

א.נ שוהם ביזנס בע"מ

("החברה")

לכבוד

לכבוד

הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ

רשות ניירות ערך

www.tase.co.il

www.isa.gov.il

באמצעות המגנ"א

הנדון: דו"ח עסקה ערוך על-פי תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות בחברה

בהתאם להוראות חוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה) תשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב"), תקנות החברות (הודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית) חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968, תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדיווח") ותקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001, ניתנת בזאת הודעה על כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה"). האסיפה תתכנס ביום ג', 10 בינואר 2017, בשעה 11:00, במשרדי עורכי הדין של החברה, גלוצמן ושות', יגאל אלון 55, תל אביב, בית אשר 2000. על סדר יומה של האסיפה יהיו העניינים המפורטים להלן:

1. העסקאות של סדר יומה של האסיפה:

1.1. אישור תנאי כהונה והעסקה של יושב ראש החברה

1.1.1. מוצע בזאת לאשר את תנאי כהונת והעסקת יו"ר הדירקטוריון מר אלי נידם, באמצעותו או באמצעות חברה בשליטתו, לתקופה של שלוש שנים, החל מיום 1 ביוני 2016, מועד תחילת העסקתו בתפקיד זה בחברה, על-פי תנאי הכהונה המוצעים המפורטים להלן.

1.1.2. התמורה החודשית בגין שירותי הניהול והפיתוח העסקי שמעמיד יו"ר הדירקטוריון לחברה בהיקף של 70% משרה, תעמוד ע"ס של 30,000 ש"ח בצרוף מע"מ כדין ;

כמו כן, החברה תישא בכל ההוצאות השוטפות הישירות שיוציא נידם בפועל לצורך מילוי תפקידו באופן סביר כיו"ר דירקטוריון בחברה, וזאת כנגד המצאת אסמכתאות מתאימות. לא נקבעה תקרה להוצאות השוטפות הישירות.

1.1.3. תשלום מענק שנתי מותנה

בנוסף לתמורה החודשית כאמור בסעיף 1.1.2 לעיל, יהא זכאי מר נידם למענק שנתי בהיקף של 80% מהיקף המענק השנתי לו זכאי מנכ"ל החברה כמפורט בסעיף 7.2 להלן ומובא גם כן לאישור באסיפה זו.

נוסף על כך, בכפוף לשיקול דעת דירקטוריון החברה יהא מר נידם זכאי לתוספת שכר שנתית בגובה עליית המדד ובתוספת 3% בשנה.

1.1.4. פרטים כנדרש בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדיווח- גובה התשלום המקסימלי המוצע

בהתאם לנושא זה

שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד	שכר	מענק	תשלום מבוסס מניות	דמי ניהול	דמי ייעוץ	תגמולים* בעבור שירותים				סה"כ
									אחר **	עמלה	ריבית	תגמולים* אחרים	
אלי נידם	יו"ר הדירקטוריון	70%	57.84	360	192	-	-	-	-	--	-	96	648

* סכומי התגמול הנ"ל מובאים במונחי עלות לחברה באלפי ש"ח.
 ** אחר – אמדו השווי של עלות רעיונית המשוכנת ל ערבות אישית שבעל השליטה העניק לחברה (לא משולם)

1.2. אישור תנאי כהונה והעסקה של מקורב לבעל השליטה בחברה

1.2.1. מוצע בזאת לאשר את תנאי כהונת והעסקת הגב' דניאל דבורה נידם, ביתו של יו"ר דירקטוריון החברה ובעל השליטה בה, אלי נידם, כמנהלת קשרי לקוחות בחברה. התמורה החודשית בגין תפקידה תעמוד על סך של 14,000 עלות מעביד ובנוסף תשלום תנאים סוציאליים.

תנאי השכר האמורים ישולמו החל ממועד מינויה לתפקיד, יום 1 ביוני 2016.

1.2.2. תשלום מענק שנתי

הגב' נידם תהא זכאית למענק שנתי של עד 3 חודשי שכר בשנה וזאת בשיקול דעת הממונה הישיר שלה בחברה. בנוסף, בשיקול דעתו של הממונה הישיר שלה בחברה, תהא זכאית הגב' נידם לתוספת שכר שנתית בגובה עליית המדד ובתוספת 3% בשנה.

יובהר כי הממונה הישיר על הגב' נידם הינו מנכ"ל החברה או מנהל אחר הכפוף למנכ"ל החברה ואינו מר אלי נידם.

1.3. אישור עסקאות עם צדדים שלישיים אשר יש להם קשר לבעל השליטה בחברה

1.3.1. מוצע בזאת לאשר עסקאות לניכיון שיקים ללקוחות אשר הינם חברות בשליטת צדדים שלישיים שיש להם קשר לבעל השליטה בחברה מכוח פעילויות אחרות שלהם עם חברות אחרות שבשליטת בעל השליטה בחברה בהתאם לאמור להלן:

לקוח א' - חברה יזמית בתחום הבניה – החברה תהא רשאית לבצע עסקאות ניכיון שיקים של לקוח זה בהיקף שלא יעלה על סכום חשיפה לחברה של 2 מיליון ₪ בכל רגע נתון.

לקוח ב' - חברה העוסקת בתחום היינות – החברה תהא רשאית לבצע עסקאות ניכיון שיקים של לקוח זה בהיקף שלא יעלה על סכום חשיפה לחברה של 600 אלפי ₪ בכל רגע נתון.

לקוח ג' - חברה העוסקת בתחום המלונאות – החברה תהא רשאית לבצע עסקאות ניכיון שיקים של לקוח זה בהיקף שלא יעלה על סכום חשיפה לחברה של 600 אלפי ₪ בכל רגע נתון.

1.3.2. יובהר כי אין המדובר בחברות הקשורות לבעל השליטה בחברה. בעל השליטה אף הצהיר כי אין לו כל זיקה עודפת לניכיון שיקים של לקוחות אלו.

1.3.3. אישור ניכיון שיקים במסגרת עסקאות אלו יהיו באישור מנכ"ל החברה כאשר סכום העמלה שיגבה מלקוחות אלו לא יקטן משיעור העמלות הממוצע שהחברה גובה מכלל לקוחותיה והעסקאות יעשו בתנאי שוק. בנוסף, הטיפול והניכיון של שיקים אלו יעשה בהתאם לתכנית העבודה הקבועה של החברה.

1.3.4. ועדת הביקורת של החברה קבעה כי אין המדובר בעסקה חריגה כמשמעה בחוק החברות בשל כך שעסקאות אלו נעשות בתנאי שוק. עם זאת, למען הזהירות, החליטו ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה להביא עסקה זו לאישור האסיפה הכללית בהתאם למסכת האישורים הקבועה בסעיף 275 לחוק החברות.

1.4. התקשרות החברה בחוזה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה ואישור תנאי הפוליסה כ"עסקת מסגרת" בהתאם להוראות תקנות ההקלות

1.4.1. מוצע בזאת לאשר את התקשרות החברה בהסכם ביטוח ואת תנאי הפוליסה כ"עסקת מסגרת" להתקשרות בחברה בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה על פי תנאי הפוליסה המפורטים בסעיף זה על כל תנאי סעיפיו להלן, לתקופה של 3 שנים שתחילתה במועד אישור האסיפה ואילך.

1.4.2. לאחר שנתקבל אישור וועדת התגמול לכך, דירקטוריון החברה אישר את התקשרות החברה בחוזה ביטוח אחריות מקצועית לדירקטורים ונושאי משרה בחברה או בחברות בנות שלה, לרבות נושאי משרה שהינם בעלי שליטה בחברה, המכהנים או שיכהנו בחברה מעת לעת (להלן: "נושאי המשרה"), באופן שתהווה גם החלטה לאישור ההתקשרות כ"עסקת מסגרת", כהגדרתה בתקנות החברות (הקלות עסקאות עם בעלי עניין), תש"ס-2000 (להלן: "תקנות ההקלות"), באופן שהחברה תהיה רשאית מדי שנה, ובסה"כ לתקופה של שלוש (3) שנים במצטבר, שתחילתן במועד אישור האסיפה, ובכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, להאריך או לחדש את פוליסת הביטוח או להתקשר בפוליסה חדשה עם אותו המבטח או עם מבטח אחר, בישראל או בחו"ל.

1.4.3. תנאי פוליסת הביטוח: הפרמיה השנתית בגין פוליסת הביטוח לא תעלה על סך של 50,000 דולר ארה"ב, וגבולות האחריות לא יעלו על סך של 10,000,000 דולר ארה"ב למקרה ולתקופה.

1.4.4. בנוסף, וכחלק בלתי נפרד מהחלטה זו, לאשר התקשרות בפוליסת ביטוח לתקופה של שנה, בתוך תקופת וגבולות המסגרת, בפרמיה שנתית של 43 אלף דולר ובגבולות אחריות שלא יעלו על סך של 5 מיליון דולר.

1.4.5. ההתקשרות שלעיל תהווה "עסקת מסגרת" כהגדרתה בתקנות ההקלות לתקופה של שלוש שנים, שתחל ממועד אישור האסיפה ותסתיים בתום שלוש שנים ממועד האישור (להלן: "תקופת המסגרת"), ובלבד שבמהלך תקופת המסגרת לא יעלו גבול האחריות או הפרמיה על הסכומים הנקובים לעיל.

2. שמות בעלי השליטה והדירקטורים שהינם בעלי עניין אישי באישור העסקה ומהות עניינם האישי
החברה רואה בכל חברי הדירקטוריון כבעלי עניין אישי באישור ההתקשרות המתוארת בסעיף 1.4 לעיל, בשל האפשרות שכל אחד מהם יהיה זכאי להיכלל בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי המשרה. בנוסף, החברה רואה ביו"ר הדירקטוריון, מר אלי נידם, כבעל עניין אישי באישור ההתקשרויות המתוארות בסעיפים 1.1-1.2 לעיל וכן, למען הזהירות, בסעיף 1.3 לעיל, הואיל והינו בעל השליטה בחברה. החברה רואה בבעל השליטה מר אלי נידם, אשר למועד הדוח מחזיק ב-57.41% מהונה המונפק ומזכויות ההצבעה בחברה וכן ב-57.41% מהונה המונפק ומזכויות ההצבעה בחברה בדילול מלא, כבעל עניין אישי באישור ההתקשרויות המתוארות בסעיפים 1.1-1.2 ו-1.4 לעיל וכן, למען הזהירות, בסעיף 1.3 לעיל, הואיל והינו בעל השליטה בחברה ויו"ר הדירקטוריון בה.

3. הדרך שבה נקבעה התמורה
תנאי ההתקשרויות המתוארות בסעיפים 1.1-1.4 לעיל אושרו על ידי וועדת התגמול והביקורת ועל ידי דירקטוריון החברה, ומובאים לאישור האסיפה הכללית עפ"י דוח זה.

4. האישורים הנדרשים והתנאים לביצוע עסקת המסגרת
לאחר שנתקבלו אישורי וועדות הביקורת התגמול והדירקטוריון מישיבותיהם מיום 28 בנובמבר 2016, מובאות ההתקשרויות המתוארות בסעיפים 1.1-1.4 לעיל לאישור האסיפה הכללית על פי דוח זה לתקופה של 3 שנים, שתחילתה במועד אישור האסיפה נשוא דוח זה, והיא מותנית באישור האסיפה ברוב הדרוש הקבוע בחוק החברות.

5. פירוט התקשרויות מסוג ההתקשרות או התקשרות דומה לה, בין החברה לבין בעל השליטה או שלבעל השליטה היה בהן עניין אישי, שנחתמו בתוך השנתיים שקדמו לתאריך אישור העסקה על ידי הדירקטוריון או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון כאמור

5.1. באסיפת בעלי המניות שהתקיימה ביום 4/5/2015 הוחלט לאשר התקשרות החברה בפוליסת ביטוח לביטוח אחריות נושא משרה בחברה לתקופה שמיום 28.10.2014 ועד ליום 30.10.2015 וזאת בגבולות אחריות של 5 מיליון דולר ארה"ב בפרמיה שנתית של \$6,500. לפרטים נוספים ראו דוח זימון אסיפה מיום 30 במרץ 2015 (אסמכתא 065530-01-2015).

5.2. באסיפת בעלי המניות שהתקיימה ביום 15/5/2016 הוחלט לאשר התקשרות החברה במסגרת ביטוח אחריות נושאי משרה בחברה לתקופה של שלוש שנים וזאת בגבולות אחריות של 10 מיליון דולר ארה"ב

בפרמיה שנתית של \$20,000. לפרטים נוספים ראו דוח זימון אסיפה מיום 11 באפריל 2016 (אסמכתא 2016-01-045919).

6. נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה

6.1. נימוקים בדבר אישור תנאי יושב ראש הדירקטוריון כמפורט בסעיף 1.1 לעיל

- (א) ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קבעו כי תנאי כהונת והעסקת יו"ר דירקטוריון המוצעים הינם סבירים והוגנים, ומשקפים את ערכו המוסף של מר אלי נידם כיו"ר הדירקטוריון לחברה.
- (ב) הודות לניסיונו הניהולי והרקורד המקצועי של מר נידם והיכרותו עם שוק ניכיון השיקים, וכן לאור פעילותו בחברה בשנה החולפת, וועדת התגמול סבורה כי מר נידם עשוי לתרום תרומה משמעותית לחברה, ליעדיה, לפיתוחה וכן לתוצאותיה העסקיות העתידיות, וסכום התגמול המוצע עולה בקנה אחד עם תרומתו הנוכחית לפעילותה וקידומה של החברה;
- (ג) החל ממועד מינויו ועד היום, מר נידם משקיע ממצו בניהול החברה. חברי ועדות התגמול והביקורת והדירקטוריון סבורים כי התמורה החודשית המוסכמת, הינה הוגנת וסבירה גם בהתחשב בסקר נתוני שכר השוואתיים אשר הוצגו בפני חברי הוועדה בהתייחס לחברות בהיקף דומה לזה של החברה;
- (ד) התמורה החודשית תואמת את עקרונות מדיניות התגמול של נושאי המשרה בחברה המוצעת לאישור באסיפה זו;

6.2. נימוקים בדבר אישור העסקת בתו של בעל השליטה כמפורט בסעיף 1.2 לעיל

- (א) חברי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה סוברים כי התפקיד האמור דורש מידה מיוחדת של אמון אישי בין המועסק לבין החברה.
- (ב) לחברי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה הוצגו מועמדים נוספים לאיוש משרה.
- (ג) חברי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה סוברים כי הגב' נידם עונה על הגדרה זו בצורה המירבית.
- (ד) חברי ועדת הביקורת ודירקטוריון סוברים כי תנאי ההעסקה המוצעים הינם סבירים והוגנים.

6.3. נימוקים בדבר אישור תנאי עסקת המסגרת כמפורט בסעיף 1.3 לעיל

- (א) ניכיון שיקים הינו תחום עיסוקה העיקרי של החברה.
- (ב) תנאי העסקה האמורה הינם בתנאי שוק, בהתאם לריבית הממוצעת הנגבית מלקוחות החברה ונעשית בהתאם לתכנית העבודה של החברה.
- (ג) ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה סוברים כי אין המדובר בעסקה חריגה עם בעל השליטה כמשמעה בחוק החברות.
- (ד) בעל השליטה בחברה הודיע כי אין לו כל זיקה עודפת לניכיון שיקים של לקוחות אלו, אולם בשל קשריו עם בעלי שליטה בלקוחות אלו בעסקים אחרים, למען הזהירות, החליטו ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה להביא נושא זה לאישור האסיפה.

6.4. נימוקים בדבר אישור תנאי עסקת המסגרת כמפורט בסעיף 1.4 לעיל

- (א) חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי, ההתקשרות בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה מקובלת בחברות ציבוריות בישראל בכלל ובחברות בפרט;
- (ב) קביעת מסגרת לצורך התקשרות בפוליסה שוטפת הינה לטובת החברה, מאחר שיש בה כדי להקל ולייעל בתנאים קבועים ומוסדרים מראש את התקשרות החברה מעת לעת, בתקופת המסגרת, עם חברת ביטוח בפוליסה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, ובכך לאפשר לדירקטורים

ולנושאי המשרה של החברה למלא את תפקידם כראוי בהתחשב בסיכונים הכרוכים, בכך והאחריות על-פי דין המוטל עליהם ;

(ג) חברי הוועדה והדירקטוריון מניחים כי היקפי פעילותה החברה צפויים עוד לגדול, ובשל כך סבורים כי תנאי הפוליסה המוצעים סבירים הם ובתנאי שוק, ובנסיבות העניין מתאימים לחברה, וגם בהתחשב בסוג ובפעילות של החברה ושל נושאי המשרה בה ;

(ד) ההתקשרות בעסקת המסגרת תייעל את הליכי ההתקשרות של החברה בפוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, לתקופות ביטוח נוספות, ככל שיידרש ;

(ה) העסקה תואמת את עקרונות מדיניות התגמול של החברה ;

6.5. בישיבות וועדת התגמול ובעת קבלת ההחלטה לאשר ההתקשרויות המתוארות בסעיפים 1.1-1.4 לעיל השתתפו והצביעו בעד פה אחד הדירקטורים הבאים : ה"ה יעקב דיין (דח"צ ויו"ר הוועדה), צופית נאור (דח"צ), יצחק אילן (דירקטור בלתי תלוי), אור פורטמן (דירקטור בלתי תלוי) ויאיר שלהב (דירקטור) ;

6.6. בהחלטת דירקטוריון החברה לאשר ההתקשרויות המתוארות בסעיפים 1.1-1.4 לעיל השתתפו והצביעו בעד פה אחד כל הדירקטורים בחברה : ה"ה אלי נידם (יו"ר הדירקטוריון), יאיר שלהב (דירקטור), יצחק אילן (דירקטור), אור פורטמן (דירקטור בלתי תלוי), צופית נאור (דח"צ) ויעקב דיין (דח"צ).

7. נושאים נוספים על סדר יומה של האסיפה :

7.1. אישור מדיניות תגמול

בהמשך לאישורי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מיום 28 בנובמבר 2016, מוצע לאשר מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות. וזאת חלף מדיניות התגמול הקיימת, בנוסח המצורף **כנספת א'** לדוח זה.

7.1.1. עקרונות מנחים בקביעת מדיניות התגמול בישיבות וועדת התגמול ודירקטוריון החברה :

א. מדיניות התגמול מנסה ככל הניתן לשקף יצירת תמריצים ראויים ומאוזנים לנושאי המשרה בחברה בהתחשב בין השאר במדיניות ניהול הסיכונים בחברה. מדיניות התגמול מגדירה מבנה תגמול אשר מטרתו לתמרץ את נושאי המשרה לפעול להשגת יעדים אשר יקדמו את מטרות החברה, תוכנית העבודה שלה הן בטווח המיידי והן בראיה ארוכת טווח ובכלל זה את היחס הראוי בין הרכיבים המשתנים לקבועים מסך חבילת התגמול, וזאת בין היתר על מנת שלא לעודד את נושא המשרה הרלוונטי ללקיחת סיכונים שאינם בהתאם למדיניות החברה לעניין זה תוך מתן דגש לאיזון הצורך בשימור נושאי המשרה הבכירים בחברה.

ב. גיוס ושימור מנהלים איכותיים וראויים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, בין היתר, לאור מבנה כוח האדם המצומצם של החברה ומעמדם ותפקידם הבכיר של נושאי המשרה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.

ג. בקביעת רכיבים משתנים בתנאי כהונה והעסקת נושאי המשרה במדיניות התגמול באה לידי ביטוי תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בין היתר, בראיה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

ד. מדיניות התגמול משקפת התייחסות לגודל החברה ואופי ומורכבות פעילותה.

ה. המדיניות תחול על כלל נושאי המשרה בחברה כהגדרתם בחוק החברות.

7.1.2. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון הגיעו לכלל דעה כי מדיניות התגמול עומדת בדרישות חוק החברות; וכי הנה סבירה, הוגנת וראויה ומביאה לידי ביטוי את מכלול השיקולים וההנחות העומדים בבסיסה, תוך לקיחה בחשבון של מאפייני החברה (לרבות גודלה, מורכבותה, פריסתה, ניהול הסיכונים בה וכיו"ב) ואת יעדיה בראיה ארוכת טווח. מדיניות החברה הנה ספציפית ומותאמת לחברה ותהווה כלי שימושי ליישום בעת קביעת תנאי העסקה של נושאי משרה.

7.1.3. עיקרי השינויים ביחס למדיניות התגמול הנוכחים הינם:

א. קביעת תקרות מענקים לנושאי המשרה בחברה.

ב. קביעת הרכבי התגמול המשתנה והרכבי התגמול ההוני על פי חלוקה ליעדים ולמענקים על פי שיקול דעת.

ג. יישום חקיקה עדכנית שפורסמה במהלך תקופת מדיניות התגמול הנוכחית והכללתה במדיניות התגמול המובאת לאישור באסיפה זו.

ד. התאמת מדיניות התגמול לעמדה משפטית מס' 101-21 שפרסמה רשות ניירות ערך בחודש אוקטובר 2016.

7.1.4. בישיבת ועדת התגמול מיום 28 בנובמבר 2016 בה הומלצה מדיניות התגמול לאישור הדירקטוריון השתתפו ה"ה יעקב דיין (דח"צ ויו"ר הוועדה), צופית נאור (דח"צ) ויצחק אילן (דירקטור בלתי תלוי).

7.1.5. בישיבת דירקטוריון החברה מיום 28 בנובמבר 2016 בה אושרה מדיניות התגמול השתתפו ה"ה אלי נידם (יו"ר הדירקטוריון), יאיר שלהב (דירקטור), יצחק אילן (דירקטור), אור פורטמן (דירקטור בלתי תלוי), צופית נאור (דח"צ) ויעקב דיין (דח"צ).

7.1.6. במדיניות התגמול הנוכחית לא צוינה תקרת מענקים לאף אחד מנושאי המשרה בחברה.

7.1.7. אין בחברה הסכמי העסקה של נושאי המשרה אשר אינם בהתאם למדיניות התגמול. העסקאות אשר מובאות לאישור אסיפה זו עומדות בגבולות מדיניות התגמול המוצעת לאישור באסיפה זו.

7.2. אישור תנאי כהונת מנכ"ל החברה

7.2.1. מוצע בזאת לאשר את תנאי כהונת והעסקת מנכ"ל החברה, מר אלי כהן, באמצעות חברה בשליטתו, החל ממועד מינויו למנכ"ל החברה ביום 1 בספטמבר 2016, לתקופה של שלוש שנים על-פי תנאי הכהונה המוצעים המפורטים להלן.

7.2.2. התמורה החודשית בגין שירותי מנכ"ל תעמוד ע"ס של 30,000 ש"ח בצרוף מע"מ כדין; בנוסף, יהא זכאי מר כהן לרכב בעלות של עד 230 אלפי ₪ וכן הוצאות דלק, כאשר גילום הוצאות הרכב יבוצע על ידי החברה.

כמו כן, החברה תישא בכל ההוצאות השוטפות הישירות שיוציא מר כהן בפועל לצורך מילוי תפקידו באופן סביר כמנכ"ל החברה, וזאת כנגד המצאת אסמכתאות מתאימות. לא נקבעה תקרה להוצאות השוטפות הישירות.

תנאי פרישתו של מר כהן ותנאי הודעה מוקדמת לאחר שנה הראשונה בתפקיד יעמדו על 3 חודשים.

בנוסף, יהא זכאי מר כהן למענק חתימה, חד פעמי, בסך של 30 אלף ₪, בצרוף מע"מ כדין.

7.2.3. תשלום מענק שנתי מותנה

בנוסף לתמורה החודשית כאמור בסעיף 7.2.2 לעיל, יהא זכאי מר כהן למענק שנתי המבוסס על הרווח התפעולי של החברה¹ לפני מס ולפני מענקים כמפורט להלן:

החל מרווח תפעולי לחברה של 1 מיליון ₪ יהא זכאי מר כהן לתשלום של עד 1.5 חודשי שכר בגין כל 1 מיליון ₪ רווח תפעולי (החל מהשקל הראשון של הרווח התפעולי). התקרה שנקבעה לתשלום זה, הינה תשלום על בסיס הרווח התפעולי שלא יעלה על 8 משכורות בשנה.

בנוסף, בכפוף לשיקול דעת דירקטוריון החברה, יהא מר כהן זכאי לעד 3 חודשי שכר בגין ביצועים יוצאי דופן של החברה או המנכ"ל לפי העניין.

נוסף על כך, בכפוף לשיקול דעת דירקטוריון החברה יהא מר כהן זכאי לתוספת שכר שנתית בגובה עליית המדד ובתוספת 3% בשנה.

תנאיו המוצעים של מנכ"ל החברה הינם בהתאם למדיניות התגמול המוצעת המובאת לאישור האסיפה הכללית על פי דוח זה כאמור בסעיף 7.1 לעיל.

7.2.4. פרטים כנדרש בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדיווח- גובה התשלום המקסימלי המוצע

בהתאם לנושא זה.

שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד	שכר	מענק	תגמולים* בעבור שירותים				תגמולים* אחרים			סה"כ
						דמי ניהול	דמי ייעוץ	עמלה	אחר **	ריבית	דמי שכירות	אחר **	
אלי כהן	מנכ"ל	100%	0	360	240							120	720

* סכומי התגמול הנ"ל מובאים במונחי עלות לחברה באלפי ש"ח.
** עלות רכב צמוד.

7.2.5. נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לתנאי המנכ"ל האמור:

א. החברה סבורה שעדכון השכר משקף נאותה את יעדי החברה המצופים ממנכ"ל לתוצאות החברה.

ב. החברה סבורה שביסוס מענקי המנכ"ל על סמך החובה ליצור רווח לחברה הינה לטובת החברה.

ג. עדכון השכר הינו בהתאם למדיניות התגמול של החברה.

ד. נעשתה השוואה ביחס לנושאי משרה בתפקידים דומים בחברות בעלות היקף עסקים ופעילות דומה ונמצא שהשכר הוגן וסביר.

7.3. אישור תשלום מענק חד פעמי למנכ"ל החברה היוצא בגין עבודתו כמנכ"ל

7.3.1. מוצע בזאת לאשר תשלום חד פעמי של 40,000 ₪+ מע"מ למר ערן הורוביץ בגין התקופה בה כיהן כמנכ"ל החברה. התשלום יועבר כנגד המצאת חשבונית.

7.3.2. נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לתנאי המנכ"ל האמור:

א. מר הורוביץ עבד במשך תקופה ארוכה ללא שכר בעבור תפקידו כמנכ"ל החברה.

ב. במהלך תקופת כהונתו כמנכ"ל החברה, התקדמה החברה מאוד בפיתוח פעילותה, בשימת דגש על תחילת פעילותה בתחום הנש"ם בפועל.

¹ הרווח התפעולי של החברה יחושב על פי דוחותיה הכספיים השנתיים.

ג. נמצא כי השכר המוצע הינו הוגן וסביר.

7.4. דיון בדוחות הכספיים

דיון בדוחות הכספיים השנתיים ובדו"ח הדירקטוריון על מצב עסקי החברה לשנה שהסתיימה ביום 31/12/2015.

7.5. מינוי מחדש של רואי חשבון לחברה

מינוי מחדש של משרד רואי החשבון עמית חלפון ושות' כרואי החשבון המבקרים של החברה עד לאסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה והסמכת הדירקטוריון לקבוע את שכרם.

6.1. מינוי מחדש של חברי הדירקטוריון בחברה (למעט דירקטורים חיצוניים).

מוצע למנות מחדש את ה"ה אלי נידם, יאיר שלהב, אור פורטמן ויצחק אילן כדירקטורים בחברה ("המועמדים") עד לאסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה.

ההצבעה לגבי כל דירקטור תעשה בנפרד.

עם חידוש מינויים כדירקטורים בחברה, יהיה כל אחד מהמועמדים, זכאי לכיסוי ביטוחי בהתאם לפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה וכן כתב התחייבות לשיפוי וכתב פטור בתנאים המקובלים בחברה וכפי שיעודכן מעת לעת.

בנוסף, בהתאם למדיניות התגמול של החברה, עם חידוש מינויים יהא זכאי כל אחד מהמועמדים לגמול שנתי וגמול השתתפות בשיבה בהתאם לסכומים המזעריים המופיעים בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני) תש"ס-2000 בהתאם לסיווג החברה על פי תקנות אלו.

הצהרה חתומה בהתאם לסעיף 224ב לחוק החברות של כל אחד מהדירקטורים הנ"ל רצ"ב לדוח זה **כנספח ב'.**

לפרטים נוספים אודות הדירקטורים הנ"ל, בהתאם לתקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל 1970, ראו בדוח התקופתי של החברה לשנת 2015 שפורסם ביום 28 במרץ 2016 (מס' אסמכתא: 2016-01-016179). לפרטים נוספים אודות מר שלהב ראו דוח מידי שפרסמה החברה ביום 25 במאי 2016 (אסמכתא 2016-01-034212). למיטב ידיעת החברה לא חלו שינויים בפרטי הדירקטורים המפורטים בדוח התקופתי של החברה לשנת 2015 כאמור, למעט כמפורט בכתב ההצבעה המצורף לדוח זה.

8. **מקום כינוס האסיפה הכללית ומועדה:**

אסיפת בעלי מניות החברה תתכנס ביום 10 בינואר 2017, בשעה 11:00, במשרדי עורכי הדין של החברה, גלוזמן ושות', יגאל אלון 55, תל אביב, בית אשדר 2000.

9. **הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות:**

9.1. בהתאם לסעיף 275 לחוק החברות, ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.1-1.4 לעיל תתקבלנה ברוב רגיל ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי ענין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

(ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בס"ק (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

9.2. בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, ההחלטה המפורטת בסעיף 7.1 לעיל תתקבל ברוב רגיל ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

(ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בס"ק (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

9.3. בהתאם לסעיף 272(ג1) לחוק החברות, ההחלטות המפורטות בסעיפים 7.2-7.3 לעיל תתקבלנה ברוב רגיל ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

(ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בס"ק (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

9.4. ההחלטות המפורטות בסעיפים 7.5-7.6 לעיל תתקבלנה ברוב רגיל.

בהתאם להוראות סעיף 276 לחוק החברות, בעל מניה המשתתף בהצבעה בהחלטה שעל סדר היום, יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה, או אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה – על גבי כתב הצבעה, אם יש לו ענין אישי באישור ההחלטה שעל סדר היום, אם לאו. לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא יימנה.

10. **המניין החוקי לקיום האסיפה:**

המניין החוקי לקיום האסיפה הוא נוכחותם של שני בעלי מניות בעצמם או על ידי באי כוחם והמחזיקים או מייצגים ביחד שליש מזכויות ההצבעה בחברה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

לא נכח באסיפה הכללית, בתום מחצית השעה מן המועד שנקבע לתחילת האסיפה הכללית, מניין חוקי, תידחה האסיפה הכללית ליום 17 בינואר 2016, בשעה 11:00 במשרדי עורכי הדין של החברה, גלוזמן ושות', יגאל אלון 55, תל אביב, בית אשדר 2000. ("האסיפה הכללית הנדחית").

לא נכח באסיפה הכללית הנדחית מניין חוקי כעבור מחצית השעה מן השעה המיועדת, תתקיים האסיפה הכללית הנדחית וכל מספר של בעלי מניות, הנוכחים בעצמם או על ידי באי כוחם, יהיו מניין חוקי ויהיו רשאים לדון בעניינים שלמענם נקראה האסיפה.

11. המועד הקובע לזכאות בעלי מניות להצביע באסיפה הכללית:

בעל מניות אשר יחזיק במניות של החברה ביום 12 בדצמבר 2016, יהיה זכאי להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית (להלן "המועד הקובע").

בעלי המניות של החברה רשאים להשתתף ולהצביע באסיפה או בכל אסיפה נדחית בעצמם או על ידי שלוח ובמקרה של תאגיד על ידי בא כוח שהוסמך כהלכה. כתב המינוי כאמור יופקד במשרדה הרשום של החברה לא יאוחר משני ימי עסקים לפני המועד שנקבע לכינוס האסיפה או האסיפה הנדחית, ואם לא נעשה כן לא יהיה לכתב המינוי תקף.

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות ההצבעה") בעל המניות שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים, ימציא לחברה אישור בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לטופס 1 שבתוספת לתקנות ההצבעה.

12. כתב הצבעה, הודעות עמדה ויפוי כוח:

12.1. בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות ולתקנות הצבעה בכתב נקבע כי המועד הקובע להשתתפות באסיפה הכללית וכן להצבעה באמצעות כתב הצבעה בהתאם לתקנות הצבעה בכתב הינו המועד הקובע כהגדרתו בסעיף 10 לעיל.

12.2. בנושאים אשר על סדר יומה של האסיפה לעיל (ובנושאים אלה בלבד) רשאי בעל מניות להצביע באמצעות כתב הצבעה. כן רשאי בעל מניות להביע עמדתו באשר לנושאים האמורים באמצעות הודעת עמדה. הצבעה באמצעות כתב הצבעה תיעשה על גבי חלקו השני של כתב ההצבעה אשר פורסם באתר ההפצה המוזכר להלן ואשר מצורף לדוח זה. את כתב ההצבעה יש להמציא למשרד עוה"ד גלוזמן ושות' (על-פי הפרטים הנקובים להלן) עד 4 שעות לפני מועד האסיפה.

12.3. לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורפו לו המסמכים הבאים: אם בעל המניות הינו בעל מניות לא רשום כהגדרתו בסעיף 177(1) לחוק החברות (בעל מניות לא רשום הנו מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישום להלן: "בעל מניות לא רשום") – אישור בעלות; אם הינו בעל מניות רשום בספרי החברה – צילום תעודת זהות, דרכון, או תעודת התאגדות של בעל המניות הרשום.

12.4. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה או למשרד עוה"ד גלוזמן ושות' ולקבל מהם את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.

12.5. כתובות אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ (להלן: "הבורסה") בהם מצוי נוסח כתבי ההצבעה ואשר בהן יפורסמו הודעות העמדה (ככל שינתנו כאלה): אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: www.magna.isa.gov.il, אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: www.tase.co.il.

- 12.6. חבר בורסה ישלח לבעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח ההצבעה והודעת העמדה באתר ההפצה של הרשות לניירות ערך אם הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין בכך ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.
- 12.7. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובלבד שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.
- 12.8. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד 10 ימים לאחר המועד הקובע.
- 12.9. המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה לחברה (לרבות המסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה) הינו עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים למשרדי החברה או למשרד עוה"ד גלוזמן ושות', יגאל אלון 55, תל אביב, בית אשדר 2000, בפקס שמספרו: 03-6090620 ובצירוף המסמכים הנדרשים כאמור.
- 12.10. בנוסף, רשאי בעל מניות לא רשום להצביע באסיפה באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה תתאפשר עד 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.
- 12.11. החברה אינה מקיימת הצבעה באמצעות האינטרנט.

13. עיון במסמכים:

בעלי מניות החברה יוכלו לעיין, לפי בקשתם, בכל מסמך הנוגע לנושאים העומדים על סדר יומה של האסיפה כאמור לעיל, במשרד עוה"ד גלוזמן ושות' בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש בטל': 03-6088300.

א.נ שוהם ביזנס בע"מ

ע"י: אלי כהן, מנכ"ל.

נספח א'

מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה

א.נ שוהם ביזנס בע"מ

דצמבר 2016

א. מבוא

1. מטרת מסמך זה הינה להגדיר, לתאר ולפרט את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי המשרה והדירקטורים של החברה, מרכיביו ואופן קביעתו, בהתאם לתיקון 20 לחוק החברות, התשנ"ט 1999 (להלן: "**חוק החברות**", "**תיקון 20**" ו-"**מדיניות התגמול**", לפי העניין).
2. מדיניות התגמול נועדה לקדם את מטרות החברה, תוכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, בהתחשב, בין היתר, בגודל החברה ובאופי פעילותה. כמו כן, מדיניות התגמול נועדה ליצור תמריצים ראויים וסבירים לנושאי המשרה המשתתפים בה בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה ובתרומתו של כל אחד מנושאי המשרה בחברה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של המשתתף.
3. אימוץ מדיניות התגמול על ידי החברה אינו מקנה לכשעצמו זכות כלשהי לנושאי המשרה בה. רכיבי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה יהיו אך ורק אלו שאושרו לגביהם באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין.
4. המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא תחול על נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי.

5. הגדרות

- 5.1 "**חוק החברות**" - חוק החברות, תשנ"ט-1999 ;
- 5.2 "**נושא משרה**" - כהגדרתו בסעיף 1 לחוק החברות. יחד עם זאת, השימוש במונח "נושאי משרה" במסמך מדיניות התגמול, אינו מתייחס לדירקטורים, אלא אם צוין אחרת במפורש.
- 5.3 "**תנאי כהונה והעסקה**" - כהגדרתם בסעיף 1 לחוק החברות ;
- 5.4 "**תכנית תגמול**" או "**מדיניות תגמול**" - מדיניות תגמול של החברה נשוא תוכנית זו ועל פי הוראותיה.
- 5.5 "**החברה**" - א.נ. שוהם ביזנס בע"מ.

ב. מבנה ארגוני

לחברה מבנה הנהלה מצומצם, אשר רובו ככולו הינו בהתאם לדרישות חוק החברות, תשנ"ט-1999, הכולל יו"ר דירקטוריון, דירקטורים חיצוניים, דירקטורים בלתי תלויים, דירקטורים שאינם חיצוניים, מנכ"ל החברה וחשב.

כמו כן החברה שוכרת שירותים משפטיים לרבות מזכירות חברה חיצוניים.

ג. תוקפה של מדיניות התגמול

1. מדיניות התגמול תכנס לתוקפה עם אישורה ע"י האסיפה הכללית, ותישאר בתוקפה למשך 3 שנים בהתאם לתיקון 20. ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו מעת לעת את מדיניות התגמול, אופן יישומה והצורך בהתאמתה.
2. מדיניות התגמול תחול גם על עובדי חברת הבת.
3. בהתאם להוראות 118ב' לחוק החברות, על וועדת התגמול להמליץ לדירקטוריון החברה, על מדיניות התגמול אחת ל-3 שנים. וכן להמליץ לדירקטוריון אחת ל-3 שנים, בעניין אישור המשך תוקפה של מדיניות תגמול שנקבעה לתקופה העולה על 3 שנים, כאמור בסעיף 267א(ד) לחוק החברות.

ד. האורגנים המוסמכים לאישור תנאי התגמול בחברה

1. נכון למועד זה, מינה דירקטוריון החברה ועדת תגמול שחבריה הם שני הדירקטורים החיצוניים המכהנים בחברה ושני דירקטורים בלתי תלויים שתנאי כהונתם זהים לתנאיהם של הדירקטורים החיצוניים בחברה ("ועדת התגמול"). בראש ועדת התגמול מכהן דירקטור חיצוני.
2. אישור תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה ושינויים בתנאים אלה ידונו ויאשרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה בהתאם להוראות חוק החברות, כפי שיהיו מעת לעת.
3. וועדת התגמול של הדירקטוריון תמליץ לדירקטוריון על מדיניות התגמול לנושאי המשרה, על הארכת תוקפה של המדיניות ועל עדכונה, ככל שנדרש. דירקטוריון החברה יקבע את מדיניות התגמול לאחר שקילת המלצות ועדת התגמול, יבחן את המדיניות מעת לעת ככל שיידרש ויעדכנה במידת הצורך.
4. האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה תאשר (תציג את עמדתה בעד או נגד) את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה, בהתאם להוראות חוק החברות ו/או התקנות מכוחו כפי שיהיו בתוקף במועד הרלבנטי.

ה. עקרונות מנחים בעת בניית מדיניות התגמול

1. מדיניות התגמול משקפת יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים בחברה. המדיניות מגדירה מבנה תגמול אשר מטרתו לתמרץ את נושאי המשרה לפעול להשגת יעדים אשר יקדמו את מטרות החברה, תוכנית העבודה שלה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח ובכלל זה את היחס הראוי של הרכיבים המשתנים מסך חבילת התגמול, על מנת להגן על החברה מפני לקיחת סיכונים מיותרים על ידי נושאי משרה תוך מתן דגש לאיזון הצורך בשימור נושאי המשרה בחברה.

2. בקביעת רכיבים משתנים בתנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה במדיניות התגמול, באה לידי ביטוי תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה בראיה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.
3. בעת קביעת המדיניות, נלקחו בחשבון לגבי כל אחד מנושאי המשרה: השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי, הישגיו, תפקידו, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים ו/או נוכחיים שנחתמו עימו.
4. באימוץ מדיניות התגמול נלקחו בחשבון גודל החברה ואופי ומורכבות פעילותה.
5. מדיניות התגמול תחול על כלל נושאי המשרה בחברה כהגדרתם בחוק החברות וכן על נושאי משרה בכירה כהגדרתם בחוק ניירות ערך אשר אינם מכהנים בחברה עצמה, כי אם בתאגיד שבשליטת החברה (ככל שיהא בעתיד) וכן, הינם בין חמשת מקבלי השכר הגבוה בחברה (מופיעים בתקנה 21 בדוחות הכספיים השנתיים של החברה).

ו. מדיניות התגמול

א. כללי

- ככלל, תוכניות התגמול לנושאי משרה מותאמות לתפקידם ולתחומי אחריותם בחברה וליעדים הניתנים להשגה המוצבים להם במסגרת מילוי תפקידם לצורך קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח. מדיניות התגמול המוצעת נועדה לסייע בהשגת מטרות החברה ותוכניות העבודה שלה לטווח ארוך, וכל זאת באמצעות:
1. יצירת תמריצים סבירים וראויים לנושאי המשרה לשיפור ביצועי החברה והתשואה לבעלי מניותיה, בהתחשב, בין היתר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה תוך צמצום נטילת סיכונים בלתי סבירים על ידי נושאי המשרה;
 2. מתן כלים לשם גיוס ושימור מנהלים איכותיים ומצטיינים, המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן;
 3. מתן דגש על תגמול מבוסס ביצועים, וקשירת נושאי המשרה לחברה ולביצועיה, תוך התאמת תגמולו של כל נושא משרה לתרומתו במסגרת תפקידו בחברה להשגת יעדי החברה והשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח;
 4. יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים – קבועים מול משתנים, קצרי טווח מול ארוכי טווח.

ב. שיקולים בעת קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה

1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של המועמד לכהונה או נושא המשרה המכהן.

2. תפקידו, מידת האחריות, האתגרים הניצבים בפניו במסגרת תפקידו, תקופת העסקתו בחברה והסכמים קודמים עם נושא המשרה (ככל שלא מדובר בנושא משרה חדש).
3. גודל החברה ואופי פעילותה.
4. המלצת הממונה על נושא המשרה.
5. הצורך של החברה לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, ניסיונו או הידע הייחודי הקיים אצלו.
6. מידת התרומה לחברה הגלומה בתפקידו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח.
7. יחס התגמול של נושא המשרה לרמת ההשתכרות של עובדי החברה ומנהליה בעת אישור תגמול לנושא משרה. לצורך בחינת היחס כאמור יוצגו נתונים אודות: (1) התגמול של נושאי משרה ברמה דומה בחברה (ככל שרלבנטי); (2) השכר של נושא המשרה הקודם באותו תפקיד (ככל שרלבנטי); (3) השכר הממוצע והשכר החציוני של עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה (ככל שמועסקים כאלה) והיחס בין כל אחד מאלה לבין התגמול שמוצע לאשר לנושא המשרה – בהקשר זה תיבחן השפעת הפער בין תנאי הכהונה של נושאי המשרה לבין תנאי השכר של שאר העובדים החברה, על יחסי העבודה בחברה.
8. השוואה לרמת ההשתכרות של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות דומות ("קבוצת ההשוואה"). חברות דומות לעניין זה תהיינה חברות הדומות לחברה מבחינת אופי וענף הפעילות (מתחום הפיננסים) ו/או נתונים כספיים רלוונטיים כגון שווי שוק, סך מאזן, הון עצמי, הכנסות, רווח נקי ו/או מכלול פרמטרים אלו בהתאם לאופי, גודל החברה וסוג הפעילות שלה. כמו כן, לכל פרמטר יוגדר טווח ערכים מקסימאלי ביחס לערך הפרמטר בחברה, כך שבקבוצת ההשוואה לא יכללו חברות בהן פרמטרים אלו חורגים מהטווח הנ"ל.
9. היחס בין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים בהתאם להגדרות שייקבעו במסמך מדיניות זה.
10. מצבה הכספי של החברה ותכנית העבודה שלה.

ג. קווים מנחים של מדיניות התגמול

1. תנאי התגמול המוצעים לכל נושא משרה בחברה יקבעו תוך התייחסות לתנאי התגמול הקיימים של נושאי המשרה האחרים בחברה ולתנאי התגמול המקובלים בקרב חברות הפועלות בתחומים דומים לנושאי משרה בעלי תפקידים דומים כמפורט לעיל.
2. החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה (חלקם או כולם) תוכניות תגמול אשר תכלולנה שכר/דמי ניהול חודשיים, תנאים נלווים שונים, מענק שישולם במזומן ו/או תשלום מבוסס מניות, הכל כמפורט במסמך זה.
3. כמו כן, החברה תקבע הסדרים ביחס לפרישה וסיום יחסי עבודה כמפורט להלן במסמך זה.
4. התגמול הכולל לנושא המשרה עשוי לכלול אחד או יותר מרכיבי התגמול הבאים, בהתאם לתכנית התגמול האישית שלו:

- תגמול קבוע.
- תנאים נלווים.
- מתן פטור, ביטוח והתחייבות לשיפוי ושיפוי לפי היתר (להלן: "**פטור, שיפוי וביטוח**").
- תגמול במזומן תלוי ביצועים או מענקים.
- תנאי פרישה.
- תגמול הוני.

5. בשל היותם של נושאי המשרה בעלי תפקיד ניהולי בכיר, כמשמעותו בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (או כל שינוי או חוק שיבוא במקומו) ("**חוק שעות עבודה ומנוחה**"), לא יחול חוק שעות עבודה ומנוחה על נושאי המשרה ואלה לא יהיו זכאים לתגמול עבור עבודה בשעות נוספות או בזמן המנוחה השבועית.

רכיבי תגמול קבוע

1. מרכיב התגמול הקבוע ("**שכר**") נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן המושקע על ידו בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף. מטרתו הענקת ודאות ויציבות לחברה ולנושאי המשרה. שכר קבוע ייקבע במו"מ בין החברה לנושא המשרה בהתאם לפרמטרים שהוזכרו לעיל והוא ישקף הן את כישוריו ונסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו ורמת תפקידו בחברה, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה.
- רמות השכר של נושאי המשרה ייבחנו מדי תקופה, ככל שיידרש, אל מול תרומתם, תפקידם ורמות השכר המקובלות בחברה ובשוק לתפקידים דומים (בנצ'מרק).

2. תקרה למרכיב התגמול הקבוע

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קבעו כי מרכיב התגמול הקבוע (כולל הנלוות והסוציאליות),
במונחים שנתיים, לא יעלה על:

<u>נושא המשרה</u>	<u>תגמול קבוע במונחי עלות לחברה</u>
	<u>עבור משרה מלאה לשנה</u>
יו"ר פעיל	1,000 אלפי ₪
מנכ"ל	1,000 אלפי ₪
סמנכ"לים ומנהלים הכפופים במישרין למנכ"ל החברה (להלן: "סמנכ"לים" ו-"נושאי המשרה הנוספים")	800 אלפי ₪

לחברה, על פי שיקול דעתה, תהיה האפשרות להצמיד את שכר הבסיס של נושאי המשרה למדד
המחירים לצרכן.

בנוסף, רשאי דירקטוריון החברה לאשר תשלום מענק חתימה, חד פעמי, לנושא משרה, בגובה
של עד 2 חודשי שכר שנתיים.

3. תנאים נלווים/הטבות סוציאליות - במסגרת תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה, נכללים
תנאים נלווים והפרשות סוציאליות כמקובל בשוק ולנהוג בחברה.

תנאים נלווים כוללים בין היתר, ימי מחלה, ימי חופשה, הבראה, הפרשות לתגמולים, פנסיה
לפיצויים/ביטוח מנהלים, קופת"ג ופיצויים, קרן השתלמות, ביטוח אובדן כושר עבודה, לפי
העניין, משכורת 13, זכאות לפיצויי פיטורין גם במקרה של התפטרות, וכן ארוחות ופעילויות
רווחה ומתנות לחגים כמקובל בחברה.

החברה רשאית להעמיד לזכות נושא המשרה, תנאים נוספים נלווים הנדרשים לצורך מילוי
תפקידו, כגון רכב צמוד (לחילופין החברה תוכל לשלם לעובד עלות תוספת שימוש ברכב במקום
העמדת רכב בפועל) כולל הוצאות דלק, טלפון נייד, מחשב נישא, הוצאות נסיעה לחו"ל, אש"ל,
הוצאות אירוח וכיו"ב, כפי שתקבע הנהלת החברה. החברה רשאית לקבוע כי היא תישא בכל
ההוצאות הכרוכות בתנאים נלווים אלה כולל גילום מס מלא.

4. החזר הוצאות - כמו כן וככל שיעלה הצורך בכך, החברה רשאית לקבוע בהתקשרותה עם נושא
המשרה כי היא תישא בחלק או בכל הוצאות נושא המשרה אשר נעשו לצורך מילוי תפקידו,
כמקובל בחברה, לרבות טלפון, אינטרנט, לינה (בארץ ומחוצה לה), אש"ל, אירוח, הוצאות
נסיעה בארץ ובחו"ל, והכל כנגד הצגת חשבוניות כדין ובהתאם לנהלי החברה.

5. החברה תהא רשאית להתקשר בהסכמי ניהול עם נושאי משרה, אשר יעניקו לחברה שירותי ניהול באמצעות חברות פרטיות בשליטתם, תמורת תשלום חודשי בגין שירותי הניהול האמורים. במקרה זה, סכום החשבון החודשי לא יעלה על תקרת הרכיב הקבוע..
6. שינויים בתנאים הנלווים (למעט החזר ההוצאות) ייבחנו כחלק מסך הרכיב הקבוע בהתייחס ליחסים שהגדירה החברה בין רכיבים משתנים לקבועים בחבילת התגמול.
7. שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה של נושא משרה הכפוף ישירות למנכ"ל החברה (סמנכ"לים ומנהלים הכפופים במישרין למנכ"ל החברה), בגבולות הקבועים במדיניות תגמול זו, יאושר בידי מנכ"ל החברה.

ד. תגמול משתנה במזומן - מענק מבוסס יעדים

1. הרכיב המשתנה במזומן ישקף את תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראיה ארוכת טווח, על פי קריטריונים הניתנים למדידה.
2. הרכיב המשתנה יקבע בהלימה לביצועי החברה וביצועיו האישיים של נושא המשרה אל מול היעדים שהוגדרו לו במסגרת מילוי תפקידו על פי תחומי אחריותו.
3. מדיניות התגמול של החברה הינה כי ניתן משקל משמעותי לעמידה ביעדים, הנגזרים מתכנית העבודה השנתית והרב שנתית של החברה ו/או מהתוכנית האסטרטגית של החברה. יעדי החברה מבטאים את הצלחת החברה בכללותה למימוש תוכניותיה, את תרומתם של נושאי המשרה להצלחת החברה ואת רצון החברה לתגמל נושאי משרה על עמידה ביעדים אלו.
4. מדיניות התגמול של החברה כפי שנקבעת במסמך זה, קובעת כי ככל שמדובר בנושא משרה בכירה יותר כך **משקלם היחסי של יעדי החברה** מתוך סך היעדים יהיה גבוה יותר.
5. במניין היעדים, למעט לגבי נושאי משרה אשר הינם כפופים למנהל הכללי של החברה, יכללו **יעדים מדידים** המשקפים את מטרות החברה והאסטרטגיה שלה בטווח הקצר והארוך על מנת ליצור זהות אינטרסים בין החברה, בעלי המניות ונושאי המשרה, בקידום מטרות החברה והאסטרטגיה שלה כאמור.
6. החברה רשאית לקבוע כי **חלק לא מהותי** מתוך סך רכיבי התגמול המשתנה או סך מרכיבי התגמול אשר לא עולה על 3 משכורות חודשיות בשנה יוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה (קרי שיקול דעת) בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה שאינה ניתנת למדידה בקריטריונים כמותיים מזהים.
7. המענק המבוסס על קריטריונים הניתנים למדידה ייגזר ויחושב על בסיס היעדים המדידים אך לא יעלה על תקרות המענק.

8. לדירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, תהיה סמכות לאשר תוספת בשכר הקבוע בגובה עליית המדד ובתוספת 3% בשנה.

9. לדירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, תהיה סמכות להפחתת עד 25% מגובהו של המענק, בשים לב למצבה העסקי והכספי של החברה, תנאי השוק ובשים לב לבחינת סבירות המענק שהתקבל מעמידה ביעדים לעומת תרומתו של נושא המשרה להשגתם ולמצבה העסקי והכספי של החברה. כמו כן, לדירקטוריון תהא הסמכות לבטל את תשלום המענק לנושא משרה מסוים במקרים של הפרות חובות אמון, הפרת הסכם ההתקשרות, ו/או מנהל שאינו תקין.

10. היעדים המדידים ייקבעו על ידי דירקטוריון החברה, בתחילת כל שנה קלנדארית מחדש ולא יאוחר מתום הרבעון הראשון של אותה שנה.

11. תחולה

יו"ר דירקטוריון החברה, מנכ"ל החברה, סמנכ"לים ונושאי המשרה הנוספים עשויים להיות זכאים לתגמול המשתנה, וזאת בהתאם להחלטת דירקטוריון החברה לכך (ובלבד שניתנה המלצת ועדת התגמול לכך).

12. מודל חישוב לתגמול המשתנה במזומן

גובה הרכיב המשתנה יקבע במודל אשר יכול לכלול עד שלושה מרכיבים :

א. יעדי חברה ;

ב. יעדים אישיים ;

ג. שיקול דעת.

13. תנאי סף להענקת התגמול המשתנה במזומן

א. **תנאי הסף העיקרי** להענקת תגמול משתנה במזומן הינו **מבחן הרווח** קרי, נושא המשרה יהיה זכאי למענק רק אם החברה תציג בדוח הכספי המאוחד המבוקר של שנת המדידה הרלוונטית רווח נקי, וזאת בהתאם לדוחות הכספיים המאוחדים והמבוקרים של החברה האחרונים שפרסמה החברה לאותה שנה קלינדרית רלוונטית, בנטרול הוצאות והכנסות שהתהוו שלא במהלך העסקים הרגיל של החברה.

אי עמידה בתנאי הסף לעיל, משמעותה כי נושאי המשרה לא יהיו זכאים כלל למענק בשנה הקלנדארית הרלוונטית.

ב. כמו כן, בכל הנוגע לשנה הראשונה להעסקתו של נושא המשרה בחברה, תנאי לקבלת התגמול המשתנה במזומן הינו כי נושא המשרה הועסק או כיהן בחברה במשך שישה

חודשים לפחות באותה שנה. למען הסר ספק, עצם קבלת הרכיב המשתנה בפועל כפופה לעמידה ביתר תנאי הסף כמפורט במסמך זה.

ג. חלוקת המענקים בשנה הרלוונטית לנושאי המשרה תתאפשר **כל עוד המענקים לא יעבירו את החברה לרישום הפסד נקי** בשנת התגמול. על כן, עם קביעת הרווח הנקי השנתי (לפני מענקים) של החברה לשנה מסויימת, תערוך ועדת התגמול חישוב של סך המענקים בפועל להם יהיו זכאים באותה השנה נושאי המשרה בחברה (בהתחשב בשיעור העמידה ביעדי החברה וביעדים האישיים ובצירוף רכיב שיקול הדעת של המנהל הממונה). היה ומצאה ועדת התגמול כי סך המענקים האמור הינו גבוה מהרווח הנקי השנתי של החברה, כך שלו העניקה החברה סך זה היתה עוברת החברה לרישום הפסד נקי בשנה האמורה, תתבצע חלוקת המענקים באופן יחסי לתגמול התיאורטי שנושאי המשרה היו הזכאים לו בשנת התגמול ועד שהרווח הנקי מתאפס.

14. יעדי חברה

מרכיב יעדי החברה יכלול שלושה יעדים אפשריים, כדלקמן:

א. השגת גידול ברווח לפני מס ולפני מענקים - בחינת הגידול ברווח השנתי לפני מס ולפני מענקים (בנטרול הוצאות והכנסות שהתהוו שלא במהלך העסקים הרגיל של החברה) בהתאם לדוחות הכספיים המאוחדים והמבוקרים ביחס ליעד הרווח לפני מס ולפני מענקים.

ב. עמידה ביעד של שיעור הרווח השנתי לפני מס ולפני מענקים - בחינת עמידה ביעד של שיעור הרווח השנתי לפני מס ולפני מענקים (בנטרול הוצאות והכנסות שהתהוו שלא במהלך העסקים הרגיל של החברה) בהתאם לדוחות הכספיים המאוחדים והמבוקרים ביחס לשיעורי הרווח לפני מס ולפני מענקים.

ג. עמידה ביעד שיעור תשואה על הון לפני מס - בחינת עמידה ביעד שיעור התשואה על הון השנתית לפני מס ולפני מענקים של החברה (בנטרול הוצאות והכנסות שהתהוו שלא במהלך העסקים הרגיל של החברה), בהתאם לדוחות הכספיים המאוחדים והמבוקרים ביחס לתשואה על הון לפני מס ולפני מענקים.

ד. לכל אחד מנושאי המשרה ייקבעו, כחלק ממנגנון התגמול המשתנה, יעדי חברה מן היעדים האמורים לעיל, כולם או חלקם.

ה. בחינת יעדים אלו אפשר שתימדד ותיקבע מראש על בסיס שנתי או על בסיס רב שנתי.

15. יעדים אישיים

כן תוכל החברה לקבוע, נוסף על יעדי החברה, למי מבין נושאי המשרה (למעט יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה, להם מנגנון התגמול המשתנה לא יכול יעדים אישיים), כי חלק נוסף ממרכיב התגמול המשתנה של נושאי המשרה יבוסס על יעדים אישיים לנושאי המשרה בחברה, ויעדים אלו, ככל שיוגדרו, בין אם מדובר ביעדים כמותיים או איכותיים - יהיו יעדים מדידים, והנהלת החברה רשאית להגדירם מדי שנה.

16. שיקול דעת

דירקטוריון החברה (בהתייעצות עם ועדת התגמול והמנהל הישיר של נושא המשרה) רשאי להוסיף לנושא המשרה תגמול משתנה בשיקול הדעת, כלדקמן:

א. יו"ר דירקטוריון פעיל ו/או מנכ"ל החברה - תגמול שלא יעלה על הגבוה מבין השכר החודשי ברוטו (ללא התנאים הנלווים והסוציאליות) של נושא המשרה הרלוונטי או 15% מסך הרכיב המשתנה במזומן לנושא משרה.

ב. סמנכ"לים - תגמול שלא יעלה על הגבוה מבין השכר החודשי ברוטו (ללא התנאים הנלווים והסוציאליות) של נושא המשרה הרלוונטי או 15% מסך הרכיב המשתנה במזומן לנושא משרה.

ג. מנהלים הכפופים במישרין למנכ"ל וכן נושאי המשרה הנוספים - תגמול שלא יעלה על השכר החודשי ברוטו (ללא התנאים הנלווים והסוציאליות) של נושא המשרה הרלוונטי.

סך התגמול המשתנה, הן בגין הרכיבים המדידים והן בגין רכיב שיקול הדעת, הינם בכפוף לתקרות המענקים שהוגדרו לנושאי המשרה (ראה מטה פרק: "תקציב המענקים השנתי ותקרות מענקים").

17. תמהיל המרכיבים בנוסחת התגמול המשתנה לנושאי משרה

א. משקל יעדי החברה במודל החישוב של המענק עבור כל נושא משרה בחברה נקבע כתלות בדרג הניהולי הנוכחי שלו וכן על פי יכולת ההשפעה שלו בהשגת יעדים אלו.

ב. להלן פירוט המשקולות:

<u>נושא משרה</u>	<u>יעדי חברה</u>	<u>יעדים אישיים</u>	<u>שיקול דעת</u>
יו"ר דירקטוריון (פעיל)	85%-100%	-	הגבוה מבין שכר ברוטו חודשי או 15%
מנכ"ל החברה	85%-100%	-	הגבוה מבין שכר

ברוטו חודשי או 15%			
הגבוה מבין שכר ברוטו חודשי או 15%	0% - 30%	70% - 100%	סמנכ"לים
עד שכר ברוטו חודשי (ברוטו)	20%-50%	35%-65%	נושאי המשרה הנוספים

18. מנגנון חישוב לתגמול המשתנה :

א. תמהיל היעדים (יעדי חברה ויעדים אישיים, כמו גם החלק של המענק בשיקול דעת) ביחס לכל נושא משרה, משקלם ושיעור עמידה מינימלי בהם המזכה בתגמול משתנה (ביחס ליעדים הכמותיים בלבד) יקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, בראייה ארוכת טווח, בהתאם למשקולות המפורטות לעיל, על בסיס שנתי או על בסיס רב שנתי.

ב. בכל הנוגע למדדים הכמותיים (יעדי חברה ויעדים אישיים) ייקבעו יעדים מדידים (ככל האפשר כמותיים), אשר יתבססו על רפים מינימאליים המזכים בחלק מן התגמול בגין יעדים אלו ואופן לחישוב הזכאות בגין עמידה ביעדים מעבר לרף המינימאלי שייקבע כאמור (לרבות רפים מקסימאליים), הכל בהתאם לבחירת ועדת התגמול והדירקטוריון בעת קביעת יעדים אלו.

ג. הערכת ביצועים על בסיס מדדים איכותיים, לרבות הערכת מנכ"ל (ביחס לסמנכ"לים ולנושאי המשרה הנוספים) או הדירקטוריון (ביחס ליו"ר ולמנכ"ל) תיבחן בדיעבד.

ד. במידה ובשנה מסוימת לא יוגדרו יעדים אישיים לנושאי משרה הרלוונטיים, משקלם יועבר ליעדי החברה בנוסחת התגמול המשתנה.

19. תקציב המענקים השנתי ותקרות מענקים :

א. תקרת המענק השנתי לנושא משרה בחברה נקבעה כפונקציה של מספר משכורות בסיס ברוטו (ללא התנאים הנלווים והסוציאליות) כמפורט להלן :

- יו"ר פעיל - 8 משכורות
- מנכ"ל החברה - 8 משכורות
- סמנכ"לים - 5 משכורות
- סמנכ"ל כספים - 5 משכורות
- נושאי המשרה הנוספים - 5 משכורות

א. **עיתוי תשלום** : המענק ישולם לנושאי המשרה לגבי כל שנה קלנדארית של תקופת העסקה לא יאוחר ממועד תשלום המשכורת הראשונה שלאחר מועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה.

ב. **חלקיות המענק ותקופת אכשרה** : נושא משרה יהיה זכאי למענק רק בתנאי שהועסק בחברה לפחות שנת עבודה אחת. היה ונושא המשרה יתחיל/יסיים את תפקידו לפני תום השנה הרלוונטית, יחושב המענק בגין שנת סיום כהונתו באופן חלקי. כך שתחשיב המענק יחושב באופן הבא : סך המענק בהתאם לתחשיב לעיל במכפלת היחס בין מספר הימים בו עבד נושא המשרה בחברה (מתחילת השנה ועד למועד סיום העסקתו בחברה) לבין 365 יום.

ג. **מועד בחינת העמידה ביעדים** : לא עבד נושא המשרה בפועל בחברה במועד בחינת העמידה ביעדים, יהיה נושא המשרה זכאי למענק בהתאם ליחס בין תקופת עבודתו בפועל בחברה באותה שנה לבין שנת עבודה מלאה כאשר העמידה ביעדים תיבחן עד לתאריך סיום כהונתו/העסקתו בשנה הרלוונטית.

ד. למעט אם נקבע במפורשת אחרת בהסכם העסקה אישי, כל תשלום אשר ישולם לנושא המשרה על חשבון גמול משתנה על-פי מדיניות תגמול זו, ככל שישולם, אינו ולא יחשב כחלק משכרו הרגיל של נושא המשרה לכל דבר ועניין ולא יהווה בסיס לחישוב או לזכאות או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב הנכלל בתשלום חופשה, פיצויי פיטורים, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב.

ה. חישוב סכום המענק המותנה בתנאי סף בשנה קלנדארית מסוימת (ככל שיהיו זכאים לו) וכן בדיקת התקיימותם של תנאי הסף ייעשו על ידי הנהלת החברה ויבוקרו, במסגרת ביקורת הדוחות הכספיים, על ידי רואה החשבון המבקר.

ו. בכל שנה, לפני מועד אישור הדוחות הכספיים לשנה שחלפה, תחושב מידת העמידה ביעדים של כל אחד מנושאי המשרה כאמור לעיל. חלק התגמול המשתנה בגין הערכת המנהל יובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

ז. כמו כן, בדיקת העמידה בתנאי הסף ויעדי החברה וכן חישוב סכום המענק ידונו בוועדת המאזן של הדוחות הכספיים השנתיים.

ח. מיסוי - ככל שיהיה חיוב במס כלשהו או בתשלום חובה אחר (ביטוח לאומי, מס בריאות ממלכתי וכו') בגין ו/או עקב התוכנית יישא בו נושא המשרה על-פי דין (ככל שהוא יחול על נושא המשרה לפי דין).

ה. **תגמול משתנה - רכיב הוני**

1. תגמול מבוסס הון נועד לחזק את זהות האינטרסים של נושאי המשרה עם האינטרסים ארוכי הטווח של החברה ובעלי מניותיה, להגביר את המוטיבציה ליצירת ערך והשאת שווי החברה ולהוות כלי לשימור כוח-אדם איכותי לטווח ארוך.
2. שווי ההטבה בגין התגמול ההוני לנושא משרה בחברה (לרבות יו"ר דירקטוריון פעיל ולמעט דירקטורים חיצוניים ו/או בלתי תלויים), במועד ההענקה, לשנת הבשלה (על בסיס חישוב ליניארי), לא יעלה על 300% מהתגמול הקבוע השנתי של נושא המשרה. השווי כאמור ייקבע בהתאם לשיטות הערכת שווי מקובלות במועד ההענקה.
3. תקופת החזקה או הבשלה מזערית של רכיבים משתנים הוניים בתנאי כהונה והעסקה לא תפחת מתקופה של שלוש (3) שנים, כאשר בכל רבעון (או פרק זמן ארוך יותר כפי שייקבע דירקטוריון החברה) יבשיל חלק יחסי מכמות ניירות הערך המוקצית.
4. כל מנה שתבשיל כאמור לעיל תהיה ניתנת למימוש במשך תקופה שלא תפחת משנה, למעט כמפורט בתוכנית האופציות או כפי שייקבע דירקטוריון החברה. כמו כן, בכפוף לקבלת המלצת וועדת התגמול לכך, דירקטוריון החברה יהיה רשאי לקבוע תקופות הבשלה רטרואקטיביות לנושא משרה ספציפי (לדוגמא ממועד תחילת העסקת נושא המשרה בחברה).
5. מחיר המימוש של האופציות, ככל שיוענקו, לא יפחת מהמחיר הממוצע של מניות החברה במהלך תקופה של בין 90-30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה.
6. אורך חיי אופציות שתוענקנה במסגרת תכנית התגמול ההוני לא יעלה על 10 שנים ממועד הענקתן.
7. במידה שהעובד/נושא המשרה מתפטר מעבודתו בחברה, תקופת המימוש תהא בין 3 ל-12 חודשים ממועד עזיבתו את החברה, על-פי החלטת דירקטוריון החברה לאחר שנתקבלה המלצת וועדת התגמול לכך. מובהר כי הוראה זו מתייחסת למקרה בו העובד מתפטר מעבודתו או במקרה של סיום עבודה בנסיבות שתאפשרנה זאת ותתאורנה בהסכם העסקתו ו/או בתכנית האופציות, לפי העניין.
8. היקף הדילול המקסימאלי המצטבר בגין כלל ההענקות אשר יבוצעו לעובדים ולנושאי משרה בחברה לא יעלה על 15% מהון מניות החברה בדילול מלא.
9. הדירקטוריון יהיה רשאי להתנות את הבשלת התגמול ההוני, כולו או חלקו, בהשגת יעדים נוספים שיקבעו במועד ההקצאה, וכן לקבוע תנאים בהם ניתן לשלול את התגמול ההוני אשר טרם הבשיל.

10. תנאי ההבשלה עשויים לכלול גם הוראות בדבר האצת תקופות ההבשלה (אקסלרציה) במקרים כגון שינויי שליטה בחברה, מיזוג, רכישה או כתוצאה מסיום יחסי העבודה בשל נסיבות שייקבעו במסגרת הסכם ההקצאה.

ו. תנאי פרישה

1. הודעה מוקדמת – תקופת ההודעה המוקדמת תקבע בהסכם העבודה האישי של נושא המשרה ותוגבל בתקרה של עד 3 חודשים. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו בהתאם לצרכים שיוגדרו ע"י החברה, אלא אם יחליט הדירקטוריון לשחרר אותו ממחויבות זו, ללא פגיעה בתנאים ובזכויות המוגדרות בהסכם העבודה.

2. פיצויי פיטורין – היקף הפיצויים ייקבע בסמוך לתחילת העסקת נושא המשרה או במהלך תקופת העסקתו, ככל שזו אינה עומדת לפני סיום. לא יוגדלו הפיצויים בסמוך למועד סיום העסקה. ככלל, תשלום פיצויי פיטורין לנושא משרה ייעשה לפי שיעור של 100% מהמשכורת החודשית האחרונה. החברה תשאף כי הסכמי העסקה חדשים שייחתמו עם נושאי משרה יכללו הוראות לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963. למרות האמור לעיל, היה ועבודתו של העובד תסתיים בנסיבות בהן ניתן, על פי הדין לשלול פיצויי פיטורים, במלואם או בחלקם, תשחרר החברה לעובד רק את תשלומיו הוא לפוליסת ביטוח המנהלים ו/או לקרן הפנסיה ולקרן ההשתלמות.

3. מענק פרישה/הסתגלות - לחברה תהא אפשרות לתת מענק פרישה/הסתגלות לנושא משרה פורש, בהתאם לתנאים המפורטים מטה וזאת מעבר לתגמול בגין תקופת ההודעה המוקדמת. ככלל, מענק הפרישה לא יוענק לנושא משרה בוותק של פחות מ-2 שנים בחברה. מענק פרישה לא יעלה על 3 משכורות ברוטו לנושא משרה.

דירקטוריון החברה יחליט בדבר מתן מענק פרישה בהתחשב בהמלצת וועדת התגמול, תוך התייחסות לפרמטרים הבאים: תקופה ותנאי הכהונה וההעסקה, ביצועי החברה בתקופה האמורה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

מענקי פרישה ישולמו, ככל ונקבעה זכאות למענקי פרישה למי מנושאי המשרה בהסכם ההעסקה עמם, אלא אם כן פרישתו של נושא המשרה כרוכה בנסיבות המצדיקות, על פי שיקול דעת הדירקטוריון, שלילת פיצויי פיטורין ובמקרה כאמור לא יהיה זכאי נושא המשרה במענק פרישה כלשהו.

ז. יחס בין רכיבים משתנים וקבועים בחבילת התגמול¹

1. בעת אישור יעדי התגמול לנושאי המשרה יבחנו וועדת התגמול והדירקטוריון את היחס בין הרכיבים הקבועים לבין הרכיבים המשתנים (במזומן והוני) בתכנית התגמול האישית של נושא המשרה הרלבנטי, כאמור בכללים הקבועים במדיניות זו. מטרת בחינה זו היא למצוא איזון הולם בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים. איזון הולם משמעו שהתמריץ שניתן לנושאי המשרה משתלב באינטרס החברה להשיא את מטרותיה לטווח ארוך.
2. בהתאם למדיניות התגמול, היחס בין הרכיבים הקבועים לבין הרכיבים המשתנים של נושאי המשרה בחברה הינו כדלקמן:
 - א. יו"ר דירקטוריון (פעיל) ומנכ"ל - רכיב התגמול המשתנה (במזומן והוני) לא יעלה על 300% מסך עלות חבילת התגמול (קבוע, במזומן והוני).
 - ב. סמנכ"לים (להוציא סמנכ"ל כספים כמפורט בס"ק ג') - רכיב התגמול המשתנה (במזומן והוני) לא יעלה על 300% מסך עלות חבילת התגמול (קבוע, במזומן והוני).
 - ג. סמנכ"ל כספים ונושאי המשרה הנוספים - התגמול המשתנה (במזומן והוני) לא יעלה על 200% מסך עלות חבילת התגמול (קבוע, במזומן והוני).

ח. השבת תגמול משתנה במקרה של טעות

1. ככל שישתברר כי מענק שנתי או חלק ממנו ששולם לנושא משרה חושב על בסיס נתונים שהתבררו לאחר מכן כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, תוך פרק זמן של שלוש שנים ממועד תשלום המענק הרלוונטי, ישיב נושא המשרה לחברה, או תשלם החברה לנושא המשרה, לפי העניין, את ההפרש בין סכום המענק שקבל לזה שהיה זכאי לו עקב התיקון האמור (תוך שקלול הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים על נושא משרה ו/או ששולמו על ידיו). לא תחול על נושא משרה חובת השבת סכומים והחברה לא תשלם לנושא משרה תשלום כלשהו, כאמור בסעיף זה לעיל, במקרה בו המענק לו היה זכאי נושא המשרה לאחר תיקון הדוחות הכספיים נמוך או גבוה (לפי העניין) בעד 10% מהמענק ששולם לנושא המשרה בפועל בגין אותה שנה.
2. השבת הסכומים הנ"ל תבוצע בדרך של קיזוז או הוספה (לפי העניין) למענק השנתי בשנה העוקבת, כאשר היתרה, במידה ותהיה, תסולק או תשולם (לפי העניין) במסגרת השכר החודשי בפריסה ל-24 תשלומים.

¹ לרבות מענקים מיוחדים למנכ"ל, ולסמנכ"לים. כמו כן, התגמול ההוני השנתי חושב בהנחה שההוצאה ההונית מתפרסת באופן ליניארי על פני תקופת הבשלה של 3 שנים.

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

1. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו את היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה לשכר של שאר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן) ובפרט היחס לשכר הממוצע והחציוני של העובדים כאמור ויחוו דעתם על השפעת יחסים אלו על יחסי העבודה בחברה, סבירותו של שכר נושאי המשרה בחברה לאור סוג החברה, גודלה ותמהיל מצבת העובדים שלה.
2. נכון למועד אישור מדיניות התגמול בחברה ובכלילת השכר המנכ"ל המובא לאישור האסיפה הכללית אשר על סדר יומה גם אישור מדיניות תגמול זו, היחס בין עלות שכרם של המנכ"ל, ונושאי המשרה כפופי מנכ"ל (בממוצע) לעלות השכר הממוצעת בחברה הינו 1:1 בהתאמה, והיחס בין עלות שכרם של המנכ"ל, ונושאי המשרה כפופי מנכ"ל (בממוצע) לעלות השכר החציונית בחברה הינו 1:2.85 בהתאמה².
3. ועדת התגמול והדירקטוריון, מצאה כי יחסים אלו הינם סבירים, הולמים את המקובל ואין להם השפעה על יחסי העבודה בחברה.

י. גמול דירקטורים

1. הדירקטורים בחברה³ (למעט יו"ר דירקטוריון פעיל אשר שכרו כפוף לאישור האסיפה הכללית) יהיו זכאים לגמול זהה לגמול הדח"צים בחברה (גמול שנתי וגמול השתתפות בשיבות) בלבד, שהינו בהתאם לסכומים המזעריים לפי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 ("תקנות גמול דח"צים") בהתאם לסיווג החברה על פי תקנות אלה.
2. פרט לכך יהיו זכאים הדירקטורים להיכלל בביטוח אחריות נושאי המשרה ולכתב השיפוי והפטור כאמור להלן.

יא. הקצאת אופציות לדירקטורים

1. בכפוף לאישורי האורגנים המורשים לכך בחוק החברות – וועדת תגמול, דירקטוריון ואסיפה כללית, החברה רשאית להקצות לדירקטורים (להוציא הדירקטורים החיצוניים והבלתי תלויים) כתבי אופציה בהיקף שלא יעלה על שיעור של 2% מהונה המונפק של החברה במועד

² מבוסס על עלות שכר נובמבר 2016 וכן שכר המנכ"ל המוצע לאישור האסיפה הכללית המכונסת לצורך אישור מדיניות תגמול זו.

³ הדירקטורים בחברה שאינם מכהנים בתפקיד נוסף כנושאי משרה בחברה ושאינם נמנים על הדירקטורים החיצוניים ו/או דירקטורים בלתי תלויים בחברה.

ההחלטה, בתנאי מימוש שייקבעו ע"י הדירקטוריון ובכפוף להוראות סעיף 18(ה) לעיל בדבר "תגמול משתנה-רכיב הוני".

2. יובהר כי שווי ההטבה בגין התגמול ההוני לדירקטורים כאמור במועד ההענקה, לשנת הבשלה (על בסיס חישוב ליניארי), לא יעלה על סכום השווה ל-1,000 אלפי ש"ח. השווי כאמור ייקבע בהתאם לשיטות הערכת שווי מקובלות במועד ההענקה.

יב. פטור, שיפוי וביטוח

1. אין באמור במדיניות תגמול זו כדי לגרוע מהוראות תקנון החברה בהתייחס לכתבי הפטור והשיפוי אשר ניתנו על ידי החברה לנושאי המשרה בחברה ואושרו על ידי האסיפה הכללית ביום 15 במאי 2016.

2. החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה התחייבות לשיפוי (מראש ו/או בדיעבד) והכל בכפוף להוראות חוק החברות ותקנון החברה.

3. בכפוף להוראות חוק החברות, תשנ"ט-1999 ו/או לכל דין מחייב החברה תהא רשאית להתקשר בפוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות פוליסת run off), שבמסגרתן תבוטח אחריות דירקטורים ונושאי משרה מכהנים או אשר יכהנו מעת לעת בחברה, לרבות דירקטורים ונושאי משרה שהינם בעלי שליטה בחברה ו/או הנמנים עימם, והכל בהתאם לתנאי הפוליסה שיאושרו על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, ככל שאישורה נדרש לכך.

4. החברה תהא רשאית להתקשר בפוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות פוליסת run off), שבמסגרתן תבוטח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, המכהנים ואשר יכהנו מעת לעת בחברה, לרבות דירקטורים ונושאי משרה שהינם בעלי שליטה בחברה ו/או הנמנים עימם, ככל שיהיו וזאת על בסיס עיקרי ההתקשרות. ככל שפרטי ההתקשרות ידרשו אישור האסיפה הכללית המיוחדת של בעלי מניות החברה, אלו יובאו לאישורה כנדרש בהודעה אשר תפורסם על-ידי החברה כדין.

5. למען הסר ספק, מובהר כי העלויות הכרוכות בגין עריכת הביטוחים הנ"ל אינן נכללות כחלק מהעלות בגין עלות הגמול הקבוע הכוללת של נושא המשרה.

יג. שונות

1. יובהר, כי כל תשלום אשר ישולם לנושא משרה במסגרת מדיניות התגמול בנוסף לשכרו החודשי (שכר הברוטו) של נושא המשרה כאמור, אינו ולא ייחשב כחלק משכרו הרגיל לכל דבר ועניין, ולא יהיה בסיס לחישוב ו/או לזכאות ו/או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור לא ישמש כרכיב הנכלל בתשלום פיצוי פיטורין, חופשה, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב.

2. אי תשלום שכר כפול - מובהר כי אין בכוונת החברה לאפשר באמצעות מדיניות תגמול זו תשלום שכר כפול לנושא משרה כלשהו בחברה, ובכל מקרה דירקטור בחברה המכהן בתפקיד נוסף כנושא משרה (הכפוף במישרין למנכ"ל) לא יהא זכאי לתשלום שכר כפול בגין שני תפקידיו בחברה אלא רק בגין תפקידו כנושא משרה ובהתאם להחלטת דירקטוריון החברה ולאחר שזה קיבל את המלצת וועדת התגמול לכך.
3. בלעדיות התוכנית - תכנית תגמול זו מבטלת כל תכנית ו/או מדיניות תגמול קודמת ו/או דומה ו/או אחרת שהיתה קיימת בחברה ערב כניסתה לתוקף.
4. החוק החל וסמכות השיפוט – מדיניות התגמול תנוהל, תפורש ותיאכף בהתאם לדיני מדינת ישראל החלים על הסכמים שנעשו ויבוצעו בזה, מבלי להתחשב בעקרונות ברירת הדין. סמכות השיפוט הבלעדית על פי תוכנית זו תהיה לבתי המשפט המוסמכים בתל-אביב, ישראל בלבד.

.....

א.נ שוהם ביזנס בע"מ

נספח ב'

הצהרה מטעם מועמד לכהונת דירקטור
בהתאם לסעיף 224ב לחוק החברות, התשנ"ט-1999

אני הח"מ,

12/01/1983	039053319	אור	פורטמן
תאריך לידה	מס' תעודת זהות	שם פרטי	שם משפחה

מצהיר בזאת לאמור:

1. בהצהרה זו יהיו למונחים הבאים הפירושים אשר לצדם (אם לא משתמע אחרת):

"החברה" א.נ. שובם ביזנס בע"מ

חוק החברות, התשנ"ט-1999.

חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

לענין ניירות ערך או כוח הצבעה וכיוצא באלה - בין לבד ובין ביחד עם אחרים, בין במישרין ובין בעקיפין, באמצעות נאמן, חברת נאמנות, חברת רישומים או בכל דרך אחרת; כשמדובר בהחזקה או ברכישה בידי חברה - גם בידי חברה בת שלה או חברה קשורה שלה במשמע, וכשמדובר בהחזקה או ברכישה בידי יחיד - יראו יחיד ובני משפחתו הגרים עמו, או שפרנסת האחד על האחר, כאדם אחד.

"החוק"

"חוק ניירות ערך"

"החזקה"

"רכישה"

החזקת ניירות ערך או רכישתם בשיתוף פעולה בין שניים או יותר לפי הסכם, בין בכתב ובין בעל פה; בלי לפגוע בכלליות האמור יראו לכאורה כמחזיקים בניירות ערך או כרוכשים אותם ביחד -

"החזקת ניירות ערך או רכישתם ביחד עם אחרים"

(1) תאגיד המחזיק או הרוכש ניירות ערך (בהגדרה זו - תאגיד) יחד עם בעל ענין בו או עם חברה קשורה שלו;

(2) (אדם שעיסוקו הוא החזקת ניירות ערך או מסחר בהם בעד הזולת, יחד עם לקוחו או עם בן משפחה שלו שאינו גר עמו ואין פרנסת האחד על האחר, שבעדו הוא מחזיק בניירות הערך ומנהלם לפי יפוי כוח המקנה שיקול דעת לענין השימוש בזכות ההצבעה.

דירקטור שמתקיימים לגביו תנאי הכשרות למינוי דירקטור חיצוני הקבועים בסעיף 240 (ב) עד (ו) לחוק וועדת הביקורת אישרה זאת, ושאינו מכהן כדירקטור בחברה מעל תשע שנים רצופות, ולעניין זה לא יראו בהפסקת כהונה שאינה עולה על שנתיים כמפסיקה את רצף הכהונה.

"דירקטור בלתי תלוי"

דירקטור, מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, מנהל אחר הכפוף במישרין למנהל הכללי, וכל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה.

"נושא משרה"

היכולת לכוון את פעילותו של תאגיד, למעט יכולת הנובעת רק ממילוי תפקיד של דירקטור או נושא משרה אחרת בתאגיד, וחזקה על אדם שהוא שולט בתאגיד אם הוא מחזיק מחצית או יותר מסוג מסוים של אמצעי השליטה בתאגיד.

"שליטה"

כל אחד מאלה:

"אמצעי השליטה בתאגיד"

(1) זכות ההצבעה באסיפה הכללית של חברה או של גוף מקביל בתאגיד אחר.

(2) הזכות למנות דירקטורים של התאגיד או את מנהלו הכללי.

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

"תאגיד אחר"

דירקטור בעל כשירות מקצועית הוא מי שמתקיים בו אחד מהתנאים המופיעים בסעיף 2(א) לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005.

"כשירות מקצועית"

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

"תאגיד אחר"

חברה, אשר חברה אחרת - שאינה חברה-אם שלה - מחזיקה בעשרים וחמישה אחוזים או יותר מן הערך הנקוב של הון המניות המונפק שלה או מכוח ההצבעה בה, או רשאית למנות עשרים וחמישה אחוזים או יותר מהדירקטורים שלה.

"חברה מסונפת"

חברה מסונפת וכן חברה, אשר חברה אחרת - שאינה חברה אם שלה - השקיעה בה סכום השווה לעשרים וחמישה אחוזים או יותר מההון העצמי של החברה האחרת, בין במניות ובין בדרך אחרת, למעט הלוואה הניתנת בדרך העסקים הרגילה.

"חברה קשורה"

תאגיד אשר החברה מחזיקה ב- 50% או יותר מהערך הנקוב של הון המניות המונפק שלו או מכוח ההצבעה שבו או רשאית למנות מחצית או יותר מהדירקטורים או את המנהל הכללי שלו.

"חברה-בת"

"קרוב"

בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא או צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה.

"זיקה"

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

2. הנני תושב ישראל וכתובתי כפי הרשום במרשם התושבים הינה:

תל אביב	קוסובסקי	52	12	
ישוב	רחוב	מס'	בית	טלפון

3. מקצועי:

רואה חשבון

4. השכלתי:

תואר	תחום	שם מוסד אקדמי
M.A	חשבונאות	אוניברסיטת בר אילן
B.A	מנהל עסקים בחשבונאות	המסלול האקדמי המכללה למנהל

השכלה אחרת ותעודות מקצועיות:

רישיון רואה חשבון.

קורס דירקטורים של לשכת רואה החשבון

5. עיסוקי בחמש השנים האחרונות:

התפקיד	מקום העבודה	משך הזמן בתפקיד
מנהל תקציב ודיווח כספי	פיליפ מוריס ישראל בע"מ	4 חודשים
חשב	סאנופי ישראל בע"מ	מעל 3 שנים
רואה חשבון	סומך חייקין – KPMG	מעל 3 שנים

6.

נא לסמן את החלופה המתאימה:

☐ אינני מכהן כיום כדירקטור בתאגיד כלשהו (לרבות תאגידים פרטיים ותאגידים זרים).

או:

☒ אני מכהן כיום כדירקטור בתאגידים הבאים, לרבות תאגידים פרטיים ותאגידים זרים (נא לפרט את כולם):

שמו המלא של התאגיד	תחום פעילותו של התאגיד
א.נ שוהם ביזנס בע"מ	נש"מ

7.

נא לסמן את החלופה המתאימה:

☒ הנני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית.

או:

☐ אינני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית.

8.

נא לסמן את החלופה המתאימה:

☐ הנני בן משפחה של בעל עניין אחר בתאגיד, פירוט:

או:

☒ אינני בן משפחה של בעל עניין אחר בתאגיד.

9.

נא לסמן את החלופה המתאימה:

☐ הנני עובד של התאגיד, של חברה בת, או חברה קשורה שלו או של בעל עניין בו, פירוט:

או:

☒ אינני עובד של התאגיד, של חברה בת, או חברה קשורה שלו או של בעל עניין בו.

10.

נא לסמן את החלופה המתאימה:

☐ איני מחזיק בניירות ערך של החברה.

או:

☒ אני מחזיק בניירות ערך של החברה, כמפורט להלן:

שם, סוג וסדרה של נייר הערך	מספר ני"ע בבורסה	כמות ני"ע	רדומות	שיעור אחזקה הון	שיעור אחזקה הצבעה	שיעור אחזקה הון דילול מלא	שיעור אחזקה הצבעה דילול מלא
שוהם ביזנס	1082007	13,216		0.06%	0.06%	0.06%	0.06%

11. נא לסמן את החלופה המתאימה:

☒ איני מחזיק בניירות ערך של חברה מוחזקת של החברה אשר פעילותה מהותית לפעילות החברה.

או:

☐ אני מחזיק בניירות הערך של חברה מוחזקת של החברה אשר פעילותה מהותית לפעילות החברה (נא לציין שם התאגיד הרלוונטי, כמות נייר ערך וסוג נייר ערך):

שם תאגיד	שם תאגיד באנגלית	סוג מספר זיהוי	מספר זיהוי של התאגיד

12. נא לסמן את החלופה המתאימה:

☒ הנני חבר בוועדה או בוועדות של הדירקטוריון, פירוט:

דירקטוריון, תגמול וביקורת.

או:

☐ אינני חבר בוועדה או בוועדות של הדירקטוריון.

13. הריני לאשר ולהצהיר, כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.

"אמצעי אכיפה" – אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52נו לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק 4 לחוק ניירות ערך, לפי פרק 2 לחוק הסדרת העיסוק ביעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק 1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי הענין.

"ועדת האכיפה המנהלית" – הועדה שמונתה לפי ס' 52לב(א) לחוק ניירות ערך.

14. הריני מצהיר כי, בהתאם להגדרה של "דירקטור בלתי תלוי" בסעיף 1 לחוק:

☐ לא מתקיימים בי תנאי הכשירות למינוי כדירקטור בלתי תלוי.

או:

☒ מתקיימים בי תנאי הכשירות לצורך סיווגי כדירקטור בלתי תלוי כהגדרתו בסעיף 1 לחוק וכן כמפורט להלן:

14.1 אינני קרוב של בעל השליטה ואין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין, או לתאגיד שאני בעל שליטה בו, במועד בו אני אמור להתמנות לדירקטור ("מועד המינוי") או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, זיקה לחברה, לבעל שליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה, במועד המינוי, או לתאגיד אחר. ככל שאין בעל שליטה בחברה או מי שמחזיק בדבוקת שליטה – "זיקה" לרבות למי שהוא במועד המינוי יו"ר הדירקטור, המנכ"ל, בעל מניות מהותי או נושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים.

14.2 מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 14.1 לעיל, אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, או למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל שליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים לחברה, לבעל שליטה בחברה או לקרוב של בעל שליטה או לתאגיד אחר¹, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים שאינם מהווים זיקה שנתקיימו לגביהם התנאים שנקבעו לעניין זה בתקנה 5 לתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), התשס"ז-2006².

14.3 לא קיבלתי, נוסף על הגמול והחזר ההוצאות להם אני זכאי, כל תמורה במישרין או בעקיפין, בשל כהונתי כדירקטור בחברה.

14.4 תפקידי או עיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי להגביל ו/או לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.

14.5 למיטב ידיעתי, איני מכהן כדירקטור בחברה אחרת אשר מכהן בה אחד מחברי הדירקטוריון של החברה כדירקטור חיצוני.

14.6 אינני מכהן כדירקטור בחברה מעל תשע שנים רצופות (ולעניין זה לא יראו בהפסקת כהונה שאינה עולה על שנתיים כמפסיקה את רצף הכהונה).

¹ ככל שאין בעל שליטה בחברה או מי שמחזיק בדבוקת שליטה – גם מי שהוא במועד המינוי יו"ר הדירקטור, המנכ"ל, בעל מניות מהותי או נושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים.

² בתקנה 5 לתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), התשס"ז-2006, נקבע כי קיום קשרים עסקיים או מקצועיים, לא יהווה זיקה אם התקיימו כל אלה: (1) הקשרים זניחים הן מבחינת המועמד והן מבחינת החברה; (2) הקשרים החלו לפני מועד המינוי; (3) ועדת הביקורת אישרה קודם למינוי, שבהתבסס על עובדות שהוצגו לפניו, כי מתקיים התנאי שבס"ק (1) לעיל; (4) בחברה ציבורית – קיומם של קשרים עסקיים או מקצועיים כאמור וכן אישורה של ועדת הביקורת הובאו לפני האסיפה הכללית קודם לאישור המינוי.

14.7 איני עובד של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל.

15. הריני לאשר ולהצהיר, כי לא הורשעתי בפסק דין בערכאה ראשונה בעבירה מהמפורטות להלן, למעט הרשעה על פי פסק דין שחלפו 5 שנים מיום מתן פסק הדין המרשיע:

15.1 עבירה לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו- 422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977 ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53א ו- 54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

15.2 הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים.

15.3 הרשעה בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית (ולמשך התקופה שקבע ביהמ"ש).

15.4 כל עבירה אחרת שנקבעה על ידי שר המשפטים מכוח סעיף 226 (ג) לחוק.

16. נא לסמן את החלופה המתאימה:

☒ לא הוכרזתי פושט רגל.

או:

☐ הוכרזתי פושט רגל והופטתי.

17. הריני להצהיר ולאשר כי אינני קטין או פסול דין.

18. לפי מיטב הכרתי והבנתי ובשים לב לאמור לעיל, הנני סבור שאני כשיר לכהן כדירקטור בחברה, יש לי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש הזמן הראוי לשם ביצוע התפקיד, בשים לב, בין היתר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.

19. הריני מתחייב להודיע לחברה באם מי מהתנאים האמורים, בהצהרה זו לעיל, יחדל מלהתקיים או אם תתקיים עילה לפקיעת כהונתי וזאת מיד לאחר שיוודע לי על כך. כן הנני מתחייב כי אם עד לתום כהונתי כדירקטור בחברה יחול כל שינוי לעומת הנאמר בהצהרתי זו אדווח על כך לחברה.

לאחר שקראתי בעיון והבנתי את כל האמור לעיל, הנני מצהיר כי כל האמור לעיל הינו אמת לאמיתה וכי הפרטים המזהים הינם מדויקים ומלאים ונכתבו על ידי וכי ידוע לי כי הוראות החוק והתקנות המובאות לעיל אינן רשימה ממצה וסופית וכי חובותי וזכויותי המלאות על פי החוק והתקנות ידועות לי. כמו כן הריני מצהיר כי לא ידוע לי כל פרט מהותי נוסף שעשוי להשפיע על כהונתי כדירקטור בחברה ואם היה ידוע לי פרט שכזה הייתי מצינו בהצהרה זו.

חתימת המועמד

31/1/16
תאריך

הצהרה מטעם מועמד לכהונת דירקטור
בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, התשנ"ט-1999

אני הח"מ,

18.6.1969	024103582	א"צ	נ"ס
תאריך לידה	מס' תעודת זהות	שם פרטי	שם משפחה

מצהיר בזאת לאמור:

1. בהצהרה זו יהיו למונחים הבאים הפירושים אשר לצדם (אם לא משתמע אחרת):

"החברה" א.נ.ל. קופה ביזנס בע"מ

חוק החברות, התשנ"ט-1999.

"החוק"

חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

"חוק ניירות ערך"

לעניין ניירות ערך או כוח הצבעה וכיוצא באלה - בין לבד ובין ביחד עם אחרים, בין במישרין ובין בעקיפין, באמצעות נאמן, חברת נאמנות, חברת רישומים או בכל דרך אחרת; כשמדובר בהחזקה או ברכישה בידי חברה - גם בידי חברה בת שלה או חברה קשורה שלה במשמע, וכשמדובר בהחזקה או ברכישה בידי יחיד - יראו יחיד ובני משפחתו הגרים עמו, או שפרנסת האחד על האחר, כאדם אחד.

"החזקה"

"רכישה"

החזקת ניירות ערך או רכישתם בשיתוף פעולה בין שניים או יותר לפי הסכם, בין בכתב ובין בעל פה; בלי לפגוע בכלליות האמור יראו לכאורה כמחזיקים בניירות ערך או כרוכשים אותם ביחד -

"החזקת ניירות ערך"

או רכישתם ביחד

עם אחרים"

(1) תאגיד המחזיק או הרוכש ניירות ערך (בהגדרה זו - תאגיד) יחד עם בעל ענין בו או עם חברה קשורה שלו;

(2) (אדם שעיסוקו הוא החזקת ניירות ערך או מסחר בהם בעד הזולת, יחד עם לקוחו או עם בן משפחה שלו שאינו גר עמו ואין פרנסת האחד על האחר, שבעדו הוא מחזיק בניירות הערך ומנהלם לפי יפוי כוח המקנה שיקול דעת לענין השימוש בזכות ההצבעה.

דירקטור שמתקיימים לגביו תנאי הכשרות למינוי דירקטור חיצוני הקבועים בסעיף 240 (ב) עד (ו) לחוק וועדת הביקורת אישרה זאת, ושאינו מכהן כדירקטור בחברה מעל תשע שנים רצופות, ולעניין זה לא יראו בהפסקת כהונה שאינה עולה על שנתיים כמפסיקה את רצף הכהונה.

"דירקטור בלתי

תלוי"

דירקטור, מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, מנהל אחר הכפוף במישרין למנהל הכללי, וכל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה.

"נושא משרה"

היכולת לכוון את פעילותו של תאגיד, למעט יכולת הנובעת רק ממילוי תפקיד של דירקטור או נושא משרה אחרת בתאגיד, וחזקה על אדם שהוא שולט בתאגיד אם הוא מחזיק מחצית או יותר מסוג מסוים של אמצעי השליטה בתאגיד.

כל אחד מאלה:

(1) זכות ההצבעה באסיפה הכללית של חברה או של גוף מקביל בתאגיד אחר.

(2) הזכות למנות דירקטורים של התאגיד או את מנהלו הכללי.

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

דירקטור בעל כשירות מקצועית הוא מי שמתקיים בו אחד מהתנאים המופיעים בסעיף 2(א) לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005.

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

חברה, אשר חברה אחרת - שאינה חברה-אם שלה - מחזיקה בעשרים וחמישה אחוזים או יותר מן הערך הנקוב של הון המניות המונפק שלה או מכוח ההצבעה בה, או רשאית למנות עשרים וחמישה אחוזים או יותר מהדירקטורים שלה.

חברה מסונפת וכן חברה, אשר חברה אחרת - שאינה חברה אם שלה - השקיעה בה סכום השווה לעשרים וחמישה אחוזים או יותר מההון העצמי של החברה האחרת, בין במניות ובין בדרך אחרת, למעט הלוואה הניתנת בדרך העסקים הרגילה.

תאגיד אשר החברה מחזיקה ב- 50% או יותר מהערך הנקוב של הון המניות המונפק שלו או מכוח ההצבעה שבו או רשאית למנות מחצית או יותר מהדירקטורים או את המנהל הכללי שלו.

בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא או צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה.

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

2. הנני תושב ישראל וכתובתי כפי הרשום במרשם התושבים הינה:

0526060168	א	10	קבוצת השלמה	צביה יסקר
טלפון	בית	מס'	רחוב	ישוב

3. מקצועי:

30 נא

4. השכלתי:

תואר	תחום	שם מוסד אקדמי

השכלה אחרת ותעודות מקצועיות:

5. עיסוקי בחמש השנים האחרונות:

התפקיד	מקום העבודה	משך הזמן בתפקיד
30 נא		
30 נא		
30 נא		

6. נא לסמן את החלופה המתאימה:

☒ אינני מכהן כיום כדירקטור בתאגיד כלשהו (לרבות תאגידים פרטיים ותאגידים זרים).

או:

☐ אני מכהן כיום כדירקטור בתאגידים הבאים, לרבות תאגידים פרטיים ותאגידים זרים (נא לפרט את כולם):

שמו המלא של התאגיד	תחום פעילותו של התאגיד
1. אי.נ. ליהם ביזנס סל	2. כיון לקים ואסמי חול כקוני
3.	3.
4.	4.
5.	5.
6.	6.
7.	7.
8.	8.

7. נא לסמן את החלופה המתאימה:

הנני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית. ☐

או:

אינני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית. ☒

8. נא לסמן את החלופה המתאימה:

הנני בן משפחה של בעל עניין אחר בתאגיד, פירוט: ☐

או:

אינני בן משפחה של בעל עניין אחר בתאגיד. ☒

9. נא לסמן את החלופה המתאימה:

הנני עובד של התאגיד, של חברה בת, או חברה קשורה שלו או של בעל עניין בו, פירוט: ☒

או:

אינני עובד של התאגיד, של חברה בת, או חברה קשורה שלו או של בעל עניין בו. ☐

10. נא לסמן את החלופה המתאימה:

איני מחזיק בניירות ערך של החברה. ☐

או:

אני מחזיק בניירות ערך של החברה, כמפורט להלן: ☐

שם, סוג וסדרה של נייר הערך	מספר ני"ע בבורסה	כמות ני"ע	רדומות	שיעור אחזקה הון	שיעור אחזקה הצבעה	שיעור אחזקה הון דילול מלא	שיעור אחזקה הצבעה דילול מלא

11. נא לסמן את החלופה המתאימה:

איני מחזיק בניירות ערך של חברה מוחזקת של החברה אשר פעילותה מהותית לפעילות החברה. ☐

או:

אני מחזיק בניירות הערך של חברה מוחזקת של החברה אשר פעילותה מהותית לפעילות החברה (נא לציין שם התאגיד הרלוונטי, כמות נייר ערך וסוג נייר ערך): ☐

שם תאגיד	שם תאגיד באנגלית	סוג מספר זיהוי	מספר זיהוי של התאגיד

12. נא לסמן את החלופה המתאימה:

☐ הנני חבר בוועדה או בוועדות של הדירקטוריון, פירוט:

או:

☐ אינני חבר בוועדה או בוועדות של הדירקטוריון.

13. הריני לאשר ולהצהיר, כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.

"אמצעי אכיפה" – אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52 לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק 4 לחוק ניירות ערך, לפי פרק 2 לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק 1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי הענין.

"ועדת האכיפה המנהלית" – הועדה שמונתה לפי ס' 52לבא) לחוק ניירות ערך.

14. הריני מצהיר כי, בהתאם להגדרה של "דירקטור בלתי תלוי" בסעיף 1 לחוק:

☐ לא מתקיימים בי תנאי הכשירות למינוי כדירקטור בלתי תלוי.

או:

☐ מתקיימים בי תנאי הכשירות לצורך סיווגי כדירקטור בלתי תלוי כהגדרתו בסעיף 1 לחוק וכן כמפורט להלן:

14.1 אינני קרוב של בעל השליטה ואין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין, או לתאגיד שאני בעל שליטה בו, במועד בו אני אמור להתמנות לדירקטור ("מועד המינוי") או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, זיקה לחברה, לבעל שליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה, במועד המינוי, או לתאגיד אחר. ככל שאין בעל שליטה בחברה או מי שמחזיק בדבוקת שליטה – "זיקה" לרבות למי שהוא במועד המינוי יו"ר הדירקטור, המנכ"ל, בעל מניות מהותי או נושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים.

14.2 מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 14.1 לעיל, אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, או למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל שליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים לחברה, לבעל שליטה בחברה או לקרוב של בעל שליטה או לתאגיד אחר¹, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך

¹ ככל שאין בעל שליטה בחברה או מי שמחזיק בדבוקת שליטה – גם מי שהוא במועד המינוי יו"ר הדירקטור, המנכ"ל, בעל מניות מהותי או נושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים.

כלל, למעט קשרים זניחים שאינם מהווים זיקה שנתקיימו לגביהם התנאים שנקבעו לעניין זה בתקנה 5 לתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), התשס"ז-2006.²

14.3 לא קיבלתי, נוסף על הגמול והחזר ההוצאות להם אני זכאי, כל תמורה במישרין או בעקיפין, בשל כהונתי כדירקטור בחברה.

14.4 תפקידי או עיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי להגביל ו/או לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.

14.5 למיטב ידיעתי, איני מכהן כדירקטור בחברה אחרת אשר מכהן בה אחד מחברי הדירקטוריון של החברה כדירקטור חיצוני.

14.6 אינני מכהן כדירקטור בחברה מעל תשע שנים רצופות (ולעניין זה לא יראו בהפסקת כהונה שאינה עולה על שנתיים כמפסיקה את רצף הכהונה).

14.7 איני עובד של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל.

15. הריני לאשר ולהצהיר, כי לא הורשעתי בפסק דין בערכאה ראשונה בעבירה מהמפורטות להלן, למעט הרשעה על פי פסק דין שחלפו 5 שנים מיום מתן פסק הדין המרשיע:

15.1 עבירה לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו- 422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977 ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53(א) ו- 54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

15.2 הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים.

15.3 הרשעה בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית (ולמשך התקופה שקבע ביהמ"ש).

15.4 כל עבירה אחרת שנקבעה על ידי שר המשפטים מכוח סעיף 226 (ג) לחוק.

16. נא לסמן את החלופה המתאימה:

☐ לא הוכרזתי פושט רגל.

או:

☐ הוכרזתי פושט רגל והופטרתי.

17. הריני להצהיר ולאשר כי אינני קטין או פסול דין.

18. לפי מיטב הכרתי והבנתי ובשים לב לאמור לעיל, הנני סבור שאני כשיר לכהן כדירקטור בחברה, יש לי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש הזמן הראוי לשם ביצוע התפקיד, בשים לב, בין היתר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.

² בתקנה 5 לתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), התשס"ז-2006, נקבע כי קיום קשרים עסקיים או מקצועיים, לא יהווה זיקה אם התקיימו כל אלה: (1) הקשרים זניחים הן מבחינת המועמד והן מבחינת החברה; (2) הקשרים החלו לפני מועד המינוי; (3) ועדת הביקורת אישרה קודם למינוי, שבהתבסס על עובדות שהוצגו לפניו, כי מתקיים התנאי שבס"ק (1) לעיל; (4) בחברה ציבורית – קיומם של קשרים עסקיים או מקצועיים כאמור וכן אישורה של ועדת הביקורת הובאו לפני האסיפה הכללית קודם לאישור המינוי.

19. הריני מתחייב להודיע לחברה באם מי מהתנאים האמורים, בהצהרה זו לעיל, יחדל מלהתקיים או אם תתקיים עילה לפקיעת כהונתי וזאת מיד לאחר שייוודע לי על כך. כן הנני מתחייב כי אם עד לתום כהונתי כדירקטור בחברה יחול כל שינוי לעומת הנאמר בהצהרתי זו אדווח על כך לחברה.

לאחר שקראתי בעיון והבנתי את כל האמור לעיל, הנני מצהיר כי כל האמור לעיל הינו אמת לאמיתה וכי הפרטים המזהים הינם מדויקים ומלאים ונכתבו על ידי וכי ידוע לי כי הוראות החוק והתקנות המובאות לעיל אינן רשימה ממצה וסופית וכי חובותיי וזכויותיי המלאות על פי החוק והתקנות ידועות לי. כמו כן הריני מצהיר כי לא ידוע לי כל פרט מהותי נוסף שעשוי להשפיע על כהונתי כדירקטור בחברה ואם היה ידוע לי פרט שכזה הייתי מצינו בהצהרה זו.

חתימת המועמד

16.11.1

תאריך

הצהרה מטעם מועמד לכהונת דירקטור
בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, התשנ"ט-1999

אני הח"מ,

12.10.58	055473482	יאיר	שלהב
תאריך לידה	מס' תעודת זהות	שם פרטי	שם משפחה

מצהיר בזאת לאמור:

1. בהצהרה זו יהיו למונחים הבאים הפירושים אשר לצדם (אם לא משתמע אחרת):

"החברה" א.נ. שוהם ביזנס בע"מ

"החוק" חוק החברות, התשנ"ט-1999.

"חוק ניירות ערך" חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

"החזקה" לעניין ניירות ערך או כוח הצבעה וכיוצא באלה - בין לבד ובין ביחד עם אחרים, בין במישרין ובין בעקיפין, באמצעות נאמן, חברת נאמנות, חברת רישומים או בכל דרך אחרת; כשמדובר בהחזקה או ברכישה בידי חברה - גם בידי חברה בת שלה או חברה קשורה שלה במשמע, וכשמדובר בהחזקה או ברכישה בידי יחיד - יראו יחיד ובני משפחתו הגרים עמו, או שפרנסת האחד על האחר, כאדם אחד.

"החזקת ניירות ערך או רכישתם ביחד עם אחרים" החזקת ניירות ערך או רכישתם בשיתוף פעולה בין שניים או יותר לפי הסכם, בין בכתב ובין בעל פה; בלי לפגוע בכלליות האמור יראו לכאורה כמחזיקים בניירות ערך או כרוכשים אותם ביחד -

(1) תאגיד המחזיק או הרוכש ניירות ערך (בהגדרה זו - תאגיד) יחד עם בעל ענין בו או עם חברה קשורה שלו;

(2) (אדם שעיסוקו הוא החזקת ניירות ערך או מסחר בהם בעד הזולת, יחד עם לקוחו או עם בן משפחה שלו שאינו גר עמו ואין פרנסת האחד על האחר, שבעדו הוא מחזיק בניירות הערך ומנהלם לפי יפוי כוח המקנה שיקול דעת לענין השימוש בזכות ההצבעה.

"דירקטור בלתי תלוי" דירקטור שמתקיימים לגביו תנאי הכשרות למינוי דירקטור חיצוני הקבועים בסעיף 240 (ב) עד (ו) לחוק וועדת הביקורת אישרה זאת, ושאינו מכהן כדירקטור בחברה מעל תשע שנים רצופות, ולעניין זה לא יראו בהפסקת כהונה שאינה עולה על שנתיים כמפסיקה את רצף הכהונה.

"נושא משרה" דירקטור, מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, מנהל אחר הכפוף במישרין למנהל הכללי, וכל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה.

היכולת לכוון את פעילותו של תאגיד, למעט יכולת הנובעת רק ממילוי תפקיד של דירקטור או נושא משרה אחרת בתאגיד, וחזקה על אדם שהוא שולט בתאגיד אם הוא מחזיק מחצית או יותר מסוג מסוים של אמצעי השליטה בתאגיד.

כל אחד מאלה :

(1) זכות ההצבעה באסיפה הכללית של חברה או של גוף מקביל בתאגיד אחר.

(2) הזכות למנות דירקטורים של התאגיד או את מנהלו הכללי.

תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינורי או בשנתיים שקדמו למועד המינורי, הוא החברה או בעל השליטה בה.

דירקטור בעל כשירות מקצועית הוא מי שמתקיים בו אחד מהתנאים המופיעים בסעיף 2(א) לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005.

תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינורי או בשנתיים שקדמו למועד המינורי, הוא החברה או בעל השליטה בה.

חברה, אשר חברה אחרת - שאינה חברה-אם שלה - מחזיקה בעשרים וחמישה אחוזים או יותר מן הערך הנקוב של הון המניות המונפק שלה או מכוח ההצבעה בה, או רשאית למנות עשרים וחמישה אחוזים או יותר מהדירקטורים שלה.

חברה מסונפת וכן חברה, אשר חברה אחרת - שאינה חברה אם שלה - השקיעה בה סכום השווה לעשרים וחמישה אחוזים או יותר מההון העצמי של החברה האחרת, בין במניות ובין בדרך אחרת, למעט הלוואה הניתנת בדרך העסקים הרגילה.

תאגיד אשר החברה מחזיקה ב- 50% או יותר מהערך הנקוב של הון המניות המונפק שלו או מכוח ההצבעה שבו או רשאית למנות מחצית או יותר מהדירקטורים או את המנהל הכללי שלו.

בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא או צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה.

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

"שליטה"

"אמצעי השליטה בתאגיד"

"תאגיד אחר"

"כשירות מקצועית"

"תאגיד אחר"

"חברה מסונפת"

"חברה קשורה"

"חברה-בת"

"קרוב"

"זיקה"

2. הנני תושב ישראל וכתובתי כפי הרשום במרשם התושבים הינה :

זכרון יעקב	תאשור	27_	_____	054-7433880
ישוב	רחוב	מס'	בית	טלפון

מיקוד טלפון

3. מקצועי :

רואה חשבון

4. השכלתי :

תואר	תחום	שם מוסד אקדמי
MBA	מימון	האוניברסיטה העברית

השכלה אחרת ותעודות מקצועיות :

BA כלכלה וחשבונאות.

רואה חשבון.

5. עיסוקי בחמש השנים האחרונות :

התפקיד	מקום העבודה	משך הזמן בתפקיד
רואה חשבון	יאיר שלהב רואה חשבון.	הרבה מעל 5 שנים

6. נא לסמן את החלופה המתאימה :

אני **מכהן כיום** כדירקטור בתאגידים הבאים, לרבות תאגידים פרטיים ותאגידים זרים (נא לפרט את כולם) :

<u>שמו המלא של התאגיד</u>	<u>תחום פעילותו של התאגיד</u>
1. RONSON NV	ייזום נדל"ן בפולין (חברה ציבורית)
2. מגה אור	נדלן מניב (ציבורית בישראל)
3. יאיר שלהב רו"ח	משרד הייעוץ שלי.
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	

7. נא לסמן את החלופה המתאימה :

הנני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית.

8. נא לסמן את החלופה המתאימה :
אינני בן משפחה של בעל עניין אחר בתאגיד.
9. נא לסמן את החלופה המתאימה :
אינני עובד של התאגיד, של חברה בת, או חברה קשורה שלו או של בעל עניין בו.
10. נא לסמן את החלופה המתאימה :
איני מחזיק בניירות ערך של החברה.
11. נא לסמן את החלופה המתאימה :
איני מחזיק בניירות ערך של חברה מוחזקת של החברה אשר פעילותה מהותית לפעילות החברה.
12. נא לסמן את החלופה המתאימה :
הנני חבר בוועדה או בוועדות של הדירקטוריון, פירוט :
ועדת ביקורת, ועדת תגמול.
13. הריני לאשר ולהצהיר, כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.
"אמצעי אכיפה" – אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52 לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק 4 לחוק ניירות ערך, לפי פרק 2 לחוק הסדרת העיסוק ביעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק 1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי הענין.
"ועדת האכיפה המנהלית" – הועדה שמונתה לפי ס' 52לב(א) לחוק ניירות ערך.
14. הריני מצהיר כי, בהתאם להגדרה של "דירקטור בלתי תלוי" בסעיף 1 לחוק :
☐ מתקיימים בי תנאי הכשירות לצורך סיווגי כדירקטור בלתי תלוי כהגדרתו בסעיף 1 לחוק וכן כמפורט להלן :
14.1 אינני קרוב של בעל השליטה ואין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין, או לתאגיד שאני בעל שליטה בו, במועד בו אני אמור להתמנות לדירקטור ("מועד המינוי") או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, זיקה לחברה, לבעל שליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה, במועד המינוי, או לתאגיד אחר. ככל שאין בעל שליטה בחברה או מי שמחזיק בדבוקת שליטה – "זיקה" לרבות למי שהוא במועד המינוי יו"ר הדירקטור, המנכ"ל, בעל מניות מהותי או נושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים.
14.2 מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 14.1 לעיל, אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, או למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל שליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים לחברה, לבעל

שליטה בחברה או לקרוב של בעל שליטה או לתאגיד אחר¹, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים שאינם מהווים זיקה שנתקיימו לגביהם התנאים שנקבעו לעניין זה בתקנה 5 לתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), התשס"ז-2006.²

14.3 לא קיבלתי, נוסף על הגמול והחזר ההוצאות להם אני זכאי, כל תמורה במישרין או בעקיפין, בשל כהונתי כדירקטור בחברה.

14.4 תפקידי או עיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי להגביל ו/או לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.

14.5 למיטב ידיעתי, איני מכהן כדירקטור בחברה אחרת אשר מכהן בה אחד מחברי הדירקטוריון של החברה כדירקטור חיצוני.

14.6 איני מכהן כדירקטור בחברה מעל תשע שנים רצופות (ולעניין זה לא יראו בהפסקת כהונה שאינה עולה על שנתיים כמפסיקה את רצף הכהונה).

14.7 איני עובד של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל.

15. הריני לאשר ולהצהיר, כי לא הורשעתי בפסק דין בערכאה ראשונה בעבירה מהמפורטות להלן, למעט הרשעה על פי פסק דין שחלפו 5 שנים מיום מתן פסק הדין המרשיע:

15.1 עבירה לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו- 422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977 ולפי סעיפים 52, 53, 54, 53(א) ו- 54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

15.2 הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים.

15.3 הרשעה בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית (ולמשך התקופה שקבע ביהמ"ש).

15.4 כל עבירה אחרת שנקבעה על ידי שר המשפטים מכוח סעיף 226 (ג) לחוק.

16. נא לסמן את החלופה המתאימה:

לא הוכרזתי פושט רגל.

17. הריני להצהיר ולאשר כי איני קטין או פסול דין.

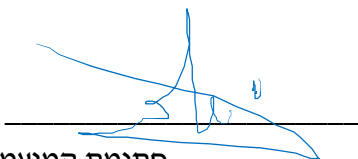
¹ ככל שאין בעל שליטה בחברה או מי שמחזיק בדבוקת שליטה – גם מי שהוא במועד המיני יו"ר הדירקטור, המנכ"ל, בעל מניות מהותי או נושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים.

² בתקנה 5 לתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), התשס"ז-2006, נקבע כי קיום קשרים עסקיים או מקצועיים, לא יהווה זיקה אם התקיימו כל אלה: (1) הקשרים זניחים הן מבחינת המועמד והן מבחינת החברה; (2) הקשרים החלו לפני מועד המינוי; (3) ועדת הביקורת אישרה קודם למינוי, שבהתבסס על עובדות שהוצגו לפניו, כי מתקיים התנאי שבס"ק (1) לעיל; (4) בחברה ציבורית – קיומם של קשרים עסקיים או מקצועיים כאמור וכן אישורה של ועדת הביקורת הובאו לפני האסיפה הכללית קודם לאישור המינוי.

18. לפי מיטב הכרתי והבנתי ובשים לב לאמור לעיל, הנני סבור שאני כשיר לכהן כדירקטור בחברה, יש לי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש הזמן הראוי לשם ביצוע התפקיד, בשים לב, בין היתר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.

19. הריני מתחייב להודיע לחברה באם מי מהתנאים האמורים, בהצהרה זו לעיל, יחדל מלהתקיים או אם תתקיים עילה לפקיעת כהונתי וזאת מיד לאחר שייוודע לי על כך. כן הנני מתחייב כי אם עד לתום כהונתי כדירקטור בחברה יחול כל שינוי לעומת הנאמר בהצהרתי זו אדווח על כך לחברה.

לאחר שקראתי בעיון והבנתי את כל האמור לעיל, הנני מצהיר כי כל האמור לעיל הינו אמת לאמיתה וכי הפרטים המזהים הינם מדויקים ומלאים ונכתבו על ידי וכי ידוע לי כי הוראות החוק והתקנות המובאות לעיל אינן רשימה ממצה וסופית וכי חובותיי וזכויותיי המלאות על פי החוק והתקנות ידועות לי. כמו כן הריני מצהיר כי לא ידוע לי כל פרט מהותי נוסף שעשוי להשפיע על כהונתי כדירקטור בחברה ואם היה ידוע לי פרט שכזה הייתי מצינו בהצהרה זו.



חתימת המועמד

1.11.2016
תאריך

הצהרה מטעם מועמד לכהונת דירקטור
בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, התשנ"ט-1999

אני הח"מ,

אילן	יצחק	016352262	28.07.1956
שם משפחה	שם פרטי	מס' תעודת זהות	תאריך לידה

מצהיר בזאת לאמור:

1. בהצהרה זו יהיו למונחים הבאים הפירושים אשר לצדם (אם לא משתמע אחרת):

"החברה" **א. נ. שוהם ביזנס בע"מ**

"החוק"	חוק החברות, התשנ"ט-1999.
"חוק ניירות ערך"	חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.
"החזקה"	לעניין ניירות ערך או כוח הצבעה וכיוצא באלה - בין לבד ובין ביחד עם אחרים,
"רכישה"	בין במישרין ובין בעקיפין, באמצעות נאמן, חברת נאמנות, חברת רישומים או בכל דרך אחרת; כשמדובר בהחזקה או ברכישה בידי חברה - גם בידי חברה בת שלה או חברה קשורה שלה במשמע, וכשמדובר בהחזקה או ברכישה בידי יחיד - יראו יחיד ובני משפחתו הגרים עמו, או שפרנסת האחד על האחר, כאדם אחד.

"החזקת ניירות ערך או רכישתם ביחד עם אחרים"	החזקת ניירות ערך או רכישתם בשיתוף פעולה בין שניים או יותר לפי הסכם, בין בכתב ובין בעל פה; בלי לפגוע בכלליות האמור יראו לכאורה כמחזיקים בניירות ערך או כרוכשים אותם ביחד -
---	---

(1) תאגיד המחזיק או הרוכש ניירות ערך (בהגדרה זו - תאגיד) יחד עם בעל ענין בו או עם חברה קשורה שלו;

(2) (אדם שעיסוקו הוא החזקת ניירות ערך או מסחר בהם בעד הזולת, יחד עם לקוחו או עם בן משפחה שלו שאינו גר עמו ואין פרנסת האחד על האחר, שבעדו הוא מחזיק בניירות הערך ומנהלם לפי יפוי כוח המקנה שיקול דעת לענין השימוש בזכות ההצבעה.

"דירקטור בלתי תלוי"	דירקטור שמתקיימים לגביו תנאי הכשרות למינוי דירקטור חיצוני הקבועים בסעיף 240 (ב) עד (ו) לחוק וועדת הביקורת אישרה זאת, ושאינו מכהן כדירקטור בחברה מעל תשע שנים רצופות, ולעניין זה לא יראו בהפסקת כהונה שאינה עולה על שנתיים כמפסיקה את רצף הכהונה.
----------------------------	--

"נושא משרה"	דירקטור, מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, מנהל אחר הכפוף במישרין למנהל הכללי, וכל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה.
--------------------	---

היכולת לכוון את פעילותו של תאגיד, למעט יכולת הנובעת רק ממילוי תפקיד של דירקטור או נושא משרה אחרת בתאגיד, וחזקה על אדם שהוא שולט בתאגיד אם הוא מחזיק מחצית או יותר מסוג מסוים של אמצעי השליטה בתאגיד.	"שליטה"
כל אחד מאלה: (1) זכות ההצבעה באסיפה הכללית של חברה או של גוף מקביל בתאגיד אחר. (2) הזכות למנות דירקטורים של התאגיד או את מנהלו הכללי.	"אמצעי השליטה בתאגיד"
תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.	"תאגיד אחר"
דירקטור בעל כשירות מקצועית הוא מי שמתקיים בו אחד מהתנאים המופיעים בסעיף 2(א) לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005.	"כשירות מקצועית"
תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.	"תאגיד אחר"
חברה, אשר חברה אחרת - שאינה חברה-אם שלה - מחזיקה בעשרים וחמישה אחוזים או יותר מן הערך הנקוב של הון המניות המונפק שלה או מכוח ההצבעה בה, או רשאית למנות עשרים וחמישה אחוזים או יותר מהדירקטורים שלה.	"חברה מסונפת"
חברה מסונפת וכן חברה, אשר חברה אחרת - שאינה חברה אם שלה - השקיעה בה סכום השווה לעשרים וחמישה אחוזים או יותר מההון העצמי של החברה האחרת, בין במניות ובין בדרך אחרת, למעט הלוואה הניתנת בדרך העסקים הרגילה.	"חברה קשורה"
תאגיד אשר החברה מחזיקה ב- 50% או יותר מהערך הנקוב של הון המניות המונפק שלו או מכוח ההצבעה שבו או רשאית למנות מחצית או יותר מהדירקטורים או את המנהל הכללי שלו.	"חברה-בת"
בן זוג, את או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא או צאצא, את, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה.	"קרוב"
קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונה של דירקטור שמונה כדי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור.	"זיקה"

2. הנני תושב ישראל וכתובתי כפי הרשום במרשם התושבים הינה:

אשדוד	נחל קדרון	10	23	08-8644141
ישוב	רחוב	מס'	בית	טלפון

3. מקצועי:

יועץ פרטי בתחום הביטחון (סגן ראש השב"כ לשעבר)

4. השכלתי:

תואר	תחום	שם מוסד אקדמי
תואר ראשון	מדעי החברה – כלכלה, מדעי המדינה, סוציולוגיה	אוניברסיטת בר-אילן, 1999
תואר שני	מדע המדינה- דיפלומטיה ולימודי ביטחון למנהלים	אוניברסיטת תל-אביב, 2013

השכלה אחרת ותעודות מקצועיות: קורס דירקטורים – ספט-אוק 2011, מרכז הבינתחומי בהרצליה

5. עיסוקי בחמש השנים האחרונות:

התפקיד	מקום העבודה	משך הזמן בתפקיד
סגן ראש השב"כ	שירות הביטחון הכללי	2010-2011
יועץ לענייני מודיעין	כנסת – וועדת חוץ וביטחון	2013-2014
יועץ פרטי בתחום הביטחון		2015-2016

6. נא לסמן את החלופה המתאימה:

☐ אינני מכהן כיום כדירקטור בתאגיד כלשהו (לרבות תאגידים פרטיים ותאגידים זרים).

או:

☒ אני מכהן כיום כדירקטור בתאגידים הבאים, לרבות תאגידים פרטיים ותאגידים זרים (נא לפרט את כולם):

שמו המלא של התאגיד	תחום פעילותו של התאגיד
1. BRAINWAVE SCIENCE, ארה"ב	מיכשור בתחום מדידת גלי מוח
2.	
3.	
4.	
5.	

		.6
		.7
		.8

7. נא לסמן את החלופה המתאימה :

☐ הנני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית.

או:

☒ אינני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית.

8. נא לסמן את החלופה המתאימה :

☐ הנני בן משפחה של בעל עניין אחר בתאגיד, פירוט:

או:

☒ אינני בן משפחה של בעל עניין אחר בתאגיד.

9. נא לסמן את החלופה המתאימה :

☐ הנני עובד של התאגיד, של חברה בת, או חברה קשורה שלו או של בעל עניין בו, פירוט:

או:

☒ אינני עובד של התאגיד, של חברה בת, או חברה קשורה שלו או של בעל עניין בו.

10. נא לסמן את החלופה המתאימה :

☒ אני מחזיק בניירות ערך של החברה.

או:

☐ אני מחזיק בניירות ערך של החברה, כמפורט להלן :

שם, סוג וסדרה של נייר הערך	מספר ני"ע בבורסה	כמות ני"ע	רדומות	שיעור אחזקה הון	שיעור אחזקה הצבעה	שיעור אחזקה הון דילול מלא	שיעור אחזקה הצבעה דילול מלא

11. נא לסמן את החלופה המתאימה:

☒ איני מחזיק בניירות ערך של חברה מוחזקת של החברה אשר פעילותה מהותית לפעילות החברה.

או:

☐ אני מחזיק בניירות הערך של חברה מוחזקת של החברה אשר פעילותה מהותית לפעילות החברה (נא לציין שם התאגיד הרלוונטי, כמות נייר ערך וסוג נייר ערך):

שם תאגיד	שם תאגיד באנגלית	סוג מספר זיהוי	מספר זיהוי של התאגיד

12. נא לסמן את החלופה המתאימה:

☒ הנני חבר בוועדה או בוועדות של הדירקטוריון, פירוט: **וועדת ביקורת, וועדת תגמולים**

או:

☐ אינני חבר בוועדה או בוועדות של הדירקטוריון.

13. הריני לאשר ולהצהיר, כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.

"אמצעי אכיפה" – אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52 לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק 4 לחוק ניירות ערך, לפי פרק 21 לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק 1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי הענין.

"ועדת האכיפה המנהלית" – הועדה שמונתה לפי ס' 52לב(א) לחוק ניירות ערך.

14. הריני מצהיר כי, בהתאם להגדרה של "דירקטור בלתי תלוי" בסעיף 1 לחוק:

☐ לא מתקיימים בי תנאי הכשירות למינוי כדירקטור בלתי תלוי.

או:

☒ מתקיימים בי תנאי הכשירות לצורך סיווגי כדירקטור בלתי תלוי כהגדרתו בסעיף 1 לחוק וכן כמפורט להלן:

14.1 אינני קרוב של בעל השליטה ואין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין, או לתאגיד שאני בעל שליטה בו, במועד בו אני אמור להתמנות לדירקטור ("מועד המינוי") או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, זיקה לחברה, לבעל שליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה, במועד המינוי, או לתאגיד אחר. ככל שאין בעל שליטה בחברה או מי שמחזיק בדבוקת שליטה – "זיקה" לרבות למי שהוא במועד המינוי יו"ר הדירקטור, המנכ"ל, בעל מניות מהותי או נושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים.

14.2 מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 14.1 לעיל, אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, או למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל שליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים לחברה, לבעל

שליטה בחברה או לקרוב של בעל שליטה או לתאגיד אחר¹, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים שאינם מהווים זיקה שנתקיימו לגביהם התנאים שנקבעו לעניין זה בתקנה 5 לתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), התשס"ז-2006.²

- 14.3 לא קיבלתי, נוסף על הגמול והחזר ההוצאות להם אני זכאי, כל תמורה במישרין או בעקיפין, בשל כהונתי כדירקטור בחברה.
- 14.4 תפקידי או עיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי להגביל ו/או לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.
- 14.5 למיטב ידיעתי, איני מכהן כדירקטור בחברה אחרת אשר מכהן בה אחד מחברי הדירקטוריון של החברה כדירקטור חיצוני.
- 14.6 איני מכהן כדירקטור בחברה מעל תשע שנים רצופות (ולעניין זה לא יראו בהפסקת כהונה שאינה עולה על שנתיים כמפסיקה את רצף הכהונה).
- 14.7 איני עובד של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל.
15. הריני לאשר ולהצהיר, כי לא הורשעתי בפסק דין בערכאה ראשונה בעבירה מהמפורטות להלן, למעט הרשעה על פי פסק דין שחלפו 5 שנים מיום מתן פסק הדין המרשיע:
- 15.1 עבירה לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו- 422 לחוק העונשין, התשל"ז-1977 ולפי סעיפים 352, 52, 53(א) ו- 54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.
- 15.2 הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים.
- 15.3 הרשעה בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית (ולמשך התקופה שקבע ביהמ"ש).
- 15.4 כל עבירה אחרת שנקבעה על ידי שר המשפטים מכוח סעיף 226 (ג) לחוק.
16. נא לסמן את החלופה המתאימה:
- ☒ לא הוכרזתי פושט רגל.
- או:
- ☐ הוכרזתי פושט רגל והופטרתי.
17. הריני להצהיר ולאשר כי איני קטין או פסול דין.

¹ ככל שאין בעל שליטה בחברה או מי שמתזיק בדבוקת שליטה – גם מי שהוא במועד המינוי יו"ר הדירקטור, המנכ"ל, בעל מניות מהותי או נושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים.

² בתקנה 5 לתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), התשס"ז-2006, נקבע כי קיום קשרים עסקיים או מקצועיים, לא יהווה זיקה אם התקיימו כל אלה: (1) הקשרים זניחים הן מבחינת המועמד והן מבחינת החברה; (2) הקשרים החלו לפני מועד המינוי; (3) ועדת הביקורת אישרה קודם למינוי, שבהתבסס על עובדות שהוצגו לפניו, כי מתקיים התנאי שבס"ק (1) לעיל; (4) בחברה ציבורית – קיומם של קשרים עסקיים או מקצועיים כאמור וכן אישורה של ועדת הביקורת הובאו לפני האסיפה הכללית קודם לאישור המינוי.

17. הריני להצהיר ולאשר כי אינני קטין או פסול דין.
18. לפי מיטב הכרתי והבנתי ובשים לב לאמור לעיל, הנני סבור שאני כשיר לכהן כדירקטור בחברה, יש לי הכישורים הדרושים וחיכולת להקדיש הזמן הראוי לשם ביצוע התפקיד, בשים לב, בין היתר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
19. הריני מתחייב להודיע לחברה באם מי מהתנאים האמורים, בהצהרה זו לעיל, יחדל מלהתקיים או אם תתקיים עילה לפקיעת כהונתי וזאת מיד לאחר שיוודע לי על כך. כן הנני מתחייב כי אם עד לתום כהונתי כדירקטור בחברה יחול כל שינוי לעומת הנאמר בהצהרתי זו אדווח על כך לחברה.
- לאחר שקראתי בעיון והבנתי את כל האמור לעיל, הנני מצהיר כי כל האמור לעיל הינו אמת לאמיתה וכי הפרטים המזהים הינם מדויקים ומלאים ונכתבו על ידי וכי ידוע לי כי הוראות החוק והתקנות המובאות לעיל אינן רשימה ממצה וסופית וכי חובותיי וזכויותיי המלאות על פי החוק והתקנות ידועות לי. כמו כן הריני מצהיר כי לא ידוע לי כל פרט מהותי נוסף שעשוי להשפיע על כהונתי כדירקטור בחברה ואם היה ידוע לי פרט שכזה הייתי מצינו בהצהרה זו.


חתימת המועמד

6 נובמבר 2016

תאריך