

קבוצת עזריאלי בע"מ

("החברה")

28 באוגוסט 2016

לכבוד	לכבוד
<u>רשות ניירות ערך</u>	<u>הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ</u>
באמצעות המגנ"א	באמצעות המגנ"א

ג.א.נ.,

הנדון: דו"ח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של החברה

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"); לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות הודעה על אסיפה"); תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 (להלן: "תקנות הצבעה בכתב"); תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), תשס"א-2001 (להלן: "תקנות בעלי שליטה") ולתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), תש"ל-1970 (להלן: "תקנות הדוחות").

1. כינוס אסיפה כללית מיוחדת

החברה מתכבדת להודיע בזאת על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה (להלן: "האסיפה הכללית"), שתתקיים ביום ה', 6 באוקטובר 2016, בשעה 14:00 (שעון ישראל), במשרדי החברה אשר במרכז עזריאלי, תל אביב (הבניין העגול - קומה 33). טל' לבירורים 03-6081383.

2. הנושאים שעל סדר היום

2.1. אישור מדיניות תגמול עדכנית

אישור מדיניות תגמול עדכנית לנושאי המשרה בחברה בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, בנוסח המצורף כנספת א' לדוח זה. לפרטים נוספים ראו סעיף 3 להלן.

2.2. אישור תיקון תקנון החברה

אישור תיקון סעיף הפטור בתקנון החברה, כפוף לאישור מדיניות התגמול העדכנית על ידי האסיפה הכללית. לפרטים נוספים ראו סעיף 3.15 להלן.

2.3. אישור עדכון להסכם הניהול עם מנכ"ל החברה

אישור עדכון לדמי הניהול החודשיים במסגרת הסכם הניהול עם מנכ"ל החברה מר יובל ברונשטיין (באמצעות חברה פרטית בבעלותו המלאה) בהתאם למפורט בסעיף 4 להלן ובכפוף לאישור מדיניות התגמול העדכנית של החברה על ידי האסיפה הכללית.

2.4. אישור הארכת הסכם ניהול עם יו"ר הדירקטוריון הפעילה של החברה

אישור הארכת הסכם הניהול הקיים בין החברה לבין חברה בשליטתה של יושבת ראש הדירקטוריון הפעילה של החברה, גב' דנה עזריאלי, בהתאם למפורט בסעיף 5 להלן, וזאת ללא כל שינוי בתנאי ההתקשרות הקיימים עם החברה בשליטת יו"ר הדירקטוריון, ועל-מנת ליצור קורלציה בין מועד אישור מדיניות התגמול ומועד אישור הסכם השירותים.

יובהר, כי היה ולא יאושר איזה מבין הנושאים 2.3 ו/או 2.4 על סדר היום, יעמוד בתוקפו ההסדר הקיים ביחס לאותו נושא.

3. אישור אימוץ מדיניות תגמול עדכנית לנושאי משרה בחברה ותיקון תקנון החברה

3.1. ביום 12 בדצמבר 2012 נכנס לתוקפו תיקון מספר 20 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "תיקון 20"), העוסק בהסדרת מבנה התגמול לנושאי משרה בחברות ציבוריות ובחברות אגרות חוב, וכן קובע הליך מיוחד לאישורו. בהתאם לתיקון 20, אמצו ועדת התגמול של החברה (להלן: "ועדת התגמול"), דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של החברה בחודש ספטמבר 2013 מדיניות תגמול. בחודש דצמבר 2014 נכנס לתוקפו עדכון למדיניות התגמול האמורה (להלן: "מדיניות התגמול הקודמת"). עם חלוף שלוש שנים ממועד אישור המדיניות הקודמת לראשונה, בימים 22 ו-24 באוגוסט 2016 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה מדיניות תגמול מעודכנת (להלן: "מדיניות התגמול העדכנית" או "המדיניות"), המובאת לאישור האסיפה הכללית כמפורט בדיווח זה.

3.2. מדיניות התגמול העדכנית נערכה בשים לב לאופייה של החברה כחברה הפעילה בעיקר בתחום הנדל"ן המניב ולהיותה חברה בקבוצת החברות הגדולות ביותר במשק הישראלי, הנכללת במדדים המובילים בבורסה בת"א.

3.3. ככלל, מדיניות התגמול העדכנית משקפת את המצב הקיים בחברה ביחס לתגמול נושאי משרה והינה מושתתת על עקרונות דומים לאלו שעמדו בבסיס מדיניות התגמול הקודמת והכל תוך התאמת המדיניות להוראות הדין העדכניות ולהתפתחויות בנושאים בהם עוסקת המדיניות.

3.4. מדיניות התגמול העדכנית נועדה לקבוע מסגרת רחבה דיה שתאפשר לוועדת התגמול, לדירקטוריון ולמנכ"ל החברה, לפי העניין, לקבוע לכל אחד מנושאי המשרה, תכנית תגמול אישית, על פי צרכי החברה ובהלימה עם טובת החברה, עובדיה ובעלי מניותיה והאסטרטגיה הכוללת של החברה לטווח הארוך.

3.5. המדיניות מבוססת על ניסיון רב שנים בניהול החברה, בתחום פעילותה ובהיקף הפעילות ועל קביעות הנובעות מיישום רב שנים של שיטת ניהול ייחודית אשר הובילה את החברה להישגים מרשימים.

3.6. הוראות מדיניות התגמול העדכנית חלות אך ורק על נושאי המשרה (כהגדרתם בחוק החברות) בחברה.

3.7. בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, מובאת מדיניות התגמול העדכנית לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה.

3.8. במסגרת תהליך גיבוש מדיניות התגמול העדכנית, הופיעו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון, הנהלת החברה ויועצים חיצוניים בעלי מומחיות וניסיון בתחום התגמול. כן הוצגו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון נתונים השוואתיים ביחס לנושאי משרה בחברות בנות השוואה.

3.9. בישיבות ועדת התגמול של החברה בהן נדונה תכנית התגמול השתתפו ה"ה: אפרים הלוי (דח"צ), פרופ' ניב אחיטוב (דח"צ), יוסף צ'חנובר (דירקטור בלתי תלוי), אורן דרור (דירקטור בלתי תלוי) וציפורה כרמון (דירקטורית בלתי תלוי). ביום 24 באוגוסט 2016, אישר דירקטוריון החברה את מדיניות התגמול העדכנית. בישיבת דירקטוריון החברה בה אושרה המדיניות בהתאם להמלצת ועדת התגמול, השתתפו ה"ה: מנחם עינן, יוסף צ'חנובר, ציפורה כרמון, אורן דרור, אפרים הלוי ופרופ' ניב אחיטוב. בשל היותן נהנות תחת מדיניות התגמול באופן השונה מהתגמול המשולם ליתר הדירקטורים, ה"ה דנה עזריאלי, נעמי עזריאלי ושרון עזריאלי לא השתתפו, למען הזהירות בלבד, בישיבת הדירקטוריון אשר אמצה את מדיניות התגמול העדכנית. ההחלטה לאמץ את מדיניות התגמול העדכנית התקבלה פה אחד הן בוועדת התגמול והן בדירקטוריון החברה.

3.10. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול העדכנית

להלן תמצית נימוקי ושיקולי הדירקטוריון וועדת התגמול של החברה בקביעת ואישור מדיניות התגמול העדכנית:

3.10.1. מדיניות התגמול העדכנית נועדה לסייע בהשגת מטרות החברה, מדיניותה ותוכניות העבודה שלה בראייה ארוכת טווח, ובין היתר במטרה, כי:

3.10.1.1. יינתן תגמול מושכל, ראוי והוגן לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב בתפקידם ותחומי אחריותם, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

3.10.1.2. החברה תוכל לגייס ולשמר מנהלים בכירים איכותיים ברמה גבוהה, בעלי ידע מקצועי ספציפי והתמחות ייחודיים, בעלי יכולת להוביל את החברה להצלחה עסקית ולהתמודד עם האתגרים העומדים בפניה;

3.10.1.3. תגמול נושאי המשרה יהלום בין היתר את גודל החברה ואופי פעילותה.

3.10.2. בגיבוש מדיניות התגמול העדכנית נשקלו, בין היתר, רמות התגמול ותנאי העסקה לנושאי המשרה שהיו נהוגים בחברה בשנים קודמות ותיקוני החקיקה ממועד אישור המדיניות הקודמת. יצוין בהקשר זה, כי קבוצת נושאי המשרה בחברה הינה קבוצה מצומצמת יחסית, שרובה מועסקת בחברה תקופות ארוכות ומורכבת מנושאי משרה בעלי מומחיות ייחודית וניסיון רב בתחום עיסוקם הספציפי.

3.10.3. בנוסף, לצורך מדיניות התגמול העדכנית יראו את תנאי התגמול על פי הסכמים שבתוקף ערב פרסום המדיניות, של נושאי משרה בחברה (לרבות הדירקטורים) כתואמים את מדיניות התגמול העדכנית של החברה.

3.11. אופן קביעת התגמול - עקרונות כלליים

בבואם של האורגנים המוסמכים בחברה לבחון ולאשר תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, יתייחסו, בין היתר, לנושאים הבאים, ככל שהם רלבנטיים לנושא המשרה:

3.11.1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.

3.11.2. תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו ותרומתו הצפויה להשגת יעדי החברה.

3.11.3. הסכמי שכר קודמים של נושא המשרה.

3.11.4. תנאי העסקה של בעלי תפקידים מקבילים בחברה.

3.11.5. חבילות תגמול לבעלי תפקידים דומים, בחברות דומות במשק הישראלי.

3.11.6. היחס שבין עלות תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה¹, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים על יחסי העבודה בחברה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביצעו בחינה כאמור במועד אישור מדיניות התגמול העדכנית, וקבעו כי היחס הינו סביר ולא צפויה להיות לו השפעה על יחסי העבודה בחברה (לפרטים נוספים ראו סעיף 3.6 למדיניות התגמול העדכנית).

3.11.7. בגיבוש המדיניות נקבע, כי בכל הנוגע לנושאי המשרה בחברה, על הרכיב הקבוע להיות בעל המשקל העיקרי בסך חבילת התגמול של נושאי המשרה בחברה מסוגה ואופייה של החברה. זאת, מתוך השקפה לפיה תמהיל כאמור הינו בעל השפעה מרסנת על פרופיל הסיכון בהתנהלות נושאי המשרה לעומת תמהיל בו משקל התגמול המשתנה (בהתבסס על יעדים מספריים) הינו משמעותי יותר ותוך מתן משקל לכך שתוכנית אופציות הפאנטום שנקבעה בחברה בעת ההנפקה הסתיימה. בנוסף, תמהיל כאמור מעודד פעולה מתוך ראייה ושיקולים לטווח הארוך והתנהלות המושתתת על תהליכים ארוכי טווח.

3.11.8. במהלך הדיונים לגיבוש המדיניות ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו נתונים השוואתיים ביחס למספר חברות ציבוריות הנכללות במדדים נדל"ן-15 ות"א-25, ככל שנתונים רלוונטיים פורסמו על ידן. נתוני ההשוואה כללו תגמול המשולם לנושאי משרה בכירים

¹ "עלות שכר" – כמשמעותו בתוספת הראשונה א' לחוק החברות. בחישוב היחס האמור יכללו עובדי החברה וכן נושאי המשרה הבכירה בחברה.

בחברות ישראליות ציבוריות הכלולות במדד ת"א-25 כאשר הנתונים מבוססים על הדוחות התקופתיים לשנת 2015. הנתונים בעבודה הכלכלית כאמור כללו ממוצע וחציון של כלל נתוני החברות שבמדגם וכן נתוני מינימום ומקסימום. ועדת התגמול והדירקטוריון רשמו בפניהם כי מטרת העבודה ההשוואתית הינה קבלה של מידע אינדיקטיבי בדבר היקפי התגמול הנהוגים בשוק הישראלי, ובשל מגבלותיה, אינה מדע מדויק ולכן מהווה אינדיקציה אחת בלבד במכלול השיקולים שעמדו בפניהם בבואם לשקול את טובת החברה והתגמול ההוגן והסביר.

3.12. פרטים בדבר בעלי השליטה בחברה

3.12.1. Azrieli Holdings Inc (להלן: "עזריאלי החזקות"), הינה חברה פרטית שהתאגדה לפי הדין הקנדי. כפי שנמסר לחברה, עזריאלי החזקות נמצאת בשליטתן של שרון עזריאלי, נעמי עזריאלי ודנה עזריאלי, בין במישרין ובין באמצעות תאגידי החזקות קנדיים. עזריאלי החזקות מחזיקה כעת במישרין ובעקיפין בכ-55.62% ממניות החברה באמצעות החזקתה במלוא הון המניות של חברת Nadav Investments Inc. (להלן: "נדב השקעות"), שהיא בעלת השליטה במישרין בחברה, ובכ-61.31% מזכויות ההצבעה בחברה.

3.12.2. עד פטירתו בחודש יולי 2014, החזיק מר דוד עזריאלי ז"ל במישרין ובעקיפין בכ-44.77% ממניות ההון בעזריאלי החזקות ובכל זכויות ההצבעה בעזריאלי החזקות (לרבות בזכויות ההצבעה במניות ילדיו שהוחזקו על ידיו בנאמנות).

3.12.3. לאחר פטירתו של מר דוד עזריאלי ז"ל, מניות עזריאלי החזקות שהוחזקו על ידו ומניותיו בתאגיד החזקות דוד הועברו לעזבונו, ושרון עזריאלי, נעמי עזריאלי ודנה עזריאלי מונו כ-3 הדירקטוריות של עזריאלי החזקות ושל נדב השקעות.

3.12.4. כפי שנמסר לחברה, ביום 13 באפריל 2015 חולקו מעזבונו של מר עזריאלי ז"ל מניותיו בעזריאלי החזקות ובתאגיד החזקות קנדי שבשליטתו (להלן: "תאגיד החזקות דוד"). בעקבות החלוקה כאמור, כל אחת מבין שרון עזריאלי, נעמי עזריאלי ודנה עזריאלי מחזיקה, במישרין ובאמצעות תאגיד החזקות דוד, בכ-27.24% מזכויות ההון בעזריאלי החזקות ובכ-33.13% מזכויות ההצבעה בעזריאלי החזקות, וביחד הן מחזיקות בכ-81.73% מזכויות ההון בעזריאלי החזקות ובכ-99.39% מזכויות ההצבעה בה. יתר מניות עזריאלי החזקות מוחזקות בעיקר על ידי ה-Azrieli Foundation מקנדה (בעלת עניין בחברה), שבעקבות חלוקת העזבון מחזיקה (בעקיפין, באמצעות החזקה במניות תאגיד החזקות דוד) ב-15.93% ממניות עזריאלי החזקות, ללא זכויות הצבעה (החזקה המהווה, בעקיפין, החזקה בכ-8.86% מזכויות ההון של החברה) וזאת בנוסף ובנפרד מהחזקתה במישרין ב-8.55% מזכויות ההון וההצבעה בחברה.

3.12.5. כפי שנמסר לחברה, כל בעלי המניות בעזריאלי החזקות קשורים ביניהם בהסכם בעלי מניות (לפרטים נוספים, ראו סעיף 3.5 לתשקיף המדף של החברה מיום 13 במאי, 2013), אשר בין

היתר מקנה לכל אחת משרון עזריאלי, נעמי עזריאלי ודנה עזריאלי את הזכות למנות אחד משלושת הדירקטורים בדירקטוריונים של עזריאלי החזקות ונדב השקעות.

לאור האמור לעיל, למועד הדוח, שרון עזריאלי, נעמי עזריאלי ודנה עזריאלי הן בעלות השליטה בחברה.

3.13. עניין אישי

בכל הנוגע להשתתפות דירקטורים בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון והחלטותיהם בקשר עם אישור מדיניות התגמול העדכנית, כל הדירקטורים הזכאים לגמול זהה על פי מדיניות התגמול השתתפו בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון והצביעו בקשר עם מדיניות התגמול העדכנית, על אף העניין האישי הקיים להם באימוץ מדיניות התגמול של החברה בשל העובדה שהמדיניות עוסקת אף בתגמול דירקטורים. בשל היותן נהנות תחת מדיניות התגמול באופן השונה מהתגמול המשולם ליתר הדירקטורים, ה"ה דנה עזריאלי, נעמי עזריאלי ושרון עזריאלי לא השתתפו, למען הזהירות בלבד, בישיבת הדירקטוריון אשר אמצה את מדיניות התגמול העדכנית.

3.14. אישורים נדרשים לאישור מדיניות התגמול העדכנית

האישורים הנדרשים לצורך אישור מדיניות התגמול העדכנית כאמור הינם אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אשר ניתנו כאמור ביום 22 ו-24 באוגוסט 2016, בהתאמה ואישורה של האסיפה הכללית של החברה המוזמנת בדוח זה.

יצוין, כי בהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות הדירקטוריון יהא רשאי לאשר את מדיניות התגמול העדכנית גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול העדכנית, כי אישור מדיניות התגמול העדכנית על אף התנגדות האסיפה הכללית, היא לטובת החברה.

החברה אינה חברה נכדה ציבורית.

3.15. תיקון תקנון החברה

בהמשך לתיקון ההתייחסות סעיף הפטור במדיניות התגמול העדכנית, מובא לאישור תיקון לתקנון החברה, לצורך התאמת הוראות התקנון להוראות המדיניות בענין זה כאמור וזאת כפוף לאישור המדיניות המעודכנת על ידי האסיפה הכללית, כמפורט בסעיף 2.1 לעיל.

ההחלטה המובאת לאישור היא - תיקון סעיף 30 לתקנון החברה, באופן שיוחלף בנוסח הבא :

החברה רשאית לפטור מראש ובדיעבד נושא משרה בה מאחריותו, כולה או מקצתה, בשל נזק עקב הפרת חובת זהירות כלפיה במידה המירבית המותרת על פי כל דין, בכפוף לכך שהפטור לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה בחברה או נושא משרה בחברה, ענין אישי בה."

4. אישור עדכון הסכם הניהול עם מנכ"ל החברה

4.1. מנכ"ל החברה, מר יובל ברונשטיין, מכהן בתפקידו מחודש מאי 2013. תנאי העסקתו אושרו על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 20 ביוני 2013. לפירוט בדבר עיקרי תנאי הכהונה וההעסקה של מר יובל ברונשטיין (באמצעות חברה בבעלותו), ראו סעיף 2.4 לחלק א' לדוח זימון אסיפה כפי שפורסם על ידי החברה ביום 6 ביוני 2013 (מספר אסמכתא: 2013-01-058431) (להלן: "דוח תנאי הכהונה"), והנכלל בדיווח זה על דרך ההפניה. לפרטים בדבר השכלתו וניסיונו המקצועי של מר יובל ברונשטיין ראו תקנה 26א לפרק ד' בדוח התקופתי של החברה לשנת 2015 שפורסם ביום 23 במרס 2016 (מספר אסמכתא 2016-01-012174) (להלן: "הדוח התקופתי של החברה לשנת 2015").

4.2. בימים 22 ו-24 באוגוסט 2016, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה, העלאה של כ- 52 אלפי ש"ח לדמי הניהול החודשיים המשולמים למר יובל ברונשטיין (באמצעות חברה פרטית בבעלותו), כך שדמי הניהול החודשיים יעמדו על סך של 313 אלפי ש"ח, צמודים למדד חודש יוני 2016 (להלן: "דמי הניהול החודשיים"). דמי הניהול החודשיים הנוכחיים להם זכאי מנכ"ל החברה עומדים על 261 אלפי ש"ח (לפי מדד חודש יוני 2016). לאור האמור עומדת ההעלאה המוצעת לדמי הניהול החודשיים על שיעור של כ- 20%. יתר תנאי ההעסקה של מר יובל ברונשטיין נותרים ללא שינוי.

4.3. ההחלטה האמורה כפופה לאישור האסיפה הכללית המזומנת בדוח זה, לרבות אישורה את מדיניות התגמול העדכנית כמפורט בסעיף 3 לעיל.

4.4. העדכון לדמי הניהול החודשיים נקבע במשא ומתן בין החברה לבין מר ברונשטיין והתבסס על מהות והיקף שירותי הניהול הניתנים במועד זה ובשים לב לניסיונו, תרומתו לחברה, אופי והיקף פעילותה של החברה כיום וההיכרות האישית הארוכה של חברי הדירקטוריון עם מר ברונשטיין במסגרת תפקידו כמנכ"ל החברה.

4.5. תנאי ההתקשרות אושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה לאחר שבחנו את הקריטריונים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות תוך התייחסות, בין היתר, לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות. בפני דירקטוריון החברה וועדת התגמול הוצגו, בין היתר, המידע והנתונים כדלהלן: נתונים אישיים בדבר הכישורים, הניסיון וההשכלה של מר ברונשטיין, תרומתו לחברה במסגרת תפקידו כמנכ"ל החברה וכן נתונים בדבר העדכון המוצע לדמי הניהול החודשיים ויתר תנאי הכהונה וההעסקה להם זכאי מר ברונשטיין בהתאם להסכם עמו.

4.6. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו נתונים השוואתיים אודות תנאי ההעסקה של מנכ"לים בחברות הנסחרות, בדומה לחברה, במדד נדל"ן 15 ובמדד ת"א 25. הנתונים ההשוואתיים כאמור מתבססים על עבודה כלכלית אשר בוצעה עבור החברה על ידי PWC ייעוץ בע"מ (להלן: "**העבודה הכלכלית**" ו- "**היועצים הכלכליים**", בהתאמה). במסגרת העבודה הכלכלית, כאמור, כללו היועצים הכלכליים נתונים בדבר התגמול המשולם למנכ"לים בחברות ישראליות ציבוריות הכלולות במדד נדל"ן 15 ובמדד ת"א-25 בהתבסס על הדוחות התקופתיים לשנת 2015 של חברות אלו וכן על דיווחים מידיים רלוונטיים. הנתונים בעבודה הכלכלית כאמור כללו ממוצע וחציון של כלל נתוני החברות שבמדגם וכן מינימום ומקסימום.

4.7. ועדת התגמול והדירקטוריון רשמו בפניהם כי מטרת העבודה ההשוואתית הינה קבלה של מידע אינדיקטיבי בדבר היקפי התגמול הנהוגים בשוק הישראלי, ובשל מגבלותיה, אינה מדע מדויק ולכן מהווה אינדיקציה אחת בלבד במכלול השיקולים שעמדו בפניהם בבואם לשקול את טובת החברה והתגמול ההוגן והסביר.

4.8. על בסיס המידע האמור, ועדת התגמול והדירקטוריון קבעו כי העדכון המוצע לדמי הניהול החודשיים המשולמים למר ברונשטיין הינו סביר ומקובל בנסיבות העניין ומשקף תגמול נאות בראייה של קידום מטרות החברה לטווח ארוך ואישרו את העדכון לדמי הניהול החודשיים כאמור.

4.9. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור העדכון בתנאי הכהונה והעסקה של מר ברונשטיין

ועדת התגמול, והדירקטוריון של החברה מצאו כי העדכון לדמי הניהול החודשיים המשולמים למר ברונשטיין הינו לטובת החברה והינו סביר בנסיבות העניין, מהטעמים המפורטים להלן:

4.9.1. בקרב חברי הדירקטוריון הערכה רבה לניסיונו המקצועי של מר ברונשטיין וכישוריו, אשר לטעמם של חברי הדירקטוריון, חיוניים מאד לחברה. בנוסף, לחברי הדירקטוריון הערכה רבה לתרומתו הרבה של מר ברונשטיין לחברה, להתפתחותה ולבעלי מניותיה במהלך שנות כהונתו.

4.9.2. מאז אושר הסכם הניהול עם מנכ"ל החברה, לפני מעל שלוש שנים, לא בוצע כל עדכון לדמי הניהול החודשיים, וזאת על אף שמדיניות התגמול הנוכחית של החברה איפשרה ככלל העלאה שנתית של עד 7%.

4.9.3. חברי הדירקטוריון סבורים כי העדכון לדמי הניהול החודשיים הינו סביר ומקובל בנסיבות העניין. זאת, בין היתר לאור היקף פעילותה הנוכחית של החברה המצוי בשנים האחרונות בצמיחה מתמדת, לרבות בהמשך לפיתוח פעילויות נוספות בחברה (כגון: תחום הדיור המוגן והמסחר הדיגיטלי) המצריכים תשומות ניהוליות ומומחיות נוספת.

4.9.4. בשנת 2015 הסתיימה תכנית הפאנטום שהוענקה למר ברונשטיין. לפיכך, ולאור היקפו של התגמול המשתנה, הנמוך באופן יחסי מהתגמול כאמור בשנים קודמות בשל תוכנית אופציות הפאנטום (התגמול הנוכחי כולל מענק בשיקול דעת בהיקף של עד שלושה תשלומים

חודשיים), הרכיב הקבוע (דמי הניהול החודשיים) הוא הרכיב העיקרי בתגמול המשולם למנכ"ל החברה.

4.9.5. בהתאם לנתוני ההשוואה שהוצגו, התגמול הכולל למר ברונשטיין כמנכ"ל החברה בהשוואה לתנאי ההעסקה של מנכ"לים בחברות הנסחרות, בדומה לחברה, במדד ת"א-25, מצוי ברביע הראשון (הנמוך ביותר) של חברות ההשוואה והרכיב הקבוע (דמי הניהול החודשיים) נמצא ברביע הרביעי של התגמולים ששולמו למנכ"לים בחברות המדגם במדד ת"א-25, בפועל בשנת 2015. התגמול הכולל למר ברונשטיין כמנכ"ל החברה בהשוואה לתנאי ההעסקה של מנכ"לים בחברות הנסחרות, במדד נדל"ן-15, מצוי ברביע השלישי (בדומה לממוצע) והרכיב הקבוע (דמי הניהול החודשיים) גבוה מהתגמולים ששולמו למנכ"לים בחברות המדגם בפועל בשנת 2015. בשל העובדה כי החברה מהווה את החברה הגדולה ביותר במדד נדל"ן-15, אשר כולל גם מספר חברות קטנות משמעותית מהחברה, לדעת דירקטוריון החברה מדד ת"א-25 הינו מדד השוואה רלוונטי יותר לחברה. יודגש, כי התגמול הכולל למר ברונשטיין, בהשוואה לחברות הנכללות במדד ת"א-25 נמוך מהחציון ואף נמוך משמעותית מהממוצע של חברות ההשוואה כאמור.

4.9.6. ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה אף בחנו את היחס בין דמי הניהול החודשיים המוצעים למר ברונשטיין לבין עלות השכר של שאר עובדי החברה ובפרט היחס לעלות השכר הממוצע ולעלות השכר החציוני של יתר עובדי החברה. להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון החברה היחסים האמורים הינם סבירים ולא צפויה להיות להם השפעה על יחסי העבודה בחברה.

4.9.7. לאור כל האמור לעיל, חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי עדכון דמי הניהול החודשיים המשולמים למר ברונשטיין הנו ראוי, סביר והוגן בהתחשב בגודלה של החברה ואופי פעילותה, ביעדיה לטווח ארוך והאתגרים הרבים הניצבים בפניה ובהתחשב באופי התפקיד והאחריות המוטלת על מר ברונשטיין.

4.10. פרטי התגמולים

4.10.1. להלן פירוט לצורך סימולציה בלבד, בהתאם לתוספת השישית לתקנות דוחות מידיים, של התגמולים להם יהא זכאי מר ברונשטיין, בתפקידו כמנכ"ל, במונחי עלות שנתית לחברה:

תגמולים במונחי עלות שנתית (אלפי ש"ח)					פרטי מקבל התגמולים			
סה"כ	אחר	תשלום מבוסס מניות	מענק	דמי ניהול (א)	שיעור החזקה בהון	היקף משרה	תפקיד	שם
4,858	**	-	עד 940*	3,918	-	100%	מנכ"ל	יובל ברונשטיין

(א) רכיב דמי הניהול כולל את הרכיבים הבאים: עלות דמי ניהול חודשיים, החזקת רכב והחזר הוצאות תקשורת ואחרות. עד ליום 6 באוקטובר 2016 התגמול של מר ברונשטיין יהיה בהתאם לקבוע בהסכם הניהול, קודם לתיקונו. לתשעת החודשים הראשונים של 2016 יעמוד

סכום זה על 2,470 אלפי ש"ח. החל ממועד אישור האסיפה הכללית המזומנת בדוח זה, יהא זכאי מר ברונשטיין לדמי הניהול החודשיים המעודכנים כמפורט בסעיף 4.2 לעיל.

* בהנחת הענקת מענק (שהינו בשיקול דעת דירקטוריון החברה) בסך המירבי האפשרי.

** בדוח הכספי ליום 31 בדצמבר 2016 תבצע החברה הפרשה של הוצאות לא מהוונות בגין עדכון דמי ההסתגלות בעת הפרישה של מר ברונשטיין בסך 468 אלפי ש"ח. ההפרשה כאמור הינה חד פעמית ולפיכך לא מוצגת בטבלה לעיל.

4.10.2. להלן פירוט התגמולים בקשר עם תנאי העסקתו של מר ברונשטיין בהתאם לתוספת השישית לתקנות דוחות מיידיים לשנת 2015 :

תגמולים במונחי עלות שנתית (אלפי ש"ח)					פרטי מקבל התגמולים			
שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון	דמי ניהול (א)	מענק	תשלום מבוסס מניות (ב)	אחר	סה"כ
יובל ברונשטיין	מנכ"ל	100%	-	3,293	652	1,110	34(ג)	5,089

(א) רכיב דמי הניהול כולל את הרכיבים הבאים : עלות דמי ניהול חודשיים, החזקת רכב והחזר הוצאות תקשורת ואחרות.

(ב) משקף את ההוצאה שרשמה החברה הרלוונטית בשנת 2015 בגין הענקת יחידות פאנטום. לפרטים בדבר יחידות הפאנטום של מר ברונשטיין ראה ביאור ג.37(6) לדוחות הכספיים לשנת 2015 כפי שפורסמו ביום 23 במרס 2016 (מס' אסמכתא : 2016-01-012174)

(ג) משקף הוצאה בשנת 2015 בגין חודשי הסתגלות בעת פרישה.

5. אישור הארכת הסכם הניהול הקיים עם יו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, גב' דנה עזריאלי

5.1. תמצית תנאי ההתקשרות

מובא לאישור בזאת הארכת הסכם הניהול הקיים של החברה עם חברה בשליטת יושבת ראש הדירקטוריון (הפעילה) של החברה, גב' דנה עזריאלי, שהינה בעלת שליטה בעקיפין בחברה, לתקופה בת שלוש שנים אשר תחל החל מיום קבלת אישור האסיפה הכללית לתיקון מדיניות התגמול, כמפורט בסעיף 3 לעיל.

לפרטים בדבר תנאי הסכם הניהול הקיים עם יושבת ראש הדירקטוריון, ראו דוח זימון אסיפה כללית (מתוקן) מיום 23 בדצמבר 2014 (מס' אסמכתא : 2014-01-228996), הנכלל בדיווח זה על דרך ההפניה ("דוח עסקה 2014").

יודגש, כי אין כל שינוי בתנאי ההתקשרות הקיימים בין הגב' דנה עזריאלי לבין החברה ו/או במסגרת תפקידה, היקף משרתה, השירותים שהיא מעניקה לחברה וסמכויותיה וכי הבאת ההסכם (שכבר אושר באסיפה הכללית על ידי בעלי המניות של החברה בחודש דצמבר 2014) לאישור נוסף כעת היא

על מנת להקל וליצור קורלציה בין מועד אישור מדיניות התגמול ומועד אישור הסכם השירותים עם הגב' דנה עזריאלי. לפיכך, מוצע לאשר את הארכת תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון, לתקופה בת שלוש שנים אשר תחל החל מיום קבלת אישור האסיפה הכללית את מדיניות התגמול המעודכנת.

5.2. פרטי נוספים בקשר לתגמול

להלן פירוט בהתאם לתוספת השישית לתקנות דוחות מידיים של התגמולים ששולמו לגב' דנה עזריאלי בשנת 2015 במונחי עלות שנתית לחברה:

שם	תפקיד	היקף משרה (%)	שיעור החזקה בהון התאגיד (%)	תגמולים בעבור שירותים (באלפי ש"ח)				סה"כ (באלפי ש"ח)
				דמי ניהול ^(*)	מענק	תשלום מבוסס מניות	אחר	
הגב' דנה עזריאלי	יו"ר דירקטוריון פעיל	100% (***)	55.62	2,806	718	---	---	3,524

(*) לפרטים ראו סעיף 3.12 לעיל.
 (**) רכיב דמי הניהול כולל את הרכיבים הבאים: עלות דמי ניהול חודשיים, החזקת רכב והחזר הוצאות תקשורת ואחרות.
 (***) כפי שכבר צוין בדוח עסקה 2014 ובדוח התקופתי לשנת 2015, הגב' דנה עזריאלי תהא רשאית להמשיך בביצוע פעילויות נוספות, לרבות פעילויות פילנתרופיות בהן היא מעורבת, מעת לעת, ובלבד שביצוען לא יפגע במילוי תפקידה בחברה.

5.3. הרכיב המשתנה המקסימאלי של היו"ר מהווה כ-36% מסך התגמולים המקסימאלי.

5.4. היחס בין עלות השכר הקיימת של גב' דנה עזריאלי לעלות השכר של שאר עובדי החברה: לאחר שנבחן על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון (ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדי החברה) נמצא סביר ואינו חורג מהיחס שנכלל במדיניות התגמול, כמפורט בסעיף 3.6 למדיניות התגמול.

5.5. שם בעל השליטה ומהות עניינו האישי

לפרטים בדבר בעלות השליטה בעקיפין להן עניין אישי בהחלטה ומהות עניין האישי ראו סעיף 3.14 לעיל.

5.6. הדרך בה נקבעה התמורה

5.6.1. תנאי ההתקשרות בהסכם הניהול הנוכחי עם הגב' דנה עזריאלי נקבעו במשא ומתן בין החברה לבין הגב' דנה עזריאלי, והתבססו על מהות והיקף שירותי הניהול והאחריות המוטלת בצידם ובשים לב לניסיונה ותרומתה הייחודית לחברה. תנאי ההתקשרות בהסכם הניהול הנוכחי עם הגב' דנה עזריאלי אושרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאחר דיונים מעמיקים בהם, הכנת נתונים, השוואות וסימולציות חלופיות, ונבחנו, בין היתר, הקריטריונים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלקים א' ו-ב' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות.

5.6.2. בבחינת הארכת ההתקשרות בהסכם הניהול הקיים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו נתונים השוואתיים אודות דמי הניהול והשכר המשולמים ליו"ר דירקטוריון פעיל בחברות

ההשוואה בשנת 2015 מתוך עבודת השוואה שהוצגה בפניהם, תוך הבחנה בין רכיבי התגמול השונים, נתוני ממוצע וחציון של כלל נתוני חברות ההשוואה וכן נתוני מינימום ומקסימום.

5.6.3. ועדת התגמול והדירקטוריון רשמו בפניהם כי מטרת עבודות ההשוואה והנתונים שלעיל הינה קבלה של מידע אינדיקטיבי בדבר היקפי התגמול הנהוגים בשוק הישראלי, ובשל מגבלותיהם, אינם מדע מדויק ולכן מהווים אינדיקציה אחת בלבד במכלול השיקולים שעמדו בפניהם בבואם לשקול את טובת החברה וסבירות והוגנות התגמול המוצע לגבי דנה עזריאלי.

5.6.4. לנימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור התקשרות החברה בהסכם הניהול ראו סעיף 5.9 להלן.

5.7. האישורים הנדרשים

ההחלטה בעניין ההתקשרות בהארכת הסכם הניהול אושרה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בימים 22 באוגוסט 2016 ו-24 באוגוסט 2016, בהתאמה. בנוסף, טעונה ההחלטה את אישור האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זה.

5.8. עסקאות דומות בשנתיים האחרונות או שעדיין בתוקף

5.8.1. כאמור, החברה הינה צד להסכם ניהול קיים עם יושבת ראש הדירקטוריון הפעילה אשר הינו בתוקף החל מיום 1 בינואר 2015, כאשר ההחלטה המובאת לאישור הינה הארכתו של הסכם הניהול לתקופה נוספת, כאמור בסעיף 5.1 לעיל.

5.8.2. לפרטים אודות: (1) אישור עסקאות לתשלום גמול שנתי וגמול השתתפות לגבי נעמי עזריאלי ולגבי שרון עזריאלי המכהנות כדירקטוריות בחברה; ו- (2) לאישור עסקאות להארכת מתן כתבי שיפוי לדירקטוריות בעלות השליטה ולהכללת בעלות השליטה בחברה בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה ראה דיווחים מיידיים מהימים 25 במאי 2016 לעניין הגמול והביטוח (אסמכתאות מספר: 2016-01-033138, 2016-01-033144) ומיום 23 בדצמבר 2014 (אסמכתא מספר: 2014-01-228996), לעניין השיפוי, כולם נכללים על דרך ההפניה לדוח זה.

5.9. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההחלטה

5.9.1. בבחינת הארכת הסכם הניהול בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון והביאו בחשבון, בין היתר, את הפרמטרים הבאים:

5.9.1.1. השכלתה, כישוריה, מומחיותה, ניסיונה המקצועי והישגיה של גבי דנה עזריאלי בהובלת החברה;

5.9.1.2. תפקידיה של גב' דנה עזריאלי, תחומי אחריותה והסכמי ניהול קודמים שנחתמו עימה ;

5.9.1.3. הערכת תרומתה של גב' דנה עזריאלי לעסקי החברה, ביצועיה, המוניטין שלה ורווחיותה ;

5.9.1.4. תוצאות הפעילות של הקבוצה בשנים האחרונות והגידול בהיקף פעילותה ונכסיה, בהתחשב בסביבה העסקית ומצב השווקים והיקף הפרויקטים בייזום ובחינת תנאי הכהונה המוצעים ביחס לקידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ויצירת התמריץ הראוי ;

5.9.1.5. נתונים השוואתיים לעניין תנאי כהונה של יו"ר דירקטוריון בחברות אחרות שנכללו בחברות ההשוואה, בהשוואה לתנאי התגמול המוצעים לגב' דנה עזריאלי ;

5.9.1.6. היחס בין רכיבי התגמול הקבועים לבין המשתנים וכן קביעת תקרה לשווי הרכיב המשתנה במועד תשלומו ;

5.9.1.7. היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים לבין השכר של שאר עובדי החברה המועסקים בחברה ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של העובדים והשפעת פער זה על יחסי העבודה.

5.9.2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה, כי השכלתה, כישוריה, מומחיותה, היכרותה העמוקה את תחום פעילותה של החברה תרמו ויתרמו משמעותית לעסקי החברה ולהשגת יעדיה בתפקידה כיו"ר פעיל לדירקטוריון החברה. בקרב ועדת התגמול והדירקטוריון שוררת הערכה רבה לפועלה של יו"ר החברה.

5.9.3. בהתבסס על ממצאי עבודת ההשוואה והנתונים שהוצגו להם, הגיעו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לכלל דעה, כי גם בהשוואה לתנאי הכהונה וההעסקה המקובלים בשנת 2015 בחברות בסדר גודל והיקף פעילות דומה לשל החברה, נראה, שהתנאים המוצעים לגב' דנה עזריאלי הינם סבירים ואף למעלה מכך.

5.9.4. הסכם הניהול עם חברה בשליטתה של גב' דנה עזריאלי המובא כת לאישור כבר אושר כדין בחודש דצמבר 2014, הוא עומד במדיניות התגמול של החברה והבאתו לאישור נוסף כעת היא על מנת להתאים בין מועד אישור מדיניות התגמול של החברה לבין אישור הסכם הניהול עם יו"ר הדירקטוריון החברה.

5.9.5. ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה, כי עלות תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים לגב' עזריאלי על פי הסכם הניהול, והיחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה שלה לעלות השכר של שאר העובדים הינם סבירים ואין בהם כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

5.9.6. לאור כל האמור, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה, כי אישור התקשרות החברה בהסכם הניהול הינו ראוי וסביר ומקדם את טובת החברה.

5.9.7. אישור התקשרות החברה בהסכם הניהול אינו כולל חלוקה, כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק החברות.

5.10. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההחלטה

5.10.1. בישיבת ועדת התגמול לאישור התקשרות החברה בהסכם הניהול, מיום 22 באוגוסט 2016, השתתפו ה"ה אפרים הלוי (דח"צ), פרופ' ניב אחיטוב (דח"צ), יוסף צ'חנובר (דירקטור בלתי תלוי), ציפורה כרמון (דירקטורית בלתי תלויה) ואורן דרור (דירקטור בלתי תלוי).

5.10.2. בישיבת הדירקטוריון של החברה, מיום 24 באוגוסט 2016, השתתפו ה"ה: מנחם עינן, אפרים הלוי (דח"צ), פרופ' ניב אחיטוב (דח"צ), יוסף צ'חנובר (דירקטור בלתי תלוי), ציפורה כרמון (דירקטורית בלתי תלויה) ואורן דרור (דירקטור בלתי תלוי).

5.10.3. ההחלטה להאריך את הסכם הניהול התקבלה פה אחד הן בוועדת התגמול והן בדירקטוריון החברה.

5.11. שמות הדירקטורים שיש להם עניין אישי בהחלטה ומהות עניינם האישי

הגב' דנה עזריאלי הינה בעלת עניין אישי באישור ההחלטה שעל סדר היום בשל היותה צד להתקשרות בהארכת הסכם הניהול נשוא דוח זה. נעמי ושרון עזריאלי הינן בעלות עניין אישי באישור ההחלטה שעל סדר היום בשל היותן אחיותיה של הגב' דנה עזריאלי.

פרטים נוספים אודות האסיפה הכללית

6. הרוב הנדרש

הרוב הדרוש לשם קבלת ההחלטות המפורטות בסעיפים 2.1 ו-2.3 לעיל, הינו רוב מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה, ובלבד שיתקיים גם אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה (במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים); (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

הרוב הדרוש לשם קבלת ההחלטות המפורטות בסעיפים 2.2 ו-2.4 לעיל, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה (במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים); (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לעיל לא יעלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

7. סדרי האסיפה וההצבעה

7.1. אופן ההצבעה

בעל מניה שרשום כבעל מניה במרשם בעלי המניות של החברה (להלן: **"בעל מניות רשום"**), זכאי להצביע באסיפה בעצמו (השתתפות באסיפה), באמצעות בא-כוח, באמצעות כתב הצבעה כמשמעותו בסעיף 87 לחוק החברות ושנוסחו מצורף לדוח זה (להלן: **"כתב הצבעה"**). בעל מניה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות (קרי: מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חברה לרישומים) (להלן: **"בעל מניות לא רשום"**) זכאי להצביע בדרכים המפורטות לעיל וכן באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק 2 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: **"ההצבעה אלקטרונית"**, **"מערכת ההצבעה האלקטרונית"** ו- **"כתב הצבעה אלקטרוני"**, בהתאמה).

7.2. מועד האסיפה; אסיפה נדחית; מועד קובע

האסיפה הכללית תתכנס ביום ה', 6 באוקטובר 2016, בשעה 14:00, במשרדי החברה אשר במרכז עזריאלי, תל אביב (הבניין העגול - קומה 33).

ניתן לפתוח בדיון באסיפה הכללית אך ורק אם נוכח מניין חוקי בעת פתיחת האסיפה.

המניין החוקי לפתיחת הדיון באסיפה יהווה בעל מניות, אחד או יותר, הנוכח בעצמו או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה (לרבות כתב הצבעה אלקטרוני), והמחזיק או המייצג (או המחזיקים או המייצגים, היה ונכח יותר מבעל מניות אחד) לפחות חמישים ואחד אחוזים (51%) מזכויות ההצבעה בחברה. חלפו שעותיים מהמועד שנקבע לאסיפה ולא נמצא המניין החוקי, תידחה האסיפה ליום העסקים השלישי שלאחר יום האסיפה, לאותה השעה ולאותו מקום או ליום ושעה מאוחרים יותר או מקום אחר, כפי שיקבע הדירקטוריון בהודעה לבעלי המניות. החברה תודיע באמצעות דיווח מיידי על דחיית האסיפה ומועד קיום האסיפה הנדחית. לא נכח מנין חוקי באסיפה הנדחית כאמור לעיל, כמניין חוקי יהווה בעל מניות, אחד או יותר, הנוכח בעצמו באסיפה הנדחית או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה (לרבות כתב הצבעה אלקטרוני), והמחזיק או המייצג (או המחזיקים או המייצגים, היה ונכח יותר מבעל מניות אחד) לפחות ארבעים אחוזים (40%) מזכויות ההצבעה בחברה, למעט אם האסיפה כונסה על פי דרישת בעלי מניות בהתאם לאמור בחוק החברות. לא נכח מנין חוקי באסיפה הנדחית, אשר כונסה על פי דרישת בעלי המניות, כאמור לעיל, יהווה בעל מניות אחד, לפחות, הנוכח בעצמו או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה (לרבות כתב הצבעה אלקטרוני), באסיפה הנדחית, מנין חוקי.

המועד הקובע את זכאות בעל מניות בחברה להצביע באסיפה הכללית כאמור בסעיף 182(ב) לחוק החברות ובתקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, הינו סוף יום המסחר בבורסה שיחול ביום א', 4 בספטמבר 2016 (להלן: "המועד הקובע").

7.3. בא כוח להצבעה

בעל מניה רשאי למנות בא כוח להצביע במקומו, אשר אינו חייב להיות בעל מניה בחברה.

מינוי נציג או בא כוח להשתתף ולהצביע באסיפה בשם בעל המניות יהיה בכתב, בחתימת יד בעל המניות או בא כוחו החוקי שנתמנה בכתב, או, מקום שהממנה הנו תאגיד, ייחתם יפוי הכח באותה הדרך בה חותם אותו תאגיד על מסמכים המחייבים אותו. אם הממנה הנו תאגיד, יצורף לייפוי הכוח אישור עורך דין לפיו ייפוי הכוח נחתם בהתאם לתקנון אותו תאגיד. הצבעה בהתאם לתנאי ייפוי הכוח תהיה חוקית אף אם לפני כן מת הממנה או הוכרז פושט רגל או פסול -דין או ביטל את כתב המינוי או העביר את המניה שביחס אליה הוא ניתן או, בהיותו תאגיד, מונה לו מפרק או כונס נכסים, אלא אם נתקבלה הודעה בכתב (מאומתת לשביעות רצון הדירקטורים בחברה) על השינוי האמור במשרדי החברה אשר במרכז עזריאלי, תל אביב (קומה 33 הבניין העגול) (להלן: "משרדי החברה"). שעה אחת לפחות לפני מועד האסיפה הכללית. עם זאת, יו"ר האסיפה הכללית יהיה רשאי לקבל הודעה בכתב כאמור גם במהלך האסיפה הכללית ובלבד שעל-פי שיקול דעתו קיימת סיבה הולמת לעיכוב במסירת אותה הודעה. כתב מינוי בא כוח וייפוי כוח או תעודה אחרת (אם ישנה כזו) או העתק מאושר על-ידי נוטריון, יופקדו במשרדי החברה אצל מזכירות החברה עד ארבעים ושמונה (48) שעות לפני מועד האסיפה הכללית, קרי: עד ליום ד', 4 באוקטובר 2016 בשעה 14:00. הפקדה כאמור, המתייחסת למועד הקבוע לאסיפה, תהיה תקפה גם לגבי האסיפה הנדחית.

7.4. הצבעה בכתב; הודעות עמדה

בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית לאישור ההחלטות שעל סדר היום גם באמצעות כתב הצבעה. הצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה, המצורף לדוח זה.

ניתן לעיין בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שיינתנו, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il> (להלן: "אתר ההפצה") ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, בכתובת: <http://maya.tase.co.il> (להלן: "אתר הבורסה"). כל בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה).

חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה), באתר ההפצה, לכל בעל מניות של החברה שאיננו רשום במרשם בעלי המניות של החברה ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך או כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום דמי משלוח, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה (לרבות באמצעות דואר רשום) בצירוף אישור הבעלות (וביחס לבעל מניות רשום - בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין) עד ארבע שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי החברה. כמו-כן בעל מניות שאינו רשום יהיה זכאי להמציא את אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, כאמור בסעיף זה להלן.

כתב הצבעה שלא צורף לו אישור בעלות (או לחלופין לא הומצא אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית) או ביחס לבעל מניות רשום שלא צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין יהיה חסר תוקף.

בעל מניות רשאי עד 24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה לפנות למשרדי החברה ולאחר שהוכיח את זהותו להנחת דעתו של מזכיר החברה או עובד אחר שמונה לענין זה, למשוך את כתב הצבעתו ואישור הבעלות שלו.

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (קרי: 6,063,638 מניות) וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה (קרי: 2,345,902 מניות) זכאי, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה בכתב.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על-ידי בעלי המניות של החברה הינו עד עשרה ימים לפני מועד האסיפה הכללית, קרי: עד ליום ב', 26 בספטמבר 2016. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות עמדה (ככל שתינתנה), אם וככל שהדירקטוריון יבחר להגיש את תגובתו להודעות העמדה הנ"ל, הינו לא יאוחר מחמישה ימים לפני מועד האסיפה הכללית, קרי: עד ליום 30 בספטמבר 2016. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה).

7.5. הצבעה אלקטרונית

כאמור לעיל בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, מספר מזהה וקוד גישה וכן מידע נוסף בקשר עם האסיפה הכללית ולאחר תהליך הזדהות מאובטח יוכל להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית. כתובת מערכת ההצבעה האלקטרונית הינה:

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

הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר החל מתום המועד הקובע ועד 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית (היינו: עד יום ה', 6 באוקטובר 2016, בשעה 08:00), או עד מועד מוקדם יותר שייקבע על ידי רשות ניירות ערך ובלבד שלא יעלה על 12 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית (להלן: "**מועד נעילת המערכת**"), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה במערכת

ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד מועד נעילת המערכת ולא ניתן יהיה לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה.

בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצבעה של בעל מניות בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

7.6. הודעה על קיומו של עניין אישי והיות המצביע בעל שליטה

בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטות שבסעיפים 2.1-2.3 לעיל יסמן בחלק ב' של כתב ההצבעה במקום המיועד לכך, ואם ההצבעה הינה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית - יסמן בכתב ההצבעה האלקטרונית במקום המיועד לכך, אם הוא נחשב בעל עניין אישי באישור ההחלטה שעל סדר היום, אם לאו והאם הינו בעל שליטה בחברה, נושא משרה בכירה בחברה או משקיע מוסדי (כהגדרתם בתקנות), אם לאו. לא הודיע בעל מניות כאמור או לא מסר תיאור של עניינו האישי (אם קיים), לא תבוא הצבעתו במניין.

הצביע בעל שליטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי כאמור לעיל, באמצעות כתב הצבעה, יפרט בכתב ההצבעה בנוסף את הפרטים הבאים:

שם מלא (בעברית ובאנגלית); מס' הזיהוי וסוג מס' הזיהוי; מקום ההתאגדות (אם מדובר בתאגיד); מדינת הדרכון (אם מס' הזיהוי הוא מס' דרכון).

7.7. אישור בעלות

בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להשתתף באסיפה הכללית רק אם ימציא לחברה, לפני האסיפה הכללית, אישור מקורי מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניות החברה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000 (להלן: "**אישור הבעלות**") או לחלופין אם ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. בעל מניות לא רשום, 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. כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

כאמור בסעיף 7.4 על בעל מניות להמציא במשרדי החברה את אישור הבעלות כאמור, בצירוף כתב ההצבעה, כך שיגיע למשרדי החברה לא יאוחר מארבע שעות לפני מועד כינוס האסיפה, קרי עד ליום ה', 6 באוקטובר 2016, בשעה 10:00.

7.8. שינויים בסדר היום; המועד האחרון להמצאת בקשה לכלול נושא בסדר היום על-ידי בעל מניות

לאחר פרסום דוח זימון זה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה בדיווחי החברה

שיתפרסמו באתר ההפצה והבורסה. בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית תומצא לחברה עד שבעה ימים לאחר זימון האסיפה הכללית. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יחד עם דוח זימון מתוקן וזאת לא יאוחר משבעה ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

8. פרטים על נציג החברה לעניין הטיפול בדוח המייד

נציג החברה לעניין הטיפול בדוח זה הינו עו"ד רן טל, היועץ המשפטי ומזכיר החברה, אשר כתובתו במרכז עזריאלי, תל אביב (קומה 33, הבניין העגול) טל' לבירורים: 03-6081383.

9. עיון במסמכים

עותק של דיווח זה, עומד לעיון במשרדי החברה, בתיאום מראש בטלפון: 03-6081300, בימים א'-ה' בין השעות 09:00 עד 17:00 וזאת עד למועד כינוס האסיפה הכללית לאישור ההחלטה אשר על סדר היום וכן באתר רשות ניירות ערך בכתובת: www.magna.isa.gov.il.

בכבוד רב,

קבוצת עזריאלי בע"מ

על-ידי: רן טל, עו"ד

יועץ משפטי ומזכיר החברה

קבוצת עזריאלי בע"מ

(**"החברה"**)

מדיניות תגמול נושאי משרה

להגדרות ולמונחים במדיניות תגמול זו תהיה המשמעות הקבועה להן בחוק החברות, אלא אם כן הוגדרו אחרת במסגרת מדיניות התגמול.

כללי

ביום 12 בדצמבר 2012 נכנס לתוקפו תיקון מספר 20 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: **"תיקון 20"** ו-**"חוק החברות"**, בהתאמה), העוסק בהסדרת מבנה התגמול לנושאי משרה בחברות ציבוריות ובחברות אגרות חוב, וכן קובע הליך מיוחד לאישורו. בהתאם לתיקון 20, אמצו ועדת התגמול של החברה (להלן: **"ועדת התגמול"**), דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של החברה בחודש ספטמבר 2013 מדיניות תגמול. בחודש דצמבר 2014 נכנס לתוקפו עדכון למדיניות התגמול האמורה (להלן: **"מדיניות התגמול הקודמת"**). עם חלוף שלוש שנים ממועד אישור המדיניות הקודמת לראשונה, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את מדיניות התגמול הזו.

מדיניות התגמול נערכה בשים לב לאופייה של החברה כחברה הפעילה בעיקר בתחום הנדל"ן המניב ולהיותה חברה בקבוצת החברות הגדולות ביותר במשק הישראלי, הנכללת במדד ת"א-25 ובמדד נדל"ן-15.

ככלל, מדיניות תגמול זו משקפת את המצב הקיים בחברה ביחס לתגמול נושאי משרה והינה מושתתת על עקרונות דומים לאלו שעמדו בבסיס המדיניות הקודמת והכל תוך התאמת המדיניות להוראות הדין העדכניות ולהתפתחויות בנושאים בהם עוסקת המדיניות.

מדיניות התגמול נועדה לקבוע מסגרת רחבה דיה שתאפשר לוועדת התגמול, לדירקטוריון ולמנכ"ל החברה, לפי העניין, לקבוע לכל אחד מנושאי המשרה, תכנית תגמול אישית, על פי צרכי החברה ובהלימה עם טובת החברה, עובדיה ובעלי מניותיה והאסטרטגיה הכוללת של החברה לטווח הארוך.

המדיניות מבוססת על ניסיון רב שנים בניהול החברה, בתחום פעילותה ובהיקף הפעילות ועל קביעות הנובעות מיישום רב שנים של שיטת ניהול ייחודית אשר הובילה את החברה להישגים מרשימים.

הוראות מדיניות תגמול זו חלות אך ורק על נושאי המשרה (כהגדרתם בחוק החברות) בחברה.

מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד, אך הוראותיה יחולו לגבי נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי.

2. מטרות ושיקולים בקביעת מדיניות התגמול

מדיניות התגמול נועדה לסייע בהשגת מטרות החברה, מדיניותה ותוכניות העבודה שלה, ובין היתר במטרה כי:

2.1. יינתן תגמול מושכל, ראוי והוגן לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב בתפקידם ותחומי אחריותם.

2.2. החברה תוכל לגייס ולשמר מנהלים בכירים איכותיים ברמה גבוהה, בעלי ידע מקצועי ספציפי והתמחות ייחודיים, בעלי יכולת להוביל את החברה להצלחה עסקית ולהתמודד עם האתגרים העומדים בפניה;

2.3. תגמול נושאי המשרה יהלום בין היתר את גודל החברה ואופי פעילותה.

בגיבוש מדיניות התגמול נשקלו, בין היתר, רמות התגמול ותנאי העסקה לנושאי המשרה שהיו נהוגים בחברה בשנים קודמות. יצוין בהקשר זה, כי קבוצת נושאי המשרה בחברה הינה קבוצה מצומצמת יחסית, שרובה מועסקת בחברה תקופות ארוכות ומורכבת מנושאי משרה בעלי מומחיות ייחודית וניסיון רב בתחום עיסוקם הספציפי.

בנוסף, לצורך מדיניות זו יראו את תנאי התגמול על פי הסכמים שבתוקף ערב פרסום מדיניות זו, של נושאי משרה בחברה (לרבות הדירקטורים) לתקופת מדיניות התגמול כתואמים את מדיניות התגמול של החברה.

3. אופן קביעת התגמול – עקרונות וכללים

בבואם של וועדת התגמול ודירקטוריון החברה לבחון ולאשר תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, יתייחסו, בין היתר, לנושאים הבאים, ככל שהם רלבנטיים לנושא המשרה:

3.1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.

3.2. תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו ותרומתו הצפויה להשגת יעדי החברה.

3.3. הסכמי שכר קודמים של נושא המשרה.

3.4. תנאי העסקה של בעלי תפקידים מקבילים בחברה.

3.5. תגמול לבעלי תפקידים דומים בחברות דומות במשק הישראלי.

3.6. היחס שבין עלות תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה¹, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים על יחסי העבודה בחברה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביצעו בחינה כאמור נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו, וקבעו כי היחס² הינו סביר ולא צפויה להיות לו השפעה על יחסי העבודה בחברה. להלן היחס האמור נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו:

תפקיד	יחס לשכר הממוצע	יחס לשכר החציוני
דירקטורים המקבלים תגמול שלא בהתאם לתקנות הגמול ³	לא עולה על 6.8	לא עולה על 18.5
מנכ"ל	7.7	20.2
יתר נושאי המשרה הבכירה ⁴	לא עולה על 5.7	לא עולה על 15.6

3.7. מדיניות החברה בכל הנוגע לנושאי המשרה בחברה, הינה כי על הרכיב הקבוע כאמור להיות בעל המשקל העיקרי⁵ בסך חבילת התגמול של נושאי המשרה בחברה מסוגה ואופייה של החברה. זאת, מתוך השקפה לפיה תמהיל כאמור הינו בעל השפעה מרסנת על פרופיל הסיכון בהתנהלות נושאי המשרה (לעומת תמהיל בו משקל התגמול המשתנה (בהתבסס על יעדים מספריים) הינו משמעותי יותר) ותוך מתן משקל לכך שתוכנית אופציות הפאנטום שנקבעה בחברה בזמן ההנפקה הסתיימה. בנוסף, תמהיל כאמור מעודד פעולה מתוך ראייה ושיקולים לטווח הארוך והתנהלות המושתתת על תהליכים ארוכי טווח.

4. תנאי תגמול דירקטורים

4.1. גמול דירקטורים חיצוניים ודירקטורים אחרים בחברה (שאינם בעלי שליטה בחברה ושאינם מקבלים שכר או דמי ניהול):

הגמול של דירקטורים חיצוניים ודירקטורים אחרים בחברה שאינם בעלי שליטה בחברה ושאינם מקבלים שכר או דמי ניהול כפי שיכהנו מעת לעת, יהיה הגמול המרבי כפי שיקבע על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור

¹ "עלות שכר" – כמשמעותו בתוספת הראשונה א' לחוק החברות. בחישוב היחס האמור יכללו עובדי קבוצת עזריאלי בע"מ וכן נושאי המשרה הבכירה בקבוצת עזריאלי בע"מ.

² בחישוב היחס האמור נכללו עובדי קבוצת עזריאלי בע"מ וכן נושאי המשרה הבכירה בקבוצת עזריאלי בע"מ המקבלים תמורה בגין כהונתם כנושאי משרה (למעט דירקטורים המקבלים תגמול בהתאם לתקנות הגמול ולסעיף 4.2 להלן). ביחס לנושאי המשרה הבכירה כאמור, נכלל בתנאי הכהונה, לצורך חישוב היחס, המענק השנתי המשתנה המקסימלי האפשרי, בהתאם להוראות סעיפים 4.3 ו-6.3 למדיניות זו להלן.

³ לפרטים ראו סעיפים 4.2 עד 4.3 להלן.

⁴ למעט דירקטורים המקבלים תגמול בהתאם לתקנות ולסעיף 4.2 להלן

⁵ בתקנון עלות שכר למונחים של משרה מלאה – לפחות 80% מסך התגמול לנושא משרה (וביחס ליו"ר הדירקטוריון – לפחות 64% מסך התגמול הכולל). יובהר כי יחס זה עשוי להשתנות בשל הפרשי הצמדה למדד.

חיצוני), תש"ס-2000 (להלן: "תקנות הגמול"), כפי שיתעדכן מעת לעת ובהתאם לדרגת החברה, כפי שתהיה מעת לעת. לעניין זה יובא בחשבון האם הדירקטור הינו מומחה, בהתאם להגדרת דירקטור חיצוני מומחה בתקנות הגמול. כמו כן, יהיו הדירקטורים האמורים זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול.

4.2. גמול דירקטורים בעלי שליטה (שאינם מקבלים שכר או דמי ניהול):

הגמול של דירקטורים בעלי שליטה (שאינם מקבלים שכר או דמי ניהול)⁶ יהיה הגמול שאושר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחודש מאי 2016 ויראו אותו כתואם מדיניות זו. לפרטים ראו דוח מיידי מיום 25 במאי 2016 (מס' אסמכתא: 2016-01-033138).

4.3. תנאי תגמול יו"ר הדירקטוריון (פעיל):

4.3.1. הרכיב הקבוע

בסעיף זה:

"עלות העסקה החודשית" – כהגדרתה בסעיף 5 להלן.

עלות ההעסקה החודשית המשולמת ליו"ר דירקטוריון (פעיל) בחברה תעמוד על סך של 225 אלפי ש"ח, כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש נובמבר 2014 כפי שפורסם ביום 15 בחודש דצמבר 2014, עבור 100% משרה⁷. בנוסף, תתאפשר תוספת בטווח של בין 0% ל-7% לעלות ההעסקה החודשית בכל שנה (מעבר להצמדה למדד), כפוף לאישורים מתאימים לפי כל דין.

4.3.2. תנאים נלווים

בנוסף לדמי הניהול אשר ישולמו ליו"ר הדירקטוריון, החברה עשויה לשאת בתנאים הנלווים, כמפורט בסעיפים 5.6.5 עד 5.6.8 להלן, בשינויים הבאים: (1) הרכב אשר יועמד לרשות יו"ר דירקטוריון החברה יהיה מדרגה 7 או גבוהה יותר. הוצאות החזקת הרכב והשימוש בו תשולמנה על ידי החברה; (2) בנוסף, החברה תישא בעלות שימוש קו טלפון נייד בבית יו"ר הדירקטוריון.

⁶ למועד דוח זה, מכהנות ה"ה נעמי עזריאלי ושרון עזריאלי, בעלות שליטה בעקיפין בחברה, כדירקטוריות.

4.3.3. רכיב משתנה - מענק

יו"ר דירקטוריון יהיה זכאי למענק, כמפורט בסעיף 6 להלן.

4.4. סעיף 8 להלן יחול על כל הדירקטורים המכהנים בחברה.

5. נושאי משרה (שאינם דירקטורים) – הרכיב הקבוע

במדיניות זו - "עלות העסקה חודשית" – עלות כוללת של דמי ניהול חודשיים או של שכר, בתוספת זכויות סוציאליות, משכורת 13 ועלות הטבות נלוות לשכר, אך לא כולל רכיבי שכר משתנים (ככל שמשולמים) ונלווים כגון מענקים ולא כולל הוצאות רכב, תקשורת וכיוצא בזה.

5.1. תקרת עלות ההעסקה החודשית המשולמת למנכ"ל החברה לא תעלה על סך של 313 אלפי ש"ח כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש יוני 2016 כפי שפורסם ביום 15 ביולי 2016, עבור 100% משרה.⁸ בנוסף וכפוף לאישורים מתאימים לפי כל דין, תתאפשר תוספת לתקרה האמורה בטווח של בין 0% ל- 10% לעלות ההעסקה החודשית בכל שנה (מעבר להצמדה למדד), בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון. יובהר, כי שיעור התוספת השנתית האמורה הינו מצטבר כך שככל שלא ניתנה תוספת שנתית כאמור בשנה מסוימת או שניתנה תוספת חלקית בלבד, תיצבר הזכאות לתוספת כאמור וניתן יהיה להעניק תוספת מוגדלת בשנים שלאחר מכן, עד לתום תקופת מדיניות התגמול.

5.2. תקרת עלות ההעסקה החודשית המשולמת לנושא המשרה הבכיר ביותר (שאינו דירקטור או מנכ"ל) לא תעלה על סך של 241 אלפי ש"ח, כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש יוני 2016 כפי שפורסם ביום 15 ביולי 2016, עבור 100% משרה. תקרת עלות ההעסקה החודשית המשולמת לכל יתר נושאי המשרה (שאינם דירקטור, מנכ"ל או נושא המשרה הבכיר ביותר) לא תעלה על סך של 162 אלפי ש"ח כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש יוני 2016 כפי שפורסם ביום 15 ביולי 2016, עבור 100% משרה. בנוסף וכפוף לאישורים מתאימים לפי כל דין, תתאפשר תוספת לתקרות האמורות בטווח של בין 0% ל- 10% לעלות ההעסקה החודשית בכל שנה (מעבר להצמדה למדד), בכפוף לאישור יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה. יובהר, כי שיעור התוספת השנתית האמורה הינו מצטבר כך שככל שלא ניתנה תוספת שנתית כאמור בשנה מסוימת או

⁸ תנאי התגמול של מנכ"ל החברה המכהן בתפקידו נכון למועד אישורה של מדיניות תגמול זו אושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, לרבות האסיפה הכללית של החברה בחודש יוני 2013, לפרטים ראו דיווח מידי שפורסם ביום 6 ביוני 2013 (מס' אסמכתא: 2013-01-058431). בחודש אוגוסט 2016 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה תיקון לתנאי התגמול של מנכ"ל החברה, המובא לאישור האסיפה הכללית של החברה במקביל למדיניות זו. לפרטים ראו דוח זימון האסיפה שמדיניות זו מצורפת אליו.

שניתנה תוספת חלקית בלבד, תיצבר הזכאות לתוספת כאמור וניתן יהיה להעניק תוספת מוגדלת בשנים שלאחר מכן, עד לתום תקופת מדיניות התגמול.

5.3. ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו כי לאור העובדה שבמהלך תקופת מדיניות התגמול הקודמת לא עודכנו עלויות ההעסקה בשיעורים המקסימליים האפשריים לפי תנאי מדיניות התגמול הקודמת, ולאור סיום תוכנית אופציות הפאנטום שנקבעה בחברה בזמן ההנפקה ועל מנת לאפשר שימור נושאי משרה המכהנים לאורך זמן, תהיה החברה רשאית, באופן חד פעמי, בסמוך לאחר אימוצה של מדיניות זו, לעדכן את עלות ההעסקה (בגין עדכון השכר השנתי ביחס לשנה הראשונה שלאחר אימוץ מדיניות תגמול זו) בשיעורים החורגים מהאמור בסעיף 5 ובלבד שסך עלות ההעסקה החודשית (לאחר העדכון כאמור) לא תעלה על הסכומים הנקובים בסעיפים 5.1 ו-5.2 לעיל.

5.4. עלות העסקה חודשית של נושא משרה תהא צמודה למדד המחירים לצרכן.

5.5. בשל היות נושאי המשרה בעלי תפקיד ניהולי בכיר, כמשמעותו בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, לא יחול חוק זה על תנאי כהונתם והם לא יהיו זכאים לתגמול עבור עבודה בשעות נוספות או בזמן המנוחה השבועית.

5.6. תנאים סוציאליים ונלווים: בנוסף לשכר החודשי השוטף (ברוטו) או לדמי הניהול לכל נושא משרה, החברה עשויה לשאת בתנאים סוציאליים ונלווים אחרים, כמפורט להלן (המפורט בסעיפים 5.6.1 עד 5.6.4 יחול רק ביחס לנושאי משרה שהינם שכירים של החברה ולא ביחס לכאלו המעניקים שירותים באמצעות חברת ניהול):

5.6.1. הסדר פנסיוני מיטיב, אובדן כושר עבודה וקרן השתלמות;

5.6.2. ימי חופשה - עד תקרה של 30 ימים בשנה ולא פחות מהקבוע בחוק, לרבות זכאות לצבירת ימי החופשה ולפדיון ימי החופשה.

5.6.3. דמי הבראה - עד תקרה של 15 ימים בשנה ולא פחות מהקבוע בחוק.

5.6.4. ימי מחלה - עד תקרה של 35 ימי בשנה ולא פחות מהקבוע בחוק לרבות זכאות לצבירת ימי המחלה וללא זכאות לפדות אותם.

5.6.5. בדיקה שנתית רפואית (סקר מנהלים) שתיערך לנושאי המשרה בחברה בהתאם לנוהלי החברה.

5.6.6. העמדת רכב חברה (שלא יעלה על דרגה 7 ככל שמדובר במנכ"ל החברה ולא יעלה על דרגה 6 ככל שמדובר בנושא משרה אחר) או לחילופין תשלום עלות העמדת רכב כאמור, וכן תשלום הוצאות רכב, לרבות גילום שווי זקיפת ההטבה לצורכי מס.

5.6.7. בנוסף, החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה תנאים נלווים לשכר העבודה כמקובל לנושאי משרה מקבילים בדרגתם, כגון: טלפון נייד לרבות נשיאה במלוא עלותו והשימוש בו, מחשב נייד, חיבור לאינטרנט, מני לעיתון יומי, מימון השתתפות בכנסים מקצועיים, ספרות מקצועית, ביטוח אחריות מקצועית, דמי חבר באגודות מקצועיות, שי לחג, מימון השתלמויות שונות לרבות נשיאה בעלויות לימודים אקדמיים, והכל לרבות גילום שווי זקיפת ההטבות האמורות לצורכי מס.

5.6.8. בנוסף, החברה תהא רשאית לשפות את נושאי המשרה (לרבות חברת ניהול באמצעותה יוענקו שירותי נושאי המשרה), כמקובל בתפקידים אלה, בגין הוצאות ממשיות שיגרמו להם במסגרת תפקידם, הכל בהתאם לנוהל החברה. החזר ההוצאות כאמור לא יעלה על סכום מקסימאלי כפי שייקבע, מעת לעת, בוועדת הביקורת ואשר ייקבע על ידה כמתאים, בשים לב לפעילותה של החברה והיקפה.

6. נושאי משרה (שאינם דירקטורים או יו"ר דירקטוריון (פעיל)) – רכיב משתנה (מענקים)

החברה מוצאת לנכון לקבוע, לטובת החברה וקידום מטרותיה, תוכנית העבודה שלה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח, כי החברה תהא רשאית, אך לא חייבת, להעניק לנושאי משרה, שאינם דירקטורים, רכיב משתנה (מענק שנתי), בהתאם לקריטריונים המפורטים להלן.

מדיניות זו נובעת, בין היתר, מתוך השקפה לפיה תמהיל בהיקפים האמורים הינו בעל השפעה מרסנת על פרופיל הסיכון בהתנהלות נושאי המשרה, במיוחד לאור מבנה הניהול הייחודי בחברה, מורכבות תפקידם, גודלה של החברה ואופי פעילותה והישגיה מרשימים של החברה לאורך שנים בה יישמה מדיניות כאמור.

בשל העובדה כי מבנה ההנהלה בחברה הינו ייחודי ונושאי המשרה בחברה הינם בעלי מומחיות ייחודית וניסיון רב שנים בתחום עיסוקם הספציפי ובתחומי פעילותה של החברה, נקבע כי הקריטריונים למדידת זכאותם למענק (בשים לב להיותו של הרכיב המשתנה לא מהותי מתוך סך התגמול) יתבססו בעיקר על תרומתם הייחודית בהתאם לתפקידם הבכיר, היקף אחריותם וחשיבותם בתהליכים ארוכי טווח ובהשגת יעדי החברה לטווח הארוך.

6.1. נושא משרה (שאינו דירקטור)

אופן קביעת מענק שנתי לנושא משרה (שאינו דירקטור יהיה בהתאם לקריטריונים המפורטים להלן:

6.1.1. קריטריון ראשון – מדידת תרומת נושא המשרה ביחס למנכ"ל - ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו (לאחר קבלת המלצת יו"ר דירקטוריון

החברה) וביחס ליתר נושאי המשרה שאינם דירקטורים - יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה יבחנו את עמידת נושא המשרה בקריטריונים אשר יתבססו בעיקר על תרומתו של נושא המשרה לחברה בהתאם לתפקידו והיקף אחריותו.

6.1.2. קריטריון שני – גובה המענק – בהתקיים האמור, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להחליט ביחס למנכ"ל, ויו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה יהיו רשאים להחליט ביחס לנושא משרה אחר שאינו דירקטור, על הענקת מענק בשיעור שלא יעלה על: (א) ביחס למנכ"ל החברה – סכום המענק השנתי, אם יוחלט להעניקו, לא יעלה על סך של עד שלוש פעמים התשלום החודשי (ב) ביחס ליתר נושאי המשרה שאינם דירקטורים – סכום המענק השנתי, אם יוחלט להעניקו, לא יעלה על סך של שלוש פעמים עלות ההעסקה החודשית של נושא המשרה, עבור כל אחד מנושאי המשרה שאינם דירקטורים כאמור.

6.2. ליו"ר דירקטוריון (פעיל)

יו"ר הדירקטוריון (פעיל) יהיה זכאי למענק שנתי, בהתאם לעמידה בתנאים והקריטריונים שלהלן:

6.2.1. תנאי סף כמותי למענק – תנאי מקדים לתשלום מענק ליו"ר הדירקטוריון בשנה מסוימת הינו כי הרווח המתואם ליו"ר⁹ בשנה הרלוונטית, יהיה גדול מ-925 מיליון ש"ח.

6.2.2. מדרגות המענק

בהינתן עמידה בתנאי הסף הכמותי למענק, כמפורט בסעיף 6.2.1 לעיל, בגין שנה קלנדרית, יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון (פעיל) למענק שנתי, בהתאם למדרגות שלהלן:

בשנה בה הרווח המתואם יהיה בסך של 925 מיליון ש"ח ועד 1,050 מיליון ש"ח - ישולם מענק בשיעור של עד 0.5% מההפרש שבין 925 מיליון ש"ח לבין הרווח המתואם בפועל;

⁹ "הרווח המתואם ליו"ר" לעניין זה, בגין כל שנה קלנדרית - רווח שנתי לפני מס, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה, בנטרול הסכומים המפורטים להלן: (1) דיבידנד שקיבלה מנכסים פיננסיים זמינים למכירה שנכלל ברווח השנתי לפני מס; (2) רווח (הפסד) הנובע משערוך נכסי נדל"ן; (3) תוצאות חברות אשר אינן עוסקות בתחומי הליבה (נדל"ן) של החברה ונכללו ברווח השנתי לפני מס; (4) הפרשי הצמדה שנצברו על התחייבויות פיננסיות; (5) הוצאות ריבית בשיעור הריבית האפקטיבית המשוקללת בפועל לאותה שנה, של החברה וחברות בשליטתה שעוסקות בפעילות הליבה של החברה, בגין הלוואות (בין אם נלקחו ובין אם לאו), בשיעור מימון של 65% על עלות הרכישה ההיסטורית בספרים של ההשקעה בחברות שאינן בפעילות הליבה; (6) סך הכולל של דמי הניהול (כולל מענק) ליו"ר דירקטוריון (פעיל) לאותה שנה כפי שנכלל ברווח השנתי לפני מס ו-(7) רווח (הפסד) מנכסים פיננסיים (ניירות ערך סחירים) המוחזקים למסחר, לרבות ריבית ודיבידנד בגינם.

בשנה בה הרווח המתואם יעלה על סך של 1,050 מיליון ש"ח - ישולם מענק שנתי מצטבר באופן הבא :

(א) בגין רווח מתואם בסכום של עד 925 מיליון ש"ח - לא ישולם מענק ;

(ב) בגין חלק הרווח המתואם שבין 925 מיליון ש"ח לבין 1,050 מיליון ש"ח – ישולם סכום בשיעור של 0.5% מההפרש שבין 925 מיליון ש"ח למענק לבין הרווח המתואם בפועל.

(ג) בגין חלק הרווח המתואם העולה על סך של 1,050 מיליון ש"ח ישולם סכום בשיעור של 0.75% מההפרש שבין הרווח המתואם לבין 1,050 מיליון ש"ח.

6.2.3. תקרת המענק

סך המענק השנתי ליו"ר דירקטוריון (פעיל) לא יעלה על סך כולל של 1.5 מיליון ש"ח.

6.3. הוראות כלליות בקשר עם המענק השנתי לנושאי משרה שאינם דירקטורים או יו"ר דירקטוריון (פעיל) :

6.3.1. הפחתת מענק - יובהר, כי יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (לפי העניין), יהיו רשאים, לפי שיקול דעתם המוחלט, להחליט על סכום מענק נמוך מהשיעור המקסימלי על פי מדיניות זו, או על אי הענקת מענק כלל לנושא המשרה.

6.3.2. מענק יחסי או אי זכאות - במקרה בו יוחלט על תשלום מענק והמענק יתייחס לשנה קלנדרית במהלכה הסתיימו יחסי העבודה בין נושא המשרה לבין החברה, יעודכנו הקריטריונים לעיל באופן יחסי בהתאם לתקופת העסקתו של נושא המשרה באותה שנה.

6.3.3. השבה של סכומי מענק ששולמו - אם וככל שיתברר, בדיעבד, כי הנתונים עליהם התבססה החברה בעת הענקת מענק שנתי, כאמור בסעיף 6 זה לעיל, הינם מוטעים וכי נדרשת הצגתם מחדש בדוחותיה הכספיים של החברה, אזי ישיב נושא המשרה לחברה את הפער בין סכום המענק ששולם לו בהתבסס על הנתונים המוטעים כאמור, לבין סכום המענק השנתי לו הוא זכאי בהתבסס על הנתונים לאחר הצגתם מחדש כאמור. אופן השבת הסכומים לחברה, לרבות פריסת הסכומים לתשלומים, מועדי ההשבה, הצמדת הסכומים, וכיו"ב, ייקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

6.3.4. למען הסר ספק, אם ישולם מענק לנושא משרה על פי מדיניות זו, אין בו ולא יהיה בו כדי להוות חלק מהשכר של נושא המשרה ולא יהווה בסיס לחישוב ו/או זכאות ו/או צבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות (ומבלי לגרוע מכלליות העניין) לא ישמש כרכיב לצרכי תשלום חופשה, פיצויי פיטורין, הפרשות לקופות גמל וכדומה, אלא אם יאושר מראש במסגרת הסכם ההעסקה על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

7. הסדרי פרישה (לנושאי משרה שאינם דירקטורים וכן ליו"ר דירקטוריון (פעיל))

החברה תהיה רשאית, באישור הדירקטוריון ובכפוף להמלצת ועדת התגמול, לאשר לנושא המשרה תנאים בעניין הסדרי פרישה, בין היתר, כמפורט להלן:

7.1. פיצויי פיטורין

בכל מקרה של סיום יחסי עובד-מעביד (למעט בנסיבות של פיטורי נושא המשרה אשר לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון מקנות לחברה את הזכות לפטרו ללא תשלום פיצויי פיטורים על פי דין) נושא המשרה (ככל שהינו עובד של החברה ולא מעניק שירותים באמצעות הסכם ניהול) יהיה זכאי לשחרור כספים שנצברו עבורו בקופות ולהשלמת פיצויים, ככל שנדרש, בהתאם לתחשיב מכפלת שכרו הקובע האחרון לעניין פיצויים במספר שנות הותק (קרי: יראו בו, לצורך עניין זה בלבד, כאילו פוטר).

7.2. הודעה מוקדמת

7.2.1. כחלק מתנאי כהונה וההעסקה נושא משרה בחברה (לרבות יו"ר דירקטוריון (פעיל) ומנכ"ל) יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת בכל מקרה של סיום הכהונה, בטווח שבין 1-6 חודשים, בשים לב, בין השאר, לתפקידו ותקופת כהונתו. תקופת ההודעה המוקדמת לכל נושא משרה תיקבע בהסכם ההעסקה של נושא המשרה (או בחידושו, לפי העניין) ותהיה הדדית (תחייב גם את נושא המשרה). למעט לגבי יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל, תהיה החברה רשאית, אך לא חייבת, לאשר את הארכתה של תקופת ההודעה המוקדמת עד לתקרה האמורה (ככל שלא נכללה התקופה המקסימלית בהסכם ההעסקה) באישור מנכ"ל החברה ויו"ר הדירקטוריון בלבד.

7.2.2. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם תחליט החברה, לפי שיקול דעתה, לשחרר אותו ממחויבות זו, ובלבד שיהיה זכאי להמשיך כל תנאי הכהונה וההעסקה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת ללא שינוי, למעט ביחס למענק, אשר ככל שיוענק בהתאם לסעיף 6 לעיל, יתייחס לתקופת עבודתו של נושא המשרה בפועל בלבד. במקרה כאמור בו שוחרר נושא המשרה ממחויבות להמשיך ולמלא את תפקידו, תהיה החברה רשאית (אך לא חייבת) לשלם

את התמורה המגיעה לנושא המשרה חלף ההודעה המוקדמת בצירוף שווי הנלווים, בתשלום אחד, עם סיום העבודה בפועל.

7.3. מענק פרישה והסתגלות

כחלק מתנאי כהונה והעסקה החברה תהא רשאית לשלם לנושאי המשרה מענק פרישה, לפי המפורט להלן:

7.3.1. מנכ"ל יהיה זכאי לדמי הסתגלות בשיעור השווה לעלות העסקה חודשית בגין תקופה בטווח שבין 0 - 9 חודשי כהונה, בצירוף כל ההטבות הנלוות המפורטות בסעיף 4.3 או 5.6 לעיל, לפי העניין, ובלבד שתקופת ההודעה המוקדמת בהתאם לסעיף 7.2 לעיל ותקופת ההסתגלות בהתאם לסעיף 7.3.1 זה, לא יעלו במצטבר על 12 חודשים.

7.3.2. נושאי משרה שאינם דירקטורים או המנכ"ל – דמי הסתגלות בשיעור השווה לעלות העסקה חודשית בגין תקופה שבין 0 ל-3 חודשי כהונה. תשלום מענק פרישה כאמור יעשה תוך התחשבות בהישגיו וביצועיו של נושא המשרה במהלך העסקתו בחברה, כמו גם ביצועי החברה בתקופה זו. בכל מקרה, לא תעלה תקופת ההודעה המוקדמת בהתאם לסעיף 7.2 לעיל בתוספת תקופת דמי ההסתגלות כאמור בסעיף 7.3.2 זה, על 9 חודשים במצטבר.

7.3.3. למעט לגבי יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל, תהיה החברה רשאית, אך לא חייבת, לאשר מענק פרישה והסתגלות כאמור בסעיף 7.3 זה עד לתקרה האמורה (ככל שלא נכללה התקופה המקסימלית בהסכם ההעסקה) באישור מנכ"ל החברה ויו"ר הדירקטוריון בלבד.

7.4. אי תחרות – ככלל, נושאי המשרה יתחייבו בכתב במסגרת הסכם העסקתם להימנע מתחרות עם החברה לתקופה כפי שתיקבע בהסכם ההעסקה. יובהר, כי בכל מקרה בו יהיה נושא המשרה זכאי לדמי הסתגלות ו/או מענק פרישה ו/או פיצויי פיטורין בשיעור העולה על זה הקבוע בחוק, סכומים כאמור ישולמו כנגד חתימת נושא המשרה על התחייבות לאי תחרות ועל כתב ויתור וסילוק כלפי החברה ומי מטעמה בקשר עם כהונתו, העסקתו וסיום העסקתו בחברה, במועד סיום הכהונה בנוסחים המקובלים בחברה.

7.5. שלילת הסדרי פרישה - במקרים בהם סיום העסקתו של נושא המשרה החברה נעשה בנסיבות אשר לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון מקנות לחברה את הזכות לפטור ללא תשלום פיצויי פיטורים על פי דין, לא יהא זכאי נושא המשרה אף להודעה מוקדמת, תשלום חלף הודעה מוקדמת, מענק פרישה ודמי הסתגלות, פיצויי פיטורין, הכל לפי העניין.

8. פטור, ביטוח ושיפוי

החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה פטור מאחריות, בכפוף לכך שהתחייבות הפטור כאמור, לא תחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה בחברה או נושא משרה בחברה עניין אישי בה, ביטוח אחריות (לרבות פוליסות ביטוח מסוג Run-Off) וכן התחייבות לשיפוי, והכל בכפוף להוראות חוק החברות ותקנון החברה.

מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, החברה תהיה רשאית, בכל עת במהלך תקופת מדיניות תגמול זו, לרכוש פוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות בעלי שליטה בתוקף תפקידם כדירקטורים ו/או נושאי משרה), כפי שיכנהו בחברה מעת לעת, להאריך ו/או לחדש את פוליסת הביטוח הקיימת ו/או להתקשר בפוליסה חדשה במועד החידוש או במהלך תקופת הביטוח, עם אותו מבטח או מבטח אחר בישראל או בחו"ל, בתנאים כמפורט להלן, לביטוח אחריות דירקטורים ו/או נושאי משרה, ובלבד שההתקשרויות האמורות תהיינה על בסיס עיקרי התנאים המפורטים להלן וועדת התגמול אישרה זאת:

8.1 גבול האחריות במסגרת פוליסות הביטוח כפי שתיערכנה מעת לעת על ידי החברה לא יעלה על 100 מיליון דולר ארה"ב, למקרה ולתקופת הביטוח בתוספת הוצאות הגנה משפטית סבירות בישראל מעבר לגבול האחריות, ולגבי תביעות המוגשות מחוץ לישראל - הוצאות הגנה משפטית סבירות מעבר לגבול האחריות, בהתאם להוצאות משפט הנהוגות בישראל ובהתאם לדין הישראלי.

8.2 ההשתתפות העצמית לתביעה לחברה לא תעלה על 150 אלפי דולר ארה"ב, בהתאם לעילת התביעה ומקום הגשתה.

8.3 פרמיית הביטוח השנתית לא תעלה על סך של 250,000 דולר ארה"ב.

8.4 פוליסת הביטוח תורחב לכסות תביעות שתוגשנה כנגד החברה (להבדיל מתביעות כנגד דירקטורים ו/או נושאי המשרה בה) שעניינן הפרת חוקי ניירות ערך לפחות בישראל (entity coverage for securities claims) וכן תביעות שעניינן יחסי עובד מעביד (Entity Employment Practice Claims) בגבול אחריות של עד 3 מיליון דולר ארה"ב וייקבעו סדרי תשלום של תגמולי ביטוח לפיהם זכותם של הדירקטורים ו/או נושאי המשרה לקבלת שיפוי מהמבטח על פי הפוליסה קודמת לזכותה של החברה.

8.5 הפוליסה הינה בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה.

8.6 הפוליסה תכסה גם את אחריותם של בעלי השליטה וזאת בתוקף תפקידיהם כדירקטורים ו/או נושאי משרה בקבוצה, מעת לעת, ובלבד שתנאי הכיסוי בגינם לא יעלו על אלה של יתר הדירקטורים ו/או נושאי המשרה בקבוצה.

- 9.1. יודגש, כי אין באמור במדיניות תגמול זאת כדי לפגוע בהסכמים קיימים ו/או בנוהגים מחייבים (ככל שקיימים) בין החברה לנושאי המשרה בה ערב אישור מדיניות תגמול זאת. הסכמים קודמים בין החברה ונושאי משרה בה לא יבוטלו עם כניסתה של מדיניות זו לתוקף. הסכם קיים הקצוב בזמן אשר יבוא לסיומו יחודש בהתאם למדיניות תגמול זו. נכון למועד פרסום מדיניות זו, בהסכמי ההעסקה הקיימים עם נושאי המשרה בחברה שמורה לחברה הזכות לסיים את העסקתם בכל עת, בכפוף להודעה מוקדמת ו/או תקופת הסתגלות בהיקפים שנקבעו בהם. בנוסף, ליו"ר הדירקטוריון (פעיל) הסכם ניהול קצוב בזמן.
- 9.2. יתכנו שינויים בזהות נושאי המשרה משנה לשנה ומנהלים אשר כיהנו כנושאי משרה בשנה מסוימת ושתנאי כהונתם והעסקתם היו כפופים למדיניות תגמול זו לא בהכרח ימשיכו את כהונתם כנושאי משרה בשנים הבאות ותנאי כהונתם והעסקתם לא יהיו כפופים למדיניות זו, ולהפך. כמו כן, החברה תהא רשאית לשנות את תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה כלשהו בכל עת ולא תקום לה חובה להחיל על נושא המשרה את אותם תנאי כהונה וההעסקה שחלו עליו בשנים קודמות.
- 9.3. שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה, כאמור בסעיף 272(ג)-(ד) לחוק החברות, אשר עומד בגבולות הקבועים במדיניות התגמול, יאושר בידי מנכ"ל החברה בלבד. יובהר, כי עדכון עלות ההעסקה החודשית לנושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה העומד בתקרות שנקבעו בסעיף 5.2 לעיל, ייחשב כשינוי לא מהותי בתנאי הכהונה.
- 9.4. מדיניות התגמול אינה מקנה זכויות משפטיות לעובדי החברה בכלל ולנושאי המשרה והדירקטורים בחברה בפרט. מובהר כי מרכיבי התגמול המפורטים בתוכנית זו מהווים מסגרת ורף עליון בלבד שביחס אליהם תיקבענה תכניות התגמול האישיות לכל אחד מנושאי המשרה בחברה. יודגש כי החברה אינה מחויבת להעניק לנושאי המשרה או מי מהם לרבות הדירקטורים את כל המרכיבים המפורטים לעיל (למעט כמתחייב על פי חוק) ואינה מחויבת להעניק את השיעור המקסימאלי שנקבע בכל אחד מן המרכיבים. ככל שלנושא משרה יוענק תגמול נמוך מהתגמול המתואר במדיניות זו עבור נושא משרה בתפקיד דומה בחברה הדבר לא יהווה חריגה מהוראות מדיניות זו.
- 9.5. התשלום לנושא משרה המעניק שירותים לחברה כקבלן עצמאי או באמצעות חברת ניהול, ישקף את עלות רכיבי התגמול הקבועים (בתוספת מיסים כדין) בהתאם למדיניות התגמול.
- 9.6. יובהר, כי רכיבי התגמול המפורטים במדיניות זו אינם מתייחסים לרכיבים שונים שהחברה נוהגת לעיתים להעניק לכלל עובדיה או לחלק מהם, כגון: חניות, אישורי

כניסה לנכסיה, אש"ל, נופשים, אירועי חברה וכדומה, והחברה לא תהיה מוגבלת בקשר לכך.

9.7. יובהר, כי אין באמור במדיניות זו כדי לגרוע מהוראות חוק החברות ו/או תקנון החברה בנוגע לאופן אישור התקשרות החברה עם נושא משרה כלשהו בקשר לתנאי כהונתם והעסקתם. למען הסר ספק יובהר, כי במקרה בו יתוקנו הוראות חוק החברות או תקנות מכוחו באופן המקל על החברה ביחס לאופן הפעולה שלה בכל הקשור לתגמול נושאי המשרה בה, החברה תהא רשאית לנהוג על פי הוראות אלה גם אם הן אינן נכללות במדיניות תגמול זו ו/או סותרות את הוראות מדיניות תגמול זו.

9.8. מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך 3 שנים ממועד אישורה באסיפה הכללית של החברה ואחת לשלוש שנים תובא מדיניות התגמול לאישור האורגנים המוסמכים בחברה, וזאת בהתאם להוראות סעיף 267א(ד) לחוק החברות, אלא אם תוארך תקופה זו בחוק.

9.9. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 9.8 לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו, מעת לעת, את יישומה של מדיניות התגמול וכן את הצורך בהתאמתה ועדכונה להוראות סעיף 267 לחוק החברות, אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. שינויים במדיניות התגמול, ככל שיהיו, יאושרו בהתאם להוראות הדין.

* * * * *