות ביחס לנושא משרה כלשהו, לפי הגבוה מביניהם. על אף האמור, חלקם של מרכיבי שיקול הדעת כאמור ברכיבי המענק כמפורט בסעיף 7.4.5 לעיל, יכול שיהיה בשיעור גבוה יותר, עד למידה המירבית המותרת על פי דין, כפי שיהיה מעת מעת.

7.4.8. לדירקטוריון יהיו שיקול דעת וגמישות בקביעת המשקולות והיעדים והם ידונו על ידו אחת לשנה כאמור לעיל, בהתאם להמלצות ועדת התגמול בעניין. לעניין זה ישקלו ועדת התגמול והדירקטוריון את המלצת מנכ"ל החברה בנוגע לתמהיל היעדים והמשקולות של הסמנכ"לים ואת המלצת יו"ר הדירקטוריון ביחס לתמהיל היעדים והמשקולות של המנכ"ל.

7.4.9. הכללים המפורטים להלן ישמשו לצורך קביעת היעדים ובחינת העמידה בהן:

7.3.9.1. לכל יעד יקבע משקל יחסי הקובע את מידת חשיבותו ואת משקלו בשקלול הכולל של תקציב המענק.

7.3.9.2. לכל יעד מדיד יקבע רף מטרה (מדד) כמותי אשר ייגזר מתכנית העבודה (תקציב) או ישירות מהתחום אותו יש לשנות או לשפר.

7.3.9.3. כאשר היעד הוא פרמטר הנכלל בתקציב או נגזר ממנו, אזי עמידה מלאה ביעד תחשב רק כעמידה במדד הכמותי שנקבע בתקציב או נגזר ממנו כאמור.

7.3.9.4. כל יעד יקבל ציון עמידה ביעד בנפרד והמענק בגינו יחושב פרו-ראטה למשקלו היחסי.

7.3.9.5. לכל יעד יקבע גם רף תחתון כמותי. בשל ביצוע של מתחת לרף התחתון לא ישולם כל מענק בגין היעד הספציפי.

7.3.9.6. עבור הגעה לרף הכמותי שהוגדר כרף התחתון יוקנה מענק בשיעור של 60% ממשקל היעד הספציפי וביצוע מעליו יקנה מענק בין 60%-ל-100% שיחושב באופן ליניארי (ביחס להפרש שבין היעד לבין הרף התחתון). עמידה ביעד כאמור מקנה ציון 100% למדד זה.

7.3.9.7. עמידה ביעדים בשיעור של 90%-100% תיחשב כעמידה מלאה ביעדים, בכפוף לשיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון ליישום מנגנון זה.

7.3.9.8 לכל יעד יקבע רף עליון לביצועים עודפים מעבר ליעד. הגעה לרף העליון או מעליו תקנה מענק בשיעור של 125% ממשקל היעד הספציפי, וביצוע שבין היעד לרף העליון יקנה מענק בין 100%-ל-125% שיחושב באופן לינארי (לינארי ביחס להפרש שבין היעד לבין הרף העליון).

7.5. על אף האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים במקרים פרטניים לאשר לפי שיקול דעתם מענק בשיקול דעת בכפוף לתקרה של עד 3 משכורות בגין הישגים פרטניים, הישגים ספציפיים במהלך השנה או קידום של נושאים מהותיים/אסטרטגיים ו/או להאציל את סמכותם לעשות כן, בכפוף להוראות הדין.

7.6. על אף האמור לעיל, שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה הכפוף למנהל הכללי של החברה, לא יהיה טעון אישור של ועדת התגמול אם אושר בידי המנהל הכללי של החברה והתקיימו כל אלה:

7.6.1. שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה של נושא משרה כאמור בסעיף 272(ג) לחוק, בגבולות של עד 15% לשנה, ביחס לשנה קודמת, מתנאי נושא המשרה, יאושר בידי המנהל הכללי של החברה ובכל אורגן אחר המתחייב על פי הדין (על פי הפורום המינימאלי הנדרש);

7.6.2. תנאי הכהונה וההעסקה תואמים את מדיניות התגמול של החברה.

#### 7.7. מענק שנתי – הוראות כלליות

7.7.1. על אף האמור בסעיף 7 זה, המענק השנתי לא יחולק למי מנושאי המשרה בגין השגת יעד הנמוך מהשיעור המינימאלי שייקבע מדי שנה לעמידה בכל אחד מהיעדים (גבול תחתון).

7.7.2. אם תשלום המענקים יביא את החברה למצב שיהווה עילה לפירעון מיידי של סדרה כלשהי של אגרות חוב שהונפקה או שתונפק על ידי החברה.

7.7.3. במקרה של סיום כהונה, יהא הדירקטוריון רשאי להעניק לנושא משרה, עפ"י שיקול דעת ובהתייחס לנסיבות הפרישה, את המענק השנתי בגין מלוא השנה בה הסתיימה הכהונה.

7.7.4. מדי שנה, עם אישור תכנית מענקים, ככל שתאושר, יהיו רשאים ועדת התגמול והדירקטוריון לקבוע תנאי סף נוספים, כמותיים או אחרים, בהתחשב ביעדי החברה, האסטרטגיה שלה ומצבה - אשר בהתקיימם לא יחולק המענק השנתי למי מנושאי המשרה בחברה.

#### 7.8. הגבלות החלות על המענק השנתי

כמו כן, המענק השנתי, ככל שייקבע, יהא כפוף להגבלות המפורטות להלן:

7.8.1. גובהו הכולל של המענק השנתי (ביחס לכל רכיבי המענק השנתי/משנתה לרבות המענק המיוחד כהגדרתו לעיל) יוגבל כדלקמן:

(א) **מנכ"ל** - לא יעלה על 9 משכורות (כולל המענק המיוחד כמפורט בסעיף 7.4.6 לעיל אולם לא כולל עמידה ברפי הצטיינות מעל ל-100%).

(ב) **נושאי משרה אחרים** - לא יעלה על 6 משכורות (כולל המענק המיוחד כמפורט בסעיף 7.4.6 לעיל, אולם לא כולל עמידה ברפי הצטיינות מעל ל-100%).

(ג) **מענקי פיתוח** - לא יעלו על 4 משכורות בשנה (נוספים למענקים לעיל).

7.8.2. סכום המענקים השנתיים לכלל נושאי המשרה בחברה בגין שנה מסוימת, כפי שיחולק בפועל, לא יעלה על 2% מהכנסות החברה ממכירת חשמל על פי מודל הרכוש הקבוע. במקרה של חריגה מהרף שנקבע - תתבצע חלוקה פרי-פאסו.

7.8.3. מענק שנתי יינתן לנושאי משרה אשר עבדו או נתנו שירותים לחברה לפחות 12 (שנים עשר) חודשים טרם אישור הדוחות הכספיים של אותה השנה, ולמעט אם נושא המשרה התפטר או פוטר בשל נסיבות השוללות את הזכות לקבל פיצויי פיטורים. על אף האמור, נושא משרה חדש שעבד פחות מ-12 חודשים בחברה, יהיה הדירקטוריון רשאי, בהמלצת מנכ"ל החברה, לקבוע זכאותו למענק באופן יחסי לתקופת העבודה של נושא המשרה בחברה.

7.8.4. ועדת התגמול תהיה זכאית "לנטרל" השלכות לתוצאות הכספיות של החברה שינבעו משינויים במדיניות החשבונאית של החברה/קבוצה. "נטרול" כאמור יכול שיגדיל את המענק או יקטין אותו וזאת בהתאם לאופי השינוי החשבונאי והשפעתו. "הנטרול" יתבצע כאשר בסמוך לאישור המענקים, תוגש חוות דעת של רואי החשבון החיצוניים של החברה בה יפורטו השינויים החשבונאיים שבוצעו במהלך שנת הכספים החולפת הקובעת לעניין המענק, והשלכותיהם של שינויים אלו על היעדים הרלבנטיים לעניין הענקת המענקים. חוות הדעת כאמור תובא בפני ועדת התגמול ותשמש בסיס להחלטתה באם "לנטרל" את השלכות השינויים החשבונאיים לצורך חישוב המענקים של נושאי המשרה.

יובהר כי ועדת התגמול תפעיל את סמכותה על פי סעיף זה, רק במקרים הבאים: א. שינוי בתקינה החשבונאית ו/או במדיניות החשבונאית ו/או בכללים החשבונאיים החלים על דוחותיה הכספיים של החברה ו/או חברות מאוחדות ו/או כלולות שלה ("הדוחות"), אשר יחול בשל נסיבות חיצוניות ואשר משפיעים באופן ישיר על אופן חישוב יעדי התגמול שנקבעו בשנה הרלוונטית; ב. החלת כלל חשבונאי ו/או מדיניות חשבונאית על הדוחות, על פי הנחיות רשות מוסמכת, אשר משפיעים באופן ישיר על אופן חישוב יעדי התגמול שנקבעו בשנה הרלוונטית;

7.8.5. הדירקטוריון יהיה רשאי לקבוע במועד אישור התקציב רשימה סגורה של אירועים מיוחדים, אשר אם יקרו במהלך השנה, תהיה לוועדת התגמול, במועד חישוב המענקים, האפשרות "לנטרל" את השפעתם מחישוב היעדים לצורך המענק. מדובר באירועים שבמועד אישור התקציב אין ודאות אם יקרו במשך השנה והוחלט לא לקחתם בחשבון בעת בניית התקציב, אך ההערכה היא כי אם יקרו עשויה להיות להם השפעה מהותית על התוצאות הכספיות.

7.8.6. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לפי שיקול דעתם להפחית את סכום המענק לו יהיה זכאי נושא המשרה בהתקיים נסיבות מיוחדות המצדיקות הפחתה כאמור.

7.8.7. כל נושא משרה שיהיה זכאי למענק המבוסס על נתונים כספיים כלשהם, יתחייב להחזיר לחברה, סכומים ששולמו, אם שולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש (restatement) במהלך תקופה של שני דוחות כספיים שנתיים עוקבים לאחר אישור המענק בדוחות הכספיים של החברה. נושא משרה כאמור יחתום על הסכמתו שהחברה תהיה רשאית לקזז את הסכום שיגיע לה ממנו, מכל סכום שהוא זכאי לקבל מהחברה, בכפוף להוראות הדין.

7.8.8. המענק השנתי, ככל שייקבע, ישולם לנושאי המשרה אחת לשנה, לאחר אישור הדוחות הכספיים של השנה הרלבנטית על ידי דירקטוריון החברה ובהתאם לתוצאות החברה בפועל באותה שנה, וככל שמדובר בנתון שיש לחשבו - בהתאם לדוחות הכספיים של השנה הרלבנטית כאמור.

7.8.9. במקרים מיוחדים, רשאי המנכ"ל, לאחר הקדמת תשלום על חשבון המענק שיגיע לנושא משרה כלשהו, ובלבד שהמקדמה לא תעלה על שתי משכורות. למען הזהירות מובהר, שאם בסופה של אותה שנה ייקבע שאותו נושא משרה אינו זכאי למענק או זכאי למענק נמוך מסכום המקדמה, תדרוש החברה מנושא המשרה את השבת המקדמה ששולמה כאמור.

7.8.10. בנוסף לאמור בסעיף 7 זה לעיל, תכנית המענקים תוכל לכלול הוראות נוספות לפיהן ייקבע מנגנון לפריסה או התניה של חלק מתשלום המענקים השנתיים בהתבסס על השגת יעדים מדידי/ים ארוך/כי-טווח בתקופה של שנתיים או שלוש שנים קלנדריות וכן כללים לחישוב הזכאות לאותו מענק רב-שנתי, בתום תקופת המדידה הרב-שנתית. הכללים והתנאים למענק-רב שנתי כאמור, אם וככל שיחול, ייקבעו ויובאו לאישור האורגנים המוסמכים בחברה, בהתאם להוראות הדין.

## 8. מענק הישגיות

לאור אופי פעילותה הייחודי של החברה וחשיבות שימור נושאי המשרה בה, דירקטוריון החברה וועדת התגמול של החברה רשאים לקבוע לנושאי המשרה בה מענקי הישגיות בגובה סכום כולל של עד: א. 1,000,000 ש"ח למנכ"ל החברה אשר יצטברו באופן מדורג לאורך תקופה של עד 5 שנים; ב. 800,000 ש"ח לסמנכ"ל שיווק, מכירות ופיתוח עסקי ולסמנכ"ל ההנדסה והתפעול; ג. 500,000 ש"ח לסמנכ"ל הכספים של החברה אשר יצטברו באופן מדורג לאורך תקופה של עד 5 שנים. הכל לאור הנימוקים אשר פורטו לעיל. יובהר כי בכל מקרה, לא יחולו מספר תוכניות "שימור" מקבילות לאותו נושא משרה.

## 9. תגמול הוני

9.1. בכפוף לקבלת אישורי האורגנים המוסמכים בחברה, החברה תהא רשאית להציע לנושאי המשרה להשתתף בתכנית להקצאת אופציות למניות החברה<sup>9</sup>.

9.2. מטרת הענקת אופציות לעובדים בחברה ויעדיה הם, בין היתר, לקדם את האינטרסים של החברה על ידי מתן הזדמנות לעובדים, נושאי משרה, דירקטורים, יועצים ונותני שירותים אחרים נבחרים של החברה או של חברות קשורות (כהגדרת מונח זה בתכנית האופציות) לרכוש זכות בעלות בחברה או להגדיל בעלות כאמור, לפי העניין, על ידי הענקת אופציות לטובתם, ובכך להעניק לאותו ניצע תמריץ נוסף להתחיל ולהמשיך להיות מועסק בחברה או בחברה קשורה או להיות קשור עימו, לפי העניין, ולעודד את תחושת השותפות בבעלות של אותו ניצע ולתמריץ את עניינו או עניינה בהצלחת החברה והחברה הקשורה בה מועסק אותו ניצע או עימה הוא קשור.

9.3. התכנית שתאושר תיקבע בהתאם לשיקולים ולקריטריונים הרלוונטיים המנויים בסעיפים 2, 3 ו- 5

<sup>9</sup> לפירוט בדבר תכניות אופציות שאימצה החברה ראה במסגרת דוח העסקה אשר פורסם על ידי החברה ביום 15 במרץ 2010 (מספר אסמכתא: 2010-01-415413).



לעיל ותכלול את ההוראות הבאות :

9.3.1. כמות כתבי האופציה שיוקצו במסגרת התכנית, אופן החלוקה של ההקצאה בין הניצעים השונים וכן כמות כתבי אופציה נוספות להקצאה לנושאי משרה שעשויים להצטרף לחברה במהלך תקופת התכנית.

9.3.2. האופציות המוקצות תוקצינה לנושאי המשרה באחד ממסלולי המס הבאים, לפי שיקול דעתה של החברה, ובכפוף להגבלות או למגבלות הרלוונטיות לפי הדין החל; (א) אופציות במסלול נאמן בהתאם לסעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], תשכ"א-1961 ("הפקודה"); (ב) אופציות במסלול ללא נאמן בהתאם לסעיף 102 לפקודה; או (ג) אופציות בהתאם לסעיף 3(ט) לפקודה.

9.3.3. בעת הענקת תגמול מבוסס מניות מחיר המימוש יהיה גבוה ממחיר המניה במועד ההענקה באופן שיהווה תמריץ ראוי להשאת ערך החברה לטווח הארוך ובכל מקרה לא יפחת מהמחיר הממוצע של 30 ימי המסחר האחרונים טרם ההענקה.

9.3.4. השווי המרבי במונחים שנתיים<sup>10</sup> (שיחושב במועד ההענקה ויחולק במספר שנות ההבשלה באופן שווה) של כתבי האופציה שיוקצו לנושא משרה יחיד (כולל מנכ"ל החברה), לא יעלה על ~~50~~60% מהשכר הכולל (ברוטו, כולל נלווים ומענקים שנתיים) של נושא המשרה.

9.3.5. היקף הדילול המקסימאלי האפשרי המצטבר, בגין כלל ההענקות שיבוצעו בחברה יהיה ~~15~~10%.

9.3.6. תקופת ההבשלה (Vesting) לא תפחת משלוש שנים (דהיינו לא תעלה על שליש בגין כל שנה). החברה תהיה רשאית לאשר האצה של תקופת ההבשלה בגין מלוא התגמול ההוני אשר הוקצה וטרם הגיע מועד הבשלתו בנסיבות של שינוי שליטה בחברה ו/או בנסיבות של עסקאות מיזוג ורכישה של החברה.

9.3.7. מועד הפקיעה של כתבי האופציה יהיה לא מוקדם מחלוף שנה לאחר הבשלת כל מנה אף לא יותר מ- 10 שנים ממועד ההקצאה (בכפוף להוראות לגבי פקיעת אופציות בסיום העסקה או הפסקת מתן שירותיו של נושא המשרה לחברה).

9.3.8. אפשרות להתנות את הבשלת האופציות, כולן או חלקן, של מי ממקבלי האופציות, בהשגת יעדים, לרבות יעדים ארוכי טווח, שיקבעו במועד ההקצאה.

9.3.9. הדירקטוריון יהא רשאי להאיץ את תקופת ההבשלה, כולה או חלקה, של האופציות, בין היתר, במקרים של החלפת שליטה או מחיקת מניות החברה ממסחר בבורסה כלשהי, והכל בהתאם למנגנונים שייקבעו בתכנית האופציות.

9.3.10. תכנית האופציות תכלול תנאים למקרים של עזיבת עובד בנסיבות שונות (מעבר בין חברות בקבוצה, פיטורין, התפטרות או מקרי מוות ונכות ח"ח).

9.3.11. תכנית האופציות תקבע תנאים להתאמת מחיר המימוש במקרה של חלוקה, הנפקת זכויות וכיו"ב.

9.3.12. התגמול בגין מימוש האופציות יכול ויבוצע באמצעות מנגנון cashless על פיו ניצע זכאי לקבל מהחברה רק כמות מניות המשקפת את הרווח הכלכלי שהיה צומח לו ממנימוש האופציות למניות על פי מחיר השוק של המניות בניכוי מחיר המימוש בגין. המנגנון יהיה ניתן לאימוץ על ידי הדירקטוריון בכל עת.

## 10. תנאים סוציאליים נלווים והטבות

ככל שתנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה יכללו הוראות בקשר עם הנושאים המפורטים להלן, הם ייקבעו בהתאם לשיקולים ולקריטריונים הרלוונטיים המנויים בסעיפים 2, 3 ו-5 לעיל, ובהתאם לתנאים המפורטים להלן:

### 10.1. הטבות נלוות עיקריות הניתנות לכלל נושאי המשרה (פרט לדירקטורים)<sup>12</sup>

10.1.1. נושאי המשרה המועסקים בחברה זכאים להפרשות לביטוח מנהלים, לביטוח אבדן כושר עבודה ולקרן השתלמות כנהוג בחברה.

<sup>10</sup> על פי מודל בלק בנד שולס או שווי אחר שיילקח לצרכים חשבונאיים.

<sup>11</sup> חישוב כמות המניות לצורך היקף הדילול יבוצע בהתאם לשווי האופציות המוענקות על בסיס הערכת השווי שהתקבלה - חלקי מחיר המניה הצפוי במימוש - בהתאם למודל B&S. המרת האופציות למניות תיעשה באמצעות שימוש במנגנון ה-"מימוש נטו" (Cashless Exercise) משמעות המנגנון הינה כי כמות המניות שתנבענה ממנימוש כתבי האופציה יהיה נמוך מכמות כתבי האופציה שיומרו. חישוב כמות המניות בדילול מלא מתבסס על מודל B&S.

<sup>12</sup> אין באמור במדיניות זו כדי לגרוע ממתן הטבות לנושאי המשרה שאינן מהותיות.

10.1.2. נושאי המשרה המועסקים בחברה זכאים לימי מחלה, ימי חופשה וימי הבראה כמקובל בחברה עבור עובדים בכירים ובהתאם לוותק שלהם בחברה, ובכל מקרה לא פחות מהקבוע בדין ולא יותר מ- 28 ימי חופשה לשנת עבודה.

10.1.3. יכול שהחברה תעמיד לרשות כל נושא משרה רכב לצרכי מילוי תפקידו. במידה שהועמד לרשות נושא המשרה רכב כאמור, תישא החברה בהוצאות הקבועות הכרוכות בשימוש לאחזקת הרכב, כל זאת לפי הנהלים הנהוגים בחברה. נושא המשרה יישא בשווי השימוש ברכב לצרכי מס וכן יתחייב לשאת בכל הקנסות או הדוחות בגין השימוש ברכב, ככל שיהיו, אולם החברה תהא רשאית לגלם את שווי המס ו/או ההוצאות כאמור.

10.1.4. ככל שתנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה יכללו טלפון נייד, נושא המשרה יהיה זכאי להחזר הוצאות טלפון נייד, בהתאם להחלטת החברה ועל פי שיקול דעתה הבלעדי. נושא המשרה יישא בתשלום כל מס שעשוי לחול עליו בשל השימוש בטלפון נייד אולם החברה תהא רשאית לגלם את שווי המס ו/או ההוצאות כאמור.

10.1.5. ככל שתנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה יכללו החזר הוצאות, נושא המשרה יהיה זכאי להחזר הוצאות סבירות שהוצאו על ידו במסגרת מילוי תפקידו, וזאת כנגד הצגת קבלות, ובהתאם למדיניות החברה.

10.1.6. ככל שתנאי הכהונה וההעסקה יכללו אש"ל עבור נסיעות לחו"ל, תישא החברה בתשלום דמי אש"ל לנושא המשרה בתקופת שהותו בחו"ל לצרכי עבודה, בהתאם לנהלי החברה.

10.1.7. נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים בהתאם ובכפוף לתנאי העסקתם האישיים, לתשלום פיצויי פיטורים מלאים בעת סיום יחסי עובד מעביד מכל סיבה שהיא, לרבות עקב התפטרות ולמעט במקרה של פיטורים "בנסיבות חמורות" כמוגדר להלן או לתשלום פיצויי פיטורים לפי הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

10.1.8. באישור ועדת התגמול של החברה, תהא רשאית החברה להעניק לנושאי המשרה בחברה, הטבות נוספות בשיעור שלא יעלה על 10% מהעלות החודשית של הרכיב הקבוע של נושא המשרה בחברה הרלוונטי (בהיקף שנת).

## 10.2. ביטוח ושיפוי

לחברה ביטוח לכיסוי אחריותם של דירקטורים ונושאי משרה המכהנים ו/או יכהנו בה מעת לעת, לרבות דירקטורים שהינם בעל השליטה או קרובו.

**תנאי פוליסת הביטוח של החברה למועד אישור מדיניות זו הינם כדלקמן: הפוליסה בתוקף עד ליום 31 באוגוסט, 2017, סך הכיסוי לכל תביעה בודדת ובסך הכל הנו עד גובה של 7,500,000 דולר ארה"ב לתביעה ובסה"כ לתקופת הביטוח. בנוסף ישולמו הוצאות משפט סבירות מעבר לגבול האחריות בהתאם להוראות סעיף 66 לחוק חוזה הביטוח, התשמ"א-1981, הפרמיה לתשלום עבור הפוליסה במהלך תקופת הביטוח עומדת על 11,505 דולר ארה"ב.**

**להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון, וגם בהסתמך על המלצת יועצי הביטוח של החברה, תנאי ההתקשרות בקשר לביטוח אחריותם של נושאי המשרה בחברה היא בתנאי שוק, נאותה בהתאם לסטנדרט המקובל ביחס לביטוח חברות ישראליות הנסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה.**

מבלי לגרוע מהוראות הדין, ועדת התגמול תהא רשאית לאשר, מעת לעת וכל עוד מדיניות תגמול זו הינה בתוקף, התקשרות החברה בפוליסת ביטוח לכיסוי אחריותם של נושאי משרה ודירקטורים, המכהנים או שיכהנו בחברה ובחברות בנות של החברה מעת לעת, ובלבד שהכיסוי השנתי הכולל במסגרת הפוליסה לשנה מסוימת לא יעלה על סכום של 10,300,000 דולר ארה"ב לתביעה ובסה"כ לתקופת הביטוח - וסך הפרמיה השנתית שתשולם על ידי החברה בעבור הפוליסה לשנה מסוימת לא יעלה על סכום בגובה של 1560,000 דולר ארה"ב.

כתיב ההתחייבות לשיפוי תואמים את הוראות התקנון של החברה, והינם בנוסח ובתנאים זהים לכלל נושאי המשרה, לרבות דירקטורים שהינם בעל השליטה או קרובו.

בהתאם להוראות תקנון החברה, סכום השיפוי המרבי לכל נושאי המשרה לא יעלה על 25% מההון העצמי של החברה על-פי דוחותיה הכספיים האחרונים של החברה כפי שיהיו נכון למועד תשלום השיפוי בפועל.

## 11. תנאי סיום כהונה

11.1. נושא משרה יהיה זכאי להודעה מוקדמת בעת סיום העסקה, כפי שייקבע בהסכם ההעסקה או ההסכם למתן שירותים שבין החברה לנושא המשרה, בהתאם למפורט להלן (באופן שלא יפחת מהמינימום לפי דין):

<sup>13</sup> למועד אישור מדיניות זו, נושאי המשרה המכהנים בחברה זכאים לתשלום פיצויי פיטורים מלאים בעת סיום יחסי עובד מעביד מכל סיבה שהיא, לרבות עקב התפטרות ולמעט במקרה של פיטורים "בנסיבות חמורות".

<b>תקופה מקסימאלית</b>	<b>תפקיד</b>
עד 6 חודשים	מנכ"ל, סמנכ"ל שיווק מכירות ופיתוח עסקי ; סמנכ"ל הנדסה ותפעול <sup>14</sup>
עד 4 חודשים	נושא משרה אחר (למעט דירקטור)

11.2 תקופת ההודעה המוקדמת תיקבע בהתאם לשיקולים ולקריטריונים הרלוונטיים המנויים בסעיפים 2,3 ו-5 לעיל ותאושר על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, בהתאם להוראות הדין.

11.3 נושאי המשרה המועסקים בחברה עשויים להיות זכאים לקבל את מלוא ההטבות על פי הסכם ההעסקה או פדיון שלהן, כאילו המשיכו להיות מועסקים בחברה גם אם תקופת ההודעה המוקדמת (או חלקה) תיפדה.

11.4 במהלך תקופת ההודעה המוקדמת מחוייב נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו בחברה (בהתאם להחלטת החברה).

11.5 תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה יכללו הוראה לפיה החברה רשאית לפטר את נושא המשרה מעבודתו ללא מתן הודעה מוקדמת במקרים השוללים זכאות לתשלום פיצויי פיטורין, הכוללים מעילה, גניבה, עבירה פלילית שיש עמה קלון, הפרת התחייבות לסודיות ו/או לאי תחרות, הפרת משמעת חמורה, הפרת אמונים והפרה יסודית של ההסכם ("פיטורים בנסיבות חמורות").

#### 11.6 מענק פרישה

11.6.1 בנוסף להודעה המוקדמת, תהיה החברה רשאית לאשר למנכ"ל, לסמנכ"ל השיווק המכירות והפיתוח העסקי ולסמנכ"ל ההנדסה והתפעול החברה מענק פרישה/הסתגלות בהיקף של עד 7 משכורות, במקרה של פיטורים על ידי החברה (למעט במקרה של פיטורים בנסיבות חמורות) או במקרה של התפטרות, בהתאמה. גובה מענק הפרישה יהיה בגובה רכיב השכר החודשי בלבד של נושא המשרה (ללא תנאים נלווים, מענק וכו') מוכפל במספר החודשים שהוענקו לאותו נושא משרה.

11.6.2 נושאי המשרה האחרים עשויים להיות זכאים למענקי פרישה בהיקף של עד 2 משכורות (מעבר להודעה מוקדמת, כמפורט לעיל).

11.6.3 מענקי הפרישה יובאו לאישור האורגנים המוסמכים בחברה, בהתאם להוראות הדין, טרם החתימה על הסכם ההעסקה או ההסכם למתן השירותים, וייקבעו בהתאם לשיקולים ולקריטריונים הרלוונטיים המנויים בסעיפים 2,3 ו-5 לעיל ובכפוף לעמידתו של נושא המשרה בכל התנאים הבאים:

11.6.3.1 היה מועסק בחברה או נתן שירותים לחברה במשך 3 שנים לפחות.

11.6.3.2 במהלך תקופת העסקתו, תרם תרומה מהותית לקידום עסקי החברה ולהשאת רווחיה.

11.6.3.3 נסיבות הפרישה של נושא המשרה אינן מצדיקות שלילת פיצויי פיטורים.

11.6.3.4 מנכ"ל החברה (או יו"ר הדירקטוריון במקרה של מנכ"ל פורש) המליץ על תשלום מענק הפרישה על רקע ביצועי החברה בתקופה האמורה.

#### 12. הגנות מסחריות

הסכמי ההעסקה וההסכמים למתן שירותים של נושאי המשרה יכללו הוראות שמטרתן להגן על זכויות הקניין הרוחני של החברה וכן תנאים סודיות ואי תחרות ונוסחן יותאם לנושא המשרה הרלוונטי בהתאם לרגישות תפקידו ולחשיבותו לחברה.

#### 13. הוראות כלליות נוספות

13.1 נושאי המשרה עליהם תחול מדיניות התגמול יכול שיהיו עובדיה של החברה או קבלנים עצמאיים המספקים לה שירותים. ככל שנושא המשרה יספק שירותים לחברה כקבלן עצמאי, יחולו הוראות מדיניות התגמול בשינויים המחויבים, התגמול לנושא המשרה ישולם כנגד חשבונית ומרכיבי התגמול ינורמלו, כך שמבחינה כלכלית כוללת הם יתאמו את האמור במדיניות זו, ובלבד שלא יהיה בכך כדי לפגוע בטובת החברה, מצבה ותכניתיה.

13.2 הוראות מדיניות תגמול זו, לא תגרענה מכל הוראה קיימת ו/או הוראה שתקבע בכל דין (לרבות, מבלי לגרוע מכלליות האמור, בהוראות חוק החברות ו/או בתקנות ו/או צווים על פיו) וכל הקלה ו/או פטור ו/או מתן שיקול דעת נוסף למי מהאורגנים בחברה אשר יקבעו בכל הוראת דין כאמור, גם לאחר

<sup>14</sup> נכון למועד זה, האמור חל ביחס ליוזמי ומקימי החברה, גלעד יעבץ, צפריר יואלי ועמית פז, ויחול גם בגין במקרה של שינוי בתפקידם בחברה. מעבר לכך, האמור לעיל, יחול גם ביחס לכל נושאי משרה אחרים אשר יכהנו בתפקידים האמורים.

אישור מדיניות זו, יחולו על החברה ויחשבו כחלק ממדיניות תגמול זו, לאחר שועדת התגמול או דירקטוריון החברה יחליטו על הוספתם, כולם או חלקם, למדיניות זו - מבלי שיהא צורך באישור אסיפת בעלי המניות של החברה.

13.3 ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לאשר חריגה של עד 5% לשנה קלנדארית מכל תקרה, הגבלה או הוראה אחרת הקבועים במסמך מדיניות זה, וחריגה כאמור תיחשב עמידה במדיניות התגמול. האמור בסעיף זה לא יחול ביחס לסעיפים במדיניות תגמול זו לגביהם נקבע רף סטייה ספציפי.

13.4 עם זאת, שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה כפופי מנכ"ל ושאינם בעלי שליטה, טעונים אישור מראש של ועדת התגמול בלבד, ככל שהוועדה קבעה כי אכן מדובר בשינוי בתנאי העסקה שאינו מהותי. לצורך כך נקבע כי סך השינויים הלא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה כאמור לעיל, שיאושרו על ידי ועדת התגמול בכל שנת דיווח, לא יעלה על 5% (במונחים ריאליים) ביחס לכלל תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה בחברה שאושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה לגבי אותה שנת דיווח.

#### 14. תוקף

מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך שלוש שנים ממועד אישורה באסיפה הכללית כאמור, בהתאם להוראות סעיף 267א(ד) לחוק.

על אף האמור לעיל, דירקטוריון החברה יבחן מעת לעת ולכל המאוחר כל שנה, את מדיניות התגמול וכן את התאמתה להוראות הדין, ככל שחל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. בכפוף לאמור בסעיף 14.2 לעיל, שינויים במדיניות התגמול, ככל שיהיו, יאושרו בהתאם להוראות הדין.

כמו כן, ועדת התגמול תבחן את יישום מדיניות התגמול, מעת לעת; ואם תמצא הוועדה לנכון, תמליץ לדירקטוריון לעדכן את מדיניות התגמול.

## נספח ב' - הישגי נושאי המשרה

# הישגי הנהלת החברה ומייסדי החברה במהלך השנים האחרונות ופרויקטים עיקריים בתהליך

---

enlight





הישגים עיקריים במהלך השנה  
האחרונה



## אתגרי נושאי המשרה לשנה הקרובה – יצירת ערך להגדלה משמעותית בפעילות



השלמת הפיתוח של חוות הרוח SELAC בקוסובו אשר תחילת הקמתו מתוכננת בשנת 2019



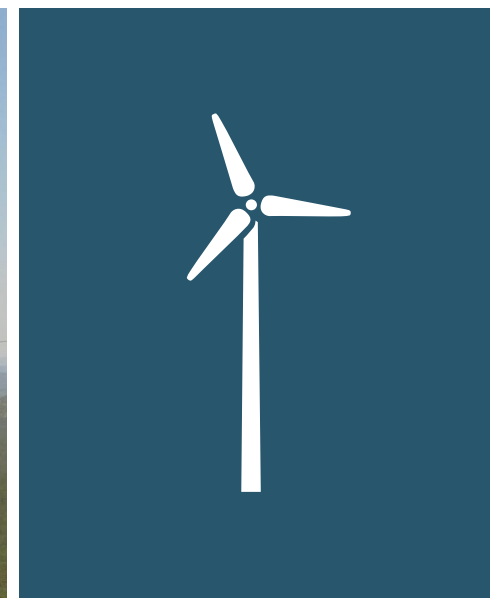
הקמת כ 12 חוות סולאריות בישראל והונגריה, בהספק כולל של 130 מגה ואט



קידום פיתוח פרויקט הרוח בספרד בהספק כ- 300 MW, אשר תחילת הקמתו מתוכננת לשנת 2019



השלמת הפיתוח של הפרויקטים "רוח בראשית" ו"יתיר" בישראל בהספק מצטבר של מעל 200 מגה ואט והבאתם לתחילת הקמה בשנת 2019



השלמת ההקמה של פרויקט הרוח בסרביה; כניסה להקמה של פרויקט עמק הבכא



מיועד לתחילת  
הקמה עד סוף  
2019

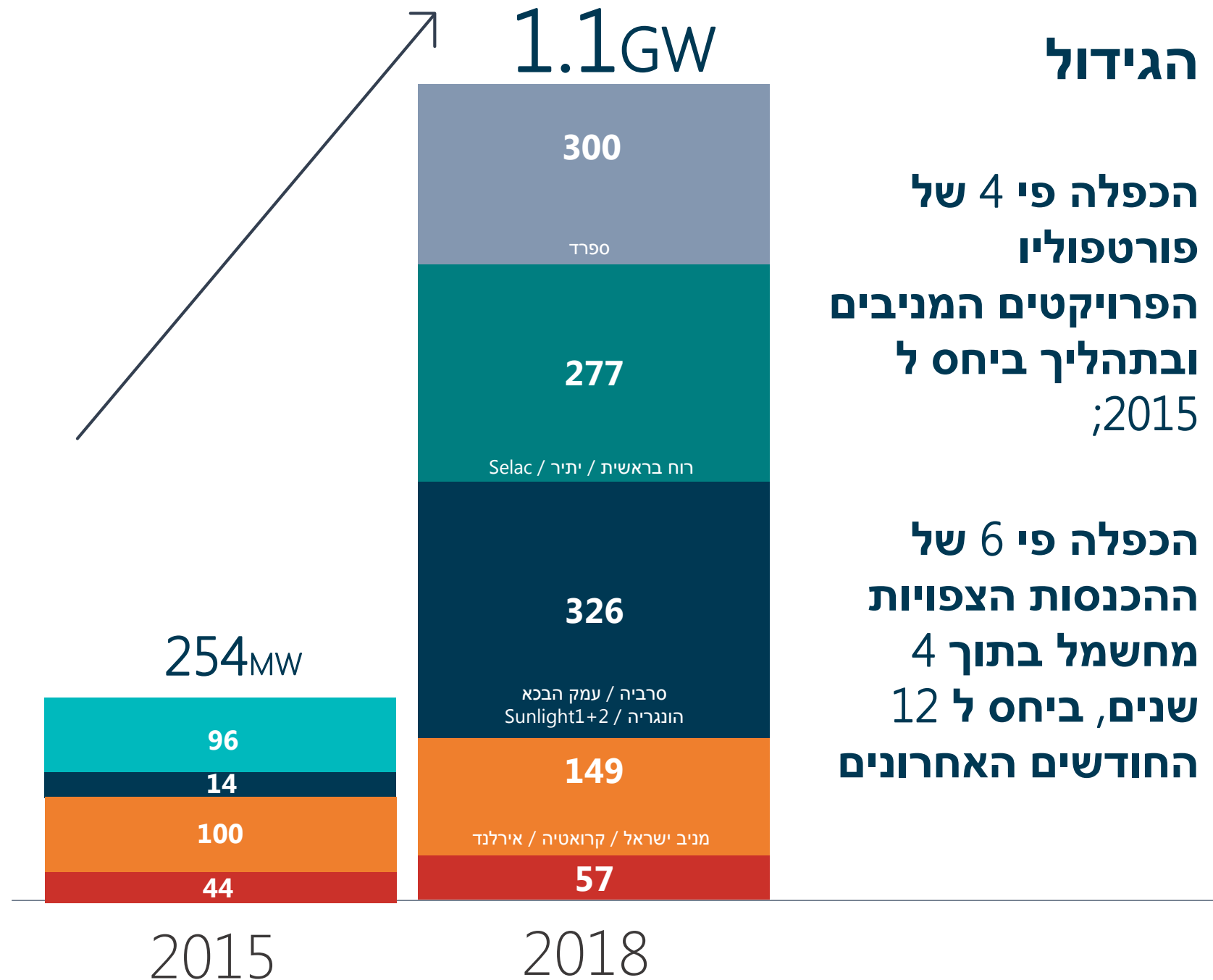
פיתוח  
(מתקדם)

פרויקטים  
לקראת הקמה (1)

פרויקטים  
בהקמה

נכסים מניבים

נכסים שמומשו

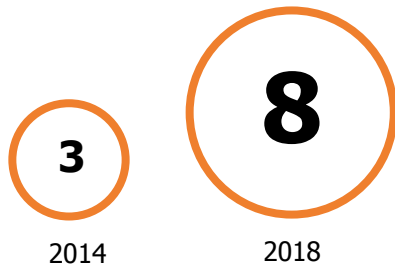


# הישגי נושאי המשרה ומנהלי החברה

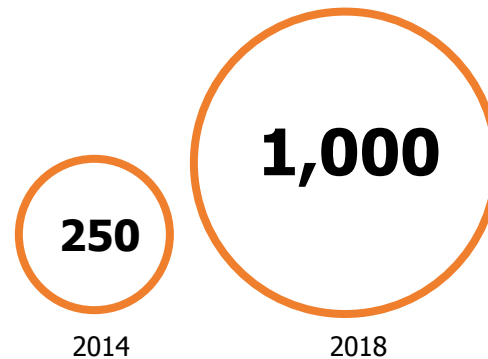
בשלושת השנים האחרונות הגדילה החברה את היקפי הפעילות, הרחיבה את הפיזור וצברה ידע וניסיון בישראל ובחו"ל

במקביל, השתפרה החברה בכל הפרמטרים התפעוליים

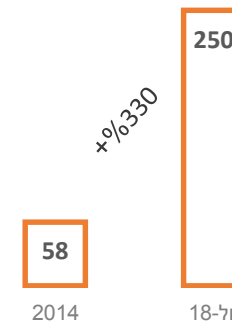
מספר מדינות



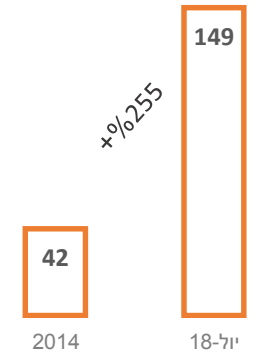
שווי שוק מ' ש"ח  
החברה נסחרת במדד ת"א 125



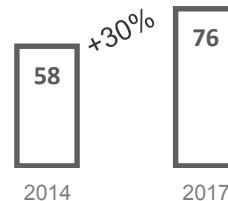
הספק בהקמה Mw



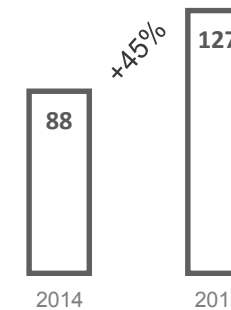
הספק מותקן Mw



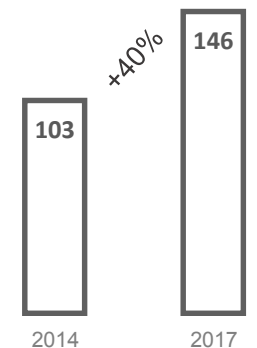
FFO מ' ש"ח



EBITDA מ' ש"ח



תקבולי חשמל מ' ש"ח



הנדון: הצהרה בדבר כשירות דירקטור בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות התשנ"ט-1999

הואיל ואני מועמד לכהן כדירקטור בחברה, הריני נותן לכם הצהרה זו בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות התשנ"ט-1999 כדלקמן:

1. יש לי את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשם לב, בין היתר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.

2. להלן פירוט כישורי הדרושים לשם ביצוע התפקיד כאמור:

[להוסיף פירוט]

מצ"ב קורות חיים מפורטים הכוללים את ניסיוני העסקי ופרטי השכלתי.

3. לא הורשעתי בחמש השנים האחרונות: (1) בעבירות לפי סעיפים 290 עד 327, 392, 415, 418 עד 420, ו-422 עד 428, לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 53, 54 (א) ו-54 לחוק ניירות ערך; (2) הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים; (3) בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.

4. אינני קטין או פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל.

5. ועדת האכיפה המנהלית של הרשות לניירות ערך לא הטילה עלי מגבלה או אסרה עליי לכהן כדירקטור בחברה.

6. מתקיימים בי התנאים לפיהם רשאי דירקטוריון החברה לקבוע כי הנני "בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית" (כהגדרה זו בחוק ובתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו - 2005). בשל השכלתי, ניסיוני וכישורי המפורטים לעיל, הנני בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים-חשבונאיים ודוחות כספיים, באופן המאפשר לי להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה וכן לבדוק, לבחון ולהבין את אופן הצגתם של הנתונים הכספיים בהם<sup>1</sup>.

7. אני מתחייב להודיע לחברה אם יחול שינוי בתנאי כשירותי המפורטים לעיל.

ולראיה באתי על החתום על הצהרה זו:

שם: י' א' י' 05/0

מס' ת.ז.: 052654927

תאריך: 18.7.11

חתימה: י' א' י'

<sup>1</sup> דירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית הוא מי שבשל השכלתו, ניסיונו וכישוריו הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים - חשבונאיים ודוחות כספיים באופן המאפשר לו להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון בקשר לאופן הצגתם של הנתונים הכספיים; הערכת מיומנותו החשבונאית והפיננסית של דירקטור תיעשה בידי הדירקטוריון, ויובאו במכלול השיקולים, בין השאר, השכלתו, ניסיונו, וידעו בנושאים אלה: (1) סוגיות חשבונאיות וסוגיות בקרה חשבונאית האופייניות לענף שבו פועלת החברה ולחברות בסדר הגודל והמורכבות של החברה; (2) תפקידיו של רואה החשבון המבקר והחייבות המוטלות עליו; (3) הכנת דוחות כספיים ואישורם לפי החוק ולפי חוק ניירות ערך.

**הנדון : הצהרת דירקטור בלתי תלוי**

24.12.1948	26042168	דסקל	יחזקאל	אני הח"מ,
תאריך לידה	מס' תעודת זהות	שם פרטי	שם משפחה	

מצהיר ומאשר בזה, כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים לכהונתי כדירקטור בלתי תלוי בחברה, כדלקמן:

1. הצהרה זו ניתנת על ידי, בהתאם להוראות סעיפים 224 א ו- 224 ב החברות, התשנ"ט – 1999 (להלן: "החוק"), כדירקטור בלתי תלוי בחברה.

2. בהצהרתי זו יהיה למונחים הבאים הפירוש אשר לצידם, אלא אם הקשר הדברים מחייב אחרת:

2.1. "קרוב" - בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וכן צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה.

2.2. "בעלי שליטה" - מי שביכולתו לכוון את פעילותו של תאגיד, למעט יכולת הנובעת רק ממילוי תפקיד של דירקטור או משרה אחרת בתאגיד, וחזקה על אדם שהוא שולט בתאגיד אם הוא מחזיק מחצית או יותר מסוג מסוים של אמצעי השליטה בתאגיד.

2.3. "זיקה" - קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונה של דירקטור שמונה כדי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור.

2.4. "תאגיד אחר" - תאגיד שבעל השליטה בו, במועד הצהרתי זו או בשנתיים שקדמו למועד זה, הוא החברה או בעל השליטה בה.

3. אני כשיר לכהן כדירקטור בלתי תלוי בחברה. נכון למועד הצהרה זו, אין כל מניעה לכהונתי כדירקטור בלתי תלוי בחברה. אני מאשר כי:

3.1. אינני קרוב של בעל השליטה בחברה.

3.2. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שהנני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהנני בעל השליטה בו, במועד הצהרתי זו או בשנתיים שקדמו למועד לו, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה במועד הצהרתי זו או לתאגיד.

3.3. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שהנני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהנני בעל השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים למי שאסורה זיקה אליו לפי הוראות סעיף 3.2 לעיל, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט הקשרים הזניחים המפורטים להלן:

- 3.4. תפקידי ועיסוקי האחרים אינם יוצרים ו/או אינם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.
- 3.5. אינני מכהן כדירקטור בחברה אחרת, אשר בה דירקטור בחברה מכהן כדירקטור חיצוני.
- 3.6. אינני עובד רשות ניירות ערך וכן אינני עובד של בורסה בישראל.
- 3.7. לא הוכרזתי כפושט רגל ואינני פסול דין.
- 3.8. לא קיבלתי ולא אקבל במהלך כהונתי כדירקטור, נוסף על הגמול שלו הנני זכאי ולהחזר ההוצאות, כל תמורה, במישרין או בעקיפין, בשל כהונתי כדירקטור בחברה.
- 3.9. במהלך חמש השנים עובר למועד מתן הצהרה זו, לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה מהמפורטות להלן:
- 3.9.1. בעבירה לפי סעיפים המפורטים להלן בחוק העונשין, התשל"ז – 1977: 297-290 (שוחד); 392 (גניבה בידי מנהל); 415 (קבלת דבר במרמה); 420-418 (זיוף מסמך ושימוש במסמך מזויף); 422 (שידול במרמה); 423 (רישום כוזב במסמכי תאגיד); 424 (עבירת מנהלים ועובדים בתאגיד); 424א (אי-גילוי מידע או פרסום מטעה על ידי נושא משרה); 425 (מרמה והפרת אמונים בתאגיד); 426 (העלמה במרמה); ו- 427-428 (סחיטה).
- 3.9.2. בעבירה לפי הסעיפים המפורטים להלן בחוק ניירות ערך, התשכ"ח – 1968: §2 - 52 - 52 (שימוש במידע פנים); 53א (הפרת הוראות חוק ניירות ערך); ו- 54 (תרמית בקשר לניירות ערך).
- 3.9.3. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירה של שוחד ו/או מרמה ו/או עבירות מנהלים בתאגיד ו/או עבירות של ניצול מידע פנים.
- 3.9.4. הרשעה בפסק דין בערכאה ראשונה בעבירה שאינה מנויה בסעיפים 3.9.1 עד 3.9.3 לעיל, אם בית המשפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית, למשך התקופה שקבע בית המשפט אשר לא תעלה על חמש שנים מיום מתן פסק הדין.
- 3.10. לא הוטלה עלי על ידי ועדת אכיפה מנהלית אמצעי האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית. לעניין זה, "אמצעי אכיפה" ו- "ועדת אכיפה מנהלית" – כהגדרתם בסעיף 225(ב) לחוק החברות.
- 3.11. לא כיהנתי כדירקטור בחברה מעל תשע שנים רצופות, ולעניין זה לא יראו בהפסקת כהונה שאינה עולה על שנתיים כמפסיקה את רצף הכהונה.
4. להלן פרטים אודות כישורי:
- 4.1. השכלתי, בציון המקצועות או התחומים שבהם נרכשה ההשכלה, המוסד האקדמי שבו נרכשה והתואר או התעודה המקצועית שאני מחזיק בהם:
5. בוגר המכללה לביטחון לאומי, בוגר קורס דירקטורים, בוגר קורס הערכות שווי חברות

ויישומים בניתוח דוחות כספיים, בוגר קורס ניתוח מערכות.

5.1. ניסיוני, בציון תפקידים שניהנתי בהם, מקום העבודה ומשך הזמן שניהנתי בתפקידים הנ"ל:

**לשעבר - מנכ"ל איגוד לשכות המסחר, סמנכ"ל מנהל ומשאבי אנוש ברשות הנמלים  
וסמנכ"ל תכנון ופיתוח עסקי ברשות שדות התעופה; מכהן כדירקטור בנכסים ובנין, שלמה  
חברה לביטוח בע"מ, דיינרס קלאב כרטיסי אשראי, ניו הורייזון גרופ בע"מ.**

5.2. כישורים אחרים:

6. מתקיימים בי התנאים לפיהם רשאי דירקטוריון החברה לקבוע כי הנני "בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית" (כהגדרה זו בחוק ובתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005) בשל השכלתי, ניסיוני וכישורי המפורטים לעיל, הנני בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים-חשבונאיים ודוחות כספיים, באופן המאפשר לי להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה וכן לבדוק, לבחון ולהבין את אופן הצגתם של הנתונים הכספיים בהם.

7. אם עד לתום כהונתי כדירקטור בלתי תלוי בחברה יחול שינוי לעומת הנאמר בהצהרתי זו ו/או תתקיים עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בלתי תלוי בחברה, אודיע על-כך מייד לחברה. ידוע לי, כי החברה מסתמכת על האמור בהצהרתי זו.



ולראיה באתי על החתום היום 11.7.18

חתימה

לכבוד  
אנליסט אנרגיה מתחדשת בע"מ ("החברה")

הנדון: הצהרה בדבר כשירות דירקטור בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות התשנ"ט-1999

הואיל ואני מועמד לכהן כדירקטור בחברה, הריני נותן לכם הצהרה זו בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות התשנ"ט-1999 כדלקמן:

1. יש לי את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב, בין היתר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
2. להלן פירוט כישורי הדרושים לשם ביצוע התפקיד כאמור:

בעל ניסיון של מעל ל- 25 שנה בשוק ההון ובחברות עסקיות גדולות במגוון תפקידים בכירים, במגזר הממשלתי והפרטי, ניסיון וידע מקיף בתחומים של ניתוח אסטרטגי, גיוסי הון, בקרה וניהול סיכונים, הערכות שווי ומודלים עסקיים.

- במסגרת מגדל חיתום ובוס קפיטל, התמחות והתמקדות במימון חברות בתחומי האנרגיות המתחדשות, לרבות התעסקות באסטרטגיה העסקית, רגולציה, מימון, חשבונאות ומיסוי.
- במסגרת כלל חיתום, מגדל חיתום, בוס קפיטל ואודס פיננסיים, יצירת פתרונות מימון יצירתיים לפרוייקטים ולחברות בתחומי האנרגיה והתשתיות.

מצ"ב קורות חיים מפורטים הכוללים את ניסיוני העסקי ופרטי השכלתי.

3. לא הורשעתי בחמש השנים האחרונות: (1) בעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 עד 428, לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867, 868, 869, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, 879, 880, 881, 882, 883, 884, 885, 886, 887, 888, 889, 890, 891, 892, 893, 894, 895, 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 904, 905, 906, 907, 908, 909, 910, 911, 912, 913, 914, 915, 916, 917, 918, 919, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937, 938, 939, 940, 941, 942, 943, 944, 945, 946, 947, 948, 949, 950, 951, 952, 953, 954, 955, 956, 957, 958, 959, 960, 961, 962, 963, 964, 965, 966, 967, 968, 969, 970, 971, 972, 973, 974, 975, 976, 977, 978, 979, 980, 981, 982, 983, 984, 985, 986, 987, 988, 989, 990, 991, 992, 993, 994, 995, 996, 997, 998, 999, 1000.

4. אינני קטין או פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל.


5. ועדת האכיפה המנהלית של הרשות לניירות ערך לא הטילה עלי מגבלה או אסרה עליי לכהן כדירקטור בחברה.

6. מתקיימים בי התנאים לפיהם רשאי דירקטוריון החברה לקבוע כי הנני "בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית" (כהגדרה זו בחוק ובתקנות החברות) (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו - 2005). בשל השכלתי, ניסיוני וכישורי המפורטים לעיל, הנני בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים-חשבונאיים ודוחות כספיים, באופן המאפשר לי להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה וכן לבדוק, לבחון ולהבין את אופן הצגתם של הנתונים הכספיים בהם<sup>1</sup>.

7. אני מתחייב להודיע לחברה אם יחול שינוי בתנאי כשירותי המפורטים לעיל.

ולראיה באתי על החתום על הצהרה זו:

שם: ד"ר אביב גולן

מס' ת.ז. 022279467 תאריך: 11/7/18 חתימה: 

<sup>1</sup> דירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית הוא מי שבשל השכלתו, ניסיונו וכישוריו הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים - חשבונאיים ודוחות כספיים באופן המאפשר לו להבין לעומקם את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון בקשר לאופן הצגתם של הנתונים הכספיים; הערכת מיומנותו החשבונאית והפיננסית של דירקטור תיעשה בידי הדירקטוריון, ויובאו במכלול השיקולים, בין השאר, השכלתו, ניסיונו, וידעותיו בנושאים אלה: (1) סוגיות חשבונאיות וסוגיות בקרה חשבונאית האופייניות לענף שבו פועלת החברה ולחברות בסדר הגודל והמורכבות של החברה; (2) תפקידיו של רואה החשבון המבקר והחובות המוטלות עליו; (3) הכנת דוחות כספיים ואישורם לפי החוק ולפי חוק ניירות ערך.

**הנדון: הצהרת מועמד לכהן כדירקטור בחברה**

אני הח"מ,	יעבץ	גלעד	028023281	7.10.1970
שם משפחה	שם פרטי	מס' תעודת זהות	תאריך לידה	

מצהיר ומאשר בזו, כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים לכהונתי כדירקטור בחברה, כדלקמן:

1. הצהרה זו ניתנת על ידי, בחתום להוראות סעיפים 224א ו-224ב לחוק החברות, התשנ"ט - 1999 (להלן: "החוק"), כמועמד לכהן כדירקטור בחברה.
2. לחל פרטים אודות כישורי:

2.1. השכלתי, בציון המקצועות או התחומים שבהם נרכשה ההשכלה, המוסד האקדמי שבו נרכשה והתואר או התעודה המקצועית שאני מחזיק בהם:

תואר ראשון (L.L.B) במשפטים מהאוניברסיטה העברית בירושלים; תואר שני במינהל עסקים, המסלול למנהלים (Executive MBA) בתכנית רקנאטי באוניברסיטת תל-אביב; תכנית ניהול ל- Emerging Companies של TIM (Technion Institute of Management).

2.2. ניסיוני, בציון תפקידים שביצעתי בהם, מקום העבודה ומשך הזמן שביצעתי בתפקידים הנ"ל:

- 2008 ואילך - מייסד משותף ומנכ"ל חברת אנליסט אנרגיה מתחדשת בע"מ.
- 2003-2008 סמנכ"ל שיווק ומכירות בחברת בי.וי.אר מערכות (חברה ציבורית).
- 1999-2003 מנהל פיתוח עסקי בחברת בי.וי.אר מערכות, בכפיפות למנכ"ל.

כיום הנני מכהן כמנכ"ל דירקטור בחברה, וכן כדירקטור בחברות מקבוצת החברה:

אנליסט - שירה אחזקות בע"מ, אנליסט נכסים בע"מ, אנרגיות קינטיות - אנרגיות חשמל חלופיות בע"מ, גשור - אנליסט סולאר אחזקות בע"מ, ים תשתיות גז טבעי בע"מ, נודייה - אנליסט אחזקות בע"מ, ע.א. סולאר ניהול בע"מ, אנליסט רקפת דרום בע"מ, מובילים ניהול אנליסט מ.א. בע"מ.

3. לאור השכלתי, ניסיוני וכישורי, כמפורט לעיל ובשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה - הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה.

4. אני כשיר לכהן כדירקטור בחברה, אין כל מניעה למינויי כדירקטור בחברה ואני מאשר כי:

4.1. לא הוכרזתי כפושט רגל ואינני פסול דין.

4.2. במהלך חמש השנים עובר למועד מותן הצהרה זו, לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה מהמפורטות להלן:

4.2.1. בעבירה לפי סעיפים המפורטים להלן בחוק העונשין, התשל"ז-1977; 290-297 (שוד); 392 (גניבה בידי מנהל); 415 (קבלת דבר במרמה); 418-420 (זיוף מסמך ושימוש במסמך מזויף); 422 (שידול במרמה); 423 (רישום כוזב במסמכי תאגיד); 424 (עבירת מנהלים ועובדים בתאגיד); 424א (אי-גילוי מידע או פרסום מטעה על ידי נושא משרה); 425 (מרמה והפרת אמונים בתאגיד); 426 (העלמה במרמה); ו-427-428 (סחיטה).

4.2.2. בעבירה לפי הסעיפים המפורטים להלן בחוק ניירות ערך: 52 - 52ד (שימוש במידע פנים); 53א (הפרת הוראות חוק ניירות ערך); ו-54 (תרמית בקשר לניירות ערך).

4.2.3. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירה של שודד ו/או מרמה ו/או עבירות מנהלים בתאגיד ו/או עבירות של ניצול מידע פנים.

4.2.4. הרשעה בפסק דין בערכאה ראשונה בעבירה שאינה מנויה בסעיפים 4.2.1 עד 4.2.3 לעיל, אם בית המשפט קבע כי מפאת מחותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית, למשך התקופה שקבע בית המשפט אשר לא תעלה על חמש שנים מיום מתן פסק הדין.


5. לא הוטלה עלי על ידי ועדת אכיפה מנהלית אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית. לעניין זה, "אמצעי אכיפה" ו- "ועדת אכיפה מנהלית" - כהגדרתם בסעיף 225(ב) לחוק.



6. בשל ניסיוני העסקי והשכלתי כאמור הנני "בעל כשירות מקצועית" (כהגדרה זו בחוק ובתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו - 2005). מצ"ב מסמכים ותעודות התומכים בהצהרותיי כאמור בסעיף זה לעיל.

7. אם עד לתום כהונתי כדירקטור בחברה יחול שינוי לעומת הנאמר בהצהרתי זו ו/או נתקיים עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה, אודיע על-כך מייד לחברה. ידוע לי, כי החברה מסתמכת על האמור בהצהרתי זו.

11.2.18 ולראיה באתי על החתום היום

  
גלעד יעבץ

לכבוד

אנלייט אנרגיה מתחדשת בע"מ ("החברה")

**הנדון: הצהרת מועמד לכהן כדירקטור בחברה**

אני הח"מ,	יואלי	צפריד	032090094	17.7.1975
שם משפחה	שם פרטי	מסי תעודת זהות	תאריך לידה	

מצהיר ומאשר בזה, כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים לכהונתי כדירקטור בחברתכם, כדלקמן:

1. הצהרה זו ניתנת על ידי, בהתאם להוראות סעיפים 224א ו-224ב לחוק החברות, התשנ"ט - 1999 (להלן: "החוק"), כמועמד לכהן כדירקטור בחברה.

2. להלן פרטים אודות כישורי:

2.1. השכלתי, בציון המקצועות או התחומים שבהם נרכשה ההשכלה, המוסד האקדמי שבו נרכשה והתואר או התעודה המקצועית שאני מחזיק בהם:

▪ תואר מוסמך במנהל עסקים (Executive MBA), המרכז הבינתחומי הרצליה.

▪ תואר ראשון בהנדסת חשמל ואלקטרוניקה (B.Sc), אוניברסיטת תל-אביב.

2.2. ניסיוני, בציון תפקידים שביצעתי בהם, מקום העבודה ומשך הזמן שביצעתי בתפקידים הנ"ל:

▪ מייסד משותף וסמנכ"ל שיווק ומכירות בחברת אנלייט אנרגיה מתחדשת בע"מ. מכחן גם כדירקטור בחברה ובחברות שונות מקבוצת החברה:

אנלייט – שירה אחזקות בע"מ, אנלייט נכסים בע"מ, מבטחים אנרגיות ירוקות בע"מ, א.א. אלון אנרגיות רוח בע"מ, א.א. ספיר אנרגיות רוח בע"מ, א.א. שקמה אנרגיות רוח בע"מ, אורסאן 1 בע"מ, אורסאן 3 בע"מ, אורסאן 4 בע"מ, אנלייט רביבים בע"מ, אנלייט – אורסאן יזמות רוח בע"מ, אנלייט – יתיר יזמות רוח בע"מ, אנלייט שדמה בע"מ, אנרגיות קינטיות – אנרגיות חשמל חלופיות בע"מ, גשור – אנלייט סולאר אחזקות בע"מ, גשור – אנלייט אחזקות בע"מ, מעלה גלבוע – אנלייט אחזקות בע"מ, נורדית – אנלייט אחזקות בע"מ, ע.א. סולאר ניהול בע"מ, קשת סול בע"מ, תלמי בילו אנרגיות ירוקות בע"מ, תלמים אנלייט בע"מ ואנלייט רקפת דרום בע"מ.

▪ בין השנים 2004 - 2008, כיהנתי כסמנכ"ל וקטרוניקס בע"מ; בין השנים 2003-2004 כיהנתי כסמנכ"ל שיווק ומכירות של חברת וקטרוניקס בע"מ.

▪ בין השנים 2001 – 2003 שימשתי כמנהל מוצר בחברת אי.סי.טל בע"מ.

▪ בין השנים 2000 – 2001 שימשתי בתפקידי מיתוח בחברת ניס מערכות.

3. לאור השכלתי, ניסיוני וכישורי, כמפורט לעיל ובשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה - הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה.

4. אני כשיר לכהן כדירקטור בחברה, אין כל מניעה למינויי כדירקטור בחברה ואני מאשר כי:

4.1. לא הוכרזתי כפושט רגל ואינני פסול דין.

4.2. במהלך חמש השנים עובר למועד מתן הצהרה זו, לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה מהמפורטות להלן:

- 4.2.1. בעבירה לפי סעיפים המפורטים להלן בחוק העונשין, התשל"ז-1977; 290-297 (שוחד); 392 (גניבה בידי מנהל); 415 (קבלת דבר במרמה); 418-420 (זיוף מסמך ושימוש במסמך מזויף); 422 (שידול במרמה); 423 (רישום כוזב במסמכי תאגיד); 424 (עבירת מנהלים ועובדים בתאגיד); 424' (אי-גילוי מידע או פרסום מטעה על ידי נושא משרה); 425 (מרמה ותפרת אמונים בתאגיד); 426 (העלמה במרמה); ו-427-428 (סחיטה).
- 4.2.2. בעבירה לפי הסעיפים המפורטים להלן בחוק ניירות ערך: 52 - 52ד (שימוש במידע פנים); 53א (הפרת הוראות חוק ניירות ערך); ו-54 (תרמית בקשר לניירות ערך).
- 4.2.3. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירה של שוחד ו/או מרמה ו/או עבירות מנהלים בתאגיד ו/או עבירות של ניצול מידע פנים.
- 4.2.4. הרשעה בפסק דין בערכאה ראשונה בעבירה שאינה מנויה בסעיפים 4.2.1 עד 4.2.3 לעיל, אם בית המשפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית, למשך התקופה שקבע בית המשפט אשר לא תעלה על חמש שנים מיום מתן פסק הדין.
5. לא הוטלה עלי על ידי ועדת אכיפה מנהלית אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית. לעניין זה, "אמצעי אכיפה" ו- "ועדת אכיפה מנהלית" – כהגדרתם בסעיף 225(ב) לחוק.
6. בשל ניסיוני העסקי והשכלתי כאמור הנני "בעל כשירות מקצועית" (כהגדרה זו בחוק ובתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו – 2005). מצ"ב מסמכים ותעודות התומכים בהצהרותיי כאמור בסעיף זה לעיל.
7. אם עד לתום כהונתי כדירקטור בחברה יחול שינוי לעומת הנאמר בהצהרתי זו ו/או תתקיים עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה, אודיע על-כך מייד לחברה. ידוע לי, כי החברה מסתמכת על האמור בהצהרתי זו.

ולראיה באתי על החתום היום 11/7/18



צפיר יואלי

**לכבוד**  
**אנליסט אנרגיה מתחדשת בע"מ**

**הנדון: הצהרת דירקטור בחברה ציבורית**

בהתאם לאמור בסעיף 224ב(א) לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), הריני מתכבד בזאת להגיש הצהרה זו:

אני החתום מטה, ד"ר שי ויל, מספר זהות (ישראל) 024658130, מצהיר בזאת כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים למינוי כדירקטור בחברת אנליסט אנרגיה מתחדשת בע"מ (להלן: "החברה"), הכוללים את התנאים הקבועים בסעיפים 224 ו-224ב לחוק החברות, לרבות התנאים המפורטים להלן:

1. יש בידי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי במסגרת כהונתי כדירקטור בחברה בשים לב לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, לרבות כמפורט להלן:

1.1 אני כשיר לכהן כדירקטור של החברה ולא מוטלת עליי מגבלה בדین לעשות כן.

1.2 אין תפקידי או עיסוקי האחרים יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור.

1.3 לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה כאמור: (א) בעבירות לפי סעיפים 290 עד 392, 415, 418 עד 420 ו-422 עד 428 לחוק העונשין תשל"ז - 1977, ולפי סעיפים 52, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968; (ב) הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים; (ג) הרשעה בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה איני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.

1.4 הנני בגיר, מעולם לא הוכרזתי כפושט רגל, אינני פסול דין, והנני כשיר לפעולות משפטיות.

2. הנני מצהיר ומתחייב בזאת בפני החברה כי במידה ויחול כל שינוי בגין אחת מהצהרותיי המפורטות לעיל או שיחדל להתקיים תנאי מהתנאים הקבועים בחוק החברות בקשר עם כהונתי כדירקטור בחברה, או שתתקיים לגביי עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור כקבוע בחוק החברות, איידע את החברה בדבר השינוי או אי התקיימות התנאי באופן מיידי וללא כל דיחויי כך שכהונתי כדירקטור תפקע במועד מתן ההודעה.

3. להלן פרטים אודות השכלתי וניסיוני המקצועי:

3.1 השכלה: אקדמאית. בוגר אוניברסיטת בר-אילן בכלכלה ומנהל עסקים; תואר שני במנהל עסקים מאוניברסיטת בוסטון; דוקטורט במנהל עסקים מאוניברסיטת פייס בניו יורק.

3.2 ניסיון עסקי: יו"ר דירקטוריון אנליסט אנרגיה מתחדשת בע"מ; דירקטור בחברות הבאות: איתג בע"מ, מדיסון ביוטק בע"מ; נגב ויסי קפיטל בע"מ; גאטאר תעשיות בע"מ; לומן קפיטל בע"מ; סיטה שמ"פ בע"מ; אול קלאוד, בי אס די בע"מ, אול קלאוד פלטפורמות בע"מ, אול קלאוד יישומים ארגוניים בע"מ, הסיבים 49 בע"מ, מטרופולי-נט בע"מ, צליר קרית יהלום בע"מ, קומיוניס השקעות בע"מ, ויין את פרנדז בע"מ, מילגם לעיר בע"מ, מלט הר-טוב בע"מ, הר-טוב אחזקות בע"מ, הר-טוב תעשייה ונכסים בע"מ, מחצבת שורק בע"מ, נאמנותא בע"מ.

4. בשל ניסיוני העסקי והשכלתי כאמור אני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית, ואני בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים-חשבונאיים ודוחות כספיים, המאפשרים לי להבין לעמקם של הדוחות הכספיים של החברה וכן לבדוק, לבחון ולהבין את אופן הצגתם של הנתונים הכספיים בהם. כמו כן, בשל ניסיוני העסקי כאמור אני בעל כשירות מקצועית. אינני דירקטור בלתי תלוי. כמו כן, הנני "בעל כשירות מקצועית" (כהגדרה זו בחוק ובתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ז - 2005) בשל השכלתי, ניסיוני וכישורי המפורטים לעיל. מצ"ב מסמכים ותעודות התומכים בהצהרותיי כאמור בסעיף זה לעיל.

5. ועדת האכיפה המנהלית של הרשות לניירות ערך לא הטילה עליי מגבלה או אסרה עליי לכהן כדירקטור בחברה.

6. אם עד לתום כהונתי כדירקטור בחברה יחול שינוי לעומת הטאמר בהצהרתי זו ואז תתקיים עליי לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה, אודיע על-כך מיידי לחברה. ידוע לי, כי החברה הסתמכה על האמור בהצהרתי זו.

ד"ר שי ויל

11.7.2018