

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

לכבוד
רשות ניירות ערך
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 (להלן: "תקנות הדיווח") וחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות")

החברה מודיעה בזאת על זימון אסיפה כללית שנתית של בעלי מניות החברה (להלן: "האסיפה"), אשר תתכנס ביום 15 באוקטובר, 2020 בשעה 14:00, במשרדי החברה אשר ברחוב עמל 13, פארק אפק, ראש העין (להלן: "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 שנתיימה ביום 31 בדצמבר 2019. ניתן לעיין בדוחות הכספיים ובדוח הדירקטוריון אשר מצורפים לדוח התקופתי של החברה לשנת 2019 אשר פורסם ביום 23 במרץ 2020 (מספר אסמכתא: 2020-01-024463) (להלן: "הדוח התקופתי לשנת 2018") באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת www.magna.isa.gov.il ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ בכתובת www.maya.tase.co.il (להלן: "אתרי ההפצה").

2. מינוי מחדש של רואי החשבון המבקרים של החברה

מינוי מחדש של משרד רואי החשבון KPMG (סומך חייקין) כרואי החשבון המבקרים של החברה, לתקופה שעד תום האסיפה השנתית הבאה ולהסמיך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרם בהתאם להמלצות הוועדה לבחינת הדוחות הכספיים וועדת הביקורת. כמו כן, יינתן עדכון בדבר שכר טרחת רואי החשבון המבקר, לרבות בגין פעולות ביקורת ופעולות נוספות. לפרטים אודות שכרם של רואי החשבון המבקרים לשנת 2019, ראו בדוח הדירקטוריון הנלווה לדוח התקופתי של החברה לשנת 2019.

נוסח ההחלטה המוצעת:

"למנות מחדש את משרד רואי החשבון KPMG (סומך חייקין) 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. אישור מינויו מחדש של הדירקטור המכהן בחברה (שאינו דירקטור חיצוני), ה"ה יאיר

סרוסי (יו"ר הדירקטוריון), החל ממועד קבלת אישור האסיפה הכללית ועד למועד תום כינוס האסיפה הכללית השנתית הבאה.

3.2. אישור מינויו מחדש של הדירקטור המכהן בחברה (שאינו דירקטור חיצוני), ה"ה גלעד יעבץ, החל ממועד קבלת אישור האסיפה הכללית ועד למועד תום כינוס האסיפה הכללית השנתית הבאה.

3.3. אישור מינויו מחדש של הדירקטור המכהן בחברה (שאינו דירקטור חיצוני), ה"ה ד"ר שי ויל, החל ממועד קבלת אישור האסיפה הכללית ועד למועד תום כינוס האסיפה הכללית השנתית הבאה.

3.4. אישור מינויו מחדש של הדירקטור המכהן בחברה (שאינו דירקטור חיצוני), ה"ה איציק בצלאל (דירקטור בלתי תלוי)¹, החל ממועד קבלת אישור האסיפה הכללית ועד למועד תום כינוס האסיפה הכללית השנתית הבאה.

3.5. אישור מינויו מחדש של הדירקטור המכהן צבי פורמן (שאינו דירקטור חיצוני), ה"ה צבי פורמן (דירקטור בלתי תלוי)², החל ממועד קבלת אישור האסיפה הכללית ועד למועד תום כינוס האסיפה הכללית השנתית הבאה.

הדירקטורים המועמדים, מסרו לחברה הצהרות בהתאם לסעיפים 224ב ו-241 לחוק החברות, המצורפות לדוח זה וניתן לעיין בהן גם במשרדה הרשום של החברה.

בכפוף למינויים מחדש, כל הדירקטורים המכהנים יכללו בהסדרי הביטוח והשיפוי המקובלים בחברה.

כמו כן, כל הדירקטורים המכהנים והמועלים למינוי 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 הקבוע" כמפורט בתקנות הגמול (להלן: **"תקנות הגמול"**), וזאת למעט ה"ה גלעד יעבץ ויאיר סרוסי, לגביהם קיימים הסדרי תגמול ספציפיים אשר אושרו באורגני החברה הנדרשים.

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

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 2019.

יצוין כי מר איציק בצלאל הנו חבר ועדת השקעות ב-"עמיתים" אשר מלווה תהליכי מימון מסוימים של החברה. מר בצלאל אינו מעורב במסגרת פעילותו בעמיתים בענייניה של החברה,

¹ ה"ה איציק בצלאל נחשב כדירקטור בלתי-תלוי, אשר הצהיר כי מתקיימים לגבי תנאי הכשירות למינוי דירקטור חיצוני הקבועים בסעיפים 240(ב) עד (ו) לחוק החברות.

² ה"ה צבי פורמן נחשב כדירקטור בלתי-תלוי, אשר הצהיר כי מתקיימים לגבי תנאי הכשירות למינוי דירקטור חיצוני הקבועים בסעיפים 240(ב) עד (ו) לחוק החברות.

בשום צורה ואופן, כאשר היקפי האחזקה והפעילות של עמיתים ביחס לחברה אינם מהותיים בשים לב למבחני מהותיות אובייקטיביים שנבחנו על ידי ועדת הביקורת. לאור האמור, ועדת הביקורת של החברה החליטה, כי בהתחשב בהיעדר מעורבותו של מר בצלאל בעמיתים ביחס לחברה, ובהתחשב בהיקפי פעילותה של עמיתים ביחס לאנלייט, אשר הנם זניחים יחסית הרי שמדובר בקשר זניח ובזיקה זניחה כאמור בתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), תשס"ז-2006.

נוסח ההחלטה המוצעת:

"לאשר את מינוי הדירקטורים האמורים בסעיפים 3.1-3.5 לעיל לתקופת כהונה נוספת, עד לתום האסיפה הכללית השנתית שתתקיים לראשונה לאחר מועד המינוי, וכן לאשר את תנאיהם של הדירקטורים האמורים בסעיפים 3.1-3.5 לעיל, כמפורט בדוח זימון זה. ההצבעה לגבי כל מועמד לכהונת דירקטור תעשה בנפרד".

4. עדכון מדיניות התגמול של החברה

בשל תמורות חיצוניות שחלו במרוצת השנים בשוק הביטוח, ועל רקע פניות רבות שהועברו לרשות בנושא, בחנה במהלך התקופה האחרונה רשות ניירות ערך, על בסיס רוחבי את הנחיצות במתן פירוט אודות כלל הרכיבים אודות תנאי ביטוח אחריות נושאי המשרה/דירקטורים במדיניות התגמול (פרמיה, היקפי כיסוי וכיו"ב), בשים לב למאפיינים הייחודיים של השוק לביטוח אחריות נושאי משרה, שתנאיו מוכתבים נכון להיום במידה רבה בידי מבטחי משנה בחו"ל.

לאחר בחינה סגל הרשות עדכן את עמדותיו הקודמות וקבע כי די בכך שהפירוט שיינתן במדיניות התגמול יכלול התייחסות להיקף הכיסוי הביטוחי בלבד, כל עוד עלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה והעלות אינה מהותית לחברה.

זאת, מתוך הבנה כי הפרמיה וגובה ההשתתפות עצמית, נגזרים על-פי רוב מהמקובל בשוק וכשלעצמם הם אינם מעוררים חשש משמעותי מפני ניגוד עניינים בין החברה לבין נושאי המשרה - ובפרט בשים לב לכך שהאינטרס לרכישת הכיסוי הביטוחי אינו רק של נושאי המשרה אלא גם של החברה, הן על מנת לשמר נושאי משרה והן בשל העובדה שלפחות בתביעות נגזרות תשלומי הביטוח משולמים לעיתים קרובות לקופת החברה עצמה.

לאור האמור, מוצע לתקן את מדיניות התגמול בהתאם למפורט **בנספח א'** לדוח זימון זה.

חלק ד' - כללי

1. זימון אסיפה שנתית

החברה מודיעה בזאת על זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי מניות החברה, אשר תתכנס ביום 15.10.2020, במשרדי החברה, כמפורט לעיל.

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

2.1 הרוב הנדרש באסיפה לאישור הנושאים המפורטים בסעיפים 2-3 בדוח זימון זה לעיל, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הרשאים להצביע והמשתתפים בהצבעה (בין במישרין ובין בעקיפין באמצעות יפוי כוח), כאשר במניין הקולות כאמור לא יובאו בחשבון קולות

הנמנעים.

2.2 הרוב הנדרש באסיפה לאישור הנושא המפורט בסעיף 4 לעיל (עדכון מדיניות התגמול), הנו רוב מכלל בעלי המניות המשתתפים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

2.2.1 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);

2.2.2 סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה לעיל 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 15.9.2020, בתום יום המסחר (להלן: "המועד הקובע").

4. הוכחת בעלות והצבעה באמצעות שלוח

4.1 בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 (להלן: "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' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "מערכת ההצבעה האלקטרונית"). דין הרישום במערכת ההצבעה האלקטרונית כדין אישור בעלות לפי תקנות הוכחת בעלות.

4.2 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.

4.3 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 (להלן: "**כתב המינוי**") ייערך בכתב וייחתם על ידי הממנה או על ידי המורשה לכך בכתב ואם הממנה הוא תאגיד, ייערך כתב המינוי בכתב וייחתם בדרך המחייבת את התאגיד; החברה רשאית לדרוש כי יימסר לידה, אישור בכתב, להנחת דעתה, בדבר סמכותם של החותמים לחייב את התאגיד. כתב המינוי וכן יפוי הכח שמכוחו נחתם כתב המינוי (אם ישנו), או העתק מהם יופקדו במשרד הרשום 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.

5. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

5.1 בעלי המניות בחברה רשאים להצביע באמצעות כתב הצבעה באשר לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה.

5.2 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.

5.3 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.

5.4 המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה: עד 10 ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, קרי, עד ליום 5 באוקטובר, 2020.

המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה: לא יאוחר מ-5 ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, קרי, עד ליום 10 באוקטובר, 2020.

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 15.10.2020 בשעה 10:00), ככל שמדובר בבעל מניות לא רשום, ולא יאוחר מ-6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, ככל שמדובר בבעל מניות רשום.

6. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

- 6.1 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 (להלן: "רשימת הזכאים").
- 6.2 בעל מניות לא רשום המופיע ברשימת הזכאים רשאי להצביע באסיפה הכללית באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית.
- 6.3 בעל מניות לא רשום רשאי להודיע עד השעה 12:00 במועד הקובע בהודעה בכתב לחבר הבורסה, כי הוא אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים.
- 6.4 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.
- 6.5 החל מתום המועד הקובע ועד 6 שעות לפני מועד האסיפה (להלן: "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.
- 6.6 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.
- 6.7 ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת אחרי מועד זה.
- 6.8 מקום בו נדחת 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.
- 6.9 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.

7. מניין חוקי ומועד אסיפה נדחית

- 7.1 בהתאם לתקנון החברה מנין חוקי לקיום האסיפה יתהווה עם נוכחות של לפחות בעל מניות אחד המחזיק עשרים וחמישה אחוזים (25%) לפחות מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

7.2 לא נכח מניין חוקי באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה בשבוע ימים, לאותו יום, לאותה שעה ולאותו מקום או למועד אחר ו/או למקום אחר אם צוין בהזמנה לאסיפה או בהודעה על האסיפה הנדחית.

7.3 לא נכח באסיפה הנדחית המניין החוקי כאמור לעיל כעבור מחצית השעה לאחר המועד שנקבע לה, תתקיים האסיפה הנדחית בכל מספר משתתפים שהוא.

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

8.1 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.

8.2 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.

9. נציגי החברה

נציג החברה לעניין הטיפול בדוח עסקה זה הינו עו"ד עמי ברלב מרחוב החרושת 18, רמת השרון - טלפון: 050-2029021, פקס: 03-6131212.

10. 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

והממונה על אכיפה פנימית

נספח א' - אנלייט אנרגיה מתחדשת בע"מ
מדיניות תגמול לנושאי משרה
אוגוסט 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 ומדיניותה 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 ההשוואה 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 לשכר¹ 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 ויצינו 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 לרבות מענקים ואופציות לנושאי המשרה לעלות שכר חציוני בחברה | יחס עלות שכר לרבות מענקים ואופציות לנושאי המשרה לעלות שכר חציוני 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 בחברה².

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-35 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 כסבירים בהיקף של עד פי 3.5 מן היחסים המתוארים לעיל (כאשר היחסים המקסימליים ביחס

¹ "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.

² השיעורים המקסימאליים של היחסים לוקחים בחשבון הענקת תגמול הוני לנושאי המשרה בחברה.

לנושאי משרה חדשים, ייבחנו על פי יחסי סמנכ"ל הכספים המתוארים לעיל). כל חריגה מן האמור תובא לדיון מיוחדש 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 כדלקמן³

| תפקיד | רכיבים קבועים (כולל תנאים נלווים) (%) | רכיבים משתנים (מענקים ואופציות) (%) |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| מנכ"ל החברה | 60%-30% | 70%-40% |
| סמנכ"ל הנדסה ותפעול; סמנכ"ל פיתוח עסקי, שיווק ומכירות; | 55%-30% | 70%-45% |
| סמנכ"לים אחרים | 80%-40% | 60%-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 5% (סטייה) מן הפערים המתוארים לעיל (קרי, 7% סטייה מן הרף העליון או 5% סטייה מן הרף התחתון), אזי יובא הדבר לדיון מיוחדש 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 החדשי לנושאי המשרה בחברה, כמפורט להלן⁴:

| תפקיד | מקסימום (בש"ח) (ברוטו) |
|--|------------------------|
| מנכ"ל החברה | 90,000 |
| סמנכ"ל הנדסה ותפעול; סמנכ"ל פיתוח עסקי, שיווק ומכירות; | 80,000 |
| סמנכ"לים אחרים | 65,000 |

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 ההשוואה לחברות דומות ולמול מצבה העסקי של החברה וכוח האדם המועסק בה או

³ 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.

⁴ 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.

בהתאם לשיקולים אחרים.

ככל שהחברה תחרוג בהיקף העולה על 5% מן הנתונים המתוארים לעיל, אזי יובא הדבר לדיון מחודש בוועדת 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 והאחרים⁵), ישולם גמול שנתי, גמול השתתפות והחזר הוצאות בהתאם להוצאות 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.

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.

6.2.4. 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 זו⁶.

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 החברה⁷, 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. | רכיב המבוסס על יעדי חברה/קבוצה | - יעדים שיחולו באותה שנה בתוכניות המענק של כל נושאי המשרה בחברה, לרבות מנכ"ל החברה. |
| ב. | רכיב המבוסס על יעדים אישיים | - יעדים המתאימים לתפקידו של נושא המשרה הרלבנטי וליעדים והנושאים הספציפיים שהחברה רוצה שיקדם באותה שנה. |
| ג. | רכיב מענק המותנה בשיקול דעת | - 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 יעדי העסקיים ומטרותיה של החברה בראייה ארוכת טווח מבין סוגי היעדים להלן :

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) ;

⁵ האסיפה הכללית של החברה אישרה התקשרות בהסכם ניהול עם לומן קפיטל בע"מ, להענקת שירותי ניהול ויעוץ שוטפים בתחומי פעילותה של החברה. לדעת ועדת התגמול, הסכם זה סביר והוגן.

⁶ האמור לעיל, מהווה תשלום עבור שליש משרה ויותאם באופן יחסי במקרה של גידול או קיטון בהיקפי המשרה. תוצאות החברה יהיו על פי הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה.

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 מניות 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 כבונוס 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 אנלייט 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 7.4.3-7.4.2 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 דעת 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 יישמשו לצורך קביעת היעדים ובחינת העמידה בהן:

- לכל יעד יקבע משקל יחסי הקובע את מידת חשיבותו ואת משקלו בשקלול הכולל של תקציב המענק.
- לכל יעד מדיד יקבע רף מטרה (מדד) כמותי אשר ייגזר מתכנית העבודה (תקציב) או ישירות מהתחום אותו יש לשנות או לשפר.
- כאשר היעד הוא פרמטר הנכלל בתקציב או נגזר ממנו, אזי עמידה מלאה ביעד תחשב רק כעמידה במדד הכמותי שנקבע בתקציב או נגזר ממנו כאמור.
- כל יעד יקבל ציון עמידה ביעד בנפרד והמענק בגינו יחושב פרו-ראטה למשקלו היחסי.
- לכל יעד יקבע גם רף תחתון כמותי. בשל ביצוע של מתחת לרף התחתון לא ישולם כל מענק בגין היעד הספציפי.
- 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 תחתון). עמידה ביעד כאמור מקנה ציון 100% למדד זה.
- עמידה ביעדים בשיעור של 90%-100% תיחשב כעמידה מלאה ביעדים, בכפוף לשיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון ליישום מנגנון זה.
- 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 ליניארי (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 5% 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 מידי 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 הנחיית 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, ראשי המנכ"ל, לאשר 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 מדידיים 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 הישארות

לאור אופי פעילותה הייחודי של החברה וחשיבות שימור נושאי המשרה בה, דירקטוריון החברה וועדת התגמול של החברה רשאים לקבוע לנושאי המשרה בה מענקי הישארות בגובה סכום כולל של עד : א. 600,000 ש"ח למנכ"ל החברה אשר יצטברו באופן מדורג לאורך תקופה של עד 3 שנים ; ב. 500,000 ש"ח לסמנכ"ל שיווק, מכירות ופיתוח עסקי ולסמנכ"ל ההנדסה והתפעול יצטברו באופן מדורג לאורך תקופה של עד 3 שנים (כל אחד מביניהם) ; ג. 300,000 ש"ח לסמנכ"ל הכספים של החברה ולסמנכ"ל הפיתוח של החברה (כל אחד מביניהם) אשר יצטברו באופן מדורג לאורך תקופה של עד 3 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 החברה⁸.

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 עימן, 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 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.

⁸ לפירוט בדבר תכניות אופציות שאימצה החברה ראה במסגרת דוח העסקה אשר פורסם על ידי החברה ביום 15 במרץ 2010 (מספר אסמכתא : 2010-01-415413).

- 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 שנתיים⁹ (שיחושב במועד ההענקה ויחולק במספר שנות ההבשלה באופן שווה) של כתבי האופציה שיוקצו לנושא משרה יחיד (כולל מנכ"ל החברה), לא יעלה על 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 10%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 של 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 ממימוש האופציות למניות על פי מחיר השוק של המניות בניכוי מחיר המימוש בגינן. 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)¹¹

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

⁹ על פי מודל בלק בנד שולס או שווי אחר שילקח לצרכים חשבונאיים.

¹⁰ 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 או המודל הבינומי. המרת האופציות למניות תיעשה באמצעות שימוש במנגנון ה- "מימוש נטו" (Cashless Exercise) משמעות המנגנון הינה כי כמות המניות שתנבעה ממימוש כתבי האופציה יהיה נמוך מכמות כתבי האופציה שיומרו. חישוב כמות המניות בדילול מלא מתבסס על מודל B&S או מודל בינומי. חישוב הדילול הנו ללא אגרות חוב או אופציות שהוקצו בהנפקות לציבור/מוסדיים.

¹¹ אין באמור במדיניות זו כדי לגרוע ממתן הטבות לנושאי המשרה שאינן מהותיות.

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-121963.

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.

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 שותפויות בנות של החברה מעת לעת, ובלבד שהכיסוי השנתי הכולל במסגרת הפוליסה לשנה מסוימת לא יעלה על סכום של ~~3045~~ 3045,000,000 דולר ארה"ב לתביעה ובסה"כ לתקופת הביטוח, ובלבד שההתקשרות היא בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה, ובתמורת פרמיה והשתתפות עצמית שיהיו בתנאי שוק באותה העת ואינם עשויים להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה ובהתאם להצעות שהתקבלו מגורמים בלתי תלויים בחברה.

~~– וסך הפרמיה השנתית שתשולם על ידי החברה בעבור הפוליסה לשנה מסוימת לא יעלה על סכום בגובה של 60,000 דולר ארה"ב.~~

כתבי 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):

| תקופה מקסימאלית | תפקיד |
|-----------------|---|
| עד 6 חודשים | מנכ"ל, סמנכ"ל שיווק מכירות ופיתוח עסקי; סמנכ"ל הנדסה ותפעול ¹³ |
| 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

¹² 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".

¹³ 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.

(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 6 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 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.

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 שנתית ומיוחדת של בעלי המניות בחברה, אשר תתכנס ביום ה', 15 באוקטובר, 2020 בשעה 14:00, 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 KPMG (סומך חייקין) כרואי החשבון המבקרים של החברה, עד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה ולהסמך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרם בהתאם להמלצות הוועדה לבחינת הדוחות הכספיים וועדת הביקורת.

3.2 מינוי לתקופת כהונה נוספת כדירקטור את ה"ה יאיר סרוסי (יו"ר הדירקטוריון) ואישור תנאיו.

3.3 מינוי לתקופת כהונה נוספת כדירקטור את ה"ה ד"ר שי ויל ואישור תנאיו.

3.4 מינוי לתקופת כהונה נוספת כדירקטור בלתי תלוי את ה"ה איציק בצלאל ואישור תנאיו.

3.5 מינוי לתקופת כהונה נוספת כדירקטור את ה"ה גלעד יעבץ (מנכ"ל החברה) ואישור תנאיו.

3.6 מינוי לתקופת כהונה נוספת כדירקטור בלתי תלוי את ה"ה צבי פורמן ואישור תנאיו.

3.7 אישור תיקון למדיניות התגמול של החברה, כמפורט בדוח הזימון.

4. המקום והשעות שניתן לעניין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות:

דוח זימון האסיפה וכל מסמך הנוגע לנושאים שעל סדר היום יועמדו לעיון במשרדי החברה אשר ברחוב עמל 13, ראש העין 4802949, בימים א'-ה' בין השעות 10:00-17:00, לאחר תיאום מראש בטלפון: 03-9008700, עד למועד כינוסה של האסיפה וכן, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך שכתובתו: www.magna.isa.gov.il ובאתר האינטרנט של הבורסה שכתובתו: www.maya.tase.co.il.

5. הרוב הדרוש לקבלת החלטות באסיפה הכללית:

5.1 הרוב הנדרש באסיפה לאישור הנושאים המפורטים בסעיפים 3.1 עד 3.6 לחלק לעיל, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הרשאים להצביע והמשתתפים בהצבעה (בין במישרין ובין בעקיפין באמצעות ייפוי כוח), כאשר במניין הקולות כאמור לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

5.2 הרוב הנדרש באסיפה לאישור הנושא המפורט בסעיף 3.7 לעיל, הינו רוב מכלל בעלי המניות המשתתפים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

א. 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 לחוק החברות, בשינויים המחויבים (יצוין כי נכון למועד זה, אין בעל שליטה בחברה);

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

בחלק ב' של כתב ההצבעה מוקצה מקום לסימון קיומו או היעדרו של עניין אישי ולתיאור מהות העניין האישי ו/או ביחס להיותו בעל שליטה בחברה. מי שלא יסמן כאמור או לא יתאר את מהות העניין האישי, לא תובא הצבעתו במניין.

הצבעה בכתב תיעשה באמצעות החלק השני של כתב הצבעה זה.

6. זכאות להשתתף בהצבעה:

המועד הקובע לקביעת הזכאות להצבעה באסיפת בעלי המניות הינו בתום יום העסקים של יום ג' 15 בספטמבר, 2020 ("המועד הקובע").

7. ציון זיקה של בעל מניה:

בחלק השני 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.

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. תוקף כתב ההצבעה:

לכתב הצבעה זה יהא תוקף לגבי בעל מניות לא רשום¹ 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. לכתב הצבעה זה יהא תוקף לגבי בעל מניות רשום בספרי החברה רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין. המועד האחרון להמצאת כתב הצבעה זה, בתוספת המסמכים המצורפים אליו כאמור לעיל, הינו 4 שעות לפני מועד ההצבעה, קרי עד השעה 10:00 בבוקר האסיפה.

9. 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 15.10.2020 בשעה 10:00), ככל שמדובר בבעל מניות לא רשום, ולא יאוחר מ-6 לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, ככל שמדובר בבעל מניות רשום.

10. מערכת הצבעה אלקטרונית:

¹ בעל מניות לא רשום הינו מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים.

מערכת ההצבעה האלקטרונית תינעל 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית (קרי, עד ליום 15.10.2020 בשעה 08:00). 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. בהתאם להוראות סעיף 83(ד) לחוק החברות, במידה שבעל 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.

11. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה של בעלי המניות לחברה:

עד עשרה (10) ימים לפני מועד כינוס האסיפה, קרי עד ליום 5.10.2020.

12. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה:

עד חמישה (5) ימים לפני מועד כינוס האסיפה, קרי עד ליום 10.10.2020.

13. מען החברה למסירת כתבי הצבעה והודעות העמדה:

במשרדי החברה אשר ברחוב עמל 13, ראש העין 4802949; טלפון: 03-9008700; פקס: 03-7530927. הצבעות במערכת ההצבעה האלקטרונית יעשו באמצעות שימוש במערכת ההצבעה האמורה.

14. 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.

15. 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.

16. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, יהא זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש בטלפון: 03-9008700, בכתבי ההצבעה שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנות הרלוונטיות.

17. כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה 41,595,613 מניות רגילות של החברה. יצוין כי נכון למועד זה, אין בעל שליטה בחברה.

18. בעל מניה אחד או יותר שלו אחוז אחד (1%) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא בסדר היום, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה כללית. בקשה להוספת נושא תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה. בהתאם ובכפוף להוראות חוק החברות ותקנות כתבי ההצבעה, לאחר פרסום כתב ההצבעה, החברה תהיה רשאית לבצע שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה בקשר עם ההחלטות שעל סדר היום.

19. ככל שיבוצעו שינויים כאמור או תתפרסמה הודעות עמדה, ניתן יהיה לעיין בהם בדיווחי החברה השוטפים באתר ההפצה של רשות ניירות ערך. כתב הצבעה מתוקן, ככל שיידרש בעקבות שינויים בהחלטות שעל סדר

היום, יפורסם על-ידי החברה באתר ההפצה בד בבד עם פרסום השינויים בהחלטות האמורות, וזאת, לא יאוחר מן המועדים המפורטים בתקנות 5א ו-5ב לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000. יובהר, כי אין בפרסום סדר יום מעודכן כאמור, כדי לשנות את המועד הקובע להשתתפות באסיפה, קרי יום 15.9.2020.

20. **כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך בו מצויים כתבי הצבעה והודעות העמדה:**

<http://www.magna.isa.gov.il>

21. **כתובת אתר האינטרנט של הבורסה בו מצויים כתבי הצבעה והודעות העמדה:**

<http://maya.tase.co.il>

22. **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.

כתב הצבעה - חלק שני:

שם החברה: אנלייט אנרגיה מתחדשת בע"מ.

מען החברה: (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה וככלל): רחוב עמל 13, ראש העין 4802949. טלפון: 03-9008700;

פקס': 03-7530927.

מס' החברה: 520041146.

מועד האסיפה: יום 15.10.2020, בשעה 14:00.

סוג האסיפה: אסיפה כללית שנתית ומיוחדת.

המועד הקובע: תום יום המסחר ביום 15.9.2020 (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 הנך: בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי (לרבות מנהל קרן):²

| <u>לא</u> | <u>כן</u> | |
|-----------|-----------|------------------------------------|
| | | בעל עניין ³ בחברה |
| | | נושא משרה בכירה ⁴ בחברה |
| | | משקיע מוסדי ⁵ |

² נדרש מכוח הנחיה של רשות ניירות ערך מתאריך 30.11.2011: "גילוי בדבר אופן ההצבעה של בעלי עניין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות".

³ כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

⁴ כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

⁵ 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:

| הנושאים שעל סדר היום שלגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה: | | אופן ההצבעה ¹ | | | האם אתה בעל עניין אישי בהחלטה ² |
|--|-----|--------------------------|-----|-----|---|
| לא | כן* | נמנע | נגד | בעד | |
| | | | | | מינוי מחדש של משרד רואי החשבון KPMG (סומך חייקין) כרואי החשבון המבקרים של החברה, עד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה ולהסמך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרם בהתאם להמלצות הוועדה לבחינת הדוחות הכספיים וועדת הביקורת. |
| - | - | - | - | - | מינוי מחדש של דירקטורים ותנאי כהונתם (כל הדירקטורים יהיו כפופים להסדרי הביטוח, השיפוי והפטור הקיימים בחברה). |
| | | | | | יאיר סרוסי |
| | | | | | שי ויל |
| | | | | | איציק בצלאל |
| | | | | | גלעד יעבץ |
| | | | | | צבי פורמן |
| | | | | | אישור תיקון למדיניות התגמול של החברה |

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.

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

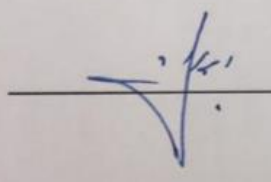
הואיל ואני מועמד לכהן כדירקטור בחברה, הריני נותן לכס הצהרה זו בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות התשנ"ט-1999 כדלקמן:

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. השכלה אקדמאית: תואר ראשון בכלכלה מהאוניברסיטה העברית בירושלים. תואר ראשון במדעי המדינה מהאוניברסיטה העברית בירושלים.
- דירקטור בחברות הבאות: יו"ר בנק הפועלים 2009-2016.
- יו"ר דירקטוריון - מגדלי הים התיכון בע"מ - מ-2017 ועד 2019, כיום דירקטור.
- נכון למועד זה אני מכהן כיו"ר דירקטוריון החברה.
- כמו כן, נכון להיום אני דירקטור ב-DSPG, חברת טכנולוגיה הנסחרת בנאסד"ק; דירקטור Stratasys, חברת טכנולוגיה הנסחרת בנאסד"ק; יו"ר Prytek, חברת השקעות בתחום הטכנולוגיה; חבר ועדת השקעות - מנורה מבטחים; קרן נוי.
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(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 החברה) (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 בהם¹.
7. אני מתחייב להודיע לחברה אם יחול שינוי בתנאי כשירותי המפורטים לעיל.

ולראיה באתי על החתום על הצהרה זו:

שם: יאיר סרוסי

מס' ת.ז.: 053654927 תאריך: 31.8.2020 חתימה:



¹ 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 הפיננסית של דירקטור תיעשה בידי הדירקטוריון, ויבואו 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 רואי החשבון והמבקר והחובות המוטלות עליו; (3) הכנת דוחות כספיים ואישורם לפי 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 בזה, כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים לכהונתי כדירקטור בחברה, 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 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 שכיחתי בהם, מקום העבודה ומשך הזמן שכיחתי 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 ודירקטור בחברה, וכן כדירקטור בחברות מקבוצת החברה.

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 למינוי 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; 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).

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 1.9.2020

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'גלעד יעבץ', written over a horizontal line.

גלעד יעבץ

הצהרת מועמד לכהונה כדירקטור בלתי תלוי

בהתאם לאמור בסעיפים 224ב(א) ו- 241(א) לחוק החברות, התשנ"ט - 1999 ("החוק" או "חוק החברות"), הריני מתכבד בזאת להגיש הצהרה זו.

אני החתום מטה, צבי פורמן מצהיר בזאת כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים למינוי דירקטור בלתי תלוי בחברת אנלייט אנרגיה מתחדשת בע"מ ("החברה") הכוללים, בין היתר, את התנאים הקבועים בסעיפים 240-249 לחוק, לרבות התנאים המפורטים להלן:

1. הנני תושב ישראל.
2. הנני כשיר להתמנות דירקטור בלתי תלוי, לרבות בהתאם לאמור בסימן ב', לפרק הראשון של החלק השישי לחוק, ובכלל זה -
 - 2.1 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. כישוריי כאמור מפורטים בסעיף 5 להלן.
 - 2.2 לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226 ו-227 לחוק. לא הורשעתי בפסק דין בעבירה כאמור בסעיף 226(א) לחוק, ו/או טרם חלפה התקופה שבה אסור לי לכהן דירקטור לפי סעיף 226 לחוק; לא הורשעתי בעבירה כאמור בסעיף 226(א1) לחוק;
 - 2.3 ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן דירקטור בכל חברה ציבורית. בסעיף זה - "אמצעי אכיפה" - לרבות, אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52נו לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח'4 לחוק ניירות ערך, לפי פרק ז'2 לחוק הסדרת העיסוק ביעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י'1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין; "ועדת האכיפה המנהלית" - הוועדה שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך; "פסק דין" - פסק דין בערכאה ראשונה.
 - 2.4 לא הורשעתי בעבירה כאמור בסעיפים 226, 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 לחוק העונשין, תשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך; לא הורשעתי בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
 - 2.5 לא הורשעתי בפסק דין, כהגדרתו בסעיף 225(ב) לחוק, בעבירה שאינה מנויה לעיל אם בית המשפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי לשמש דירקטורית בחברה ציבורית.
 - 2.6 אינני קטין או פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל.
 - 2.7 לא מונית דירקטור בחברה פלונית או דירקטור בלתי תלוי או דח"צ בחברה אחרת אם אותה שעה מכהן דירקטור בחברה האחרת כדירקטור בלתי תלוי או דח"צ בחברה הפלונית.
3. אני נכון לכהן דירקטור בלתי תלוי של החברה.

4. הפרטים הרלוונטיים לצורך הצהרותי כאמור לעיל, הם כדלקמן:

| ת.ז. | ת.לידה | מען | חברות בוועדות | עובד התאגיד, חברה קשורה או בעל עניין | השכלה | ניסיון עסקי ב-5 שנים אחרונות וחברות בדירקטוריון | בן משפחה של בעל עניין אחר בתאגיד |
|-----------|------------|---------------------|---------------|--------------------------------------|--|---|----------------------------------|
| 068791300 | 18.12.1948 | אוראל אופק 8 הרצליה | מאזו ביקורת | לא | תואר ראשון בכלכלה תואר שני במנהל עסקים | בהתאם לקורות חיים מצ"ב | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

4.1 מצורפים להצהרה זו, מסמכים ותעודות התומכים בהצהרה.

לאור האמור, הנני בעל "כשירות מקצועית" ובעל מומחיות חשבונאית ופיננסית כאמור בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), תשס"ו-2005.

5. זיקה לחברה, לבעל השליטה (לרבות בעל השליטה לשעבר) או לתאגיד אחר

אינני "קרוב" של בעל השליטה בחברה, וכן אין לי לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה (או בעל השליטה לשעבר), במועד המינוי, או לתאגיד אחר - או זיקה למי שהוא, במועד המינוי, יושב ראש הדירקטוריון, המנהל הכללי, בעל מניות מהותי או נושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים;

כמו כן, אין לי לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים למי שאסורה זיקה אליו לפי ההוראות לעיל גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים, וכן לא קיבלתי תמורה בניגוד להוראות סעיף 244(ב) לחוק החברות;

לענין זה:

"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;

"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 בלתי תלוי בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור;

"תאגיד אחר" - תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא

החברה או בעל השליטה בה.

"מועד המינוי" - המועד בו תמנה אותי האסיפה הכללית דירקטור בלתי תלוי, בהתאם להוראות סעיף 239(ב) לחוק.

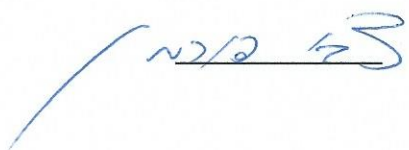
6. אין תפקידי או עיסוקי האחרים יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי דירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן דירקטור בלתי תלוי בחברה. בחברות בהן אני מכהן דירקטור לא מכהן כדירקטור בלתי תלוי או דח"צ או דירקטור אחר של החברה.

7. אינני עובד של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל. אינני חבר בדירקטוריון בורסה בישראל או עובד שלה.

8. אני כשיר לכהן דירקטור בלתי תלוי של החברה ולא מוטלת עליי מגבלה בדין לעשות כן, לרבות בפרק ז' לחוק ההוצאה לפועל, התשכ"ז-1967, סעיף 42 לפקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ם - 1980, סעיף 7 לחוק האמור בסימן ב', לפרק הראשון של החלק השישי לחוק. פרט לגמול שישולם לי על ידי החברה מתוקף תפקידי דירקטור בה (ובכלל זה החזר הוצאות), אם וככל שישולם, לא אקבל כל תמורה, במישרין או בעקיפין, בשל כהונתי דירקטור בחברה.

9. ידוע לי כי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם, וכן תפורסם על ידי החברה במועד זימון האסיפה הכללית אשר תכנס לצורך מינויי. כן ידוע לי, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של החברה נעשית בהסתמך על הצהרתי זו.

1.9.2020



תאריך

אפריל 2020

קורות חיים – צבי פורמן

מאי 2009 – כיום, שותף מנהל בקרן KCPS MANOF

KCPS MANOF הוקמה יחד עם עוד שתי קרנות דומות ביוזמת ממשלת ישראל בתחילת 2009 על רקע קיפאון שוקי המימון בישראל. הקרן הצליחה לגייס מיליארד ומאתיים מיליון ₪ ממשקיעים מוסדיים ומהמדינה. כמיליארד ₪ הושקעו בעשר חברות (אשראי ואקויטי) ובתיק אג"ח סחירות. עד כה מומשו ההשקעות בתשע חברות. הקרן נמצאת כעת בתהליך פירוק ומימוש יתרת השקעותיה. תהליך זה צפוי להסתיים במהלך 2020.

1975 עד 2008, תפקידי ניהול בקבוצת בנק הפועלים :

2002-2007 מנהל פעילות הבנק בארצות הברית

מנהל פעילות הבנק בארה"ב המרוכזת בעיקרה בניו יורק בכפיפות ישירה למנכ"ל הבנק בישראל. הפעילות העיקרית הייתה מתן אשראי לחברות אמריקאיות גדולות בעלות דירוג השקעה. שימשתי יושב ראש ועדת האשראי של הבנק בארה"ב עם סמכות מתן אשראי עד 15 מיליון דולר לחברה בודדת.

כמו כן כיהנתי כסגן יו"ר הדירקטוריון וחבר ועדת האשראי בדירקטוריון של SIGNATURE BANK בניו יורק עד שנמכר באמצעות הנפקה לציבור ב-NASDAQ ב-2005.

2000-2002 - מנכ"ל בנק אוצר החייל

לאחר רכישת השליטה על יד בנק הפועלים, הובלתי שינוי תשתיתי במבנה, בהרכב ההנהלה, בפעילות ובתרבות העסקית של הבנק תוך הפיכתו לבנק הנמצא בקדמת התחרות על פלח השוק של משקי הבית והעסקים הקטנים.

1997-2000 - מנהל האגף הבינלאומי בהנהלת בנק הפועלים

1995-1997 - מנהל אגף חדרי עסקות בהנהלת בנק הפועלים

1993-1995 - מנהל אגף סחר חוץ ומטבע חוץ בהנהלת בנק הפועלים

1987-1993 - מנהל מחלקת מטבע חוץ

1983-1987 - מנהל חדר העסקות (Treasurer) בניו-יורק

1983-1989 - מנהל סניף חיפה של בנק קונטיננטל.

1980-1978 - מנהל סניף אוניברסיטת חיפה של הבנק.

1978-1975 - תכנית הכשרה לניהול של הבנק.

השכלה

1969-1966 - תואר ראשון בכלכלה ובמדעי המדינה באוניברסיטת תל-אביב.

1973-1970 - תואר שני במנהל עסקים באוניברסיטת תל-אביב.

שרות צבאי

1975-1970 - רב סרן, ראש מדור תקציבים של חיל הנדסה.

דירקטוריונים

ינואר 2015-יכיום , יושב ראש ועדת האשראי של מיטב דש גמל ופנסיה

ספטמבר 2019 -כיום , דירקטור בלתי תלוי בחברת אנלייט אנרגיה מתחדשת בע"מ

2011-כיום , חבר דירקטוריון ויו"ר ועדת ההשקעות של קרן קורת, מלכ"ר העוסק בסיוע למתן אשראי לעסקים בינוניים וקטנים ואשראי מיקרופייננס.

הצהרת מועמד לכהונה כדירקטור בלתי תלוי

בהתאם לאמור בסעיפים 224ב(א) ו-241(א) לחוק החברות, התשנ"ט - 1999 ("החוק" או "חוק החברות"), הריני מתכבד בזאת להגיש הצהרה זו.

אני החתום מטה, איציק בצלאל מצהיר בזאת כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים למינוי דירקטור בלתי תלוי בחברת אנלייט אנרגיה מתחדשת בע"מ ("החברה") הכוללים, בין היתר, את התנאים הקבועים בסעיפים 240-249 לחוק, לרבות התנאים המפורטים להלן:

1. הנני תושב ישראל.
2. הנני כשיר להתמנות דירקטור בלתי תלוי, לרבות בהתאם לאמור בסעיף 241ב, לפרק הראשון של החלק השישי לחוק, ובכלל זה -
 - 2.1 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. כישורי כאמור מפורטים בסעיף 5 להלן.
 - 2.2 לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226 ו-227 לחוק. לא הורשעתי בפסק דין בעבירה כאמור בסעיף 226(א) לחוק, ו/או טרם חלפה התקופה שבה אסור לי לכהן דירקטור לפי סעיף 226 לחוק; לא הורשעתי בעבירה כאמור בסעיף 226(א1) לחוק;
 - 2.3 ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן דירקטור בכל חברה ציבורית. בסעיף זה - "אמצעי אכיפה" - לרבות, אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52נו לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח'4 לחוק ניירות ערך, לפי פרק ז'2 לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י'1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין; "ועדת האכיפה המנהלית" - הוועדה שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך; "פסק דין" - פסק דין בערכאה ראשונה.
 - 2.4 לא הורשעתי בעבירה כאמור בסעיפים 226, 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 לחוק העונשין, תשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך; לא הורשעתי בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
 - 2.5 לא הורשעתי בפסק דין, כהגדרתו בסעיף 225(ב) לחוק, בעבירה שאינה מנויה לעיל אם בית המשפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי לשמש דירקטורית בחברה ציבורית.
 - 2.6 אינני קטין או פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל.
 - 2.7 לא מונית דירקטור בחברה פלונית או דירקטור בלתי תלוי או דח"צ בחברה אחרת אם אותה שעה מכהן דירקטור בחברה האחרת כדירקטור בלתי תלוי או דח"צ בחברה הפלונית.
3. אני נכון לכהן דירקטור בלתי תלוי של החברה.

4. הפרטים הרלוונטיים לצורך הצהרותי כאמור לעיל, הם כדלקמן:

ת.ז.: 022279467

ת. לידה: 17.2.1966

מען: רח' אלי תבין 6 תל אביב

חברות בוועדות: ועדת מאזן, ועדת תגמול

עובד התאגיד, חברה קשורה או בעל עניין: לא

השכלה:

- תואר BA, כלכלה ומנהל עסקים, האוניברסיטה העברית ירושלים
- תואר MA, כלכלה ומנהל עסקים, האוניברסיטה העברית ירושלים

ניסיון עסקי ב- 5 שנים אחרונות וחברות בדירקטוריון:

- מנכ"ל בוס קפיטל בע"מ, תחילת כהונה 1.2014, דירקטור בחברה
- חבר ועדת השקעות עמיתים (קרנות הפנסיה הוותיקות), תחילת כהונה 3.2018
- חבר ועדת אשראי עמיתים (קרנות הפנסיה הוותיקות), תחילת כהונה 5.2019
- מנכ"ל אודם פיננסים ואודם מימון, 2017-2018

בן משפחה של בעל עניין אחר בתאגיד: לא

4.1. מצורפים להצהרה זו, מסמכים ותעודות התומכים בהצהרה.

לאור האמור, הנני בעל "כשירות מקצועית" ובעל מומחיות חשבונאית ופיננסית כאמור בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), תשס"ו-2005.

5. זיקה לחברה, לבעל השליטה (לרבות בעל השליטה לשעבר) או לתאגיד אחר

אינני "קרוב" של בעל השליטה בחברה, וכן אין לי לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל השליטה בו, במועד המיני או בשנתיים שקדמו למועד המיני, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה (או בעל השליטה לשעבר), במועד המיני, או לתאגיד אחר - או זיקה למי שהוא, במועד המיני, יושב ראש הדירקטוריון, המנהל הכללי, בעל מניות מהותי או נושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים;

כמו כן, אין לי לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים למי שאסורה זיקה אליו לפי ההוראות לעיל גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים, וכן לא קיבלתי תמורה בניגוד להוראות סעיף 244(ב) לחוק החברות;

לענין זה:

"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;

"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 בלתי תלוי בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור;

"תאגיד אחר" - תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.

"מועד המינוי" - המועד בו תמנה אותי האסיפה הכללית דירקטור בלתי תלוי, בהתאם להוראות סעיף 239(ב) לחוק.

6. אין תפקידי או עיסוקי האחרים יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי דירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן דירקטור בלתי תלוי בחברה. בחברות בהן אני מכהן דירקטור לא מכהן כדירקטור בלתי תלוי או דח"צ או דירקטור אחר של החברה.

7. איני עובד של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל. איני חבר בדירקטוריון בורסה בישראל או עובד שלה.

8. אני כשיר לכהן דירקטור בלתי תלוי של החברה ולא מוטלת עליי מגבלה בדין לעשות כן, לרבות בפרק ז' לחוק ההוצאה לפועל, התשכ"ז-1967, סעיף 42 לפקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ם - 1980, סעיף 7 לחוק האמור בסימן ב', לפרק הראשון של החלק השישי לחוק. פרט לגמול שישולם לי על ידי החברה מתוקף תפקידי דירקטור בה (ובכלל זה החזר הוצאות), אם וככל שישולם, לא אקבל כל תמורה, במישרין או בעקיפין, בשל כהונתי דירקטור בחברה.

9. ידוע לי כי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם, וכן תפורסם על ידי החברה במועד זימון האסיפה הכללית אשר תכנס לצורך מינויי. כן ידוע לי, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של החברה נעשית בהסתמך על הצהרתי זו.



1.9.20
תאריך

שאלון לדירקטור

1. שם: איציק בצלאל
2. שם באנגלית כפי שמופיע בדרכון: YITZHAK BETZALEL
3. מס' תעודת זהות או מס' דרכון: 022279467
4. תאריך לידה: 17.2.1966
5. אזרחות: ישראלית
6. מען: אלי תבין 6 תל אביב
7. השכלה אקדמית (תואר, תחום, שם המוסד האקדמי):
 - תואר BA, כלכלה ומנהל עסקים, האוניברסיטה העברית ירושלים
 - תואר MA, כלכלה ומנהל עסקים, האוניברסיטה העברית ירושלים
8. השכלה אחרת ותעודות מקצועיות (סוג הקורס/השתלמות/אחר לרבות שם מוסד הלימודים):

קורס דירקטורים וועדות השקעה של המכון הישראלי לפיננסים (IFI)
9. עיסוקים במהלך 5 השנים האחרונות תוך פירוט עיסוקים שהופסקו במהלך שנים אלו (תפקיד, שם מקום העבודה, משך הזמן בתפקיד):
 - מנכ"ל בוס קפיטל בע"מ, תחילת כהונה 1.2014 ועד היום, דירקטור בחברה
 - חבר ועדת השקעות עמיתים (קרנות הפנסיה הוותיקות), תחילת כהונה 3.2018 ועד היום
 - חבר ועדת אשראי עמיתים (קרנות הפנסיה הוותיקות), תחילת כהונה 5.2019 ועד היום
 - מנכ"ל אודם פיננסים ומנכ"ל אודם מימון, 11/2017 - 12/2018
10. כהונה כדירקטור: (א) תאגידים אחרים בהם הנני מכהן כדירקטור במועד שאלון זה:

אין

(ב) תאגידים אחרים בהם כיהנתי כדירקטור בחמש השנים האחרונות:

דירקטור באודם פיננסים, אודם מימון, SubZee
11. האם הנך עובד או נותן שירותים לתאגיד (אנלייט) או לחברה בת שלו או לבעל עניין בו; האם שימשת בתפקיד אחר במסגרת החברה או חברה קשורה שלה טרם מינויך לדירקטור:

X לא ☐ כן, פירוט: _____
12. האם אחד מקרוביך מכהן כדירקטור בתאגיד כלשהו:

X לא ☐ כן; פירוט: גיסתי גב' יהודית טיטלמן משמשת כדחצ"ית בקבוצת דלק

האם הנך מכהן כמנהל כללי בתאגיד כלשהו:

X לא ☐ כן; פירוט: בוס קפיטל בע"מ _____

האם אחד מקרוביך מכהן כמנהל כללי בתאגיד כלשהו:

X לא ☐ כן; פירוט: _____
13. האם הנך מכהן כנושאת משרה בתאגיד כלשהו?

X לא ☐ כן, פירוט: בוס קפיטל בע"מ _____
14. האם אחד מקרוביך מכהן כנושא משרה בתאגיד כלשהו:

X לא ☐ כן, פירוט (לרבות קרבה): _____

15. האם הנך בעל ענין בתאגיד כלשהו: ☐ לא X כן, פירוט: בוס קפיטל בע"מ _____
16. האם אחד מקרוביך בעל ענין בתאגיד כלשהו: ☐ לא X כן, פירוט (לרבות קרבה): _____
17. האם ישנם קשרים עסקיים כלשהם בינך או בין קרוביך וחברות שבשליטתך ובשליטת קרוביך לבין החברה או בעלי העניין בחברה או קרוביהם וחברות שבשליטתם, בין אם מקורם בבעלות משותפת או בניהול עסקים או מיזמים משותפים, מתן שירותים, מעת לעת או באופן קבוע ובין אם בכל דרך אחרת: ☐ לא X כן, פירוט: _____
18. האם הנך בן משפחה של דירקטור, נושא משרה בכירה או בעל ענין אחר בתאגיד: ☐ לא X כן, פירוט: _____
19. פירוט מניות וניירות ערך המימים שהנך או קרוביך מחזיקים בתאגיד (אנלייט) או בחברה בת [לפרט את שמות כל החברות הבנות] ☐ לא X כן, פירוט: _____
- אני מצהיר/ה בזאת כי כל הפרטים שנמסרו על ידי לעיל הינם מלאים ומדויקים וכי לא הסתרתי כל פרט ולא נמנעתי מלצרף לשאלון זה כל מסמך אשר למיטב ידיעתי ציונו, מסירתו או צירופו חשובים לשם מתן תשובות מלאות לשאלות המפורטות בשאלון זה.
- אם ישתנה פרט כלשהו מן הפרטים שמסרתי לעיל, לרבות כל שינוי בהחזקותי בניירות ערך של החברה, אודיעכם מיידית על השינוי.
- אני מאשר/ת בזאת כי הנני מסכים/מה שתשתמשו בפרטים שמסרתי בשאלון זה ככל הדרוש לשם פרסום דו"חות מידיים הנדרשים על פי דין ו/או לשם פרסום תשקיפים ו/או דו"חות העומדים להתפרסם לאחר פרסום תשקיפים על ידי החברה.

1.9.20

תאריך



חתימה

347315

שם מלא

11.9.20

לכבוד
אנלייט 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 אנלייט אנרגיה מתחדשת בע"מ (להלן: "החברה"), הכוללים את התנאים הקבועים בסעיפים 224 א 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, 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: מ"מ יו"ר דירקטוריון אנלייט אנרגיה מתחדשת בע"מ עד 31.5.2018 ודירקטור בחרה מאז 2010 ועד עתה (כולל), יו"ר מלט הר טוב בע"מ, יו"ר אול קלאוד בי.אס.די 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 ארגוניים ישומיים בע"מ; הסיבים 49 בע"מ, מטרופול-נט בע"מ, קומיוניס בע"מ; אול קלאוד בע"מ, ויין את פרנדז בע"מ, מילגם שירותים לעיר בע"מ, מלט הר-טוב בע"מ, הר-טוב השקעות בע"מ, ויין את פרנדז בע"מ, פגו פי אנד גו בע"מ, מאירי ובניו בע"מ, בית בגבעה בע"מ, יקיטון אחזקות בע"מ, הר-טוב תעשיה, פגו פי אנד גו בע"מ, עתירי עתיד בע"מ, צבר רפואה 2010 בע"מ, מחצבת שורק (ניהול) הגבעה בע"מ, נאות אמא בע"מ, עתירי עתיד בע"מ, צבר רפואה 2010 בע"מ, מחצבת שורק (ניהול) בע"מ, הר טוב ניהול 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"ו - 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 עלי מגבלה או אסרה עליי לכהן כדירקטור בחברה.

6. אם עד לתום כהונתי כדירקטור בחברה יחול שינוי לעומת הנאמר בהצהרתי זו ו/או תתקיים עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה, אודיע על-כך מיד לחברה. ידוע לי, כי החברה הסתמכה על האמור בהצהרתי זו.

ד"ר שי ויל