

<https://www.electra.co.il/filestock/file/1677149918424-0.pdf>

26 בפברואר, 2023

**אלקטרה בע"מ**  
(**"החברה"**)

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

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

**הנדון : דוח מיידי בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה, דוח הצעה פרטית מהותית ודוח עסקה עם בעל שליטה**

בהתאם להוראות חוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), תקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), תש"ס-2000 ("תקנות הצעה פרטית"), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), תשס"א-2001 ("תקנות עסקה עם בעל שליטה"), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), תשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב") ותקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000 ("תקנות הודעה ומודעה"), ניתנת בזאת הודעה על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות בחברה ("האסיפה"), אשר תתקיים ביום א', 2 באפריל, 2023, בשעה 17:00 ("מועד האסיפה"), במשרדי החברה, ברחוב ז'בוטינסקי 2 (מגדל אטריום), רמת גן. בנוסף, ניתן יהיה להצטרף לאסיפה באמצעות שיחת ועידה, בכפוף לרישום מראש בדואר אלקטרוני: [corpsecretary@electra.co.il](mailto:corpsecretary@electra.co.il) ושליחת אישור בעלות במניה למועד הקובע. מספר וקוד גישה לשיחת הועידה יימסר רק לנרשמים מראש בדואר אלקטרוני.

**1. הנושאים שעל סדר היום ותמצית ההחלטות המוצעות**

**1.1. פוליסות ביטוח לכיסוי אחריותם של דירקטורים ונושאי משרה**

מוצע לאשר את התקשרות החברה, מעת לעת, עם מבטח/ים בחוזים לרכישת פוליסות ביטוח לכיסוי אחריותם של דירקטורים ונושאי משרה מכהנים ואשר יכהנו בחברה ובחברות בת של החברה מעת לעת, למעט לדירקטורים שהם בעלי השליטה ולמעט מנכ"ל החברה (ואולם ראו סעיף 1.1.7 להלן), בתנאים המפורטים להלן ("פוליסות הביטוח" או "הפוליסות"):

1.1.1. תקופת הכיסוי לפי פוליסות הביטוח שיירכשו יהיו לתקופות של 12 או 18 חודשים, החל מיום 1 במאי, 2023 ועד ליום 30 באפריל, 2026; למען הסר ספק מובהר, כי בכל מקרה תקופת הכיסוי תסתיים לא יאוחר מיום 30 באפריל, 2026.

1.1.2. גבול האחריות על-פי הפוליסה הראשונה שתירכש לא יעלה על 120,000,000 דולר ארה"ב למקרה ולתקופת ביטוח.

1.1.3. סך הפרמיה לחברה וההשתתפות העצמית בכל אחת מהפוליסות יהיו במועד אישור, חידוש,

הארכה או החלפה של פוליסה, בתנאי שוק ואינן עשויות להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה.

1.1.4. ככל שהיקף הכיסוי הביטוחי או פרמיית הביטוח באיזו מבין הפוליסות העוקבות שירכשו יעלה על 50% (חמישים אחוזים) ביחס לתנאי הפוליסה של התקופה הקודמת, תביא החברה פוליסה זו לאישור בעלי המניות של החברה במסגרת אסיפה כללית, בכפוף לכל דין.

1.1.5. בטרם כל רכישה חדשה של פוליסת ביטוח, תביא הנהלת החברה לאישור ועדת התגמול את הפוליסה החדשה בהתאם למפורט לעיל. ועדת התגמול של החברה תאשר מדי תקופת ביטוח, כי התקשרות החברה בפוליסה החדשה עומדת בתנאים הקבועים לעיל.

1.1.6. החברה רשאית לרכוש את הביטוח האמור במסגרת קבוצתית עם בעלת השליטה בה, אלקו בע"מ ("אלקו"), וחברות נוספות בקבוצת אלקו. במקרה כאמור, חלקה של החברה בפרמיה יקבע בהתאם לחלקה היחסי, בהתאם להמלצות יועץ הביטוח של הקבוצה וכפי שיאושר על ידי ועדת הביקורת, ובלבד שחלקה של החברה בפרמיה לא יעלה על התנאים המקובלים בשוק.

1.1.7. יצויין, כי במידה והאסיפה הכללית תאשר את התקשרויות החברה בפוליסות ביטוח כאמור, במועד אישור פוליסת ביטוח תובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון הצעת החלטה לפיה תנאי הפוליסה יחולו גם ביחס לדירקטורים שהינם בעלי השליטה בחברה וביחס למנכ"ל החברה בהתאם ובכפוף להוראות תקנות 1ב(א)(5) ו-1א1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000.

1.1.8. לפירוט נוסף אודות הצעת ההחלטה, ראו סעיף 2 להלן.

### נוסח החלטה מוצע

"לאשר את התקשרות החברה, מעת לעת, עם מבטחים בחוזים לרכישת פוליסת ביטוח לכיסוי אחריותם של דירקטורים ונושאי משרה מכהנים ואשר יכהנו בחברה ובחברות בת של החברה מעת לעת, בתנאים כמפורט בסעיף 1.1 לדוח זימון האסיפה".

### 1.2. אישור הצעה פרטית מהותית של אופציות (בלתי סחירות ובלתי עבירות), למנכ"ל החברה

1.2.1. מוצע לאשר הקצאה חדשה בכמות של 80,000 אופציות, בלתי סחירות ובלתי עבירות, הניתנות למימוש לכמות תיאורטית מרבית של 80,000 מניות רגילות, בנות 1 ש"ח ע.ג. כ"א של החברה ("מניות רגילות" ו- "ההענקה", בהתאמה) למנכ"ל החברה.

1.2.2. נכון למועד דוח זה, שווי ההענקה בתחשיב שנתי, כמפורט בסעיף 3.8 להלן, הינו כ-4.7 מיליון ש"ח, ותואם את הקבוע במדיניות התגמול של החברה המובאת לעדכון באסיפה זו. מובהר כי במקרה בו שווי ההענקה בתחשיב שנתי במועד אישור האסיפה הכללית (או בהתאם לסעיף 272(ג)(3) לחוק החברות, ככל שיאושר וככל שרלוונטי), יעלה על התקרה הקבועה במדיניות התגמול המובאת לעדכון באסיפה זו (6 מיליון ש"ח), תוקטן כמות האופציות שתוענקה בפועל, כך ששווי ההענקה בתחשיב שנתי במועד האמור יהיה 6 מיליון ש"ח.

1.2.3. בנוסף, במקרה בו שווי הענקה בתחשיב שנתי במועד אישור האסיפה הכללית (או בהתאם לסעיף 272(ג)(3) לחוק החברות, ככל שיאושר וככל שרלוונטי), יפחת מ-4.3 מיליון ש"ח, יוענקו למנכ"ל החברה אופציות נוספות כך ששווי ההענקה בתחשיב שנתי במועד האמור

יהיה 4.3 מיליון ש"ח.

1.2.4. ההענקה תתבצע בהתאם לתנאים המפורטים בסעיף 3 לדוח זה להלן.

1.2.5. יובהר, כי ההענקה המוצעת תואמת את מדיניות התגמול המובאת לאישור באסיפה זו ביחס לתקרת שווי ההטבה השנתי של גמול הונו.

#### נוסח החלטה מוצע:

"לאשר הצעה פרטית מהותית של אופציות (לא סחירות ולא עבירות) למנכ"ל החברה כמפורט בסעיף 3 לדוח זימון האסיפה."

### 1.3. אישור עדכון למדיניות התגמול של החברה

1.3.1. מדיניות התגמול של החברה אומצה לראשונה ביום 27.3.2014 והיא תוקנה ותוקפה הוארך (על אף התנגדות האסיפה הכללית) בשנים 2017, 2019 ו-2021.

1.3.2. מוצע לאשר עדכון למדיניות התגמול של החברה, באופן הבא:

#### 1.3.2.1. עדכון תקרת שווי כתבי האופציה למנכ"ל החברה –

1.3.2.1.1. בארבע השנים האחרונות, מאז אושרה תקרת שווי כתבי האופציה במועד ההענקה במדיניות התגמול, החברה צמחה בלמעלה מכ-50% בהכנסותיה ומעל ל-40% ברווח הנקי.

1.3.2.1.2. בשים לב לגידול האמור לעיל, מוצע להתאים ולעדכן את תקרות שווי כתבי האופציה למנכ"ל במועד ההענקה, כך שהשווי המרבי בתחשיב שנתי לחבילת כתבי האופציה במועד ההענקה, לא יעלה על 6 מיליון ש"ח.

#### 1.3.2.2. הוספת תקרות גמול נפרדות למנהל חטיבה –

לאור צמיחת החברה בשנים האחרונות, יישמה החברה החל מיום 1 בינואר, 2023 שינוי ארגוני בחברה במסגרתו הוקמה לראשונה באלקטרה חטיבה - חטיבת ה-Building, כדי לרכז את פעילות הבנייה של קבוצת אלקטרה בישראל בתחום המגורים, משרדים, מסחר ובנייה ציבורית. לאור כך, נוצר מדרג חדש בחברה – מנהל חטיבה, המדורג ארגונית לאחר מנכ"ל החברה ולפני סמנכ"ל בכיר. על כן, מוצע כי יתווספו תקרות גמול נפרדות למנהל חטיבה, כמפורט להלן:

1.3.2.2.1. שכר שנתי (ברוטו) לא יעלה על 1.46 מיליון ש"ח;

1.3.2.2.2. מענק שנתי – תשלום מענק שלא יעלה על שיעור של 1.5% מרווחי החטיבה בכפוף תקרת מענק של 2.4 מיליון ש"ח;

1.3.2.2.3. תגמול הונו – השווי המרבי בתחשיב שנתי במועד ההענקה לא יעלה על 600 אלפי ש"ח.

1.3.3. נוסח מדיניות התגמול המעודכנת שמוצע לאשר מצורף כנספח א' לדוח זה. לפרטים נוספים ראו סעיף 4 להלן.

#### נוסח החלטה מוצע:

"לאשר את העדכון למדיניות התגמול של החברה, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה."

### 1.4. אישור הענקת כתבי התחייבות לשיפוי לדירקטורים בחברה שהינם בעלי השליטה

מוצע לאשר הענקת כתבי התחייבות לשיפוי לדירקטורים בחברה שהינם בעלי השליטה בחברה, לתקופה של שלוש שנים שתחילתה ביום 6 ביולי, 2023, בנוסח הזהה לנוסח של כתבי ההתחייבות לשיפוי לדירקטורים ונושאי משרה בחברה שאינם בעלי השליטה, וכן הזהה לנוסח כתבי ההתחייבות לשיפוי שהוענקו בשנת 2020 לדירקטורים שהינם בעלי השליטה.<sup>1</sup> נוסחו של כתב ההתחייבות לשיפוי המובא לאישור, מצ"ב **כנספח ב'** לדוח זה.

### נוסח החלטה מוצע:

"לאשר הענקת כתבי התחייבות לשיפוי לדירקטורים שהינם בעלי השליטה בחברה, לתקופה של שלוש שנים שתחילתה ביום 6 ביולי, 2023, כמפורט בדוח זימון האסיפה".

## 2. פרטים נוספים בקשר עם ההחלטה המוצעת בנושא 1.1 שעל סדר היום

2.1. התקשרות החברה בפוליסה אושרה, פה אחד, על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בישיבותיהם הנפרדות שהתקיימו ביום 23.2.2023. יצוין, כי לכל הדירקטורים בחברה עניין אישי באישור ההחלטה המובאת לסדר היום. בהתאם להוראות סעיף 278 לחוק החברות, כל הדירקטורים השתתפו בדיון ובהצבעה.

2.2. לדעת חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, הענקת פוליסת ביטוח לדירקטורים ולנושאי משרה בחברה, המכהנים ואשר יכהנו בחברה ובחברות הבת, הינה הסדר מקובל בחברות ציבוריות בסדר הגודל של החברה.

2.3. לדעת חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, תנאי המסגרת פוליסת הביטוח הינם הוגנים וסבירים בנסיבות העניין, בהתחשב באחריות המוטלת על נושאי המשרה בחברה ובהיקף ותחום פעילותה של החברה.

## 3. פרטים נוספים בקשר עם ההחלטה המוצעת בנושא 1.2 שעל סדר היום לפי תקנות הצעה פרטית

### 3.1 כללי

3.1.1. ההענקה מהווה "הצעה פרטית מהותית" כמשמעותה בתקנות הצעה פרטית.

3.1.2. החלטת הדירקטוריון בדבר ההענקה ("מועד ההענקה") נתקבלה לאחר שהתקבל אישור ועדת התגמול של החברה.

3.1.3. הענקת האופציות כפופה לקבלת אישור הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("הבורסה") לרישום למסחר של המניות שתנבענה ממימוש האופציות.

### 3.2 הניצע

3.2.1. האופציות יוענקו למנכ"ל החברה מר איתמר דויטשר ("הניצע"), ללא תמורה, במסגרת היותו עובד החברה, בהתאם ובכפוף לתנאי "תכנית הקצאת כתבי אופציה 2016" של החברה ("תכנית 2016"), שאומצה על ידי דירקטוריון החברה ביום 28 במרץ 2016 ובהתאם להסכם ההקצאה שייחתם עם הניצע.<sup>2</sup>

3.2.2. לניצע יחסי עובד-מעביד עם החברה וכל האופציות מוענקות לו באמצעות נאמן במסגרת

<sup>1</sup> כפי שאושר על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 17 באוגוסט, 2020 (מספרי אסמכתא: 2020-01-074808 ו-2020-01-090027).

<sup>2</sup> לפירוט אודות עיקרי תכנית 2016 של החברה, ראה באור 133 לדוחות הכספיים של החברה ליום 31.12.2021 - פרק ג' לדוח התקופתי והשנתי של החברה, שפורסם ביום 22 במרץ, 2022 (מספרי אסמכתא: 2022-01-027696).

סעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש] ("הפקודה") במסלול רווח הון.

3.2.3. למיטב ידיעת החברה, נכון למועד דוח זה, הניצע אינו צד מעוניין (כמשמעות מונח זה בסעיף 270(5) לחוק החברות) ולא יהפוך לצד מעוניין כתוצאה מההענקה, וכן הניצע אינו בעל עניין בחברה מכוח החזקות ולא יהפוך לבעל עניין בחברה מכוח החזקות כתוצאה מההענקה.

3.3. תנאי האופציות המוצעות, כמותן והשיעור שיהוו מזכויות ההצבעה ומההון המונפק והנפרע של החברה

3.3.1. החברה תעניק לניצע 80,000 אופציות בלתי סחירות ובלתי עבירות, הניתנות למימוש לכמות תיאורטית מרבית של 80,000 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. של החברה ("האופציות"). החברה שומרת לעצמה את הזכות לבצע הקצאת מניות מימוש מתוך מניות רדומות שיוחזקו בידי החברה במועד המימוש. יצוין כי עלפי תנאי ההענקה, בהתאם למנגנון המימוש עלפי מרכיב ההטבה כמפורט בסעיף 3.4 לדוח זה להלן ובשים לב לכך שבמועד דוח זה מחיר המימוש של האופציות גבוה ממחיר המניה במועד הדיווח, **נכון לתאריך דוח זה הניצע אינו זכאי לקבל אף מניה בחברה בגין מימוש האופציות המוצעות מכוח דוח זה.**

על אף האמור, במקרה שווי הענקה בתחשיב שנתי במועד אישור האסיפה הכללית (או בהתאם לסעיף 272(1ג)(3) לחוק החברות, ככל שיאושר וככל שרלוונטי), יעלה על 6 מיליון ש"ח, תוקטן כמות האופציות במועד האמור, כך ששווי ההענקה בתחשיב שנתי במועד האמור יהיה 6 מיליון ש"ח.

על אף האמור, במקרה בו שווי הענקה בתחשיב שנתי במועד אישור האסיפה הכללית (או בהתאם לסעיף 272(1ג)(3) לחוק החברות, ככל שיאושר וככל שרלוונטי), יפחת מ-4.3 מיליון ש"ח, יוענקו למנכ"ל החברה אופציות נוספות כך ששווי ההענקה בתחשיב שנתי במועד האמור יהיה 4.3 מיליון ש"ח.

3.3.2. בהנחת מימוש לפיה כל כתב אופציה אחד (1) ימומש למניה רגילה אחת (1) של החברה, אזי מניות המימוש תהווה כ- 2.04% מזכויות ההצבעה ומהונה המונפק והנפרע של החברה, וכן תהווה לאחר ההקצאה ובדילול מלא<sup>3</sup> כ- 1.88% מזכויות ההצבעה ומהונה המונפק והנפרע של החברה. אולם, כאמור בסעיף 3.4.4, האופציות המוענקות לניצע ניתנות למימוש למניות החברה בהתאם לסכום ההטבה הכספי הגלום באופציות במועד המימוש, ובהתאם לא ניתן במועד הדיווח לחשב שיעור תיאורטי של כמות מניות המימוש או השיעור שיהוו מהון החברה.

3.3.3. האופציות יבשילו (ייהפכו לבנות מימוש) לאורך תקופה של 4 שנים, כאשר 25% מתוך סך האופציות שהוענקו לניצע יבשילו ויהפכו לבנות מימוש בחלוף כל 12 חודשים מלאים של שירות רציף של הניצע, החל ממועד ההענקה (כהגדרתו לעיל) ועד להבשלת האופציות כולן (דהיינו, 100% מהאופציות יהיו ניתנות למימוש בתום 4 שנים ממועד ההענקה).

3.3.4. האופציות יהיו ניתנות למימוש החל מתחילת תקופת המימוש הנקובה לעיל ביחס לכל אחת מהמנות ועד שלושה חודשים ממועד תחילת המימוש של כל מנה, למעט האופציות

<sup>3</sup> בהנחת מימוש של יתר 127,500 האופציות הבלתי סחירות של החברה ובהנחה שכל המניות הרדומות תימכרנה ותקנינה זכויות הצבעה מלאות.

מהמנה הראשונה אשר יפקעו, במידה שלא מומשו למניה קודם לכן, בתום שנה ושלושה חודשים ממועד הבשלתן. אופציות שלא ימומשו עד תום תקופת המימוש האמורה יפקעו ולא יקנו לניצע זכות כלשהי.

### 3.4. מחיר המימוש

3.4.1. מחיר המימוש בגין כל אופציה לצורך חישוב "סכום ההטבה הכספית" (כהגדרתו להלן) הינו 1,886.141 ש"ח ("מחיר המימוש"). מחיר המימוש נקבע לפי הוראות תכנית 2016 ובהתאם למדיניות התגמול של החברה, ביחס לניצע, כממוצע מחיר הסגירה של מניות החברה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה בתוספת פרמיה של 7.5% על המחיר האמור. מחיר המימוש אינו צמוד לבסיס הצמדה כלשהו.

3.4.2. כאמור בסעיף 3.4.4, האופציות המוענקות לניצע ניתנות למימוש למניות החברה בהתאם לסכום ההטבה הכספית הגלום באופציות במועד המימוש, והניצע לא יידרש לשלם את מחיר המימוש. יתר על כן, במועד הדיווח לא ניתן לחשב את כמות מניות המימוש שיוענקו בפועל, ולכן גם לא ניתן לחשב את התמורה (הערך הנקוב של מניות המימוש) שתשולם בפועל על ידי הניצע במועד המימוש העתידי.

3.4.3. שער הנעילה של מניית החברה בבורסה ביום 22 בפברואר, 2023, יום המסחר שקדם למועד החלטת הדירקטוריון, היה 1,537.0 ש"ח. מחיר המימוש גבוה ממחיר זה בכ- 22.71%.

3.4.4. מחיר המימוש ישמש אך ורק לשם קביעת "סכום ההטבה הכספית" (כהגדרתו להלן) וכמות המניות שיהיה זכאי להן הניצע בפועל במועד המימוש, וכי במועד המימוש לא יידרש הניצע לשלם את מחיר המימוש.

ככל שבעת המימוש תוקצינה מניות מימוש חדשות, התמורה שישלם הניצע בפועל לחברה בגין מימוש האופציות תהיה בסך ערכן הנקוב של המניות שתוקצינה לו בפועל במועד המימוש, דהיינו, 1 ש"ח למניית מימוש; ככל שבעת המימוש תוקצינה מניות מימוש מתוך מניות רדומות שיוחזקו בידי החברה במועד המימוש, הניצע לא יידרש לשלם תמורה כלשהי לחברה בגין מימוש האופציות.

כאמור לעיל, נכון למועד דוח זה, הניצע אינו זכאי לקבל מניות בגין מימוש האופציות.

3.4.5. במועד המימוש ייערך חישוב של ההפרש בין:

א. מחיר המניה במועד המימוש מחושב לפי שער הסגירה הממוצע בשלושת החודשים שקדמו למועד בקשת המימוש, הכל על-פי נתוני הבורסה ("מחיר למניה עתידי").

לבין:

ב. מחיר המימוש (כפוף להתאמות הקבועות בתכנית ובהסכם ההקצאה).

ההפרש בין מחיר למניה עתידי לבין מחיר המימוש יהווה את סכום ההטבה אשר ינבע לניצע במועד המימוש בגין כל אופציה שמומשה ("סכום ההפרש").

ג. סכום ההפרש, כשהוא מוכפל בכמות האופציות אשר לגביהן ניתנה הודעת מימוש ("סכום ההטבה הכספית"), ומחולק בשער הסגירה האחרון של המניה לפני קבלת הודעת המימוש – יהווה את כמות המניות שתוקצינה לניצע על-פי סעיף 3.4.6 להלן.

3.4.6. החברה תקצה לניצע כמות מניות אשר שווי השוק הכולל שלהן, לפי שער הסגירה האחרון של המניה לפני קבלת הודעת המימוש על ידי החברה, שווה לסכום ההטבה הכספי.

מובהר כי למרות האמור לעיל, החברה לא תקצה שברי מניה, וכי במקרה בו כתוצאה מחישוב ההטבה תקום לניצע זכות לקבל מספר מניות לא שלם, יקבל הניצע סכום כספי חלף שבר מניה.

3.5. המניות שתנבענה ממימוש האופציות תהיינה זהות ושוות בזכויותיהן, לכל דבר ועניין, לזכויות המוקנות למחזיק במניות רגילות, הקיימות בהון המונפק והנפרע של החברה, ותקנינה את הזכות לכל דיבידנד או הטבה אחרת אשר התאריך הקובע את הזכות לקבלתן חל לאחר יום המימוש.

3.6. המניות שתנבענה ממימוש האופציות תירשמנה על שם מזרחי טפחות חברה לרישומים בע"מ (או כל חברה לרישומים אחרת כפי שתקבע על ידי החברה מעת לעת, במקרה בו החברה תחליט על החלפת החברה לרישומים בקשר עם כלל ניירות הערך שלה).

### 3.7. התאמות

#### 3.7.1. התאמות בגין חלוקת מניות הטבה

בכל מקרה שהחברה תחלק מניות הטבה אשר התאריך הקובע לחלוקתן יחול לאחר מועד ההענקה אך לפני מועד המימוש, תשמרנה זכויות הניצע כך שמספר המניות שתנבענה ממימוש האופציות שהניצע יהיה זכאי להן עם מימושן יגדל או יקטן, במספר המניות מאותו סוג שהניצע היה זכאי להן כמניות הטבה, אילו המיר את האופציות.

למען הסר ספק, שמירת זכויות כאמור תיקבע באופן יחסי לכמות המניות שימומשו בפועל בהתאם ל"סכום ההטבה הכספי" (כהגדרתו לעיל).

מניות ההטבה תוענקנה לניצע באם יממש את האופציות לאחר התאריך הקובע. מניות ההטבה תוענקנה בנוסף למניות המימוש והן תהיינה מאותו סוג שחולק כמניות הטבה לבעלי המניות מסוג המניות שמומשו, כמניות הטבה נפרעות במלואן. מניות ההטבה תחסמנה בהתאם לתנאי החסימה החלים על הניצע, ככל שיחולו. שיטת ההתאמה אינה ניתנת לשינוי.

#### 3.7.2. התאמות בגין שינוי בהון המניות המונפק

בכל מקרה בו לאחר מועד ההענקה, יחול שינוי בהון המניות המונפק של החברה בדרך של פיצול מניות, איחוד או החלפה של מניות, שינוי במבנה הון החברה או כל אירוע דומה על ידי או של החברה, אזי מספר מניות המימוש יותאם באופן יחסי על-מנת לשמר באופן פרופורציוני את מספר המניות ומחיר המימוש המצטבר שלהן.

#### 3.7.3. התאמות במקרה של החלטה על פירוק מרצון

היה ויוחלט על פירוק מרצון של החברה בשעה שקיימות אופציות שטרם מומשו, תמסור החברה הודעה לניצע, בדבר קבלת החלטה כאמור, ולניצע יהיו עשרה ימים לממש את האופציות שהוענקו לו, שמועד הבשלתן חלף ושטרם מומשו למניות, בהתאם להליך המימוש הקבוע בתכנית 2016. עם חלוף עשרה ימים אלו, כל האופציות אשר לא מומשו למניות עד אותו יום יפקעו מיידית.

#### 3.7.4. התאמות בגין הפקת זכויות

אם החברה תציע לבעלי מניותיה ניירות ערך בדרך של הנפקת זכויות, שהמועד הקובע לקבלתם (בסעיף זה: "יום האקס זכויות") יחול לאחר מועד ההענקה אך בטרם מומשו או פקעו האופציות, תשמרנה זכויות הניצע באופן שמספר מניות המימוש יותאם למרכיב ההטבה בהנפקת הזכויות כפי שהוא מתבטא ביחס שבין שער הנעילה של המניה בבורסה ביום המסחר האחרון לפני יום האקס זכויות, לבין שער הבסיס שיקבע למניות החברה "אקס זכויות".

### 3.7.5. התאמות בגין חלוקת דיבידנד

מחיר המימוש של אופציות שטרם מומשו יותאם במקרה של חלוקה של דיבידנד אשר המועד הקובע ביחס לחלוקתו (יום הקום) חל לאחר מועד ההענקה (כהגדרתו לעיל) ("הדיבידנד").

ההתאמה תיעשה בדרך של הפחתת מחיר המימוש של כל אופציה בסכום שיחושב כדיבידנד ברוטו שחולק למניה מתוך הדיבידנד.

מובהר, כי האמור לעיל מובא על דרך התמצית בלבד, ואין בו כדי למצות את מלוא ההסדרים, ההסכמות והתנאים שהיו בין החברה לבין הניצע בקשר עם האופציות, לרבות בדבר: היעדר סחירות ועבירות של האופציות, תנאי תכנית 2016 במקרה של סיום העסקה או כהונה, פרוצדורת המימוש, הוראות להתאמות, הוראות הפקודה, מיסוי, התחייבויות הניצע וכיו"ב.

### 3.8. השווי ההוגן והערך הכלכלי של האופציות המוצעות

3.8.1. לצורך קביעת השווי ההוגן של האופציות המוצעות פנתה החברה למעריך שווי חיצוני ובלתי תלוי: גיזה זינגר אבן ייעוץ כלכלי ומימוני בע"מ. השווי ההוגן של האופציות חושב לפי המודל הבינומי, כאשר הנחות העבודה אשר עמדו בבסיס הערכת שווי האופציות שיוקצו לניצע הינם כדלקמן:

א. שווי נכס הבסיס (מחיר המניה):

1,537.0 ש"ח, לפי שער הסגירה ביום 22 בפברואר, 2023.

ב. מחיר המימוש:

1,886.141 ש"ח (מתואם לחלוקת דיבידנדים). (המשקף פרמיה של 7.5% מעל למחיר הממוצע של מנית החברה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה).

ג. הבשלה:

בארבע מנות, החל מתום שנה ממועד ההענקה, ועד לתום 4 שנים מהמועד הנ"ל, כאשר בחלוף כל שנה יבשילו 25% מהאופציות.

ד. אורך חיי האופציה:

מנות 1 ו-2 2.25 שנים; מנה 3 – 3.25 שנים; מנה 4 – 4.25 שנים.

ה. שיעור הריבית חסרת הסיכון:

בהתאם לעקום ריבית חסרת סיכון לפי נתוני מרווח הוגן לחודש ינואר 2023 לתקופה מקבילה למשך חיי האופציות – שיעור נע בין 3.38%-3.54%.

ו. מקדם מימוש מוקדם:



בהיעדר מידע ספציפי לחברה, מקדם המימוש המוקדם נקבע ל- 2.8, בהתאם לתוצאות מחקרים אמפיריים בדבר מקדמי מימוש מוקדם של עובדים בכירים של חברות בארה"ב.

ז. שיעור חילוטים לפני ואחרי הבשלה: 0%

ח. סטיית התקן:

חושבה על בסיס נתוני מסחר יומיים בתקופה מקבילה לתקופת אורך חיי האופציות: שיעור נע בין 26.6%-30.36%.

הערך הכלכלי הכולל של האופציות שיוקצו לניצע בהקצאה הינו 18,772,901 ש"ח. לפיכך, הערך הכלכלי הממוצע לכל אופציה הינו כ- 234.6612625 ש"ח.

3.9. פרטים נוספים (במונחים שנתיים) ביחס להענקה, בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות (בהנחת אישור ההענקה המוצעת בסעיף 1.2 שעל סדר היום) (\*)

תגמולים אחרים (באלפי ש"ח)	תגמולים אחרים (באלפי ש"ח)	תגמולים אחרים (באלפי ש"ח)	תגמולים בעבור שירותים (באלפי ש"ח)	תגמולים בעבור שירותים (באלפי ש"ח)	תגמולים בעבור שירותים (באלפי ש"ח)	תגמולים בעבור שירותים (באלפי ש"ח)	תגמולים בעבור שירותים (באלפי ש"ח)	תגמולים בעבור שירותים (באלפי ש"ח)	תגמולים בעבור שירותים (באלפי ש"ח)	פרטי מקבל התגמולים	פרטי מקבל התגמולים	פרטי מקבל התגמולים	פרטי מקבל התגמולים
סה"כ (אלפי ש"ח)	דמי שכירות	ריבית	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות <sup>(*)</sup>	מענק	עלות שכר	שיעור החזקה בהון החברה (%)	היקף משרה (%)	תפקיד	שם
12,564	---	---	178	-	---	---	3,798	5,500	3,088	0.22	100	מנהל כללי	איתמר דויטשר

(\*) הנתונים המפורטים בטבלה לעיל (למעט תשלום מבוסס מניות) מבוססים על תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל בשנת 2021, כפי שנכללו בתקנה 21 בחלק ד' (פרטים נוספים על התאגיד) לדוח התקופתי של החברה לשנת 2021 כפי שפורסם ביום 22 במרץ, 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-027696).

(\*\*) הסכום המופיע בעמודה זו מייצג את ההוצאה שצפויה להירשם בדוחות הכספיים של החברה לשנת 2023.

3.10. הון המניות המונפק והנפרע של החברה, כמות ושיעור החזקותיהם של הניצעים ובעלי העניין

בחברה

3.10.1. הון המניות הרשום של החברה נכון למועד ההקצאה הנו 5,000,000 ש"ח המחולק ל- 5,000,000 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.נ. כל אחת.

3.10.2. הון המניות המונפק והנפרע של החברה נכון ליום 21 בפברואר 2023, יום המסחר שקדם למועד החלטת הדירקטוריון, הינו 4,045,136 ש"ח המחולק ל- 4,045,136 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.נ. כל אחת.

3.10.3. להלן פרטים למיטב ידיעת החברה לגבי החזקותיהם של הניצע, בעלי עניין בחברה ושאר בעלי המניות בהון המונפק והנפרע ובזכויות ההצבעה בחברה, בסמוך לפני ובסמוך לאחר ההקצאה (בנטרול מניות רדומות):<sup>4</sup>

המחזיק	כמות מניות	אופציות לעובדים	שיעור החזקות בהון ובזכויות ההצבעה לפני ההקצאה (ב-%)	שיעור החזקות בהון ובזכויות ההצבעה לאחר ההקצאה <sup>4</sup> ובהנחה כי הניצע ימיר ויממש את ניירות הערך שהוקצו לו על פי הצעה (ב-%)	שיעור החזקות בהון ובזכויות ההצבעה לאחר ההקצאה בדילול מלא (ב-%)
אלקו בע"מ	1,830,493	---	47.70	46.72%	43.04%
הניצע	8,586	113,250	0.22	2.26%	2.86%
מגדל אחזקות-קרנות נאמנות	38,704	----	1.01%	0.99%	0.91%
מגדל אחזקות-משתתפות	402,916	----	10.50%	9.47%	9.47%
כלל החזקות-נוסטר	5,197	----	0.14%	0.13%	0.12%
כלל החזקות-קופת"ג	8,548	----	0.22%	0.22%	0.20%
כלל החזקות-משתתפות	400,921	----	10.45%	10.23%	9.43%
אקסלנס השקעות בע"מ - קרנות נאמנות	37,890	----	0.99%	0.97%	0.89%
הפניקס אחזקות בע"מ - קופות גמל וחברות לניהול קופות גמל	216,276	----	5.64%	5.52%	5.09%

<sup>4</sup> יודגש, כי החישובים הינם בהנחה תיאורטית בלבד, הואיל ועלפי תנאי תכנית 2016 ושאר תכניות הענקת כתבי אופציה של החברה, מניות המימוש תוקצנה בפעול בכמות אשר תשקף את שווי ההטבה הכספי שהיה גלום באופציות במועד המימוש ("cashless exercise").

שיעור החזקות בהון ובזכויות ההצבעה לאחר ההקצאה בדילול (ב-%) מלא	שיעור החזקות בהון ובזכויות ההצבעה לאחר ההקצאה <sup>4</sup> ובהנחה כי הניצע ימיר ויממש את ניירות הערך שהוקצו לו על פי ההצעה (ב-%)	שיעור החזקות בהון ובזכויות ההצבעה לפני ההקצאה (ב-%)	אופציות לעובדים	כמות מניות	המחזיק
0.02%	0.03%	0.03%	---	988	אקסלנס השקעות בע"מ - עושה שוק
0.01%	0.01%	0.01%	----	244	אפסילון ניהול קרנות נאמנות (1991) בע"מ
0.19%	0.00%	0.00%	8,267	----	אייל טוכמן
0.01%	0.00%	0.00%	----	270	אייל גבאי
0.19%	0.00%	0.00%	8,267	----	שי אמסלם
0.19%	0.00%	0.00%	8,267	----	רונית ברזילי
0.19%	0.00%	0.00%	8,267	----	משה ליטבק
0.19%	0.00%	0.00%	8,267	----	עמי כהן
0.19%	0.00%	0.00%	8,267	----	עמית מור
0.11%	0.00%	0.00%	4,515	----	גדי אגמון
0.13%	0.00%	0.00%	5,615	----	אורן הוכברג
0.13%	0.00%	0.00%	5,615	----	יאיר אהרון
0.19%	0.00%	0.00%	8,267	----	דניאל מילוא
4.88%	0.00%	0.00%	----	207,542	אלקטרה בע"מ
20.85%	22.63%	23.10%	----	886,561	שאר הציבור
0.49%	0.00%	0.00%	20,636	----	עובדים שאינם נושאי משרה
<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>207,500</b>	<b>4,045,136</b>	<b>סה"כ הון מונפק ונפרע</b>

3.11. פירוט התמורה והדרך בה נקבעה

3.11.1. הענקת האופציות למנכ"ל נדונה בהרחבה ואושרה בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה. לא היו מתנגדים בוועדת התגמול או בדירקטוריון לאישור ההענקה.

3.11.2. להלן נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור ההענקה:

א. הענקת האופציות תואמת את הוראות מדיניות התגמול המובאת לאישור כעת ומשקפת, נכון למועד זה, שווי הענקה שנתי הנמוך מהתקרה שמוצע לאשר;

ב. מטרת תוכנית 2016 הינה רצון לתגמל מנהלים בכירים בהתאם לביצועיהם והישגיהם בפועל בהשאת שווי החברה ושווי השוק של המניה, בשל היכרותם את ענייני החברה, מעורבותם בעסקיה, הבנתם את היעדים שברצונה להשיג ונכונותם לתרום לניהול החברה, וכן מתוך רצון ליצור זהות בין האינטרסים של בעלי המניות בחברה לבין האינטרסים של המנהלים. הענקת האופציות מחזקת מטרה זו, ומדגימה באופן בולט את תרומת מנכ"ל החברה לביצועיה והישגיה של החברה.

ג. כמות כתבי האופציה בהענקה זו פחותה משמעותית מזו שהוענקה ב-2014 וב-2019 לאור העליה בשער המניה המדגימה באופן בולט את תרומת מנכ"ל החברה לביצועיה והישגיה של החברה.

ד. מאז ההענקה האחרונה למנכ"ל ב-2019 חל גידול משמעותי בשווי החברה, מחזור פעילותה וברווח הנקי שלה ועל כן עדכון בהתאמה של תקרת שווי כתבי האופציה במדיניות התגמול במועד ההענקה מ-4.3 מ' ש" ל-6 מ' ש" בשנה, הינו סביר ואף מתבקש.

3.12. עניין אישי בתמורה

למיטב ידיעת החברה, אין בעל מניות מהותי או נושא משרה בחברה, למעט הניצע, שיש לו עניין אישי באישור ההענקה.

3.13. האישורים הנדרשים

ביצוע ההענקה למנכ"ל כפוף לקבלת האישורים הבאים:

3.13.1. אישור ועדת התגמול אשר נתקבל בישיבתה מיום 23 בפברואר, 2023.

3.13.2. אישור דירקטוריון החברה אשר נתקבל בישיבתו מיום 23 בפברואר, 2023.

3.13.3. אישור האסיפה הכללית של החברה בהתאם להוראות סעיף 272(ג) לחוק החברות, כמפורט בדוח זה.

3.13.4. אישור הבורסה לרישומן למסחר של המניות שתנבענה ממימוש האופציות שיוקצו לניצע, אשר טרם התקבל נכון למועד דוח זה. החברה תפנה לקבלת אישור הבורסה כאמור בסמוך לאחר הגשת דוח זה.

3.14. הסכמים אשר הניצע צד להם בנוגע להחזקות במניות החברה

למיטב ידיעת החברה, על בסיס בירור שערכה עם הניצע, נכון למועד דוח זה, לא קיימים כל הסכמים, בכתב או בעל פה, בין הניצע לבין מחזיק אחר במניות החברה, ובין הניצע לבין אחרים בנוגע לרכישה

או למכירה של ניירות ערך של החברה או בנוגע לזכויות ההצבעה בה.

### 3.15. מניעה או הגבלה בביצוע פעולות באופציות, למיטב ידיעת החברה

3.15.1. האופציות אינן נסחרות בציבור ולא ירשמו למסחר בכל בורסה שהיא. החברה תפעל לרישום המניות שתנבענה ממימוש האופציות למסחר בבורסה, בכפוף לאישורה של הבורסה.

3.15.2. בהתאם להנחיות הבורסה, האופציות לא יהיו ניתנות למימוש ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל יקרא להלן: "אירוע חברה"). חל יום האקס של אירוע חברה לפני היום הקובע של אירוע חברה, לא יבוצע מימוש ביום האקס כאמור.

3.15.3. האופציות או זכויות הניצע בכל הקשור באופציות, בין אם נעשה תשלום בגינן ובין אם לאו, אינן ניתנות להעברה, להמחאה, לעירבון, או כל זכות בגינם להינתן לצד שלישי, למעט על-פי דיני הירושה והצוואה ולמעט כאמור במפורש על-פי תכנית 2016, ובמשך חיי הניצע, כל זכויות הניצע למימוש האופציות שהוענקו לו ניתנות למימוש על ידי אותו הניצע בלבד.

3.15.4. על הניצע יחולו הוראות מסלול רווח הון לפי סעיף 102 לפקודה. בהתאם למסלול זה, האופציות, מניות המימוש שתוענקנה, מימושן וכן כל זכות המוקנית מכוחן, לרבות מניות הטבה, יופקדו בידי נאמן במשך תקופה של עשרים וארבעה (24) חודשים (לפחות) מיום הקצאתן והפקדתן בידי עבד הניצע, או כל תקופה אחרת, ככל שתיקבע על ידי רשויות המס בישראל בהתאם לתנאי מסלול מיסוי רווח הון באמצעות נאמן.

3.15.5. על מכירת מניות המימוש יחולו המגבלות הקבועות בחוק ניירות ערך ובתקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיפים 15א עד 15ג לחוק), תש"ס-2000, כדלקמן:

א. חסימה מוחלטת – בתקופה של חצי שנה מיום ההקצאה של האופציות לא ניתן יהיה להציע את מניות המימוש תוך כדי המסחר בבורסה, כלל ("תקופת החסימה המוחלטת").

ב. במשך תקופה של שישה רבעונים עוקבים לאחר תקופת החסימה המוחלטת לא יציע הניצע מניות מימוש בכמות אשר תעלה על המפורט להלן:

(1) בכל יום מסחר בבורסה – הממוצע היומי של מחזור המסחר בבורסה של המניות הרגילות של החברה ב- 8 שבועות שקדמו להצעה.

(2) בכל רבעון - 1% מההון המונפק והנפרע של החברה, ליום ההצעה.

ג. על מכירה מחוץ לבורסה לא יחולו מגבלות בדבר מועדים או כמויות, ואולם כל אדם שרכש את מניות המימוש מהניצע שלא על-פי תסקיף ושלא במהלך המסחר בבורסה, ייכנס בנעליו לעניין קיום הוראות החסימה כאמור בסעיף זה לעיל.

### 3.16. מועד ההקצאה

האופציות יוקצו לניצע לאחר שהתקיימו כל אלה: (א) קבלת אישור הבורסה, כמפורט בסעיף 3.13.4 לעיל; (ב) אישור האסיפה הכללית להענקתה, כמפורט בסעיף 3.13.3 לעיל, או אישור חלופי לו על-פי דין.

## 4. פרטים נוספים בקשר עם החלטה 1.3 שעל סדר היום

4.1. ביום 4 במאי, 2021 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בישיבותיהם הנפרדות, את מדיניות

התגמול של החברה, על אף התנגדות האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה.<sup>5</sup>

4.2. ביום 1 בינואר, 2023 נכנס לתוקפו שינוי ארגוני בחברה במסגרתו הוקמה לראשונה באלקטרה חטיבה - חטיבת ה-Building, כדי לרכז את פעילות הבנייה של קבוצת אלקטרה בישראל בתחום המגורים, משרדים, מסחר ובנייה ציבורית. בראש חטיבת ה-Building עומד מנהל חטיבה, תפקיד חדש, אשר מבחינת המדרג הארגוני מדורג אחרי מנכ"ל החברה ולפני סמנכ"ל בכיר.

4.3. החברה מבקשת להביא לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, אישור עדכון למדיניות התגמול של החברה, כך שיתווספו תקרות גמול נפרדות למנהל חטיבה:

4.3.1. שכר שנתי (ברוטו) - לא יעלה על 1.46 מיליון ש"ח;<sup>6</sup>

4.3.2. מענק שנתי - תשלום המענק לא יעלה על שיעור של 1.5% מרווחי החטיבה; בכפוף לתקרת מענק של - 2.4 מיליון ש"ח;

4.3.3. תגמול הוני - השווי המרבי בתחשיב שנתי<sup>7</sup> במועד ההענקה לא יעלה על 600 אלפי ש"ח.

4.4. בנוסף, בארבע השנים האחרונות, מאז שאושרו תקרות שווי כתבי האופציה במועד ההענקה במדיניות התגמול, החברה צמחה בלמעלה מכ-50% בהכנסותיה ומעל ל-40% ברווח הנקי.

בשים לב לגידול האמור לעיל, מוצע לאשר התאמה של תקרות שווי כתבי האופציה למנכ"ל במועד ההענקה, כך שהשווי המרבי בתחשיב שנתי לחבילת כתבי האופציה במועד ההענקה, לא יעלה על 6 מיליון ש"ח.

4.5. מובהר, כי למעט השינויים המפורטים לעיל, שאר הוראות מדיניות התגמול ימשיכו לחול בנוסחן כיום.

בנוסף, במידה ולא תאושר מדיניות התגמול (לרבות בהתאם לסעיף 272(ג1)(3) לחוק החברות), תמשיך לחול מדיניות התגמול הנוכחית, עד לתום תקופה של שלוש (3) שנים ממועד תיקונה לאחרונה.

4.6. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון בדבר אישור עדכון למדיניות התגמול:

4.6.1. הדירקטורים שהשתתפו בישיבת ועדת התגמול של החברה מיום 23 בפברואר, 2023, במסגרתה נדון העדכון המוצע למדיניות התגמול, הינם: ה"ה אריאל אבן, מאיר סרבניק, דבורה אלחנטי ואירית שטרן.

4.6.2. הדירקטורים שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון של החברה מיום 23 בפברואר, 2023, במסגרתה אושר העדכון המוצע למדיניות התגמול, הינם: ה"ה מיכאל זלקינד, דניאל זלקינד, אריאל אבן, מאיר סרבניק, דבורה אלחנטי, אברהם ישראלי ואירית שטרן.

4.7. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור העדכון למדיניות התגמול:

העדכון המבוקש למדיניות נועד להתאים בין הוראות מדיניות התגמול לבין המבנה הארגוני הנוכחי של החברה ובכלל זה לאפשר לחברה לתגמל מנכ"ל חטיבה באופן התואם את תפקידו, המשאבים שיידרשו למילוי תפקידו, ניסיונו המקצועי והיקף אחריותו, וכן להתאים את המדיניות לצמיחה

<sup>5</sup> לפירוט נוסף דיווח מידי שפרסמה החברה ביום 5 במאי, 2021 (מספר אסמכתא: 078108-01-2021), המובא בדוח זה בהכללה על דרך ההפניה.

<sup>6</sup> בהתאם להוראות מדיניות התגמול הקיימת, השכר יהיה צמוד למדד (או תוספת ריאלית קבועה אחרת);

<sup>7</sup> שווי חבילת האופציות מחולק בתקופת ההבשלה.

שחווה החברה בארבע השנים האחרונות.

תקרות הגמול המוצעות למנהל חטיבה, הינן סבירות ונאותות, בין היתר, בהתחשב בהיקף פעילותה של החברה, יעדיה, אחריותו של מנהל חטיבה והיקף הזמן הנדרש לביצוע התפקיד.

## 5. פרטים נוספים בקשר עם החלטה 1.4 שעל סדר היום בהתאם לתקנות עסקה עם בעל שליטה

### 5.1. תיאור עיקרי העסקה

5.1.1. ביום 17 באוגוסט, 2020, אישרה ואשררה האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה, בהתאם לאישור והמלצת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, הארכת תוקף של כתבי התחייבות לשיפוי עבור דירקטורים בחברה שהינם בעלי השליטה (לאחר החלטה קודמת בנושא מהימים 23 באוקטובר, 2014 ו- 25 ביוני, 2017), לתקופה של שלוש שנים החל מיום 6 ביולי, 2020.

5.1.2. בהתאם להוראות סעיף 275(א1) לחוק החברות, נדרשת החברה להביא לאישור מחדש את מתן כתבי השיפוי הקיימים, אחת לשלוש שנים, ככל שאלו נוגעים לבעלי השליטה בחברה.

ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה, אישרו ואשררו בישיבותיהם הנפרדות מיום 23 בפברואר, 2023, הענקת כתבי התחייבות לשיפוי לדירקטורים שהינם בעלי השליטה בחברה, קרי ה"ה מיכאל זלקינד ודניאל זלקינד, לתקופה של שלוש שנים נוספות החל מיום 6 ביולי 2023, בנוסח הזהה לנוסח של כתבי התחייבות לשיפוי שהוענקו לכל יתר הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה, וכן זהה לנוסח כתבי התחייבות לשיפוי שהוענקו בשנת 2020 לדירקטורים שהינם בעלי השליטה.

### 5.2. שם בעל השליטה שיש לו עניין אישי בעסקה שעל סדר היום ומהות העניין האישי

5.2.1. אלקו בע"מ הינה בעלת השליטה בחברה, המחזיקה נכון למועד דוח זה, 1,830,493 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. כ"א, המהוות כ- 47.70% מהונה המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בחברה (בנטרול מניות רדומות).

5.2.2. בעלת השליטה באלקו בע"מ הינה ג. זלקינד בע"מ, חברה פרטית בשליטה (במשותף) של ה"ה מיכאל זלקינד ודניאל זלקינד.

5.2.3. עניינם האישי של מר מיכאל זלקינד, יו"ר דירקטוריון החברה, ושל מר דניאל זלקינד המכהן כדירקטור בחברה, הוא נוכח היותם זכאים לקבל כתב התחייבות לשיפוי כאמור בסעיף 1.4 שעל סדר היום.

### 5.3. אישורים נדרשים

האישורים הנדרשים לאישור ההחלטה המוצעת שבסעיף 1.4 שעל סדר היום, הינם אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, שהתקבלו בישיבותיהם הנפרדות מיום 23 בפברואר, 2023, וכן אישור אסיפת בעלי המניות של החברה, המזומנת עלפי דוח זה, ברוב המפורט בסעיף 6 לדוח זה.

### 5.4. פירוט עסקאות מסוגה של העסקה או עסקאות דומות לה בין החברה לבין בעלי השליטה בחברה

#### בשנתיים הקודמות או שהן עדיין בתוקף

כאמור לעיל, כתבי התחייבות לשיפוי הוענקו לאחרונה לדירקטורים שהינם בעלי השליטה בחברה מכוח אישור האסיפה הכללית מיום 17 באוגוסט, 2020. לפירוט נוסף ראו דוח זימון אסיפה מיום 13 ביולי, 2020 ודוח תוצאות אסיפה מיום 18 באוגוסט, 2020 (מספרי אסמכתא: 074808-01-2020 ו- 090027-01-2020, בהתאמה).



## 5.5. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון

- 5.5.1. כתבי ההתחייבות לשיפוי תואמים את הוראות תקנון החברה בעניין.
- 5.5.2. מתן כתבי התחייבות לשיפוי בקשר עם אירועים מסוימים לנושאי המשרה הינה הגנה מקובלת המוענקת על ידי חברה ציבורית לנושאי משרה ובכלל זה דירקטורים הפועלים מטעמה, על מנת לאפשר להם לפעול לטובתה, בידיעה כי גם אם תיפול שגגה תחת ידם, תוענק להם הגנה, בהתאם למגבלות על-פי דין.
- 5.5.3. הענקת כתבי ההתחייבות לשיפוי תאפשר סביבת עבודה בטוחה יותר לדירקטורים שהינם בעלי השליטה בחברה, בהתחשב בסיכונים הכרוכים בכך, ככל שהם פועלים במסגרת תפקידם בחברה ובתום לב.
- 5.5.4. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי לאור היקף פעילות החברה, גודלה, שוויה הכלכלי וכן היקף הפעילות והשירותים הניתנים על ידי הדירקטורים שהינם בעלי השליטה בחברה, היקף השיפוי על-פי כתבי ההתחייבות לשיפוי הינו סביר והגון בנסיבות העניין ותנאי כתב השיפוי הינם לפי הוראות הדין וכן בהתאם לתנאים המקובלים בשוק בחברות ציבוריות אחרות.
- 5.6. שמות הדירקטורים בחברה שיש להם, למיטב ידיעת החברה, עניין אישי באישור ההתקשרות המוצעת שעל סדר היום

- לה"ה מיכאל זלקינד ודניאל זלקינד יש עניין אישי מעצם היותם הדירקטורים הזכאים לקבל את כתבי התחייבות לשיפוי בכפוף לאישור ההחלטה שבסעיף 1.4 שעל סדר היום. מר אבי ישראלי הינו עובד ונושא משרה באלקו בע"מ ובחברות בשליטתה.
- 5.7. שמות הדירקטורים שהשתתפו בהחלטות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה באישור ההתקשרות
- 5.7.1. הדירקטורים שהשתתפו בישיבת ועדת התגמול של החברה מיום 23 בפברואר, 2023, בה נדונה ואושרה ההתקשרות נשוא סעיף 1.4 שעל סדר היום, הינם:  
אריאל אבן, מאיר סרבניק, דבורה אלחנטי ואירית שטרן.
- 5.7.2. הדירקטורים שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון של החברה מיום 23 בפברואר, 2023, בה נדונה ואושרה ההתקשרות נשוא סעיף 1.4 שעל סדר היום, הינם:  
אריאל אבן, מאיר סרבניק, דבורה אלחנטי, אברהם ישראלי ואירית שטרן.

## 6. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שעל סדר היום

- 6.1. הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההחלטה המפורטת בסעיף 1.1 שעל סדר היום, הינו רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים באסיפה בהצבעה (בין במישרין ובין בעקיפין באמצעות ייפוי כוח), כאשר במניין הקולות כאמור לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.
- 6.2. הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההחלטה המפורטת בסעיפים 1.2 ו-1.3 שעל סדר היום, בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, הינו רוב קולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה, ובלבד שמתקיים אחד מאלה:
- 6.2.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין

אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים ; או

6.2.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 6.2.1 לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6.3. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה שבסעיף 1.4 שעל סדר היום בהתאם להוראות סעיפים 270(4) ו-275 לחוק החברות, הינו רוב רגיל של קולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה, ובלבד שמתקיים אחד מאלה :

6.3.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה ; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים ; או

6.3.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 6.3.1 לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

## **7. מניין חוקי ומועד אסיפה נדחית**

7.1. מניין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי כוח, לפחות שני בעלי מניות המחזיקים ביחד 50% (חמישים אחוזים) לפחות מזכויות ההצבעה, עד מחצית השעה לאחר מועד האסיפה.

7.2. אם כעבור חצי שעה ממועד האסיפה לא ימצא המניין החוקי, תידחה האסיפה לאותו יום בשבוע הבא, באותה שעה ובאותו מקום, קרי ליום א', 9 באפריל, 2023.

7.3. אם באסיפה הנדחית לא ימצא מנין חוקי כעבור חצי שעה מן המועד הקבוע לאסיפה הנדחית, כי אז שני בעלי מניות בעלי זכות הצבעה, הנוכחים בעצמם או על ידי באי כוחם או באופן אחר שהחוק מאפשר, יהוו מנין חוקי ויהיו רשאים לדון בעניינים שלמענם נקראה האסיפה הנדחית.

## **8. המועד הקובע לצורך זכאות השתתפות והצבעה באסיפה**

8.1. המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בחברה להצביע באסיפה הכללית, הינו יום א', 5 במרס, 2023. ("המועד הקובע").

8.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), תש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות"), בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("הבורסה"), 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, או לחילופין, ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרתה להלן), לפחות 48 שעות לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית (לפי העניין). ואולם, רשאי יושב-ראש האסיפה לוותר על דרישה זו ולקבל את אישור הבעלות בתחילת האסיפה.

8.3. בעלי מניות יכולים להשתתף ולהצביע בעצמם או על ידי שלוח. את יפוי הכוח לאסיפה יש להפקיד אצל הסמנכ"ל והיועצת המשפטית של החברה במשרדי החברה לפחות 48 שעות לפני מועד האסיפה. ואולם, רשאי יושב-ראש האסיפה לוותר על דרישה זו ולקבל את יפוי הכוח בתחילת האסיפה.

## **9. הצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית**

9.1. בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית באמצעות כתב הצבעה בנוסח המצורף לדוח זה או (ביחס לבעלי מניות לא רשומים) באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק

## ניירות ערך ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").

### 9.2 הצבעה באמצעות כתב הצבעה

- 9.2.1 ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה ככל שתהיינה (כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות) באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il/>, ובאתר האינטרנט של הבורסה, בכתובת: [maya.tase.co.il](http://maya.tase.co.il) ("אתרי ההפצה").
- 9.2.2 בעל מניות המבקש להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי החלק השני של כתב ההצבעה את אופן הצבעתו וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום בצירוף אישור בעלות.
- 9.2.3 בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה).
- 9.2.4 חבר בורסה ישלח, לא יאוחר מחמישה (5) ימים לאחר המועד הקובע, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה) כפי שפורסמו באתרי ההפצה, לכל בעל מניות לא רשום המחזיק ניירות ערך באמצעותו, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד.
- 9.2.5 הצבעה באמצעות כתב הצבעה תהא תקפה רק אם: (א) במקרה של בעל מניות לא רשום – צורף לכתב ההצבעה אישור בעלות, או נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית; (ב) במקרה של בעל מניות רשום בספרי החברה - צורף לכתב ההצבעה צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין.
- 9.2.6 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 שהבקשה ניתנה מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.
- 9.2.7 **המועד האחרון להמצאת כתב הצבעה (כולל המסמכים שיש לצרף אליו, לרבות אישור בעלות, כמפורט לעיל ובכתב ההצבעה):** הנו עד ארבע (4) שעות לפני מועד האסיפה. לעניין זה מועד ההמצאה הינו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, לידי עו"ד עינבר איתן-גולדשטיין, במשרדי שבלת ושות', ברחוב יצחק שדה 4 (תאומי רובינשטיין), תל אביב, במסירה ביד או באמצעות דואר רשום. ניתן להמציא את כתב ההצבעה גם במשלוח דואר אלקטרוני, בכתובת: [corpsecretary@electra.co.il](mailto:corpsecretary@electra.co.il), ובמקרה זה מועד ההמצאה הינו המועד בו נשלח אישור לממציא כתב ההצבעה, שלא באמצעות מערכת אוטומטית ממוחשבת, המאשר את קבלת כתב ההצבעה בדואר האלקטרוני כאמור.
- 9.2.8 בעל מניות רשאי, עד עשרים וארבע (24) שעות לפני מועד האסיפה, לפנות לעו"ד עינבר איתן-גולדשטיין, במשרדי שבלת ושות', ולאחר שהוכיח את זהותו להנחת דעתו של מזכיר החברה, למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו.

### 9.3 הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

- 9.3.1 בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
- 9.3.2 חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף

44א(א)3 לחוק ניירות ערך לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים ניירות ערך באמצעותו במועד הקובע ("רשימת הזכאים להצביע במערכת"), ואולם חבר בורסה לא יכול ברשימת הזכאים להצביע במערכת בעל מניות שהעביר לו עד השעה 12:00 של המועד הקובע, הודעה כי אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת, לפי תקנה 13(ד) לתקנות הצבעה בכתב.

9.3.3. חבר בורסה יעביר בסמוך ככל האפשר לאחר קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ("אישור מסירת הרשימה"), לכל אחד מבעלי המניות המנויים ברשימת הזכאים להצביע במערכת ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעים אלקטרוניים או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית.

9.3.4. בעל מניות המופיע ברשימת הזכאים להצביע במערכת, רשאי לציין את אופן הצבעתו ולהעביר אותה לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

9.3.5. המועד האחרון להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית: עד שש (6) שעות לפני מועד האסיפה, ולאחר מכן תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית ("מועד נעילת המערכת"). הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי ולביטול עד למועד נעילת המערכת.

9.4. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה.

נכון למועד דוח זה: (א) כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) כאמור, הינה: 191,880 מניות רגילות של החברה; (ב) כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) בנטרול המניות המוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, הינה: 100,356 מניות רגילות של החברה.

9.5. בהתאם להוראות סעיף 83(ד) לחוק החברות, ככל שבעל מניה יצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת.

לעניין זה: (א) מועד ההצבעה באמצעות כתב הצבעה ייחשב זה המופיע על גבי כתב ההצבעה; (ב) הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

9.6. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה: עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה, קרי עד ליום 22 במרס, 2023.

9.7. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה: עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה, קרי עד ליום 27 במרס, 2023.

9.8. בהתאם להוראות סעיף 66(ב) לחוק החברות, בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד (1%) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא על סדר היום של

האסיפה הכללית, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית.

בהתאם לתקנות הודעה ומודעה, החברה תהיה רשאית לבצע שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא על סדר היום, וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה בקשר עם ההחלטות שעל סדר היום.

ככל שיבוצעו שינויים כאמור או תתפרסמה הודעות עמדה, ניתן יהיה לעיין בהם בדיווחי החברה השוטפים באתרי ההפצה. כתב הצבעה מתוקן, ככל שיידרש בעקבות שינויים בהחלטות שעל סדר היום, יפורסם על ידי החברה באתר ההפצה בד בבד עם פרסום השינויים בהחלטות האמורות, לא יאוחר מן המועדים המפורטים בתקנות 5א ו-5 לתקנות הודעה ומודעה.

אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע.

## **10. הודעה על עניין אישי**

10.1. כל בעל מניה המשתתף בהצבעה נדרש להודיע לחברה לפני הצבעתו, ואם ההצבעה הינה באמצעות כתב הצבעה – באמצעות סימון בחלק ב' של כל כתב הצבעה במקום המיועד לכך, אם הוא נחשב בעל שליטה בחברה או מי מטעמו או בעל עניין אישי באישור ההחלטה, לפי העניין, אם לאו, ואת תיאור הזיקה הרלוונטית.

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

**לא הודיע בעל מניה או לא בוצע סימון כאמור, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.**

10.2. בהתאם להנחיית סגל רשות לניירות ערך מיום 30 בנובמבר, 2011, בעניין "גילוי בדבר אופן ההצבעה של בעלי עניין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות", בעל מניה המשתתף בהצבעה נדרש להודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה את דבר היותו בעל עניין, נושא משרה בכירה או גוף מוסדי, כהגדרתם בהנחיה האמורה, וכן פרטים נוספים כנדרש בהנחיה.

במידה ובעל מניה מצביע על-פי ייפוי כוח, יינתנו הפרטים האמורים לעיל בייפוי הכוח, וכן יינתנו הפרטים גם באשר למיופה הכוח, כנדרש בהנחיה.

10.3. בהתאם לתקנה 36ד(5) לתקנות דוחות תקופתיים ומיידיים, בעל מניה המשתתף בהצבעה יודיע לחברה לפני הצבעתו על קשרים נוספים בינו ובין החברה, בעל השליטה או נושא משרה בכירה בה ויפרט את טיב הקשרים.

## **11. סמכות רשות ניירות ערך**

11.1. בהתאם להוראות תקנה 10 לתקנות עסקה עם בעל שליטה, מוסמכת רשות ניירות ערך, או עובד שהסמיכה לכך, בתוך עשרים ואחד (21) ימים מיום הגשת דוח זה, להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרויות נשוא דוח זה, וכן להורות לחברה על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע.

11.2. ניתנה הוראה לתיקון הדוח כאמור בסעיף 11.1 לעיל, רשאית רשות ניירות ערך להורות על דחיית מועד האסיפה למועד שיחול לא לפני עבור שלושה (3) ימי עסקים ולא יאוחר מעשרים ואחד (21) ימים ממועד פרסום התיקון לדוח זה. החברה תודיע החברה בדוח מידי על ההוראה ותפרסם תיקון על-פי הוראה כאמור מיידית, וכן תפרסם מודעה שבה יפורטו מועד האסיפה הכללית, העובדה כי בוצע תיקון

לדוח זה בהוראת רשות ניירות ערך ועיקרי התיקון, והכל זולת אם הורתה רשות ניירות ערך אחרת.

## 12. עיון במסמכים

עותק של דיווח זה וכל מסמך הנוגע לנושאים שעל סדר היום יועמדו לעיון, עד למועד האסיפה, בתיאום מראש, אצל הסמנכ"ל והיועצת המשפטית של החברה, גב' רונית ברזילי, במשרדי החברה ברח' ז'בוטינסקי 2, רמת גן, טלפון: 03-7535676, פקס: 03-7535677 בימים א'-ה' (למעט חגים, ערבי חגים וחול המועד) בשעות 09:00-15:00 וכן אצל עו"ד עינבר איתן-גולדשטיין ממשרד שבלת ושות', עורכי דין, מרחוב יצחק שדה 4 (תאומי רובינשטיין), תל אביב, טלפון: 03-3075000; פקס: 03-7778444 ובאתרי ההפצה.

בכבוד רב,

אלקטרה בע"מ

פרטי החותמים: שי אמסלם, סמנכ"ל כספים

רונית ברזילי, סמנכ"ל ויועצת משפטית



# אלקטרה בע"מ

מדיניות תגמול נושאי משרה

## תוכן עניינים

### עמוד

#### 1. הקדמה

3	אלקטרה בע"מ	1.1
4	מדיניות התגמול	1.2

#### 2. הרכב חבילת התגמול

7	תחולה	2.1
8	רכיבי תגמול	2.2
13	היחס בין הרכיבים הקבועים למשתנים בחבילת התגמול	2.3
13	היחס בין תגמולים של נושאי משרה לשכר הממוצע ואמצעי של יתר עובדי החברה לרבות עובדי קבלן	2.4
13	תגמול דירקטורים	2.5
14	השבת סכומים	2.6
14	בחינה תקופתית של תגמולים לנושאי המשרה	2.7
14	פטור, שיפוי וביטוח	2.8



## 1. הקדמה

### 1.1 אלקטרה בע"מ

הקבוצה (החברה, חברות-הבת והחברות המוחזקות שלה) פועלת בישראל ובחו"ל בחמישה מגזרים עיקריים: מגזר פרויקטים למבנים ותשתיות בישראל; מגזר פרויקטים למבנים ותשתיות בחו"ל; מגזר שירות אחזקה וסחר; מגזר פיתוח והקמה של נדל"ן בייזום; ומגזר זכינות.

**מגזר פרויקטים למבנים ותשתיות בישראל** - שירותים בתחום המבנים והתשתיות בישראל הניתנים בדרך כלל כעסקת חבילה. באופן זה הקבוצה ערוכה ללוות את לקוחותיה בכל שלבי הפרויקט המבוקש, החל מהתקנת המערכות האלקטרו מכניות בבניין (מערכות מיזוג אויר, חשמל וצנרת, מעליות ודרגנועים), מתן שירותי בניה, תשתיות, התקנה של מוצרי תשתית חשמליים למתח עליון, מתח בינוני/גבוה ומתח נמוך למבנים, תעשייה ותשתיות וביצוע והקמה של מתקני תשתיות לאומיות.

#### **מגזר פרויקטים למבנים ותשתיות בחו"ל** -

במסגרת מגזר הפרויקטים ותשתיות בחו"ל הקבוצה עוסקת בתחומים הבאים:

**התקנה של מערכות מיזוג מרכזי** - התקנה של מערכות מיזוג אוויר מרכזי בבנייני משדס ומגורים, מבני ציבור, קניונים, בתי מלון, תעשיות מתקדמות, בתי חולים וכיו"ב.

**התקנה של מערכות חשמל וצנרת** - התקנת מוצרי תשתיות חשמליים למתח עליון, מתח בינוני/גבוה ומתח נמוך למבנים, תעשייה ותשתיות וכן בהתקנת צנרת סניטרית, אינסטלציה ומערכות כיבוי אש בבנייני משרדים, מבני ציבור, בנייני מגורים, קניונים בתי מלון וכיו"ב.

**מגזר שירות אחזקה וסחר** - פעילות הקבוצה במגזר זה משלימה את פעילותה בתחום פעילות הפרויקטים למבנים ותשתיות בישראל ובחו"ל. במסגרת מגזר זה הקבוצה מספקת שירותים למעליות ולמערכות מיזוג אוויר, ניהול ותחזוקת מבנים ותפעול מכוני טיהור שפכים. כמו כן, במסגרת זה הקבוצה עוסקת ביבוא ושיווק נורות וציוד מיתוג חשמלי (פעילות משלימה לפעילות במגזר הפרויקטים למבנים ותשתיות בתחום החשמל).

**מגזר פיתוח והקמה של נדל"ן בייזום** - פעילות של רכישת קרקעות, ביצוע שינוי ייעוד במידה ונדרש, הוצאת ההיתרים הדרושים, שיווק, תכנון והקמת הפרויקטים ו/או בדרך של מכירת המקרקעין באחד משלבי הייזום השונים.

**מגזר זכינות** - פעילות הקבוצה במגזר זה מבוצעת במסגרת קבלת זיכיון ארוך טווח מגוף ציבורי, לתכנון, מימון, הקמה והפעלה של פרויקטים שונים בעיקר בתחומי התשתיות והבניה בעלי היקף רחב (להלן: "פרוייקטי זכינות"). בפרוייקטי זכינות מסוג Build, Operate, Transfer (להלן: B.O.T) מועברת תשתית הפרויקט לגוף המזמין בתום תקופת הזיכיון. בפרוייקט זכינות מסוג Build, Operate, Owned (להלן: B.O.O) תשתית הפרוייקט נותרת

בבעלותו של הזכייין עם תום תקופת הזיכיון. בפרוייקטי זכיינות מסוג Private, Finance, Initiative (להלן: P.F.I.) מימון הפרוייקט וביצועו נעשה על ידי גופים מהסקטור הפרטי.

פעילות זו מבוצעת בדרך של השתתפות במכרזים לאומיים, וכן בדרך של התמודדות על פרויקטים המקודמים במתווה של רישיונות ו/או רגולציה ייעודית. בשלב זה הפעילות ממוקדת בישראל.

#### **יעדים ואסטרטגיה עסקית**

האסטרטגיה הבסיסית של הקבוצה הינה לספק פתרון כולל, תחת קורת גג אחת, להקמה, ניהול והפעלה של פרויקטים ומתקנים בתחום התעשייה והתשתית, ופיתוח והקמה של נדל"ן בייזום. עם גידול הקבוצה לממדיה הנוכחיים, הותאמה המדיניות של הקבוצה לאסטרטגיה ארוכת טווח, המתרכזת, בין היתר, בהרחבת פעילות מגזר השירות, אחזקה וסחר תוך שמירה על מובילות שוק בתחום האלקטרו-מכאני.

### **1.2 מדיניות התגמול**

#### **1.2.1 מטרת מדיניות התגמול**

החברה שואפת לאמץ פתרונות תגמול הולמים על מנת לעודד את נושאי המשרה להשיג את יעדיה האסטרטגיים לצד משיכת הכוחות הניהוליים המובחרים במשק ושימור לאורך זמן של ההון האנושי שלה ובפרט, מנהליה הבכירים. פתרונות אלה, תוכננו בכדי לעודד את נושאי המשרה להתמודד עם האתגרים העומדים בפני החברה, לשמור על מוטיבציה, להשיג רמה גבוהה של ביצועים עסקיים ולעודד גיוס מנהלים ועובדים בעלי יכולות ופוטנציאל ניהולי מוכח, מבלי ליטול סיכונים בלתי סבירים לסביבה העסקית של החברה.

להשגת מטרה זו, הדירקטוריון, בהמלצת ועדת התגמול, התווה מדיניות אשר קובעת עקרונות ושיקולים שעל בסיסם נקבעים התגמולים לנושאי המשרה, על רכיביהם השונים.

**מדיניות זו אינה מקנה זכויות משפטיות לנושאי משרה בחברה, ואלה יהיו זכאים לתגמול אשר יוענק להם, באופן פרטני, על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ובמידת הצורך כפוף לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה.**

**אין לראות במדיניות זו כממצה את כל הוראות הדין ביחס לתגמול נושאי משרה ו/או ביחס למחויבותם כלפי החברה. לפיכך, מדיניות זו איננה מהווה תחליף או גורעת מהוראות הדין הרלבנטיות.**

**מדיניות תגמול זו אינה משנה ולא נועדה לשנות הסכמי העסקה קיימים; כל שינוי מחייב הסכמה של שני הצדדים, החברה ונושא המשרה הנוגע לעניין.**

**מדיניות זו כתובה בלשון זכר אך מתייחסת לגברים ונשים כאחד. נספחים למדיניות זו מהווים חלק בלתי נפרד ממנה.**

### 1.2.2 תפיסת החברה לגבי תגמול נושאי המשרה ושיקולים בבסיס קביעת התגמול לנושאי המשרה

- מערך התגמול של החברה מיועד לתמוך בקידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, והוא מותאם לגודל החברה, אופי פעילותה ולמבנה הארגוני שלה. החברה רואה את חברות-הבת והיחידות העסקיות כמרכזי רווח ואת העומדים בראשן כשותפים של בעלי המניות בפיתוח, צמיחה והצלחת החברה.
- בכדי לאפשר לחברה לגייס ולשמר נושאי משרה בעלי ניסיון וכישורים רלוונטיים, בסביבה התחרותית בה פועלת החברה, ולהניע אותם להשיג את יעדיה של החברה, חבילת התגמול מעניקה משקל מהותי לרכיבים המשתנים תוך שימוש במנגנון ה"שיתוף ברווחים" מתוך כוונה לעודד ביצועים עסקיים מיטביים תוך ניהול הסיכונים אחראי ותוך פיקוח על קיום נהלי החברה ויעדי הבקרה הפנימית שלה.
- הסמנכ"לים במטה התאגיד תורמים כל אחד בתחומו להשגת מטרות התאגיד. בשל המבנה המטריציאלי, בעלי תפקידים אלה נמצאים בצמתים של תהליכים רבים שחוצים פעילויות רבות ומגוונות ביחידות העסקיות ובחברות-הבת. בעלי תפקידים אלה פועלים בשיתוף פעולה ביניהם תחת תכנית עבודה ויעדים שנתית של התאגיד ושותפים לפיתוח התשתיות הניהוליות ותשתיות הבקרה המאפשרות לתאגיד להשיג את יעדיו.
- במסגרת הפעילות במבנה המטריציאלי ובכפוף לבקרה העסקית בקבוצה ולנהלי העבודה, מנהלי היחידות העסקיות, הינם בעלי אוטונומיה גבוהה ומוגדרים עבורם יעדים המעודכנים מידי שנה במסגרת תכנית העבודה המאושרת על ידי ההנהלה והדירקטוריון. הישגיהם נמדדים לאור יעדים אלו תוך דחיפה לשיפור מתמיד ומצוינות והכל במסגרת הכוונה שהמנהלים יראו עצמם ויפעלו כמעין "שותפים" עם בעלי המניות בתוצאות החברה.

### 1.2.3 הפרמטרים אשר יילקחו בחשבון, בין היתר, בקביעת תגמול נושא משרה:

- א. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה בחברה ובתפקידים קודמים;
- ב. תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו;
- ג. היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה לשכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי קבלן המועסקים אצל החברה, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה.

ד. לדירקטוריון החברה קיימת אפשרות להפחתת הרכיבים המשתנים על פי שיקול דעתו והאפשרות לקביעת תקרה לשווי המימוש של רכיבים משתנים הוניים שאינם מסולקים במזומן.

ה. לגבי מענקי פרישה - תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא המשרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

#### **1.2.4 אישור ותחולה**

בהתאם להמלצת ועדת התגמול, מדיניות תגמול נושאי משרה אושרה על ידי דירקטוריון החברה ביום 18 בפברואר 2014 כמדיניות התגמול של החברה לתקופה של שלוש שנים.

הדירקטוריון, יבחן מעת לעת ולפחות אחת ל- 3 שנים את מדיניות התגמול והצורך בעדכונה.

כל שינוי מדיניות דורש דיון בוועדת תגמול, אישור הדירקטוריון ואישור האסיפה הכללית כנדרש בחוק.

## 2. הרכב חבילת התגמול

### 2.1 תחולה

מדיניות זו מתייחסת לנושאי המשרה הבאים:

- יו"ר דירקטוריון (א)
- דירקטורים מטעם אלקו (ב)
- דירקטורים (ג)
- מנכ"ל החברה
- מנהל חטיבה
- סמנכ"ל בכיר בחברה
- סמנכ"לים במטה החברה
- מנהלים של יחידות עסקיות בחברה

(א) החברה הינה צד להסכם למתן שירותי ניהול עם החברה-האם שלה, אלקו החזקות בע"מ (להלן: "אלקו"). הסכם הניהול האמור (להלן: "הסכם הניהול") נחתם ותקף מיום 21.3.2012 למשך שלוש שנים. הסכם הניהול דן בשירותי הניהול שאלקו נותנת לחברה ובתמורה עבור שירותים אלה, וכן, בין היתר, בשירותי יו"ר דירקטוריון פעיל ובשירותי דירקטורים שאלקו תיתן לחברה במהלך הסכם הניהול.

בגין שירותי הניהול החברה משלמת לאלקו, מענק ניהול שנתי הנגזר מהרווח (הפסד) לפני מס בהתאם לדוח השנתי המבוקר בנטרול שערוכים של נכסי נדל"ן ורווחי הון או הפסדי הון ממימוש נכסים משוערכים, כשלעניין זה ערכם הבסיסי הוא כמופיע בספרי החברה ליום 31.12.2011. מענק הניהול מחושב באופן מדורג, בין רווח שנתי של כ-68 מיליוני ש"ח לבין רווח שנתי העולה על 87 מיליוני ש"ח, ושיעורי המענק נעים בין 1% לבין 6.5%. בכל מקרה מענק הניהול השנתי המרבי לא יעלה על 5 מיליון ש"ח. ככל שיהיה לחברה הפסד מתואם, היא לא תשלם באותה שנה מענק. ההפסד המתואם כאמור, יקוזז מהרווח המתואם בשנה או בשנים שלאחר מכן, החל מהשנה העוקבת למענק האחרון ששולם על-פי ההסכם, ללא מגבלות זמן עד תום תקופת ההסכם.

לאלקו ניתנה הזכות לקבוע מי יהיה יו"ר הדירקטוריון של החברה מבין כל אחד מה"ה גרשון זלקינד, דניאל זלקינד או מיכאל זלקינד. נכון להיום מכהן כיו"ר הדירקטוריון של החברה מר מיכאל זלקינד<sup>1</sup>. היקף המשרה של יו"ר הדירקטוריון מטעם אלקו הינו 60%, והיקף זה נועד לאפשר ליו"ר הדירקטוריון לפקח באופן צמוד ושוטף על פעילות החברה. יו"ר הדירקטוריון גם מלווה את מנכ"ל החברה באופן שוטף במגוון תחומים, ובכלל זה בהתוויית מדיניות החברה. בתמורה לשירותי יו"ר הדירקטוריון משלמת החברה לאלקו

<sup>1</sup> שינוי זהות היו"ר ותנאי העסקתו הינם בכפוף לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה ברוב מיוחד.

במשך כל שנה מתקופת הסכם הניהול 1.4 מיליון ש"ח, צמוד למדד. יו"ר הדירקטוריון זכאי להחזר הוצאות סבירות בקשר עם מילוי תפקידו, כפוף לבחינה, אחת לשנה, על-ידי ועדת הביקורת. יו"ר הדירקטוריון מקבל את שכרו מאלקו על פי הסכם עם אלקו.

(ב) בהתאם להסכם הניהול הנוכח לעיל, אלקו מעמידה לחברה, שירותי דירקטורים מקרב נושאי המשרה באלקו. בתמורה לכך, משלמת החברה לאלקו מדי שנה במשך כל תקופת הסכם הניהול עבור כל דירקטור שהינו עובד של אלקו (לא כולל שירותי יו"ר דירקטוריון אשר התמורה בגינם היא כאמור לעיל), גמול שנתי וגמול השתתפות בישיבה בהתאם לסכומים המקובלים בחברה שהינם הסכומים המרביים הקבועים לפי התקנות אשר קובעות את שכרם של דירקטורים חיצוניים. בהסכם הניהול נקבע כי החברה לא תשלם גמול דירקטורים ליותר משני דירקטורים שהינם עובדי אלקו (הוראה זו אינה חלה על יו"ר הדירקטוריון והגמול לו). הדירקטורים האמורים מקבלים את שכרם מאלקו, על פי הסכם עם אלקו.

(ג) בנוסף לדירקטורים כאמור בסעיף ב לעיל, מכהנים בחברה גם דירקטורים חיצוניים ודירקטור בלתי תלוי. ראה סעיף 2.5 למידע בדבר תגמול דירקטורים אלה.

לפרטים נוספים על הסכם הניהול ראה דוח מיידי מיום 19.3.2012 (אסמכתא מס' - 2012-01-071256). לפרטים על הסכם הניהול בין אלקו לבין ה"ה גרשון, מיכאל ודניאל זלקינד ראה דוח מיידי של אלקו מיום 3.4.2012 (אסמכתא מס' 01-092685-2012).

## 2.2 רכיבי תגמול

חבילת התגמול תכלול רכיבים קבועים ומשתנים המיועדים לתמרוך את נושא המשרה ולתגמל אותו על השגת יעדי החברה.

רכיבי התגמול המפורטים להלן עשויים להיות שונים לכל נושא משרה ואלה יכולים להשתנות מעת לעת – הכול כפוף למדיניות זו ואישורים כדן.

### תיאור כללי של רכיבי תגמול:

#### 2.2.1 שכר בסיסי או דמי ניהול קבועים (דמי ניהול ללא רכיב משתנה) ורכיבים המשלימים אותם

- **שכר בסיסי/דמי ניהול** - נועדו לתגמל את העובד עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו ועבור ביצוע מטלות התפקיד השוטפות באופן יומי. שכר הבסיסי/דמי הניהול או עדכונם יהיו כפופים לבחינה של ועדת התגמול אשר תביא את המלצותיה בפני הדירקטוריון וכפופים לאישורו כנדרש בחוק החברות. ועדת התגמול, בבואה לבחון את שכר הבסיסי/דמי הניהול של נושא המשרה תביא בחשבון את כישוריו של העובד כגון: ניסיונו, הידע והמומחיות שצבר בתחום העיסוק, השכלתו ועוד, ואת דרישות התפקיד ותחומי אחריותו (כאמור בסעיף 1.2.3) ומעת לעת גם שכר של נושאי תפקידים מקבילים בחברות דומות.

שכר או דמי ניהול יהיו צמודים למדד (או תוספת ריאלית קבועה אחרת).

להלן טווחי השכר השנתי אשר לדעת דירקטוריון החברה הינם הוגנים וסבירים ביחס לדרישות התפקיד של נושאי המשרה ועומדים בקנה אחד עם תפישת התגמול של החברה:

תפקיד	שכר שנתי (ברוטו) עד:
יו"ר דירקטוריון	ראה סעיף 2.1 (א)
דירקטורים מטעם אלקו <sup>2</sup>	ראה סעיף 2.1 (ב)
דירקטורים	הסכום המקסימלי הקבוע בתקנות
מנכ"ל החברה	1.8 מ' ש"ח
<u>מנהל חטיבה</u>	<u>1.46 מ' ש"ח</u>
סמנכ"ל בכיר	1.1 מ' ש"ח
סמנכ"לים במטה	1 מ' ש"ח
מנהלים של יחידות עסקיות בחברה	1.1 מ' ש"ח

### 2.2.2 תנאים נלווים והטבות אחרות

במטרה לקדם את רווחת נושאי המשרה, לרבות דאגה לחיזוק ביטחונם הסוציאלי בטווח הארוך וכן לחזק את תחושת השייכות, וההוגנות ביחסי העבודה בחברה, בסמכות הדירקטוריון להעניק לנושאי המשרה תנאים נוספים, כמפורט להלן:

- א. תנאי תגמול נלווים המוגדרים מתוקף חוקים רלוונטיים (כגון: חסכון פנסיוני, הפרשות לפיצויים, ביטוח לאובדן כושר עבודה, ימי חופשה, מחלה, כולל גילום מעל תקרה של קרן השתלמות וביטוח פנסיוני, הבראה וכד').
- ב. תנאי תגמול נלווים הנובעים מנוהגים המקובלים בחברה או בשוק העבודה (כגון - הפרשה לקרן השתלמות, ביטוח ושיפוי, ביטוח רפואי לעובד ובני משפחתו, דמי חברות באגוד מקצועי, וכד').
- ג. תנאי תגמול נלווים אשר נועדו לשפות את העובד עבור הוצאות הקשורות למילוי תפקידו כגון:
  - החזר הוצאות טלפון, טלפון נייד, החזר הוצאות מסוימות אחרות, ארוחות וכד' (כולל גילום של טלפון וארוחות)
  - רכב (מתן רכב למנהלים הינו לפי מדיניות החברה), החזר הוצאות רכב (לרבות גילום)

<sup>2</sup> במדיניות התגמול נקבע כי שכרם של הדירקטורים מטעם אלקו יהיה זהה לשכרם של הדח"צים.

והכל ככל שאלה עומדים במבחן הסבירות וההוגנות.

אם נושא המשרה מעניק שירותים לחברה כקבלן עצמאי, או באמצעות חברת הניהול בשליטתו, בסמכות הדירקטוריון להעניק לנושא המשרה את התנאים הנלווים המפורטים לעיל (ככל שרלוונטי ולפי העניין) אשר יתווספו לסך דמי הניהול. למען הסר ספק, תוספת זו תעלה על התקרה המצוינת בסעיף 2.2.1. המהווה תקרה למרכיב השכר בלבד.

### 2.2.3 מענקים שנתיים

תגמול זה נועד לתמרץ ולתגמל את נושא המשרה בגין ביצועים בשנה שוטפת. הפרמטר המרכזי למדידת עמידתה של החברה ביעדיה לפי תפישת דירקטוריון החברה הינו יעד הרווח לפני מס. בתחילת כל שנה מאשר הדירקטוריון של החברה תכנית עבודה שנתיית הכוללת בין היתר את יעדי הרווחיות לשנה הקרובה. המענק לנושאי המשרה יבוסס על הרווח בפועל אותו דיווחה החברה. לצורך חישוב המענק המחושב כשעור מהרווח השנתי לפני מס של החברה ו/או היחידה העסקית הרלוונטית, כפי שייקבע על בסיס הדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים והמאוחדים של החברה, לא יכללו רווח/הפסדי הון, רווח/הפסדי שערך נדל"ן להשקעה, לרבות הפחתות בגין ירידות ערך מלאי מקרקעין שנרכשו ערב כניסת מנגנון התגמול האמור לתוקף, הפסדים ורווחים אלו יחושבו על בסיס מימוש בפועל של נכסי הנדל"ן להשקעה ו/או מלאי מקרקעין, בהתאמה, בניכוי סכומים שהוכרו ערב הכניסה של המנגנון האמור לתוקף, בהתאמה (להלן "הרווח המתואם").

לצורך חישוב המענקים השנתיים, כל מענק שנתי מחושב בגין כל שנה בנפרד, ללא קיוזו או תוספת בין השנים. כמו כן יכלול הרווח השנתי לפני מס של החברה, לצורך חישוב תגמול נושאי משרה, רווח או הפסד, בהתאמה, שינבע כתוצאה ממימוש פעילות שהופסקה ככל וזו הייתה אינטגרלית לעסקי והכנסות הקבוצה.

על מנת לעודד שיפור בביצועי החברה, הגדירה ועדת התגמול של החברה **רווח סף** של 55 מיליון ₪ (מדידת רווח הסף תיעשה על פי הרווח המתואם) אשר רק במידה והחברה תגיע לסף זה לפחות, יהיו נושאי המשרה זכאים למענקים על סך ה**רווח המתואם** ובהתאם למפורט בטבלה להלן.

מענק מקסימלי	מנגנון המענק	תפקיד
(*)	(*)	יו"ר דירקטוריון
5.5 מ' ש"ח	המענק השנתי לא יעלה על 3% מהרווח המתואם	מנכ"ל החברה
<u>2.4 מ' ש"ח</u>	<u>המענק השנתי לא יעלה על 1.5% מהרווח המתואם של החטיבה</u>	<u>מנהל חטיבה</u>



1.9 מ' ש"ח	המענק השנתי לא יעלה על 0.8% מהרווח המתואם. 70% מהמענק יינתן בגין ביצועי הקבוצה, יתרת 30% יינתן בגין הערכת מנכ"ל.	סמנכ"ל בכיר בחברה
1.25 מ' ש"ח	המענק השנתי לא יעלה על 0.5% מהרווח המתואם. 80% מהמענק יינתן בגין ביצועי הקבוצה, יתרת 20% יינתן בגין הערכת מנכ"ל.	סמנכ"לים במטה החברה
1.8 מ' ש"ח	המענק השנתי לא יעלה על 4.5% מהרווח המתואם של היחידה העסקית	מנהלי יחידות עסקיות בחברה

(\*) במסגרת הסכם הניהול של החברה עם אלקו, אלקו זכאית לקבל מענק ניהול שנתי המחושב על פי רווח (הפסד) לפני מס בהתאם לדוח השנתי המבוקר של החברה. לפרטים ראה סעיף 2.1(א) והדיווחים הנוכחים באותו הסעיף.

דירקטוריון החברה רשאי לאשר מקדמה על חשבון המענק, כאשר ההתחשבות הסופית תתבצע בתום כל שנה, לאחר אישור דוחות כספיים שנתיים של החברה.

יצוין כי ככל שהתקיימו יחסי עובד-מעביד בין החברה לנושא המשרה רק בחלק מהשנה, נושא המשרה יהיה זכאי לחלק יחסי של מענק בגין התקופה בה נתקיימו יחסי עובד-מעביד.

מעבר לסכומי המענקים יעמוד לרשות המנכ"ל ו/או היו"ר תקציב של עד 20% מהסך המקסימלי של המענקים כמפורט בטבלה לעיל, לטובת מענק שנתי נוסף לנושאי המשרה או לחלקם על פי שיקול דעתו ובאישור ועדת התגמול בגין עמידה ביעדים אישיים מוגדרים מראש אשר יהיו רלוונטיים לנושא המשרה.

#### 2.2.4 תגמול הוני

תגמול זה נועד לשמר את נושאי המשרה בטווח ארוך תוך יצירת הקשר לאורך זמן בין טובת נושאי המשרה לבין טובת בעלי המניות. מעת לעת עשויה החברה להציע לנושאי המשרה תגמול הוני, לרבות אופציות למניות החברה ומניות חסומות.

#### תכנית אופציות

ככל שיוחלט על תכנית אופציות, תכנית האופציות תכלול התייחסות לכל הפחות לנושאים הבאים:

1. ביחס למנכ"ל החברה, שווי מרבי בתחשיב שנתי (\*) לחבילת כתבי האופציה במועד ההענקה לא יעלה על 4-36 מ' ש"ח בשנה 600 אלפי ₪ לשנה למנהל חטיבה; ו- 450 אלפי ₪ לשנה לכל אחד מהסמנכ"לים ולמנהלי היחידות העסקיות.

(\*) שווי חבילת האופציות מחולק בתקופת ההבשלה.

2. מחיר המימוש של אופציה לא יפחת מהמחיר הממוצע של מניות החברה בבורסה של תל אביב במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד החלת התוכנית על נושא המשרה הנוגע לעניין, בתוספת 7.5%.
3. מנגנון מימוש - תמורת תשלום מזומן, מימוש נטו, cashless וכד'. התגמול ההוני לא יסולק במזומן.
4. תקופת ההבשלה של יחידות האופציה, לרבות קביעת מנגנונים של הבשלה במנות (תקופה זו לא תפחת מ- 3 שנים עד הבשלה של מלוא ההקצאה). במידה וייקבע מנגנון הבשלה במנות – תקופת ההבשלה של המנה הראשונה לא תפחת משנה אחת ממועד ההקצאה.
5. פקיעת האופציות – האופציות שתוקצינה במסגרת התוכנית תהיינה ניתנות למימוש עד לא יאוחר מתום שש (6) שנים ממועד ההענקה.
6. במועד אישור תכנית תגמול הוני, מניות החברה אשר עשויות לנבוע מכל תכניות התגמול ההוני לנושאי המשרה אשר בתוקף באותו מועד, לא תהווה יותר מ-5% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה (לאחר ההקצאה ובדילול מלא).
7. תנאים בעזיבת החברה – בכל מקרה של סיום עבודתו של עובד מכל סיבה שהיא (אך לא סיבה אשר אינה מזכה את העובד בפיצוי פיטורין) האופציות אשר הבשילו עד למועד סיום עבודתו, תהיינה ניתנות למימוש עד תום תקופת האופציה או עד תום 3 חודשים ממועד סיום ההעסקה, כמוקדם מבין השניים. האופציות אשר טרם הבשילו במועד הפסקת העבודה תפקענה באופן מיידי.
8. האצת הבשלה - ייבחנו מנגנונים של האצת הבשלה במקרה של שינוי שליטה בחברה, ובכל מקרה לא תאושר האצה מיידי של כמות אופציות העולה על הכמות העומדת להבשיל במנה הקרובה.

#### **2.2.5 תנאי סיום כהונה והסדרי פרישה**

- לגבי יו"ר הדירקטוריון ודירקטורים מטעם אלקו – ראה סעיף 2.1 (א), (ב). לגבי יתר נושאי המשרה, תנאי סיום כהונה יהיו כלהלן:
- א. כל נושאי המשרה יהיו זכאים לשחרור כספים שנצברו לטובתם ועל-שםם בקופות תגמולים ייעודיות לפנסיה ולפיצויים.
  - ב. **פיצויי פיטורים**
- כל נושאי המשרה יהיו זכאים לפיצויי פיטורים בהתאם לדרישות חוק פיצויי פיטורים.
- ג. **הודעה מוקדמת והסתגלות**

נושאי משרה בחברה יהיו זכאים לתקופת הודעה מוקדמת ומענק הסתגלות במונחי שכר עם סיום העסקתם (ככל שסיום העסקתם אינה בנסיבות אשר לא מזכות בפיצויי פיטורין) כמתואר בטבלה להלן:

תקופת הסתגלות עד:	תקופת הודעה מוקדמת עד:	תפקיד
6 חודשים	6 חודשים	מנכ"ל החברה
3 חודשים	6 חודשים	<u>מנהל חטיבה</u> , סמנכ"ל בכיר וסמנכ"לים במטה
3 חודשים	6 חודשים	מנהלי יחידות עסקיות

לדירקטוריון החברה אפשרות לקצר את תקופת ההודעה המוקדמת.

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת נושא המשרה נדרש להמשיך להיות מועסק בפועל בחברה. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, יוסיפו לחול יחסי עובד-מעביד בין החברה לבין נושא המשרה ולפיכך יהא נושא המשרה זכאי לכל רכיבי התגמול שלו לרבות מענק שנתי לו יהיה זכאי נושא המשרה רק במידה וממשיך להיות מועסק בפועל בחברה פרו- רטה לפי תקופת העבודה בפועל באותה שנה.

#### ד. מענק פרישה

בסמכות ועדת התגמול והדירקטוריון לקבוע לנושא משרה (בין אם מראש או במהלך תקופת העסקתו) מענק פרישה ובלבד שנושא המשרה הועסק על ידי החברה או סיפק לה את שירותיו במשך 3 שנים לפחות. בקביעת גובה מענק הפרישה, יילקחו בחשבון השיקולים הבאים: תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא משרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה. זכאות למענק פרישה כאמור בסעיף זה לא תינתן כדבר שבשגרה, בהתאם לתנאים האמורים בסעיף זה, רק אם ועדת התגמול והדירקטוריון יסברו כי בנסיבות הספציפיות קיים צורך מיוחד במתן המענק.

מענקי הפרישה יהיו מוגבלים ל- 6 משכורות.

#### 2.3 היחס בין הרכיבים הקבועים למשתנים בחבילת התגמול

מתוך שאיפה ליצור חבילת תגמול מאוזנת, העומדת בעקרונות של מדיניות זו, היחס בין הרכיבים הקבועים למשתנים יהיה כלהלן:

שיעור מסך התגמול, ב %		תפקיד
רכיבים משתנים (מענק שנתי ותגמול הוני), עד	רכיבים קבועים (שכר ונלוות שכר), לפחות	

Formatted: Indent: Hanging: 0.69 cm  
Formatted: Indent: Hanging: 0.6 cm  
Formatted: Indent: Hanging: 0.69 cm  
Formatted: Indent: Hanging: 0.6 cm  
Formatted: Indent: Hanging: 0.69 cm  
Formatted: Indent: Hanging: 0.6 cm

ראה סעיף 2.1 (א)	ראה סעיף 2.1 (א)	יו"ר דירקטוריון
85-70	15-30	מנכ"ל החברה
<u>65-55</u>	<u>35-45</u>	<u>מנהל חטיבה</u>
70-60	30-40	סמנכ"ל בכיר
65-55	35-45	סמנכ"לים במטה
65-55	35-45	מנהלי יחידות עסקיות

היחסים בטבלה לעיל מייצגים את תמהיל התגמול המיטבי הרצוי (ככל שיושגו יעדים אשר נקבעו), אולם, היחסים בפועל עשויים להשתנות על פי ביצועים בתקופה נתונה. כך למשל בשנה בה לא ניתן מענק (או שניתן מענק מופחת) עשוי היחס בין התגמול הקבוע לסך התגמול להיות גבוה יותר. כמוכן, יחסים אלה עשויים להשתנות בשנת הפסקת העסקתו של נושא משרה (במקרה של קבלת תגמולי סיום כהונה).

#### 2.4 היחס בין תגמולים של נושאי משרה לשכר הממוצע ואמצעי של יתר עובדי החברה לרבות עובדי קבלן

שכר נושאי המשרה אל מול שכר ממוצע וחציוני (למשרה) של יתר עובדי החברה, ללא חברות בנות (לרבות עובדי קבלן) הינו:

יחס בין שכר נושא משרה לבין		תפקיד
שכר אמצעי של יתר עובדי החברה	שכר ממוצע של יתר עובדי החברה	
13.7	10.4	יו"ר דירקטוריון
14.9	11.3	מנכ"ל החברה
<u>11.1</u>	<u>9.0</u>	<u>מנהל חטיבה</u>
6.9	5.2	סמנכ"ל בכיר
6.9-8.3	5.2-6.3	סמנכ"לים במטה
7.6-8.0	5.8-6.1	מנהלי יחידות עסקיות

היחס לעיל אינו משפיע על תקינותם של יחסי העבודה בחברה.

#### 2.5 תגמול דירקטורים

תגמול הדירקטורים יהיה כקבוע בתקנות. חברה עשויה לכסות או להחזיר הוצאות מסוימות של דירקטורים (ובכלל זה, הוצאות נסיעה הוצאות השתתפות בכנסים או השתלמויות במסגרת תפקידם) שהוצאו בגין השתתפות בישיבות הדירקטוריון וועדותיו, או בגין מתן שירותים אחרים לחברה במסגרת תפקידם כדירקטורים.

#### 2.6 השבת סכומים

נושא המשרה יחזיר לחברה סכומים ששולמו לו כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה בצורת תגמולים משתנים, אם שולמו לו על בסיס נתונים שהוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה. לדירקטוריון קיימת סמכות לקבוע כי השבת הסכומים תתבצע באמצעות קיזוז אותם סכומים מסכומים אחרים לו זכאי נושא משרה. החברה תכלול תנאים מתאימים בהסכמי ההעסקה של העובדים ותעשה כמיטב יכולתה בכדי להשיב את הסכומים המגיעים כאמור.

יצוין כי ככל שיתברר כי לנושא המשרה מגיעים סכומים נוספים, כחלק מהרכיבים המשתנים שבתנאי הכהונה וההעסקה, במידה ואלה התבססו על נתונים אשר התבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות החברה, החברה תעשה כמיטב יכולתה בכדי להשיב את הסכומים המגיעים לנושא המשרה.

#### 2.7 בחינה תקופתית של תגמולים לנושאי המשרה

לצורך בחינת ההוגנות וסבירות של תגמולים לנושאי המשרה כמו גם התאמתם לגודל החברה ושוק בו היא פועלת, דירקטוריון החברה יבחן מעת לעת את התגמולים לנושאי המשרה מול תגמולים לנושאי המשרה בחברות דומות.

#### 2.8 פטור, שיפוי וביטוח

החברה עשויה לפטור את נושאי המשרה בה (ובכלל זה את הדירקטורים בחברה) מהפרת חובת הזהירות וכן עשויה לשפות את נושאי המשרה בה (ובכלל זה את הדירקטורים בחברה) בגין כל חיוב והוצאה שבהם יחויבו, במידה המותרת על-פי דין. החברה עשויה להעניק כיסוי באמצעות ביטוח אחריות נושאי משרה לנושאי המשרה בה (ובכלל זה הדירקטורים בחברה).

---

## כתב התחייבות לשיפוי

---

תאריך: \_\_\_\_\_

לכבוד

מר \_\_\_\_\_, ת"ז מספר \_\_\_\_\_

### הנדון: כתב שיפוי

**הואיל** ולפי בקשת **אלקטרה בע"מ** (להלן: "**החברה**") כיהנת בעבר ו/או הינך מכהן עתה ו/או תכהן בעתיד כ"נושא משרה" בחברה כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ו/או כ"נושא משרה בכירה" כהגדרת מונח זה בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "**חוק ניירות ערך**") ;

**והואיל** ובתקנה 14 לתקנון החברה נקבע כי :

כפוף להוראות חוק החברות, החברה רשאית לשפות נושא משרה בה בשל חבות או הוצאה כמפורט בפסקאות (1) עד (5) להלן, שהוטלה עליו או שהוציא עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה בה, בכל אחד מאלה :

(1) חבות כספית שהוטלה עליו לטובת אדם אחר על-פי פסק-דין, לרבות פסק-דין שניתן בפשרה או פסק בורר שאושר בידי בית-משפט ;

(2) הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוציא נושא משרה עקב חקירה או הליך שהתנהל נגדו בידי רשות המוסמכת לנהל חקירה או הליך, ואשר הסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדו ובלי שהוטלה עליו חבות כספית כחלופה להליך פלילי, או שהסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדו אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית ; בפסקה זו –

סיום הליך בלא הגשת כתב אישום בענין שנפתחה בו חקירה פלילית – משמעו סגירת התיק לפי סעיף 62 לחוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], התשמ"ב-1982 (להלן בסעיף קטן זה – חוק סדר הדין הפלילי), או עיכוב הליכים בידי היועץ המשפטי לממשלה לפי סעיף 231 לחוק סדר הדין הפלילי ;

"חבות כספית כחלופה להליך פלילי" – חבות כספית שהוטלה על פי חוק כחלופה להליך פלילי, לרבות קנס מינהלי לפי חוק העבירות המינהליות, התשמ"ו-1985, קנס על עבירה שנקבעה כעבירת קנס לפי הוראות חוק סדר הדין הפלילי, עיצום כספי או כופר ;

(3) הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך-דין, שהוציא נושא משרה או שחויב בהן בידי בית-משפט, בהליך שהוגש נגדו בידי החברה או בשמה, או בידי אדם אחר, או באישום פלילי שממנו זוכה או באישום פלילי בו הורשע בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית ;

(4) חבות כספית שהוטלה על נושא המשרה עבור נפגעי ההפרה במסגרת הליך אכיפה מנהלית כאמור בסעיף 52(א)(1)(א) לחוק ניירות ערך ;

5) הוצאות שהוציא נושא משרה בקשר עם הליך אכיפה מנהלית שהתנהל בעניינו לפי פרק ח' 3, ח' 4 או ט' 1 לחוק ניירות ערך, לרבות הוצאות התדיינות סבירות ובכלל זה שכר טרחת עורך דין.

שיפוי כאמור לעיל, יכול שינתן: מראש או בדיעבד ובלבד שבשיפוי מראש בהתאם לסעיף (1) שלעיל יחול האמור להלן:

יוגבל השיפוי לאירועים שלדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות לשיפוי וכן לסכום או לאמת מיזדה שהדירקטוריון קבע כי הם סבירים בנסיבות הענין, ושבהתחייבות לשיפוי יצוינו האירועים שלדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות וכן הסכום או אמת המיזדה אשר הדירקטוריון קבע כי הם סבירים בנסיבות הענין, ושסכום כאמור לא יעלה על 25% מההון העצמי של החברה בעת תשלום התחייבות זו.

**והואיל** ובתקנה 14ג לתקנון החברה נקבע כי:

אין בכוונת ההוראות דלעיל, ולא יהיה בהן, כדי להגביל את החברה בכל דרך שהיא לענין התקשרותה בחוזה ביטוח ו/או לענין שיפוי:

(1) בקשר למי שאינם נושאי משרה בחברה, לרבות עובדים, קבלנים או יועצים של החברה שאינם נושאי משרה בה;

(2) בקשר לנושאי משרה בחברה – במיזדה שהביטוח ו/או השיפוי אינם אסורים במפורש לפי כל דין.

**והואיל** וועדת הביקורת, דירקטוריון החברה, והאסיפה הכללית שהתכנסה ביום 6.7.2011, אישרו נוסח כתב שיפוי זה לכל מי שכיהן/נה ו/או מכהן/נת ו/או יתכהן כנושא משרה בחברה בהתאם למפורט בכתב שיפוי זה;

לפיכך, החברה מאשרת לך בזה כי, כפוף להוראות ולסייגים שנקבעו בדין בקשר לשיפוי המהווים חלק בלתי נפרד מכתב שיפוי זה, היא תשפה אותך בקשר לעניינים המפורטים בכתב שיפוי זה בהתאם למפורט בכתב שיפוי זה.

## שיפוי

1. החברה תשפה אותך בגין:

א. חבות כספית שהוטלה עליך לטובת אדם אחר על-פי פסק-דין, לרבות פסק-דין שניתן בפשרה, או פסק בורר שאושר בידי בית-משפט;

ב. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוצאת עקב חקירה או הליך שהתנהל נגדך בידי רשות המוסמכת לנהל חקירה או הליך, ואשר הסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדך ובלי שהוטלה עליך חבות כספית כחלופה להליך פלילי, או שהסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדך אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית; בפסקה זו –

סיום הליך בלא הגשת כתב אישום בענין שנפחתה בו חקירה פלילית – משמעו סגירת התיק לפי סעיף 62 לחוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], התשמ"ב-1982 (להלן בסעיף קטן זה – חוק סדר הדין הפלילי), או עיכוב הליכים בידי היועץ המשפטי לממשלה לפי סעיף 231 לחוק סדר הדין הפלילי;

"חבות כספית כחלופה להליך פלילי" – חבות כספית שהוטלה על פי חוק כחלופה להליך פלילי, לרבות קנס מינהלי לפי חוק העבירות המינהליות, התשמ"ו-1985, קנס על עבירה שנקבעה כעבירת קנס לפי הוראות חוק סדר הדין הפלילי, עיצום כספי או כופר ;

ג. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך-דין, שהוצאת או שחויבת בהן בידי בית-משפט, בהליך שהוגש נגדך בידי אדם אחר, או באישום פלילי שממנו זוכית, או באישום פלילי שבו הורשעת בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית.

ד. חבות כספית שהוטלה עליך עבור נפגעי ההפרה במסגרת הליך אכיפה מנהלית כאמור בסעיף 52(א)(1)(א) לחוק ניירות ערך.

ה. הוצאות שהוצאו על-ידיך בקשר עם הליך אכיפה מנהלית לפי פרק ח' 3, ח' 4 או ט' 1 לחוק ניירות ערך, שהתנהל בעניינך, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין.

ו. חבות או הוצאה כמפורט בס"ק א' עד ה' לעיל, שהוטלה עליך או שהוצאת בשל פעולה שעשית בתוקף היותך נושא משרה ו/או עובד של חברה-בת (כהגדרתה בחוק ניירות ערך), בארץ או בחו"ל; או - בשל פעולה שעשית בתוקף כהונתך כדירקטור או משקיף מטעמינו או מטעם חברה-בת שלנו בדירקטוריון של חברה בארץ או בחו"ל.

## 2. החברה לא תשפה אותך בגין חבות כספית אשר תוטל עליך בשל אחד מאלה :

א. הפרת חובת אמונים, אלא אם פעלת בתום לב והיה לך יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה.

ב. הפרת חובת זהירות שנעשתה בכוונה או בפזיזות, למעט אם נעשתה ברשלנות בלבד.

ג. פעולה מתוך כוונה להפיק רווח אישי שלא כדין.

ד. קנס, קנס אזרחי, עיצום כספי או כופר שהוטל עליך.

## 3. עילות למתן שיפוי

התחייבות החברה לשיפוי מוגבלת להוצאות והתחייבויות הנובעות מפעולותיך במקרים המפורטים להלן ;

בסעיף זה, "החברה" – לרבות חברות-בת, חברות קשורות וחברות בהן הינך מכהן כנושא משרה בנסיבות המתוארות בסעיף 1' לעיל, בנושאים הקשורים אליהן.

א. פעולות הנובעות מהיות החברה ציבורית, או מכך שניירות הערך שלה הוצעו לציבור או נסחרים בבורסה בארץ ובחו"ל.

ב. כל הנושאים שהיו טעונים גילוי בדיווחים, ואשר לא ניתן להם גילוי כנדרש על-פי דין.

השיפוי מותנה בכך שמיד לאחר שהגיע לידיעתך דבר קיומו של דיווח חסר או מטעה תמסור על כך הודעה כנדרש על-פי דין.

ג. פעולות בקשר להשקעות שמבצעת החברה בתאגידים שונים, לפני או אחרי ביצוע ההשקעה, לצורך התקשרות בעיסקה, ביצועה, פיתוחה, מעקב ופיקוח עליה.

ד. פעולות מכירה, קנייה, או החזקת ניירות ערך סחירים או השקעות אחרות עבור או בשם החברה.



- ה. פעולות הקשורות ברכישה או בקניה של חברות, גופים משפטיים או נכסים, בפיצולם או במיזוגם.
- ו. פעולות הקשורות ליחסי העבודה בחברה, ויחסי מסחר של החברה, ובכלל זה עובדים, קבלנים עצמאיים, לקוחות, ספקים ונותני שירותים למיניהם.
- ז. כל עיסקה כמשמעה בסעיף 1 לחוק החברות, התשנ"ט-1999.
- ח. הנפקה של ניירות ערך של החברה על-פי תשקיף שיפורסם לאחר הענקת כתב שיפוי (להלן: **"תאריך התשקיף"**) וכל תיקון לתשקיף זה.
- ט. כל הנושאים שהיו טעונים גילוי בתשקיף, לרבות בכל טיוטא שלו, אשר התרחשו לפני תאריך התשקיף, בתקופה שבה פורסם ועד גמר התקופה להגשת הזמנות, ואשר לא ניתן להם גילוי כנדרש על-פי דין, וכן כל הנושאים שהיו טעונים גילוי בדיווחים מאוחרים יותר שנתנה החברה (להלן: **"דיווח חסר או מטעה"**).
- י. השיפוי לענין זה מותנה בכך שמיד לאחר שהגיע לידיעתך דבר קיומו של הדיווח החסר או המטעה בתשקיף, בתיקון לו או בדיווחים מאוחרים, תמסור על כך הודעה כנדרש על-פי דין.
- יא. הצעת ניירות ערך על-ידי החברה לציבור ו/או שלא לציבור, על-פי הסכמים, הודעות ודיווחים. **"דיווחים"** – לרבות דוחות תקופתיים, דוחות מיידיים, דוחות כספיים, וכל דוח אחר שעל החברה או על נושא המשרה למסור על-פי כל דין.
- יב. **"פעולה"** – בין במעשה ובין במחדל.

#### 4. סכום השיפוי

- א. סכום השיפוי אשר ישולם על-ידי החברה לכל נושאי המשרה במצטבר על-פי סעיף 1א' לכתב שיפוי זה לא יעלה על 25% מההון העצמי על-פי הדוחות הכספיים המבוקרים או הסקורים האחרונים של החברה במועד מתן השיפוי בפועל (להלן: **"סכום השיפוי הכולל"**).
- ב. במקרה שסך כל הסכומים בהם יחויבו נושאי המשרה יעלה על סכום השיפוי הכולל, יוענק לכל נושא משרה רלבנטי, לרבות לך, שיפוי על-פי היחס שבין הסכום שבו חויב כל נושא משרה, לבין סך כל הסכומים שבהם חויבו כל נושאי המשרה בגין אותו עניין.
- ג. במקרה שבו יקבל נושא המשרה שיפוי מאת המבטח על-פי פוליסת ביטוח נושאי משרה, בגין העניין נושא השיפוי, ינתן השיפוי בגובה ההפרש בין סכום החבות הכספית שהוטלה על נושא המשרה וההוצאות המשפטיות, לבין הסכום שהתקבל מאת המבטח בגין אותו עניין, ובלבד שסכום השיפוי שהחברה התחייבה בו לא יעלה על סכום השיפוי הכולל. במקרה שהחברה תקבל שיפוי מאת המבטח כאמור, לא תקטן חבות החברה לפי כתב שיפוי זה, וסכומי השיפוי הכולל יכול שיהיו מעבר לסכומים שיתקבלו מחברת הביטוח.

#### 5. תנאים למתן השיפוי

- א. עליך להודיע לחברה על כל הליך משפטי ו/או מנהלי (להלן: **"הליך משפטי"**) שיפתח נגדך ועל כל חשש או איום שהליך משפטי כאמור יפתח נגדך, וזאת במהירות הראויה לאחר שיוודע לך לראשונה על-כך, ותעביר/י אליה או אל מי שהיא תודיע לך, ללא דיחוי, כל מסמך שיימסר לך בקשר לאותו הליך.

- ב. החברה תהיה זכאית ליטול על עצמה את הטיפול בהגנתך בפני אותו הליך משפטי ו/או למסור את הטיפול האמור לכל עורך-דין שהחברה תבחר לצורך זה.
- ג. החברה ו/או עורך-דין כאמור יהיו זכאים לפעול במסגרת הטיפול האמור באופן בלעדי ולהביא אותו הליך לידי סיום, הכל כפי שייראו לנכון. לפי בקשת החברה תחתום/מי על כל מסמך שיסמך את החברה או עורך-דין כאמור לטפל בהגנתך בפני אותו הליך ולייצג אותך בכל הקשור בכך, בהתאם לאמור לעיל.
- ד. אם החברה תפעל לפי המפורט בס"ק ג' לעיל, ותאפשר/י לה לעשות כן, היא תדאג לכיסוי כל ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם שיהיו כרוכים בכך באופן שלא תידרש/י לשלם או לממן בעצמך, וזאת מבלי שיהיה בכך כדי לגרוע מהשיפוי המובטח לך על-פי האמור בכתב שיפוי זה.
- ה. עליך לשתף פעולה עם החברה ו/או עם כל עורך-דין כאמור כפי שיידרש ממך על-ידי מי מהם במסגרת טיפולם בקשר לאותו הליך משפטי, ובלבד שהחברה תדאג לכיסוי כל ההוצאות שתהיינה כרוכות בכך באופן שלא תידרש/י לשלם או לממן בעצמך.

### תוקף ההתחייבות

6. ההתחייבות לשיפוי מתייחסת לתפקודך כנושא משרה בחברתנו ו/או כנושא משרה בכירה בחברתנו ו/או כדירקטור או משקיף בחברות כאמור בסעיף 1' לעיל, והיא תהיה תקפה הן ביחס להליכים שינקטו כנגדך תוך כדי כהונתך כנושא משרה ו/או כנושא משרה בכירה ו/או כדירקטור או משקיף כאמור, והן ביחס להליכים שינקטו נגדך בתום מועד סיום הכהונה, ובלבד שהם מתייחסים לפעולות שנעשו על-ידך מהמועד שבו החלה כהונתך, בין במישרין ובין בעקיפין, תוך כדי או עקב היותך נושא משרה בחברה ו/או נושא משרה בכירה בחברה ו/או כדירקטור או משקיף בחברות כאמור בסעיף 1' לעיל, וכתוצאה מכך.
7. כתב שיפוי זה מבטל ובא במקום כל כתב שיפוי קודם שניתן לך; עם זאת, אין בהתחייבות זו כדי לגרוע או לוותר על כל שיפוי אחר שהינך זכאי/ת לו מכל מקור אחר על-פי דין או על-פי כל ההתחייבות אחרת, למעט כתב השיפוי הקודם כאמור.
8. אין בהתחייבות זו כדי להגביל את החברה או למנוע ממנה מתן שיפוי נוספים או מיוחדים, ובלבד שלא יהא בכך כדי לפגוע בהתחייבות השיפוי נשוא כתב זה.

בכבוד רב  
אלקטרה בע"מ

---

הריני מסכים/מה לתנאי כתב השיפוי בנוסח המוצג לעיל.

---

חתימת נושא המשרה