

אלמור חשמל התקנות ושירותים (1986) בע"מ

תאריך: 14 בדצמבר, 2021

הנדון: דוח מידי בדבר כינוס אסיפה מיוחדת

בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") ובהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), תש"ל-1970 (להלן: "התקנות"), אלמור חשמל התקנות ושירותים (1986) בע"מ (להלן: "החברה"), מתכבדת להודיע על כינוס אסיפה מיוחדת, שתיערך ביום ג', ה- 18.1.2022, בשעה 14:00, במשרדי החברה, רח' חוצות היוצר 22, אשקלון.

1. על סדר היום

1.1 אישור תנאי כהונה והעסקה של סגן יו"ר דירקטוריון פעיל בחברה - מר מאיר

סרוסי

נוסח ההחלטה המוצעת:

אישור תנאי העסקתו של מר מאיר סרוסי, בתפקיד סגן יושב ראש דירקטוריון פעיל של החברה, בהיקף של 60% משרה. בתמורה, יהיה זכאי מר סרוסי לשכר חודשי בסך של 63,750 ש"ח, ומענק שנתי שלא יעלה על סך של 1.5 מיליון ש"ח. בנוסף, מר סרוסי יהיה זכאי לרכב ותנאים נוספים והכל כמפורט בסעיף 2.2 להלן.

ההחלטה בסעיף 1.1 תיקרא להלן: "החלטת אישור תנאי כהונת סגן יו"ר הדירקטוריון".

החלטת אישור תנאי כהונת סגן יו"ר הדירקטוריון אושרה על ידי דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 25.11.2021 לאחר שאושרה על ידי ועדת התגמול של החברה בישיבתה מיום 23.11.2021.

1.2 אישור תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל משותף בחברה - מר אשר בן שימול

נוסח ההחלטה המוצעת:

אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר אשר בן שימול, כמנכ"ל משותף בחברה, בהיקף של 100% משרה. בתמורה, יהיה זכאי מר בן שימול לשכר חודשי בסך של 85,000 ש"ח ומענק שנתי שלא יעלה על סך של 1.5 מיליון ש"ח. בנוסף, מר בן שימול יהיה זכאי רכב ותנאים נוספים, והכל כמפורט בסעיף 2.3 להלן.

ההחלטה בסעיף 1.2 תיקרא להלן: " **החלטת אישור תנאי כהונת מנכ"ל משותף - אשר בן שימול** ".

החלטת אישור תנאי כהונת מנכ"ל משותף - אשר בן שימול אושרה על ידי דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 25.11.2021 לאחר שאושרה על ידי ועדת התגמול של החברה בישיבתה מיום 23.11.2021.

1.3 **אישור תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל משותף בחברה - מר גיא גרשון**

אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר גיא גרשון, כמנכ"ל משותף בחברה, בהיקף של 100% משרה. בתמורה, יהיה זכאי מר גרשון לשכר חודשי בסך של 65,000 ש"ח ומענק שנתי שלא יעלה על 780,000 ש"ח. בנוסף, מר גרשון יהיה זכאי רכב ותנאים נוספים, והכל כמפורט בסעיף 2.4 להלן.

ההחלטה בסעיף 1.3 תיקרא להלן: " **החלטת אישור תנאי כהונת מנכ"ל משותף - גיא גרשון** ".

החלטת אישור תנאי כהונת מנכ"ל משותף - גיא גרשון אושרה על ידי דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 25.11.2021 לאחר שאושרה על ידי ועדת התגמול של החברה בישיבתה מיום 23.11.2021.

2. **פרטים נוספים בקשר עם ההחלטות על סדר יומה של האסיפה**

2.1 **כללי**

2.1.1 במהלך השנים האחרונות פעלה הנהלת החברה להרחבת פעילותה בביצוע פרויקטים בתחום החשמל והמערכות (להלן: "פעילות הביצוע") תוך מקסום ניסיונה ויכולותיה בתחום זה, בד בבד עם פיתוח יכולות במגזר האנרגיה המתחדשת (להלן: "פעילות האנרגיה"). בהמשך לכך, החברה הגיעה לכלל דעה, כי יש מקום להעמיק ולהרחיב את פעילותה בתחום האנרגיה המתחדשת, תוך שילוב אלמנטים יזמיים בפעילות זו, ואף בצעה לאחרונה צעדים עסקיים משמעותיים בכיוון זה (במסגרת עסקת אלמור אנרגיות מתחדשות ועסקת יזמות בפולין), כמפורט בדיווחים המידיים של החברה מימים 26.5.2021, 13.9.2021, 30.9.2021, 3.10.2021, 19.10.2021, 11.11.2021 (מס' אסמכתאות: 2021-01-090183, 2021-01-146112, 2021-01-149451, 2021-01-150102, 2021-01-157734 ו- 2021-01-165786, בהתאמה). המידע המובא בדיווחים האמורים נכלל בזאת על דרך של הפניה.

בשים לב לכך, שמאפייני פעילות האנרגיה ופרופיל הסיכון שלה שונים מאלה של פעילות הביצוע (הגם שמטבע הדברים קיים ביניהם פוטנציאל סינרגטי נרחב), ביום 13.10.2021, הנחה דירקטוריון החברה את הנהלת החברה, לבחון את היתכנותו ואפשרות קידומו של מהלך לפיצול אופקי של פעילות האנרגיה (להלן: **מהלך הפיצול**) מהחברה לחברה "אחות", שתוחזק במועד הפיצול על ידי בעלי המניות של החברה (להלן: **"תאגיד החזקות האנרגיה"**).

יצוין, כי הרחבת פעילות האנרגיה מצריכה, בין היתר, משאבים ניהוליים רבים. לאור זאת, ובמנותק מתוצאות מהלך הפיצול ויישומו (ככל שיישום), במועד האמור הודיעה החברה על כוונתה לבצע שינוי במבנה הניהולי של החברה, לפיו מר סרוסי מנכ"ל החברה הנוכחי ימונה לסגן יו"ר דירקטוריון פעיל, לצד מינויים של מר בן שימול, המכהן כיום כמנהל סניף המרכז של החברה ומרכז חלק מהותי מפעילות הביצוע, ומר גרשון, המכהן כיום כמשנה למנכ"ל החברה ומרכז בין היתר את פעילות האנרגיה, למנכ"לים משותפים, תוך חלוקת תחומי האחריות שלהם בין תחום הביצוע לתחום האנרגיה, בהתאמה. זאת, מתוך ראייה, כי אם וככל שיחלט על קידום מהלך הפיצול, כמתואר לעיל, הפרדה ניהולית זו תשמש כבסיס להקמת התשתית הניהולית של תאגיד החזקות האנרגיה והפרדתה מזו של החברה, שפעילותה תתמקד בתחום הביצוע, וגם אם לא יבוצע מהלך הפיצול, ישנם טעמים אחרים התומכים ביישומה של הפרדה ניהולית זו, כאמור לעיל.

2.1.2 בהמשך, ביום 25.11.2021, מינה דירקטוריון החברה את מר סרוסי לתפקיד סגן יו"ר דירקטוריון פעיל של החברה ואת ה"ה בן שימול וגרשון למנכ"לים משותפים. לפרטים נוספים ראו הדיווחים המידיים של החברה מימים 14.10.2021 ו- 28.11.2021 (מס' אסמכתאות: 2021-01-155799 ו- 2021-01-172314, בהתאמה). המידע המובא בדיווחים האמורים נכלל בזאת על דרך של הפניה.

2.1.3 בנוסף לאמור לעיל, בתקופה שחלפה ממועד הנפקתה של החברה, בחודש דצמבר 2017, ניתן לראות כי חלה עליה משמעותית במדדים כלכליים וחשבונאיים של החברה, אשר מעידים על הגידול האמור. כך, שווי השוק של החברה עלה בכ- 40% (וזאת מבלי להביא בחשבון חלוקת דיבידנדים בסך מצטבר של כ- 42 מיליון ש"ח, אשר מביאים את הגידול לשיעור של למעלה מ- 55%). סך המאזן של החברה גדל אף הוא בשיעור של כ- 40% (וזאת מבלי להביא בחשבון את השפעת הרכישות האחרונות של החברה בתחום האנרגיה מחודש אוקטובר 2021 וחודש נובמבר 2021,

אשר צפויה להביא לגידול בשיעור של מעל ל- 65%); כך גם סעיפי ההכנסות, ההון העצמי והרווח הנקי, אשר מראים גידול של כ- 20% - 45% (נתונים ליום 31.12.2017 לעומת נתונים מתוקננים לשנת 2021).

2.1.4 מנגד, הגידול בעלות העסקתם המצטברת של ה"ה סרוסי, בן שימול וגרשון (ללא מענקים) ביחס לעלות העסקתם למועד ההנפקה כאמור, הינו כ- 20%. מובהר, כי למועד הדוח, אין בכוונת החברה למנות מנהל סניף מרכז חלף מר בן שימול ו/או משנה למנכ"ל חלף מר גרשון.

2.2 פרטים נוספים בקשר עם החלטת אישור תנאי כהונת סגן יו"ר הדירקטוריון

2.2.1 כללי

מר סרוסי מכהן כדירקטור ומנכ"ל החברה החל משנת 1987. בהמשך לאמור בסעיף 2.1 לעיל, ביום 25.11.2021, אישר דירקטוריון החברה (לאחר קבלת אישורה של ועדת התגמול) את תנאי כהונתו של מר סרוסי והתקשרותה של החברה בהסכם העסקה עם מר סרוסי, בתפקיד סגן יו"ר דירקטוריון פעיל בהיקף של 60% משרה (בסעיף 2.2 זה להלן: "**ההעסקה**").

הסכם ההעסקה ייכנס לתוקפו ביום 1.1.2022, בכפוף לקבלת אישור אסיפת בעלי המניות של החברה, ויעמוד בתוקפו עד ליום 31.12.2024.

במסגרת זו, יהיה אחראי מר סרוסי, בין היתר, לשמש כגורם המתאם בין המנכ"לים המשותפים לבין דירקטוריון החברה, וכן יפקח מטעם הדירקטוריון על ניהול החברה וחברות הבת ויבצע מטלות מיוחדות שיוטלו עליו על ידי הדירקטוריון.

להלן פירוט של תנאי העסקתו של מר סרוסי בתפקידו כסגן יו"ר דירקטוריון פעיל:

א. מר סרוסי יהיה זכאי לשכר חודשי בסך של 63,750 ש"ח (ברוטו).

ב. בנוסף, בכפוף לאמור להלן, מר סרוסי יהיה זכאי למענק שנתי מוגבל בתקרה של עד 1.5 מיליון ש"ח (להלן: "**המענק השנתי**") בשיעור של 5% מתוך הרווח השנתי לפני מס המיוחס לתחום החשמל של החברה, לרבות חברת יציב הנדסת מיזוג וקירור בע"מ, על פי הדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה העולה על 10,000,000 ש"ח (להלן: "**הרווח השנתי**").

בקביעת הרווח השנתי ינטרלו ולא יובאו בחשבון המרכיבים הבאים: (1) רווחי/ הפסדי הון הנובעים ממכירת רכוש קבוע; (2) רווחי/הפסדי הון הנובעים מירידה בשיעור האחזקות בחברה מוחזקת בתחום החשמל, שלא עקב מכירת אחזקות כאמור על ידי החברה או חברה מוחזקת על ידיה ו/או רווחי/ הפסדי הון שוטפים הנובעים משערוכים של אחזקות כאמור. מאידך גיסא, במקרה של מכירה בפועל של אחזקות בחברה מוחזקת כאמור, יווסף/ יופחת מהרווח השנתי, שיעור הרווח/ הפסד שינבע ממכירה כאמור, בגובה ההפרש בין ערך בספרי החברה של האחזקות הנמכרות (בנטרול שערוכים לרבות הפרשות לירידת ערך, ככל שהיו) לבין מחיר מכירתן; (3) מבלי לגרוע מהאמור לעיל - רווחי/ הפסדי הון כתוצאה מהצגה חשבונאית של נכסים, התחייבויות, נגזרים משובצים וכדומה על בסיס שווי הוגן, אשר אינם משפיעים על תזרימי המזומנים של החברה (אך למעט תחשיבי שווי הוגן של מכשירי תגמול הוני, אשר יובאו בחשבון); (4) חלק המיעוט ברווח של חברות מאוחדות בתחום החשמל, לפני מס; בנוסף, יתווסף או ינוכה, לפי הענין, חלק החברה ברווח/ הפסד, לפני מס, של חברות כלולות (דהינו, שאינן מאוחדות), מותאם בהתאם לעקרונות הקבועים לעיל.

ג. מר סרוסי יהיה זכאי למקדמות על חשבון המענק השנתי, אחת לרבעון קלנדארי, במועד תשלום המשכורת הראשונה לאחר מועד אישור הדוחות הרבעוניים המאוחדים הסקורים של החברה (להלן: "דוחות הביניים"), כדלקמן:

סכום מצטבר השווה ל- 2.5% מתוך הרווח המצטבר על פי דוחות הביניים, לפני מס, של החברה העולה על החלק היחסי של הרווח השנתי, בהתאם למועד הדוחות (להלן: "המקדמות").

ד. במקרה בו יתברר, על בסיס הדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה, כי סכומי המקדמות אשר שולמו למר סרוסי בשנה רלוונטית עולים על סכום המענק השנתי, יחזיר מר סרוסי לחברה את החלק העודף אשר שולם לו, וזאת לא יאחר ממועד תשלום המשכורת הראשונה שלאחר מועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים האמורים. יצוין, כי לא נקבע שהסכום המוחזר כאמור נושא ריבית ו/או צמוד למדד.

ה. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להפחית בשנה כלשהי את המענק השנתי של מר סרוסי כולו או חלקו, וזאת במקרים

חריגים בהתחשב במצבה העסקי והפיננסי של החברה ובתפקודו של נושא המשרה, ומטעמים שינומקו על ידם.

מר סרוסי ישיב לחברה את סכום המענק השנתי או חלק ממנו, במקרה בו יתברר כי חישוב המענק ו/או הערכתו בוצעו על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של שלושה דוחות כספיים שנתיים עוקבים לאחר מועד אישור המענק השנתי. סכום ההשבה יהיה חלק המענק ששולם עקב הטעות כאמור. למרות האמור לעיל, לא יראו בתיקון עקב שינוי בחוק, בתקנות או בכללים החשבונאיים שהינו לאחר מועד פרסום הדוח הכספי של החברה לאותה שנה, כתיקון בשל יחול האמור לעיל.

1. עוד זכאי מר סרוסי לרכב בשווי הדומה לשווי הרכב הקיים (כחדש) וניתן יהיה להחליפו אחת ל- 250,000 ק"מ או אחת לשלוש שנים, לפי המוקדם מבניהם. יצוין, כי למועד זה, למנכ"ל החברה הועמד רכב מסוג מרצדס S Class. החברה תישא בחבות המס בגין השימוש ברכב.

2. עם סיום העסקתו של מר סרוסי בחברה, מכל סיבה שהיא, בין שהתפטר ובין שפוטר, תשחרר החברה את כל הכספים המצויים בביטוח המנהלים ו/או בקרן הפנסיה, לטובת העובד, לרבות הכספים שהצטברו בגין מרכיב הפיצויים והחברה מוותרת בזאת באופן בלתי חוזר על כל זכות בכספים אלה, אלא אם נשללה זכותו של העובד לפיצויי פיטורים מכח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "החוק"). במקום פיצויי פיטורים וזאת, בהתאם לסעיף 14 לחוק.

ח. כל אחד מהצדדים רשאי להביא את חוזה העסקה האמור לסיום על ידי מסירת הודעה מוקדמת בת שישה חודשים, מראש ובכתב.

ט. בנוסף, זכאי מר סרוסי, בין היתר, לחופשה שנתית בת 23 ימים, דמי מחלה והבראה, ביטוח מנהלים וקרן השתלמות, כמקובל.

2.2.2 פרטים אודות מר סרוסי

א. לפרטים אודות מר סרוסי ראו תקנה 26 לפרק ד' - פרטים נוספים על החברה, הנכלל בדוח התקופתי של החברה לשנת 2020 שפורסם ביום 17.3.2017 (מס' אסמכתא: 2021-01-036783) (להלן: "הדוח התקופתי").

ב. לפרטים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה של מר סרוסי בתפקידו כמנכ"ל החברה, ראו תקנה 21 לפרק ד' - פרטים נוספים על החברה, הנכלל בדוח התקופתי. אלא אם נאמר במפורש אחרת, לא יחול שינוי בתנאי כהונתו והעסקתו, למעט שינויים מחויבים בלבד.

ג. **פירוט תנאי הכהונה וההעסקה (באלפי ש"ח)**
להלן פירוט התגמולים המוצעים בגין כהונתו של מר סרוסי כסגן יו"ר דירקטוריון פעיל:

סה"כ	תקבולים אחרים			תגמולים בעבור שירותים					פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר (רכב)	דמי ניהול/ יעוץ/ עמלה	תגמול הוני	תקרת מענק	שכר	שיעור החזקה	היקף משרה	תפקיד	שם
2,985	-	414	-	-	-	-	1,500	1,071	8.47%	60%	סגן יו"ר הדירקטוריון	מאיר סרוסי

ד. בהתאם לאמור לעיל, שיעור הרכיבים המשתנים

בתנאי הכהונה וההעסקה של מר סרוסי (כולל המענק העומד לאישור האסיפה) מתוך כלל עלות העסקתו הינה כ- 58.3%, ושיעור הרכיבים הקבועים - הינו כ- 41.7% (יצוין, כי במסגרת מדיניות התגמול נקבע, כי זאת, שיעור הרכיבים המשתנים הכולל לא יעלה על 67%).

כאמור לעיל, כל אחד מהצדדים רשאי להביא את חוזה העסקה האמור לסיום על ידי מסירת הודעה מוקדמת בת שישה חודשים, מראש ובכתב.

ה. למועד דוח זה, היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למר סרוסי לבין השכר החציוני והשכר הממוצע של שאר עובדי החברה עומד על כ- 10 ו- 8, בהתאמה (מבלי להביא בחשבון מענקים). (יצוין, כי במסגרת מדיניות התגמול נקבע, כי היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה לבין עלות ההעסקה החציונית והממוצעת של שאר עובדי החברה לא יעלה על 20).

מר סרוסי זכאי להשתתפות בהוצאות כמפורט בתקנה 21 לפרק ד' - פרטים נוספים על החברה, הנכלל בדוח התקופתי, המשולמים לו מעת לעת.

2.2.3 תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור תנאי כהונתו של

מר סרוסי

א. מר סרוסי מכהן בתפקידו כמנכ"ל החברה ודירקטור בה מזה שנים רבות. במהלך תקופה זו, גדלה פעילותה של החברה, אשר מיצבה עצמה בין החברות המובילות בתחומי פעילותה.

ב. כאמור לעיל, בתקופה שמאז הנפקתה לציבור, היקפי פעילותה של החברה גדלו בעשרות אחוזים, גידול המצריך תשומות ניהוליות רבות. לא זו אף זו, החברה אף הרחיבה את תחומי פעילותה, ולפיכך התחדד הצורך בפיקוח צמוד והדוק של דירקטוריון החברה על הנהלת החברה.

ג. מר סרוסי יהא מעורב בפיקוח על הנהלת החברה, ישמש כגורם מתאם בין דירקטוריון החברה לבין הנהלתה ויסייע בנטל הפיקוח והבקרה השוטף על פעילותן של החברות בקבוצת החברה.

ד. היקף המשרה של מר סרוסי (כ- 60% משרה), מאפשר הלימה טובה יותר בין היקף משאבי הניהול הנחוצים לחברה לבין העלות הכרוכה באיוש תפקיד של סגן יו"ר דירקטוריון פעיל לחברה בהיקפי פעילותה של החברה. זאת, בין היתר בשים לב לניסיונו הרב של מר סרוסי, כמנכ"ל החברה מזה כ- 35 שנים. עוד יצוין, כי בכך יתאפשר למנכ"לים המשותפים להסתייע במר סרוסי לצורך ניהולה של החברה.

ה. התמורה החודשית בגין השירותים וכן המענק השנתי, כשלעצמם, אינם חורגים מהמקובל ביחס למנהלים בכירים בחברות מובילות במשק הישראלי, במיוחד בשים לב למורכבותם הניכרת של עסקי קבוצת החברה והיקפם. כפי שנמסר לדירקטורים על ידי היועץ החיצוני אשר הינו מומחה לתגמול נושאי משרה (להלן: "המומחה"), התמורה הכוללת כאמור, בגין כהונתו של מר סרוסי כסגן יו"ר דירקטוריון פעיל, מצויה בטווח המקובל בקרב חברות בעלות מאפייני פעילות והיקפי פעילות דומים לאלה של החברה. זאת, בין היתר, על בסיס ניסיונו והערכתו וכן על בסיס נתוני ההשוואה שהוצגו לדירקטורים. בהתאם לעבודת השוואה אשר נערכה על ידי המומחה, הרי שהתגמול המוצע הינו בגדר המקובל לחברות ההשוואה אשר נקבעו על ידי המומחה. כך, התגמול הקבוע הינו נמוך מהתגמול הממוצע, והתגמול הכולל (אשר חושב על בסיס תגמול משתנה מירבי), הינו דומה, בקירוב לתגמול הכולל הממוצע.

ו. עוד צוין, כי אמנם מדיניות התגמול של החברה (לפרטים בקשר עם מדיניות התגמול של החברה, ראו פרק ח' לתשקיף ההנפקה של החברה מיום 29.11.2017, מס' אסמכתא: 2017-01-111195; להלן: "מדיניות התגמול") אינה כוללת תגמול לסגן יו"ר דירקטוריון פעיל, אולם, בשים לב לאמור לעיל, בדבר הגידול בהיקפי

הפעילות של החברה והאמור בסעיף קטן ג' לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי החשיבות בתפקיד זה לחברה, מצדיקה את התגמול המוצע למר סרוסי.

ז. בשים לב לכל האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי טיב תנאי הכהונה של מר סרוסי הכוללים תשלום שכר חודשי קבוע בסך של 63,750 ש"ח בהיקף משרה של 60%, הינם סבירים והוגנים.

פרטים בקשר עם החלטת אישור כהונת מנכ"ל משותף - אשר בין שימול 2.3

2.3.1 כללי

מר בן שימול מכהן כמנהל סניף מרכז של החברה החל משנת 2009. בהמשך לאמור בסעיף 2.1 לעיל, ביום 25.11.2021, אישר דירקטוריון החברה (לאחר קבלת אישורה של ועדת התגמול) את תנאי כהונתו של מר בן שימול והתקשרותה של החברה בהסכם העסקה עם מר בן שימול, בתפקיד מנכ"ל משותף בהיקף של משרה מלאה (בסעיף 2.3 זה להלן: "**הסכם ההעסקה**").

הסכם ההעסקה ייכנס לתוקפו ביום 1.1.2022, בכפוף לקבלת אישור אסיפת בעלי המניות של החברה, ויעמוד בתוקפו עד ליום 31.12.2024.

להלן פירוט של תנאי העסקתו של מר בן שימול בתפקידו כמנכ"ל משותף של החברה:

א. מר בן שימול יהיה זכאי לשכר חודשי בסך של 85,000 ש"ח (ברוטו).

ב. בנוסף, בכפוף לאמור להלן, מר בן שימול יהיה זכאי למענק שנתי מוגבל בתקרה של עד 1.5 מיליון ש"ח (להלן: "**המענק השנתי**") בשיעור של 2% מתוך הרווח הגולמי המיוחס לתחום החשמל של החברה, לרבות חברת יציב הנדסת מיזוג וקירור בע"מ.

בקביעת הרווח השנתי ינוטרלו ולא יובאו בחשבון המרכיבים הבאים: חלק המיעוט ברווח של חברות מאוחדות בתחום החשמל, לפני מס; בנוסף, יתווסף או ינוכה, לפי הענין, חלק החברה ברווח/ הפסד, לפני מס, של חברות כלולות (דהינו, שאינן מאוחדות), מותאם בהתאם לעקרונות הקבועים לעיל.

ג. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להפחית בשנה כלשהי את המענק השנתי של מר בן שימול כולו או חלקו, וזאת

במקרים חריגים בהתחשב במצבה העסקי והפיננסי של החברה ובתפקודו של נושא המשרה, ומטעמים שינומקו על ידם.

ד. מר בן שימול ישיב לחברה את סכום המענק השנתי

או חלק ממנו, במקרה בו יתברר כי חישוב המענק ו/או הערכתו בוצעו על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של שלושה דוחות כספיים שנתיים עוקבים לאחר מועד אישור המענק השנתי. סכום ההשבה יהיה חלק המענק ששולם עקב הטעות כאמור. למרות האמור לעיל, לא יראו בתיקון עקב שינוי בחוק, בתקנות או בכללים החשבונאיים שהינו לאחר מועד פרסום הדוח הכספי של החברה לאותה שנה, כתיקון בשלו יחול האמור לעיל.

ה. עוד זכאי מר בן שימול לרכב מסוג טיוטה לנדקרזר

לקשורי¹ (או רכב בשווי דומה) וניתן יהיה להחליפו אחת ל- 250,000 ק"מ או אחת לשלוש שנים, לפי המוקדם מבניהם. החברה תישא בחבות המס בגין השימוש ברכב.

ו. עם סיום העסקתו של מר בן שימול בחברה, מכל

סיבה שהיא, בין שהתפטר ובין שפוטר, תשחרר החברה את כל הכספים המצויים בביטוח המנהלים ו/או בקרן הפנסיה, לטובת העובד, לרבות הכספים שהצטברו בגין מרכיב הפיצויים והחברה מוותרת בזאת באופן בלתי חוזר על כל זכות בכספים אלה, אלא אם נשללה זכותו של העובד לפיצויי פטורים מכח סעיפים 16 או 17 לחוק במקום פיצויי פטורים וזאת, בהתאם לסעיף 14 לחוק.

ז. כל אחד מהצדדים רשאי להביא את חוזה העסקה

האמור לסיום על ידי מסירת הודעה מוקדמת בת שלושה חודשים, מראש ובכתב.

ח. בנוסף, זכאי מר בן שימול, בין היתר, לחופשה

שנתית בת 23 ימים, דמי מחלה והבראה, ביטוח מנהלים וקרן השתלמות, כמקובל.

2.3.2 פרטים אודות מר בן שימול

¹ למועד הדוח, מר בן שימול, לבקשתו, נוהג ברכב אשר שוויו גבוה יותר, כאשר הוא נושא בהפרש בגין עלות הרכישה ועלות ההחזקה.

א. לפרטים אודות מר בן שימול, ראו תקנה 26א לפרק

ד' - פרטים נוספים על החברה, הנכלל בדוח התקופתי של החברה.

ב. לפרטים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה של מר

בן שימול בתפקידו כמנהל סניף מרכז החברה, ראו תקנה 21 לפרק ד' - פרטים נוספים על החברה, הנכלל בדוח התקופתי. אלא אם נאמר במפורש אחרת, לא יחול שינוי בתנאי כהונתו והעסקתו, למעט שינויים מחויבים בלבד.

ג. פירוט תנאי הכהונה וההעסקה (באלפי ש"ח)

להלן פירוט התגמולים המוצעים בגין כהונתו של מר בן שימול כמנכ"ל משותף:

סה"כ	תקבולים אחרים			תגמולים בעבור שירותים					פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר (רכב)	דמי ניהול/ יעוץ/ עמלה	תגמול הוני	תקרת מענק	שכר	שיעור החזקה	היקף משרה	תפקיד	שם
2,971	-	-	-	-	-	-	1,500	1,471	2.79%	100%	מנכ"ל תחום הביצוע	אשר בן שימול

ד. בהתאם לאמור לעיל, שיעור הרכיבים המשתנים

בתנאי הכהונה וההעסקה של מר בן שימול (כולל המענק העומד לאישור האסיפה) מתוך כלל עלות העסקתו הינה כ- 50.48%, ושיעור הרכיבים הקבועים - הינו כ- 49.51% (יצוין, כי במסגרת מדיניות התגמול נקבע, כי זאת, שיעור הרכיבים המשתנים הכולל לא יעלה על 67%).

כאמור לעיל, כל אחד מהצדדים רשאי להביא את חוזה העסקה האמור לסיום על ידי מסירת הודעה מוקדמת בת שלושה חודשים, מראש ובכתב.

למועד דוח זה, היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למר בן שימול לבין השכר החציוני והשכר הממוצע של שאר עובדי החברה עומד על כ- 8.5 ו- 6.7, בהתאמה (מבלי להביא בחשבון מענקים). (יצוין, כי במסגרת מדיניות התגמול נקבע, כי היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה לבין עלות ההעסקה החציונית והממוצעת של שאר עובדי החברה לא יעלה על 20).

מר בן שימול זכאי להשתתפות בהוצאות סבירות שהוציא במסגרת תפקידו. תנאי העסקתו המוצעים של מר בן שימול הינם בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה.

יצוין, כי החברה אינה "חברה נכדה ציבורית", כהגדת מונח זה בסעיף 267א'(ג) לחוק החברות.

2.3.3 תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור תנאי כהונתו של מר בן שימול

א. מר בן שימול מכהן כמנהל סניף מרכז של החברה החל משנת 2009. במהלך תקופה זו, גדלה פעילותה של החברה, אשר מיצבה עצמה בין החברות המובילות במשק, כעת מיועד הוא להתמנות למנכ"ל משותף בחברה, אשר אמון על תחום הביצוע.

ב. כאמור לעיל, בתקופה שמאז הנפקתה לציבור, היקפי פעילותה של החברה גדלו בעשרות אחוזים, גידול המצריך תשומות ניהוליות רבות. לא זו אף זו, החברה אף הרחיבה את תחומי פעילותה.

ג. תנאי ההעסקה המוצעים למר בן שימול נקבעו לקידום מטרות החברה וצרכיה ומתוך רצון לקבוע חבילת תגמול שתיצור תמריץ ראוי למר בן שימול, בהתחשב בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה ועל רקע גודל החברה, היקף עסקיה, אופי פעילותה ומידת האחריות המוטלת על מנכ"ל החברה.

ד. מר בן שימול מועסק בחברה משנת 2009 בתפקיד מנהל סניף מרכז של החברה, אשר מרכז את עיקר פעילות הביצוע של החברה. מר בן שימול הינו בעל מומחיות, השכלה וידע בתחומים הרלבנטיים לפעילות הביצוע של החברה ואף בעל ניסיון ניהולי מוכח. תפקידו הקודם בחברה ותוצאות הפעילות מלמדים על יכולתו לתרום רבות לפיתוח עסקיה של החברה ולקדם את מטרות החברה בכללותה, בהתאם לתוכנית העבודה של הנהלת החברה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח. מר בן שימול אחראי לעיקר פעילות החברה בתחום הביצוע, כאשר הפרויקטים הגדולים בחברה בוצעו על ידו בהצלחה יתרה.

ה. בהתאם לעבודתה השוואה אשר נערכה על ידי המומחה, הרי שהתגמול המוצע הינו בגדר המקובל לחברות השוואה אשר נקבעו על ידי המומחה. אמנם התגמול עולה על התגמול הממוצע בחברות המדגם, אך עדיין מדובר בתגמול סביר בנסיבות העניין, אשר אינו חורג מהטווח המקובל בחברות המדגם.

ו. בשים לב לכל האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי טיב תנאי הכהונה של מר בן שימול הכוללים

תשלום שכר חודשי בסך של 85,000 ש"ח בהיקף משרה של 100%, הינם סבירים והוגנים.

ז. כאמור לעיל, תנאי העסקתו של מר בן שימול הינם בהתאם למדיניות התגמול של החברה ואינם חורגים מהוראותיה. לפיכך, אישור תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה בחברה אינו בגדר התקשרות בעסקה חריגה, שכן הוא נעשה במהלך העסקים הרגיל של החברה, בתנאי שוק ואינו בעל השפעה מהותית על החברה.

2.4 אישור תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל משותף - מר גרשון

2.4.1 כללי

מר גרשון מכהן כמשנה למנכ"ל החברה החל משנת 2009. בהמשך לאמור בסעיף 2.1 לעיל, ביום 25.11.2021, אישר דירקטוריון החברה (לאחר קבלת אישורה של ועדת התגמול) את מינויו של מר גרשון כמנכ"ל משותף והתקשרותה של החברה בהסכם העסקה עם מר גרשון, בהיקף של משרה מלאה (בסעיף 2.4 זה להלן: "**הסכם ההעסקה**").

הסכם ההעסקה ייכנס לתוקפו ביום 1.1.2022, בכפוף לקבלת אישור אסיפת בעלי המניות של החברה, ויעמוד בתוקפו עד ליום 31.12.2024.

להלן פירוט של תנאי העסקתו של מר גרשון בתפקידו כמנכ"ל משותף של החברה:

א. מר גרשון יהיה זכאי לשכר חודשי בסך של 65,000 ש"ח (ברוטו).

ב. בנוסף, בכפוף לאמור להלן, מר גרשון זכאי למענק שנתי מוגבל בתקרה של עד 780,000 ש"ח, לשנים 2022 - 2024 (להלן: "**המענק השנתי**"), בהתאם למנגנון הבא:

2024	2023	2022	יעדי מענק (נטו חלקה של החברה)
			מענק בגין תוצאות פרויקטי קבלנות אנרגיות מתחדשות בישראל
1%	1%	1%	רווח שנתי לפני מס עד 10 מיליון ש"ח - 1%
4%	4%	4%	רווח שנתי לפני מס מעל 10 מיליון ש"ח - 4%

			מענק בגין תוצאות פרויקטי קבלנות אנרגיות מתחדשות מחו"ל
5%	5%	5%	רווח שנתי לפני מס עד 10 מיליון ש"ח - 5%
מעל 100 (200 במצטבר)	מעל 100 (200 במצטבר)	מעל 50 מגה	מענק בגין פרויקטי ייזום (לא כולל פולין) - קבלת היתר בניה (Ready to build) למגה וואט
50,000	50,000	80,000	סכום המענק
מעל 200 (300 במצטבר)	מעל 200 (300 במצטבר)	מעל 100 מגה	
50,000 (סה"כ 100,000 במצטבר)	50,000 (סה"כ 100,000 במצטבר)	120,000 (סה"כ 200,000 במצטבר)	סכום המענק
EPC הסכם להקמת 70 מגה	EPC הסכם להקמת 40 מגה	EPC הסכם להקמת 20 מגה	פולין - חתימה על הסכמי EPC
50,000	50,000	50,000	EPC ברוטו (לפי 100% בכלולה)
EPC הסכם להקמת 100 מגה	EPC הסכם להקמת 60 מגה	EPC הסכם להקמת 30 מגה	
50,000 (סה"כ 100,000 במצטבר)	50,000 (סה"כ 100,000 במצטבר)	50,000 (סה"כ 100,000 במצטבר)	
			פולין - בגין פרויקטי יזום
הגעה ל-70 נקודות חדשות	הגעה ל-70 נקודות חדשות	הגעה ל-70 נקודות	צבר יזמות, כאשר קבלת היתר בניה בגין כל מגה וואט יזכה בנקודה, וכניסה להשקעה של מיזם תזכה בחצי נקודה
50,000	50,000	50,000	
הגעה ל-100 נקודות חדשות	הגעה ל-100 נקודות חדשות	הגעה ל-100 נקודות	צבר יזמות, כאשר סטטוס RTB בגין מגה יזכה בנקודה, וכניסה להשקעה של מיזם תזכה בחצי נקודה
50,000 (סה"כ 100,000 במצטבר)	50,000 (סה"כ 100,000 במצטבר)	50,000 (סה"כ 100,000 במצטבר)	

בקביעת הרווח השנתי ינטרלו ולא יובאו בחשבון המרכיבים הבאים: (1) רווחי הפסדי הון הנובעים ממכירת רכוש קבוע; (2) רווחי/הפסדי הון הנובעים מירידה בשיעור האחזקות בחברה מוחזקת בתחום החשמל, שלא עקב מכירת אחזקות כאמור על ידי החברה או חברה מוחזקת על ידיה ו/או רווחי/הפסדי הון שוטפים הנובעים משערוכים של אחזקות כאמור. מאידך גיסא, במקרה של מכירה בפועל של אחזקות בחברה מוחזקת כאמור, יווסף/ יופחת מהרווח השנתי, שיעור הרווח/ הפסד שינבע ממכירה כאמור, בגובה ההפרש בין ערך בספרי החברה של האחזקות הנמכרות (בנטרול שערוכים לרבות הפרשות לירידת ערך, ככל שהיו) לבין מחיר מכירתן; (3) מבלי לגרוע מהאמור לעיל - רווחי/ הפסדי הון כתוצאה מהצגה חשבונאית של נכסים, התחייבויות, נגזרים

משובצים וכדומה על בסיס שווי הוגן, אשר אינם משפיעים על תזרימי המזומנים של החברה (אך למעט תחשיבי שווי הוגן של מכשירי תגמול הוני, אשר יובאו בחשבון); (4) חלק המיעוט ברווח של חברות מאוחדות בתחום החשמל, לפני מס; בנוסף, יתווסף או ינוכה, לפי הענין, חלק החברה ברווח/ הפסד, לפני מס, של חברות כלולות (דהינו, שאינן מאוחדות), מותאם בהתאם לעקרונות הקבועים לעיל.

ג. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להפחית בשנה כלשהי את המענק השנתי של מר גרשון כולו או חלקו, וזאת במקרים חריגים בהתחשב במצבה העסקי והפיננסי של החברה ובתפקודו של נושא המשרה, ומטעמים שינומקו על ידם.

ד. מר גרשון ישיב לחברה את סכום המענק השנתי או חלק ממנו, במקרה בו יתברר כי חישוב המענק ו/או הערכתו בוצעו על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של שלושה דוחות כספיים שנתיים עוקבים לאחר מועד אישור המענק השנתי. סכום ההשבה יהיה חלק המענק ששולם עקב הטעות כאמור. למרות האמור לעיל, לא יראו בתיקון עקב שינוי בחוק, בתקנות או בכללים החשבונאיים שהיננו לאחר מועד פרסום הדוח הכספי של החברה לאותה שנה, כתיקון בשל יחול האמור לעיל.

ה. עוד זכאי מר גרשון לרכב מסוג אינפיניטי Q50 (או רכב בשווי דומה) וניתן יהיה להחליפו אחת ל- 250,000 ק"מ או אחת לשלוש שנים, לפי המוקדם מבניהם. החברה תישא בחבות המס בגין השימוש ברכב.

ו. עם סיום העסקתו של מר גרשון בחברה, מכל סיבה שהיא, בין שהתפטר ובין שפוטר, תשחרר החברה את כל הכספים המצויים בביטוח המנהלים ו/או בקרן הפנסיה, לטובת העובד, לרבות הכספים שהצטברו בגין מרכיב הפיצויים והחברה מוותרת בזאת באופן בלתי חוזר על כל זכות בכספים אלה, אלא אם נשללה זכותו של העובד לפיצויי פיטורים מכח סעיפים 16 או 17 החוק, במקום פיצויי פיטורים וזאת, בהתאם לסעיף 14 לחוק.

ז. כל אחד מהצדדים רשאי להביא את חוזה העסקה האמור לסיום על ידי מסירת הודעה מוקדמת בת שלושה חודשים, מראש ובכתב.

ח. בנוסף, זכאי מר גרשון, בין היתר, לחופשה שנתית בת 23 ימים, דמי מחלה והבראה, ביטוח מנהלים וקרן השתלמות, כמקובל.

2.4.2 פרטים אודות מר גרשון

א. לפרטים אודות מר גרשון, ראו תקנה 26א לפרק ד' - פרטים נוספים על החברה, הנכלל בדוח התקופתי של החברה.

ב. לפרטים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה של גרשון בתפקידו כמשנה למנכ"ל החברה, ראו תקנה 21 לפרק ד' - פרטים נוספים על החברה, הנכלל בדוח התקופתי. אלא אם נאמר במפורש אחרת, לא יחול שינוי בתנאי כהונתו והעסקתו, למעט שינויים מחויבים בלבד.

ג. פירוט תנאי הכהונה וההעסקה (באלפי ש"ח)

להלן פירוט התגמולים המוצעים בגין כהונתו של מר גרשון כמנכ"ל משותף:

סה"כ	תקבולים אחרים			תגמולים בעבור שירותים					פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר (רכב)	דמי ניהול/ יעוץ/ עמלה	תגמול הוני	תקרת מענק	שכר	שיעור החזקה	היקף משרה	תפקיד	שם
1,911	-	-	-	-	-	-	780	1,131	3.38%	100%	מנכ"ל אנרגיה	גיא גרשון

ד. להלן פירוט התגמולים בגין כהונתו של מר גרשון כמנכ"ל משותף תחום האנרגיה (ע"פ הנתונים הקיימים ליום 31.12.2020):

בהתאם לאמור לעיל, שיעור הרכיבים המשתנים בתנאי הכהונה וההעסקה של מר גרשון (כולל המענק העומד לאישור האסיפה) מתוך כלל עלות העסקתו הינה כ- 47%, ושיעור הרכיבים הקבועים - הינו על כ- 53% (יצוין, כי במסגרת מדיניות התגמול נקבע, כי זאת, שיעור הרכיבים המשתנים הכולל לא יעלה על 67%).

כאמור לעיל, כל אחד מהצדדים רשאי להביא את חוזה העסקה האמור לסיום על ידי מסירת הודעה מוקדמת בת שלושה חודשים, מראש ובכתב.

למועד דוח זה, היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למר גרשון לבין השכר החציוני והשכר הממוצע של שאר עובדי החברה עומד על כ- 6.6 וכ- 5.1, בהתאמה (מבלי להביא בחשבון מענקים). (יצוין, כי במסגרת מדיניות התגמול נקבע, כי היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה לבין

עלות ההעסקה החציונית והממוצעת של שאר עובדי החברה לא יעלה על 20).

מר גרשון זכאי להשתתפות בהוצאות סבירות שהוציא במסגרת תפקידו. תנאי העסקתו המוצעים של מר בן שימול הינם בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה. יצוין, כי החברה אינה "חברה נכדה ציבורית", כהגדת מונח זה בסעיף 267א'ג) לחוק החברות.

2.4.3 תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור תנאי כהונתו של

מר גרשון

- א. מר גרשון מכהן כמשנה למנכ"ל בחברה החל משנת 2009. במהלך תקופה זו, גדלה פעילותה של החברה, אשר מיצבה עצמה בין החברות המובילות במשק, כעת מיועד הוא להתמנות למנכ"ל משותף בחברה, מנכ"ל תחום האנרגיה.
- ב. כאמור לעיל, בתקופה שמאז הנפקתה לציבור, היקפי פעילותה של החברה גדלו בעשרות אחוזים, גידול המצריך תשומות ניהוליות רבות. לא זו אף זו, החברה אף הרחיבה את תחומי פעילותה.
- ג. תנאי ההעסקה המוצעים למר גרשון נקבעו לקידום מטרות החברה וצרכיה ומתוך רצון לקבוע חבילת תגמול שתיצור תמריץ ראוי למר גרשון, בהתחשב בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה ועל רקע גודל החברה, היקף עסקיה, אופי פעילותה ומידת האחריות המוטלת על מנכ"ל החברה.
- ד. מר גרשון מועסק בחברה משנת 2009 בתפקיד משנה למנכ"ל, אשר אמון על הפיתוח העסקי של החברה, ובמסגרת זו פיתח את פעילות האנרגיה של החברה, ובכלל זאת כניסתה של החברה לפעילות יזמית וכן לפעילות מחוץ לארץ. מר גרשון הינו בעל מומחיות, השכלה וידע בתחומים הרלבנטיים לפעילות האנרגיה של החברה ואף בעל ניסיון ניהולי מוכח. תפקידו הקודם בחברה והיקפי פעילות האנרגיה מלמדים על יכולתו לתרום רבות לפיתוח עסקיה של החברה ולקדם את מטרות החברה בכללותה, בהתאם לתוכנית העבודה של הנהלת החברה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח. מר גרשון יזם את הרכישות האחרונות והמשמעותיות של החברה בפעילות האנרגיה.

ה. בהתאם לעבודת ההשוואה אשר נערכה על ידי

המומחה, הרי שהתגמול המוצע הינו בגדר המקובל לחברות ההשוואה אשר נקבעו על ידי המומחה. אמנם התגמול עולה על התגמול הממוצע בחברות המדגם, אך עדיין מדובר בתגמול סביר בנסיבות העניין, אשר אינו חורג מהטווח המקובל בחברות המדגם.

ו. בשים לב לכל האמור לעיל, ועדת התגמול

והדירקטוריון סבורים, כי טיב תנאי הכהונה של מר גרשון הכוללים תשלום שכר חודשי בסך של 65,000 ש"ח בהיקף משרה של 100%, הינם סבירים והוגנים.

ז. כאמור לעיל, תנאי העסקתו של מר גרשון הינם

בהתאם למדיניות התגמול של החברה ואינם חורגים מהוראותיה. לפיכך, אישור תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה בחברה אינו בגדר התקשרות בעסקה חריגה, שכן הוא נעשה במהלך העסקים הרגיל של החברה, בתנאי שוק ואינו בעל השפעה מהותית על החברה.

3. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות אשר על סדר היום

3.1 הרוב הנדרש לאישור החלטות 1.1 - 1.3 שעל סדר היום, הינו רוב רגיל

מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית, הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה יכללו לפחות רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה. במניין כלל הקולות של בעלי המניות לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

(ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות המוזכרים בס"ק (א) לעיל, בהתאמה, לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

3.2 החברה אינה "חברה נכדה ציבורית", כהגדרת מונח זה בסעיף 267א(ג)

לחוק החברות. לפיכך, על אף האמור לעיל, בקשר להחלטות 1.2 ו- 1.3 שעל סדר היום, דירקטוריון החברה רשאי לאשר את תנאי התגמול המוצעים לה"ה בן שימול וגרשון, גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש בתנאי התגמול המוצעים, כי אישור תנאי העסקתם של ה"ה בן שימול וגרשון, על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

4. **מקום כינוס האסיפה הכללית, מועדה, המועד לקביעת זכאות, והוראות נוספות**

בקשר עם ההצבעה באסיפה הכללית

- 4.1 האסיפה הכללית תתכנס ביום ג', ה- 18.1.2022 בשעה 14:00 במשרדי החברה ברח' חוצות היוצר 22, אשקלון. מנין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, בעל מניות המחזיק, או בעלי מניות המחזיקים במצטבר, למעלה מחמישים אחוזים (50%) לפחות מזכויות ההצבעה בחברה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה. אם תידחה האסיפה היא תתקיים ביום ג', ה- 25.1.2022, באותו מקום ובאותה שעה. מנין חוקי באסיפה נדחית כאמור יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, בעל מניות המחזיק, או בעלי מניות המחזיקים במצטבר, למעלה מחמישים אחוזים (50%) מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.
- 4.2 המועד לקביעת הזכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182 לחוק, הינו ביום ג', ה- 21.12.2021 (להלן: "המועד הקובע").

5. אופן ההצבעה

- 5.1 בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית, בעצמו או באמצעות מיופה כח להצבעה. כמו כן, רשאי בעל מניות להצביע באסיפה הכללית בהחלטות 1.1 - 1.3 באמצעות כתב הצבעה, כמפורט להלן (להלן: "כתב הצבעה").
- 5.2 בעל מניות לא רשום (דהיינו, מי שלזכותו רשומות מניות אצל חבר בורסה ואותן מניות נכללות בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים) (להלן: "בעל מניות לא רשום") זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (להלן: "מערכת הצבעה אלקטרונית") עד 6 שעות לפני מועד האסיפה.
- 5.3 על בעל מניות לא רשום, בכל עת, להודיע בכתב לחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניות כי הוא אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית (כפי שנקבעה במועד הקובע). עשה כן, לא יעביר חבר הבורסה מידע לגביו בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005, כל עוד לא קיבל הוראה אחרת מבעל המניות הלא רשום. הוראות בעלי מניות כאמור יועברו לחבר הבורסה לא יאוחר מהשעה 12:00 בצהריים של המועד הקובע, וזאת לגבי חשבון ניירות הערך ולא לגבי ניירות ערך מסוימים המוחזקים בחשבון.
- 5.4 עם הכניסה למערכת ההצבעה האלקטרונית, יוכל בעל המניות להצביע ביחס לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה. לחלופין, בעל מניות יוכל לבקש כי פרטיו יועברו באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לחברה לצורך הוכחת בעלות

- בניירות הערך כמפורט בסעיף 5.6 להלן, ללא ציון אופן הצבעתו, על מנת שיוכל להצביע פיזית באסיפה וללא צורך הצגת אישור בעלות.
- 5.5 המסמך הממנה שלוח להצבעה (להלן: "**כתב המינוי**") יערך בכתב וייחתם על ידי הממנה, ואם הממנה הוא תאגיד, ייחתם בדרך המחייבת את התאגיד. כתב המינוי יופקד במשרדי אפריקה השקעות לפחות 48 שעות לפני תחילת האסיפה או האסיפה הנדחית, לפי העניין.
- 5.6 לכתב הצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לא רשום, רק אם צורף לו אישור בעלות או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
- 5.7 לכתב הצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לפי סעיף 177(2) לחוק (דהיינו, מי שרשום כבעל מניה במרשם בעלי המניות), רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.
- 5.8 כתובת האתרים של רשות ניירות ערך והבורסה לניירות ערך, שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק, הינם, כדלקמן: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il/> (להלן: "**אתר ההפצה**"); אתר הבורסה לניירות ערך: <http://maya.tase.co.il/>.
- 5.9 חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, ללא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעונין לקבל קישורית כאמור או שהודיע שהוא מעונין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.
- 5.10 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 אצל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.
- 5.11 הצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה, המצ"ב לדוח זימון אסיפה זה. את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו (להלן: "**המסמכים המצורפים**"), כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים, למשרדי החברה.

5.12 המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה, הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה.

5.13 המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה: עד 5 ימים לפני מועד האסיפה.

6. הוספת נושאים לסדר היום

לאחר פרסום דוח משלים זה ייתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושאים לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, וניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

בעל מניה אחד או יותר המחזיק מניות המהוות 1% לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית של החברה, רשאי לבקש מהדירקטוריון, עד 7 ימים לאחר זימון האסיפה, לכלול נושא בסדר היום של האסיפה ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית.

מצא הדירקטוריון כי נושא שהתבקש לכלול בסדר היום מתאים להיות נדון באסיפה, תכין החברה סדר יום מעודכן, ככל שיידרש, ותפרסם אותו לא יאוחר מ- 7 ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה להכללת נושא נוסף על הסדר היום, כאמור לעיל. מובהר, כי ככל שהחברה תפרסם סדר יום מעודכן, אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע כפי שנקבע בדוח משלים זה.

7. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעת, במשרדי החברה, רח' חוצות היוצר 22, אשקלון, טלפון: 08-6789999, בשעות העבודה המקובלות וזאת עד למועד האסיפה.

בברכה,

אלמור חשמל התקנות ושירותים (1986) בע"מ

נחתם על ידי: גל מילוא, סמנכ"ל הכספים