

קבוצת עזריאלי בע"מ

("החברה")

4 ביולי 2019

לכבוד

לכבוד

הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ

רשות ניירות ערך

באמצעות המגנ"א

באמצעות המגנ"א

הנדון: דו"ח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של החברה בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 ("תקנות הודעה על אסיפה"), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב"), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), תשס"א-2001 ("תקנות בעלי שליטה") ולתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970 ("תקנות הדוחות")

ניתנת בזאת הודעה ("דוח זימון האסיפה") על כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה"), שתתקיים ביום א', 11 באוגוסט 2019, בשעה 16:00 (שעון ישראל), במשרדי החברה אשר במרכז עזריאלי, תל אביב (הבניין העגול - קומה 48), לשם קבלת החלטות בנושאים שעל סדר היום, כמפורט להלן.

חלק א' - אסיפה כללית שנתית ומיוחדת

הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה ותמצית ההחלטות המוצעות:

1. אישור מדיניות תגמול עדכנית

נוסח החלטה מוצע: לאשר את מדיניות התגמול העדכנית לנושאי המשרה בחברה בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, בנוסח המצורף כנספת א' לדוח זימון האסיפה. לפרטים נוספים ראו חלק ב' לדוח זימון האסיפה.

2. אישור עדכון להסכם הניהול עם מנכ"ל החברה

נוסח החלטה מוצע: בכפוף לאישור מדיניות התגמול העדכנית של החברה על-ידי האסיפה, כאמור בסעיף 1 לסדר היום, לאשר עדכון למענק השנתי במסגרת הסכם הניהול עם מר אייל חנקין כמנכ"ל החברה (באמצעות חברה פרטית בבעלותו המלאה), כמפורט בחלק ג' לדוח זימון האסיפה.

3. אישור עדכון והארכת תנאי הסכם הניהול עם יו"ר הדירקטוריון הפעילה של החברה

נוסח החלטה מוצע: לאשר את הארכת הסכם הניהול הקיים בין החברה לבין חברה בשליטתה של יו"ר הדירקטוריון הפעילה של החברה, גב' דנה עזריאלי, ובכפוף לאישור מדיניות התגמול העדכנית של החברה על-ידי האסיפה, כאמור בסעיף 1 לסדר היום, לאשר את עדכון תנאי הסכם הניהול, הכל כמפורט בחלק ד' לדוח זימון האסיפה.

4. אישור מינויים של שני דירקטורים חיצוניים חדשים בחברה

ביום 23 באוגוסט 2019 תסתיים כהונתם של שני הדירקטורים החיצוניים המכהנים בחברה, ה"ה אפרים הלוי וניב אחיטוב, המסיימים במועד האמור תקופת כהונה שלישית כדירקטורים חיצוניים בחברה.

4.1. אישור מינויו של מר אהוד רצאבי כדירקטור חיצוני בחברה

לאחר שחתם על הצהרה כנדרש לפי סעיפים 224 ו-241 לחוק החברות, מוצע למנות את מר אהוד רצאבי כדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה ראשונה בת שלוש שנים, החל מיום 23 באוגוסט 2019. ההצהרה האמורה מצורפת כנספח ב' לדוח זימון האסיפה.

מר אהוד רצאבי סווג על-ידי דירקטוריון החברה ביום 4 ביולי 2019 כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית בהתאם לקבוע בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005 ("תקנות התנאים"). כמו כן, באותו מועד אישר דירקטוריון החברה, כי בכפוף לאישור מינויו על ידי האסיפה, ימונה מר אהוד רצאבי לכהן כחבר בוועדת הביקורת, ועדת התגמול, ועדת האכיפה והועדה לבחינת הדוחות הכספיים.

בגין כהונתו כדירקטור חיצוני בחברה תשלם החברה למר אהוד רצאבי גמול שנתי וגמול השתתפות בגובה הסכומים המרביים לדירקטור חיצוני מומחה לפי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 ("תקנות הגמול"), כפי שיהיו מעת לעת, ועל-פי הדרגה בה תסווג החברה בהתאם להונה העצמי כפי שהיא מעת לעת, אשר נכון למועד דוח זימון האסיפה הינה דרגה ה'. בנוסף מר אהוד רצאבי יהיה זכאי להחזר הוצאות בהתאם לקבוע בתקנה 6 לתקנות הגמול ולמדיניות שאושרה על-ידי ועדת הביקורת של החברה.

כמו כן, בכפוף לאישור מינויו, תעניק החברה למר אהוד רצאבי כתב פטור ושיפוי כמקובל בחברה, בנוסח הקיים בחברה ביחס לכלל נושאי המשרה והדירקטורים שאינם בעלי שליטה בחברה ו/או קרוביהם, כמפורט בדיווח המידי של החברה מיום 23 במרץ 2017 (אסמכתא: 2017-01-028392), הנכלל בדוח זימון האסיפה על דרך ההפניה, וכן, מר אהוד רצאבי יבוטח בביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה כמקובל בחברה.

להלן פרטים על-פי תקנות 26 ו-36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, ביחס למר אהוד רצאבי:

שם המועמד לכהונת דירקטור חיצוני:	אהוד רצאבי
מספר זיהוי:	52017142
תאריך לידה:	30 ביולי 1953
מענו להמצאת כתבי-דין:	ליפסקי 2, תל-אביב
נתינות:	ישראלית
חברות בוועדות דירקטוריון:	בכפוף לאישור מינויו על-ידי האסיפה, ימונה לכהן כחבר בוועדת הביקורת, ועדת התגמול, ועדת האכיפה והועדה לבחינת הדוחות הכספיים
דירקטור חיצוני:	בכפוף לאישור מינויו על-ידי האסיפה
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית:	בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית
דירקטור חיצוני מומחה:	בכפוף לאישור מינויו על-ידי האסיפה
האם עובד של החברה, חברה בת, חברה קשורה של החברה או של בעל עניין בה:	לא
המועד בו יחל לכהן כדירקטור בחברה:	23 באוגוסט 2019
השכלה:	בוגר בכלכלה וחשבונאות מאוניברסיטת תל-אביב, רואה חשבון, מגשר ובורר מוסמך
עיסוקו בחמש השנים האחרונות:	רואה חשבון עצמאי מאז 1981, נשיא לה"ב - לשכת העצמאים והעסקים בהתנדבות (עד אוקטובר 2015), יו"ר פעיל של הנהלת איל"ן (איגוד ישראלי לילדים נפגעים) בהתנדבות
תאגידים נוספים בהם הוא מכהן כדירקטור:	אלרון תעשיה אלקטרונית בע"מ (דירקטור חיצוני), קבוצת גולד בונד בע"מ (דירקטור חיצוני), אלקטרה בע"מ (דירקטור חיצוני), יהודה רשתות בע"מ (חברה פרטית) וחברה פרטית בבעלותו

קרבת משפחה לבעל ענין בחברה : לא

האם הוא דירקטור שהחברה רואה אותו כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות :

נוסח החלטה מוצע : למנות את מר אהוד רצאבי כדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה ראשונה בת שלוש שנים, החל מיום 23 באוגוסט 2019.

4.2. אישור מינויו של מר יוסף שחק כדירקטור חיצוני בחברה

לאחר שחתם על הצהרה כנדרש לפי סעיפים 224ב ו-241 לחוק החברות, מוצע למנות את מר יוסף שחק כדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה ראשונה בת שלוש שנים, החל מיום 23 באוגוסט 2019. ההצהרה האמורה מצורפת כנספח ג' לדוח זימון האסיפה.

מר יוסף שחק סווג על-ידי דירקטוריון החברה ביום 4 ביולי 2019 כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית בהתאם לקבוע בתקנות התנאים. כמו כן, באותו מועד אישר דירקטוריון החברה, כי בכפוף לאישור מינויו על ידי האסיפה, ימונה מר יוסף שחק לכהן כחבר בועדת הביקורת, ועדת התגמול, ועדת האכיפה והועדה לבחינת הדוחות הכספיים.

בגין כהונתו כדירקטור חיצוני בחברה תשלם החברה למר יוסף שחק גמול שנתי וגמול השתתפות בגובה הסכומים המרביים לדירקטור חיצוני מומחה לפי תקנות הגמול, כפי שיהיו מעת לעת, ועל-פי הדרגה בה תסווג החברה בהתאם להונה העצמי כפי שיהא מעת לעת, אשר נכון למועד דוח זימון האסיפה הינה דרגה ה'. בנוסף מר יוסף שחק יהיה זכאי להחזר הוצאות בהתאם לקבוע בתקנה 6 לתקנות הגמול ולמדיניות שאושרה על-ידי ועדת הביקורת של החברה.

כמו כן, בכפוף לאישור מינויו, תעניק החברה למר יוסף שחק כתב פטור ושיפוי כמקובל בחברה, בנוסח הקיים בחברה ביחס לכלל נושאי המשרה והדירקטורים שאינם בעלי שליטה בחברה ו/או קרוביהם, כמפורט בדיווח המידי של החברה מיום 23 במרץ 2017 (אסמכתא: 01-028392-2017) הנכלל בדוח זימון האסיפה על דרך ההפניה, וכן, מר יוסף שחק יבוטח בביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה כמקובל בחברה.

להלן פרטים על-פי תקנות 26 ו-36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, ביחס למר יוסף שחק :

שם המועמד לכהונת דירקטור חיצוני :	יוסף שחק
מספר זיהוי :	008025009
תאריך לידה :	25 באוגוסט 1945
מענו להמצאת כתבי בי-דין :	בורלא 28, תל-אביב
נתינות :	ישראלית
חברות בוועדות דירקטוריון :	בכפוף לאישור מינויו על-ידי האסיפה, ימונה לכהן כחבר בועדת הביקורת, ועדת התגמול, ועדת האכיפה והועדה לבחינת הדוחות הכספיים
דירקטור חיצוני :	בכפוף לאישור מינויו על-ידי האסיפה
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית :	בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית
דירקטור חיצוני מומחה :	בכפוף לאישור מינויו על-ידי האסיפה
האם עובד של החברה, חברה בת, חברה קשורה של החברה או של בעל עניין בה :	לא
המועד בו יחל לכהן כדירקטור בחברה :	23 באוגוסט 2019
השכלה :	בוגר בחשבונאות מהאוניברסיטה העברית, רואה חשבון מוסמך

עיסוקו בחמש השנים האחרונות :

יועץ לחברות ודירקטוריונים, בורר ומגשר עסקי, חבר המועצה הציבורית של המוסד לתקינה חשבונאית בישראל, חבר ועדת הכספים של האגודה למלחמה בסרטן וחבר דירקטוריון בחברות ציבוריות ופרטיות

אמיליה פיתוח (מ.עו.פ.) בע"מ (יו"ר), תפרון בע"מ, סאות'רן פרופרטיס קפיטל לטד (דירקטור חיצוני), התיאטרון הלאומי הבימה (דירקטור חיצוני), נווה הון נדל"ן בע"מ, יוגי ייעוץ והשקעות בע"מ (חברה פרטית בשליטתו) ושחקן נכסים בע"מ (חברה פרטית שהינו בעל מניות בה)

תאגידים נוספים בהם הוא מכהן כדירקטור :

קרבת משפחה לבעל ענין בחברה :

לא

האם הוא דירקטור שהחברה רואה אותו כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות :

כן

נוסח החלטה מוצע : למנות את מר יוסף שחק כדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה ראשונה בת שלוש שנים, החל מיום 23 באוגוסט 2019.

5. אישור מינויו של מר דן גילרמן כדירקטור בלתי תלוי בחברה

ביום 5 במאי 2019 הסתיימה כהונתו של מר יוסף צ'חנובר כדירקטור בלתי תלוי בחברה, לאחר שסיים במועד האמור תקופת כהונה בת תשע שנים כדירקטור בחברה.

לאחר שחתם על הצהרה כנדרש לפי סעיף 224 לחוק החברות, מוצע למנות את מר דן גילרמן כדירקטור בלתי תלוי בחברה לתקופת כהונה החל מיום 23 באוגוסט 2019 ועד לתום האסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה, אלא אם הכהונה הסתיימה קודם בהתאם להוראות חוק החברות או תקנון ההתאגדות של החברה ("תקנון החברה"). ההצהרה האמורה מצורפת כ**נספח ד'** לדוח זימון האסיפה.

ועדת הביקורת של החברה אישרה ביום 4 ביולי 2019, כי מתקיימים לגבי מר דן גילרמן תנאי הכשירות הקבועים בסעיף 240 (ב)-(ו) לחוק החברות, כנדרש לצורך סיווגו כדירקטור בלתי תלוי.

מר דן גילרמן סווג על-ידי דירקטוריון החברה ביום 4 ביולי 2019 כבעל כשירות מקצועית בהתאם לקבוע בתקנות התנאים. כמו כן, באותו מועד אישר דירקטוריון החברה, כי בכפוף לאישור מינויו על ידי האסיפה, ימונה מר דן גילרמן לכהן כחבר בועדת הביקורת, ועדת האכיפה והועדה לבחינת הדוחות הכספיים.

בגין כהונתו כדירקטור בחברה תשלם החברה למר דן גילרמן גמול שנתי וגמול השתתפות בגובה הסכומים המרביים לדירקטור חיצוני מומחה לפי תקנות הגמול, כפי שיהיו מעת לעת, ועל-פי הדרגה בה תסווג החברה בהתאם להונה העצמי כפי שיהא מעת לעת, אשר נכון למועד דוח זימון האסיפה הינה דרגה ה'. בנוסף מר דן גילרמן יהיה זכאי להחזר הוצאות בהתאם לקבוע בתקנה 6 לתקנות הגמול ולמדיניות שאושרה על-ידי ועדת הביקורת של החברה.

כמו כן, בכפוף לאישור מינויו, תעניק החברה למר דן גילרמן כתב פטור ושיפוי כמקובל בחברה, בנוסח הקיים בחברה ביחס לכלל נושאי המשרה והדירקטורים שאינם בעלי שליטה בחברה ו/או קרוביהם, כמפורט בדיווח המידי של החברה מיום 23 במרץ 2017 (אסמכתא: 2017-01-028392) הנכלל בדוח זימון האסיפה על דרך ההפניה, וכן, מר דן גילרמן יבוטח בביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה כמקובל בחברה.

להלן פרטים על-פי תקנות 26 ו-36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, ביחס למר דן גילרמן:

שם המועמד לכהונת דירקטור חיצוני:	דן יצחק גילרמן
מספר זיהוי:	07132889
תאריך לידה:	26 במרץ 1944
מענו להמצאת כתבי בי-דין:	נהרדעא 5, תל-אביב
נתינות:	ישראלית
חברות בוועדות דירקטוריון:	בכפוף לאישור מינויו על-ידי האסיפה, ימונה לכהן כחבר בוועדת הביקורת, ועדת האכיפה והועדה לבחינת הדוחות הכספיים
דירקטור חיצוני:	לא
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית:	בעל כשירות מקצועית
האם עובד של החברה, חברה בת, חברה קשורה של החברה או של בעל עניין בה:	לא
המועד בו יחל לכהן כדירקטור בחברה:	23 באוגוסט 2019
השכלה:	בוגר במדעי המדינה וכלכלה מהאוניברסיטה העברית
עיסוקו בחמש השנים האחרונות:	יו"ר ישראל Blackstone Group, מנכ"ל גילרמן גלובל בע"מ, יו"ר האופרה הישראלית, חבר הנאמנים עברית ת"א, חבר הנאמנים הסוכנות היהודית, הועד המנהל מכון ויצמן למדע
תאגידים נוספים בהם הוא מכהן כדירקטור:	יו"ר נגוס בע"מ (חברה פרטית).
קרבת משפחה לבעל ענין בחברה:	לא
האם הוא דירקטור שהחברה רואה אותו כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות:	לא

נוסח החלטה מוצע: למנות את מר דן גילרמן כדירקטור בלתי תלוי בחברה לתקופת כהונה החל מיום 23 באוגוסט 2019 ועד לתום האסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה, אלא אם הכהונה הסתיימה קודם בהתאם להוראות חוק החברות או תקנון ההתאגדות של החברה.

6. מינוי מחדש של הדירקטורים המכהנים במועד זה כדירקטורים בחברה (ושאינם הדירקטורים החיצוניים) עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה

אישור מינוי מחדש של הדירקטורים המפורטים להלן, המכהנים כיום בדירקטוריון החברה (שאינם דירקטורים חיצוניים) לתקופת כהונה נוספת עד לתום האסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה, אלא אם הכהונה הסתיימה קודם בהתאם להוראות חוק החברות או תקנון החברה ("תקופת כהונה נוספת"):

6.1. גב' דנה עזריאלי (יו"ר הדירקטוריון)

נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויה מחדש של גב' דנה עזריאלי כדירקטורית בחברה לתקופת כהונה נוספת.

6.2. גב' שרון עזריאלי

נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויה מחדש של גב' שרון עזריאלי כדירקטורית בחברה לתקופת כהונה נוספת.

6.3. גב' נעמי עזריאלי

נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויה מחדש של גב' נעמי עזריאלי כדירקטורית בחברה לתקופת כהונה נוספת.

6.4. מר מנחם עינן

נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויו מחדש של מר מנחם עינן כדירקטור בחברה לתקופת כהונה נוספת.

6.5. גב' ציפורה כרמון (דירקטורית בלתי תלויה)

נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויה מחדש של גב' ציפורה כרמון כדירקטורית בחברה לתקופת כהונה נוספת.

6.6. מר אורן דרור (דירקטור בלתי תלוי)

נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויו מחדש של מר אורן דרור כדירקטור בחברה לתקופת כהונה נוספת.

כל אחד מהדירקטורים הנ"ל חתם על הצהרה כנדרש לפי סעיף 224ב(א) לחוק החברות ובכלל זה הצהירו הדירקטורים הבלתי תלויים כי מתקיים בהם האמור בפסקאות (1) ו-(2) להגדרת "דירקטור בלתי תלוי" שבסעיף 1 לחוק החברות. הצהרות הדירקטורים מצורפות כנספח ה' לדוח זימון האסיפה.

לפרטים ביחס לדירקטורים שכהונתם מובאת לחידוש כאמור בסעיפים 6.1-6.6 לעיל, הנדרשים על-פי תקנות 26 ו-336ב(א)(10) לתקנות הדוחות, ראו חלק ד' של הדוח התקופתי לשנת 2018, אשר פורסם ביום 20 במרץ 2019 (אסמכתא: 2019-01-024283) ("הדוח התקופתי של החברה לשנת 2018"), הנכלל בדוח זימון האסיפה על דרך ההפניה.¹

7. אישור מינוי מחדש של משרד רואי החשבון Deloitte בריטמן, אלמגור, זהר ושות' כרואה החשבון המבקר של החברה עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה

בהתאם לתקנון החברה, הוסמך דירקטוריון החברה, לאחר קבלת המלצת ועדת הביקורת של החברה, לקבוע את שכרו של רואה החשבון המבקר בעבור פעולות ביקורת ובעבור שירותים נוספים בהתאם לאופי והיקף השירותים שניתנו ויינתנו לחברה. לפרטים אודות שכר הטרחה אשר שולם בגין שנת 2018 לרואה החשבון המבקר, ראו סעיף 7 לפרק הממשל התאגידי בדוח התקופתי של החברה לשנת 2018, הנכלל בדוח זימון האסיפה על דרך ההפניה.

נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויו מחדש של משרד רו"ח Deloitte בריטמן, אלמגור, זהר ושות' כרואה חשבון המבקר של החברה עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה.

¹ בהתאם למדיניות התגמול הקיימת של החברה, הגמול של דירקטורים בחברה, שאינם בעלי שליטה בחברה ושאינם מקבלים שכר או דמי ניהול, כפי שיכחנו מעת לעת, יהיה הגמול המרבי כפי שייקבע על-פי 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 ולמדיניות שאושרה על-ידי ועדת הביקורת של החברה. הגמול של גב' נעמי עזריאלי וגב' שרון עזריאלי, אשר נמנות על בעלות השליטה בחברה, הינו הגמול שאושר על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחודש יולי 2019. לפרטים ראו דוח מידי מיום 4 ביולי 2019, הנכלל בדוח זימון האסיפה על דרך ההפניה. הגמול הנוכחי של גב' דנה עזריאלי, יו"ר הדירקטוריון של החברה ומבעלות השליטה בחברה, אושר לאחרונה באסיפת בעלי המניות של החברה שהתקיימה ביום 6 באוקטובר 2016, ומובא לאישור מחדש ולעדכון תנאים באסיפה נשוא דוח זימון האסיפה (כמפורט בחלק ד' לדוח זימון האסיפה). לפרטים אודות הגמול הנוכחי של גב' דנה עזריאלי ראו ביאור 35(ג)(1) לדוחות הכספיים ליום 31 בדצמבר 2018, שנכללו בדוח התקופתי לשנת 2018, הנכלל בדוח זימון האסיפה על דרך ההפניה. בנוסף לגמול דירקטורים כאמור לעיל, נכללים הדירקטורים בחברה בפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה והחברה העניקה להם כתבי שיפוי ופטור, והכל בכפוף להוראות חוק החברות ותקנון החברה. לפרטים ראו ביאור 35(ד) לדוחות הכספיים ליום 31 בדצמבר 2018, שנכללו בדוח התקופתי לשנת 2018, הנכלל בדוח זימון האסיפה על דרך ההפניה.

8. דיון בדוחות הכספיים המבוקרים ובדוח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה לשנה שנסתיימה ביום 31 בדצמבר 2018

ניתן לעיין בדוחות האמורים הכלולים בדוח התקופתי של החברה לשנת 2018. בעניין זה לא תיערך הצבעה, אלא דיון בלבד.

חלק ב' - פרטים נוספים אודות אישור מדיניות תגמול עדכנית

9. להלן יובאו פרטים ביחס להחלטה המוצעת בסעיף 11 לסדר יומה של האסיפה - אישור מדיניות תגמול עדכנית לחברה.

9.1. כללי

9.1.1. דירקטוריון החברה, לאחר קבלת המלצות ועדת התגמול של החברה ("ועדת התגמול"), והאסיפה הכללית של החברה אימצו לראשונה בחודש ספטמבר 2013 מדיניות תגמול. מדיניות התגמול עודכנה מעת לעת, ועדכונה האחרון נכנס לתוקפו ביום 6 באוקטובר 2016, עם אישורה של האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ("מדיניות התגמול הקיימת").

9.1.2. ביום 4 ביולי 2019, לאחר קבלת המלצות ועדת התגמול, אישר דירקטוריון החברה מדיניות תגמול מעודכנת ("מדיניות התגמול העדכנית" או "המדיניות"), המובאת לאישור האסיפה כמפורט בדוח זימון האסיפה, ובהתאם לסעיף 267א לחוק החברות וכמפורט להלן.

9.1.3. המדיניות 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-35 ובמדד ת"א-נדל"ן.

9.1.4. ככלל, המדיניות מושתתת ברובה על עקרונות דומים לאלו שעמדו בבסיס מדיניות התגמול הקיימת, תוך התאמת המדיניות להוראות הדין העדכניות ולהתפתחויות בנושאים בהם עוסקת המדיניות וכן, לשינויים המבוקשים ביחס לעדכון להסכם הניהול עם מנכ"ל החברה, כאמור בסעיף 2 לסדר היום של האסיפה וכמפורט בחלק ג' לדוח זימון האסיפה, וכן, לשינויים המבוקשים בתנאי הסכם הניהול עם יו"ר הדירקטוריון הפעילה של החברה, כאמור בסעיף 3 לסדר היום של האסיפה וכמפורט בחלק ד' לדוח זימון האסיפה.

9.1.5. יתר השינויים המוצעים נועדו 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 הכללית של החברה לטווח הארוך, וכן, נועדו להתאים את תנאי פוליסת ביטוח נושאי משרה שבחברה לגודלה של החברה ולשינויים שחלו במחירי הפרמיות של ביטוחים כאמור.

9.1.6. 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.

9.1.7. הוראות המדיניות חלות אך ורק על נושאי המשרה (כהגדרתם בחוק החברות) בחברה.

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

9.1.9. במסגרת תהליך גיבוש מדיניות התגמול העדכנית, הופיעו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון נציגי הנהלת החברה. כמו כן, הוצגו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון נתונים השוואתיים ביחס לנושאי משרה בחברות בנות השוואה.

9.1.10. בישיבת ועדת התגמול של החברה מיום 4 ביולי 2019, בה השתתפו ה"ה: אפרים הלוי (דח"צ), ניב אחיטוב (דח"צ) וציפורה כרמון (דירקטורית בלתי תלויה), נדונה מדיניות התגמול העדכנית והתקבלה החלטה להמליץ לדירקטוריון החברה לאשרה. בהתאם להמלצת ועדת התגמול, בישיבת דירקטוריון החברה מיום 4 ביולי 2019, בה השתתפו ה"ה: אפרים הלוי, ניב

אחיטוב, ציפורה כרמון, אורן דרור ומנחם עינן, אושרה מדיניות התגמול העדכנית. בשל היותה של גב' דנה עזריאלי נהנית תחת מדיניות התגמול באופן השונה מהתגמול המשולם ליתר הדירקטורים, ובשל היותן של ה"ה נעמי עזריאלי ושרון עזריאלי אחיותיה של גב' דנה עזריאלי, הן לא השתתפו, למען הזהירות בלבד, בשיבת הדירקטוריון בשעה שזו דנה ואימצה את מדיניות התגמול העדכנית. ההחלטה להמליץ לדירקטוריון החברה לאמץ את מדיניות התגמול העדכנית וההחלטה לאמץ את מדיניות התגמול העדכנית, לפי העניין, התקבלה פה אחד הן בועדת התגמול והן בדירקטוריון החברה.

9.2. עיקרי השינויים בין מדיניות התגמול הקיימת לבין מדיניות התגמול העדכנית

מדיניות התגמול העדכנית מבוססת, בדומה למדיניות התגמול הקיימת, על רכיבי התגמול העיקריים כדלקמן: רכיב קבוע, תנאים סוציאליים ונלווים, רכיב משתנה (מענקים), הסדרי פרישה ופטור, ביטוח ושיפוי. בנוסף, הן מדיניות התגמול הקיימת והן מדיניות התגמול העדכנית, כוללות הוראות כלליות.

להלן תמצית השינויים העיקריים שחלו במדיניות התגמול העדכנית, ביחס למדיניות התגמול הקיימת (רכיבים בהם לא חל שינוי מהותי אינם מוזכרים):

9.2.1. רכיב קבוע לנושאי משרה

9.2.1.1. דירקטורים (שאינם מקבלים שכר או דמי ניהול)

סעיף 4.1 למדיניות התגמול העדכנית - שונה באופן שהוא חל ביחס לכל הדירקטורים בחברה (שאינם מקבלים שכר או דמי ניהול), קרי - הן דירקטורים שאינם בעלי שליטה בחברה והן דירקטורים שהינם בעלי שליטה בחברה. בהתאמה, סעיף 4.2 למדיניות התגמול הקיימת נמחק.

9.2.1.2. יו"ר דירקטוריון (פעיל)

דמי הניהול החודשיים של יו"ר דירקטוריון פעיל, שבסעיף 4.3.1 למדיניות התגמול העדכנית, הותאמו לתנאי הכהונה המוצעים בתנאי הסכם הניהול עם יו"ר הדירקטוריון הפעילה של החברה, כאמור בסעיף 3 לסדר היום של האסיפה וכמפורט בחלק ד' לדוח זימון האסיפה, באופן שתקרת דמי הניהול החודשיים עלתה מ-225 אלפי ש"ח במדיניות התגמול הקיימת ל-250 אלפי ש"ח במדיניות התגמול העדכנית.

9.2.1.3. מנכ"ל

סכום תקרת עלות ההעסקה החודשית של המנכ"ל, שבסעיף 5.1 למדיניות התגמול העדכנית, עודכן בהתאם לשיעור העלייה במדד המחירים לצרכן לעומת המדד בגין חודש יוני 2016, כך שהוא עומד על 318 אלפי ש"ח במדיניות התגמול העדכנית (לעומת 313 אלפי ש"ח במדיניות התגמול הקיימת)².

9.2.1.4. יתר נושאי המשרה

סכומי תקרת עלות ההעסקה החודשית של יתר נושאי המשרה, שבסעיף 5.2 למדיניות התגמול העדכנית, עודכנו בהתאם לשיעור העלייה במדד המחירים לצרכן לעומת המדד בגין חודש יוני 2016, שנקבע במדיניות התגמול הקיימת, וכן, משקפים תוספת שנתית ממוצעת בשיעור של 4.4% ביחס לנושא המשרה הבכיר ביותר (שאינו דירקטור או מנכ"ל) ושל 6.3% לכל יתר נושאי המשרה (שאינם דירקטור, מנכ"ל או נושא המשרה הבכיר ביותר), כך שלפי מדיניות התגמול העדכנית, תקרת עלות ההעסקה המשולמת לנושא המשרה הבכיר ביותר (שאינו דירקטור או מנכ"ל) לא

² יובהר, כי במסגרת עדכון הסכם הניהול עם מנכ"ל החברה, כאמור בסעיף 2 לסדר היום של האסיפה וכמפורט בחלק ג' לדוח זימון האסיפה, לא חל כל שינוי ביחס לרכיב זה.

תעלה על סך של 279 אלפי ש"ח (לעומת 241 אלפי ש"ח במדיניות התגמול הקיימת), ותקרת עלות ההעסקה החודשית המשולמת לכל יתר נושאי המשרה (שאינם דירקטור, מנכ"ל או נושא המשרה הבכיר ביותר) לא תעלה על סך של 198 אלפי ש"ח (לעומת 162 אלפי ש"ח במדיניות התגמול הקיימת).³

בנוסף, תקרת ימי דמי הבראה בשנה לנושאי משרה שכירים (להבדיל מכאלו המעניקים לחברה שירותים באמצעות חברת ניהול) עודכנה בתכנית התגמול העדכנית ל-30 ימים בשנה ולא פחות מהקבוע בחוק (לעומת 15 ימים בשנה ולא פחות מהקבוע בחוק במדיניות התגמול הקיימת).

9.2.2. רכיב משתנה (מענקים) לנושאי משרה

9.2.2.1. נושאי משרה כפופי מנכ"ל

סעיף 6.1.1 למדיניות התגמול העדכנית - שונה אופן קביעת המענק השנתי לנושאי משרה כפופי מנכ"ל, כך שבהתאם למדיניות התגמול העדכנית, יהיו זכאים נושאי משרה כפופי מנכ"ל למענקים הבאים, כפי שייקבעו על-פי המלצת יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל ויאושרו על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון:

(א) מענק שנתי בשיקול דעת בגובה של עד 6 פעמים עלות ההעסקה החודשית - עד 3 מהן תוך בחינת עמידת נושא המשרה בקריטריונים אשר יתבססו בעיקר על תרומת נושא המשרה לחברה בהתאם לתפקידו והיקף אחריותו; ועד 3 מהן על בסיס יעדים מדידים שייקבעו מראש על-ידי המנכ"ל⁴ ("המענק השנתי"); ובנוסף -

(ב) מענק מיוחד בגובה של עד 3 פעמים שכר חודשי ברוטו ("המענק המיוחד"). המענק המיוחד יינתן במקרים מיוחדים, כגון: בגין קידום עסקה או אירוע עסקי או אסטרטגי מהותי או בגין השלמת פרויקט, שלא נכלל בתכנית העבודה של הקבוצה. למען הסר ספק, לא ניתן להעניק לנושא משרה יותר ממענק מיוחד אחד בכל שנה קלנדרית, אך ניתן לאשר ולהעניק מענק מיוחד במהלך השנה ובמועד שאינו חופף את מועד אישור או הענקת המענק השנתי.

במדיניות התגמול הקיימת - גובה המענק השנתי בשיקול דעת היה עד 3 פעמים עלות ההעסקה החודשית של נושא המשרה.

9.2.2.2. מנכ"ל

סעיף 6.1.2 למדיניות התגמול העדכנית - בנוסף לזכאות למענק שנתי בשיקול דעת בגובה של עד 3 פעמים עלות ההעסקה החודשית, כפי שנקבע במדיניות התגמול הקיימת, התווספה זכאות למענק מדיד בהתאם לאופן החישוב המופיע בסעיף 10.3.2.2 להלן.

בהתאם, על-פי האמור במדיניות התגמול העדכנית, סך המענקים שיהיה זכאי להם מנכ"ל החברה (מענק בשיקול דעת ביחד עם מענק מדיד) לא יעלה על גובה של 9 פעמים עלות ההעסקה החודשית של המנכ"ל (זאת לעומת תקרת מענק שנתי בגובה של 3 פעמים עלות ההעסקה החודשית של המנכ"ל, כפי שהיה לפי מדיניות התגמול הקיימת).

³ יצוין, כי במדיניות התגמול הקיימת ניתנה האפשרות להוסיף לתקרת עלות ההעסקה החודשית שנקבעה בה עד 10% בכל שנה (מעבר להצמדה למדד), אולם, כפי שניתן לראות, אפשרות זו לא נוצלה במלואה על-ידי החברה.

⁴ יעדי שנת 2019 ייקבעו בסמוך לאחר אישור מדיניות התגמול העדכנית, ככל שתאושר.

9.2.2.3. יו"ר

סעיף 6.2 למדיניות התגמול העדכנית - על מנת ליצור סף ומדרגות למענק מאתגרים ביחס לרכיבים אלו שבמדיניות התגמול הקיימת, סכום תנאי הסף הכמותי למענק, סכומי מדרגות המענק וכן, תקרת המענק עודכנו במסגרת מדיניות התגמול העדכנית, כמפורט בסעיף 11.2.2 להלן.

9.2.2.4. הפחתת מענק

סעיף 6.3.1 למדיניות התגמול העדכנית - הסמכות להחליט על הפחתת מענק לנושא משרה או על אי הענקה של מענק לנושא משרה, תהיה בידי ועדת התגמול והדירקטוריון. במדיניות התגמול הקיימת סמכות זו מסורה גם למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון (לפי העניין).

כמו כן, במדיניות התגמול העדכנית נקבע, כי סמכות זו של הפחתת מענק, לא תחול ביחס למענק המדיד של המנכ"ל המפורט בסעיף 6.1.2 למדיניות או ביחס למענק ליו"ר הדירקטוריון (פעיל) המפורט בסעיף 6.2 למדיניות. שינוי זה בוצע כדי שמענקים אלו לא ייחשבו כמענקים בשיקול דעת.

9.2.3. ביטוח

על מנת לאפשר התאמה של תנאי פוליסת ביטוח נושאי משרה שבחברה לגודלה של החברה ולשינויים שחלו במחירי הפרמיות של ביטוחים כאמור, בוצעו השינויים העיקריים הבאים:

9.2.3.1. סעיף 8.1 למדיניות התגמול העדכנית - גבול האחריות במסגרת פוליסות הביטוח כפי שתערכנה מעת לעת על-ידי החברה לא יעלה על 150 מיליון דולר ארה"ב, למקרה ולתקופת הביטוח (לעומת גבול אחריות בסך של עד 100 מיליון דולר ארה"ב, שנקבע לפי מדיניות התגמול הקיימת). בנוסף, נקבע, שהחברה תוכל להגדיל את גבול האחריות של פוליסת ביטוח כלשהי מעבר לסכום האמור, כל עוד הפרמיה השנתית בגין פוליסות הביטוח של החברה לא תעלה על הסכום המפורט בסעיף 9.2.3.2 להלן.

9.2.3.2. סעיף 8.3 למדיניות התגמול העדכנית - פרמיית הביטוח השנתית לא תעלה על סך של 500,000 דולר ארה"ב עם אפשרות להעלאת הפרמיה בשיעור של עד 10% בעת חידוש פוליסות הביטוח (לעומת תקרת פרמיה שנתית בסך של 250,000 דולר ארה"ב, שנקבעה לפי מדיניות התגמול הקיימת).

9.3. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול העדכנית

להלן תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה בקביעת ואישור מדיניות התגמול העדכנית:

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

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

9.3.1.2. 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;

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

9.3.2. מדיניות התגמול העדכנית נועדה לשמור על האיזון הראוי בין הראייה הכלל ארגונית של החברה ויעדיה, כפי שנקבעים מעת לעת, לבין יצירת מערכת תמריצים הולמים לגיוס ולשימור כוח אדם ניהולי איכותי בתפקידי ניהול בכירים לטווח הארוך, הדרוש לחברה להמשך פיתוחה והצלחתה העסקיים.

9.3.3. בגיבוש מדיניות התגמול העדכנית 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.

9.3.4. מדיניות התגמול העדכנית אינה מקנה זכויות לנושאי המשרה בחברה ולא תהיה זכות מוקנית לנושאי משרה, מכח עצם אימוץ המדיניות, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות. רכיבי התגמול, להם יהיה זכאי נושא המשרה, יהיו אך ורק אלו שאושרו/יאושרו לגביהם באופן ספציפי על-ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה על-פי דין.

9.4. אופן קביעת התגמול - עקרונות וכללים

בבואם של וועדת התגמול ודירקטוריון החברה לבחון ולאשר את מדיניות התגמול העדכנית, התייחסו, בין היתר, לנושאים הבאים:

9.4.1. חבילות תגמול לבעלי תפקידים דומים בחברות דומות במשק הישראלי.

9.4.2. היחס שבין עלות תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה המועסקים אצל החברה⁵, 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 המדיניות, וקבעו כי היחס⁶ הינו סביר ולא צפויה להיות לו השפעה על יחסי העבודה בחברה (לפרטים נוספים ראו סעיף 3.6 למדיניות התגמול העדכנית).

9.4.3. בגיבוש המדיניות נקבע, כי בכל הנוגע לנושאי המשרה בחברה, מדיניות החברה הינה, כי על הרכיב הקבוע, כמפורט במדיניות התגמול העדכנית, להיות בעל המשקל העיקרי⁷ בסך חבילת התגמול המקסימלית 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 הסתטיימה ולא נקבעה תכנית הכוללת תגמול הוני במדיניות התגמול העדכנית. בנוסף, תמהיל כאמור מעודד פעולה מתוך ראייה ושיקולים לטווח הארוך והתנהלות המושתתת על תהליכים ארוכי טווח.

9.4.4. במהלך הדיונים לגיבוש המדיניות, ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו נתונים השוואתיים ביחס למספר חברות ציבוריות, ככל שנתונים רלוונטיים פורסמו על ידן. נתוני ההשוואה כללו תגמול המשולם לנושאי משרה בכירים בחברות ישראליות ציבוריות, בין היתר, חברות הכלולות במדד ת"א-35, כאשר הנתונים מבוססים על הדוחות התקופתיים לשנת 2018.

9.5. יישום מדיניות התגמול הקיימת

לאורך כל תקופת מדיניות התגמול הקיימת של החברה, יישמה החברה את מדיניות התגמול הקיימת במלואה ולא חרגה ממנה.

להלן פרטים אודות היחס בין התגמול בפועל שקיבלו יו"ר דירקטוריון החברה ומנכ"ל החברה לבין תקרות התגמול שנקבעו במדיניות התגמול הקיימת, בשנים 2016-2018⁸:

⁵ "עלות שכר" – כמשמעותה בתוספת הראשונה א' לחוק החברות.
⁶ בחישוב היחס האמור נכללו עובדי החברה וכן, נושאי המשרה הבכירה בחברה המקבלים תמורה בגין כהונתם כנושאי משרה (למעט דירקטורים המקבלים תגמול בהתאם לתקנות הגמול). ביחס לנושאי המשרה הבכירה כאמור, נכלל בתנאי הכהונה, לצורך חישוב היחס, המענק השנתי המשתנה המקסימלי האפשרי, בהתאם להוראות סעיפים 6.1.2 ו-6.2.3 למדיניות, אך ללא מענק מיוחד, וביחס ליו"ר הדירקטוריון נכללו דמי הניהול החודשיים המובאים לאישור במסגרת האסיפה, כמפורט בחלק ג' לדוח זימון האסיפה.
⁷ בשקלול עלות שכר למנחים של משרה מלאה - לפחות 68% מסך התגמול לנושא משרה, לא כולל מענק מיוחד (ביחס ליו"ר הדירקטוריון - לפחות 62% מסך התגמול הכולל וביחס למנכ"ל - לפחות 58% מסך התגמול הכולל). יובהר, כי יחס זה עשוי להשתנות בשל הפרשי הצמדה למדד.
⁸ הנתונים בטבלה מייצגים את היחס (באחוזים) בין תקרות שנקבעו במדיניות התגמול הקיימת לבין התגמולים ששולמו בפועל.

9.5.1 יו"ר הדירקטוריון

מרכיב התגמול	2016	2017	2018
דמי ניהול (מרכיב קבוע)	100%	100%	100%
מענק	כ-70%	100%	100%

9.5.2 מנכ"ל החברה

מרכיב התגמול	2016	2017	2018
דמי ניהול (מרכיב קבוע)	100%	100%	100%
מענק שנתי	100%	100%	100%

9.6 פרטים בדבר בעלי השליטה בחברה

למועד דוח זימון האסיפה, ה"ה שרון עזריאלי, נעמי עזריאלי ודנה עזריאלי הן בעלות השליטה בחברה. לפרטים בדבר הזכויות המקנות להן שליטה בחברה, לרבות החזקותיהן בזכויות ההצבעה ובהון המונפק והנפרע של החברה והסכמי הצבעה הנוגעים לזכויות ההצבעה כאמור, ראו דוח מיידי על מצבת החזקות בעלי עניין ונושאי משרה בכירה של החברה שפורסם ביום 10.4.2018 (מס' אסמכתא 2018-01-036073) אשר נכלל בזאת על דרך ההפניה.

9.7 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 העדכנית, למעט ה"ה שרון עזריאלי ונעמי עזריאלי, כאמור בסעיף 9.1.10 לעיל, 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 היותה של גב' דנה עזריאלי נהנית תחת מדיניות התגמול באופן השונה מהתגמול המשולם ליתר הדירקטורים, ובשל היותן של ה"ה נעמי עזריאלי ושרון עזריאלי אחיותיה של גב' דנה עזריאלי, הן לא השתתפו, למען הזהירות בלבד, בישיבת הדירקטוריון בשעה שזו דנה ואימצה את מדיניות התגמול העדכנית.

9.8 אישורים נדרשים לאישור מדיניות התגמול העדכנית

האישורים הנדרשים לצורך אישור מדיניות התגמול העדכנית הינם אישור דירקטוריון החברה, אשר ניתן, כאמור, ביום 4 ביולי 2019, לאחר קבלת המלצתה של ועדת התגמול לאשר את מדיניות התגמול העדכנית, ואישורה של האסיפה המזומנת בדוח זימון האסיפה.

יצוין, כי בהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות, הדירקטוריון יהא רשאי לאשר את מדיניות התגמול העדכנית גם אם האסיפה 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, הוא לטובת החברה ("אישור לפי סעיף 267א(ג) לחוק החברות").

החברה אינה חברה נכדה ציבורית.

עוד יצוין, כי מדיניות התגמול הקיימת הינה בתוקף עד ליום 5 באוקטובר 2019 ולפיכך, ככל שמדיניות התגמול העדכנית לא תאושר על-ידי האסיפה וכל עוד לא יינתן אישור לפי סעיף 267א(ג) לחוק החברות, ימשיכו לחול הוראות מדיניות התגמול הקיימת עד לתום תקופת תוקפה.

חלק ג' - אישור עדכון להסכם הניהול עם מנכ"ל החברה

10. להלן יובאו פרטים ביחס להחלטה המוצעת לאשר את עדכון הסכם הניהול של החברה עם מנכ"ל החברה, מר אייל חנקין (באמצעות חברה פרטית בבעלותו המלאה) ("מנכ"ל החברה") ביחס למענק השנתי, לו הוא יהיה זכאי.

10.1. תיאור תנאי הכהונה וההעסקה הקיימים של מנכ"ל החברה

מנכ"ל החברה מכהן בתפקידו החל מיום 1 בינואר 2018. תנאי כהונתו והעסקתו (באמצעות חברה בבעלותו), אושרו לאחרונה על-ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 30 באפריל 2018, ועיקרם כדלקמן:

התמורה: דמי ניהול חודשיים קבועים בסך של 313,000 ש"ח, צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש יוני 2016 כפי שפורסם בחודש יולי 2016 (מועד פרסום שיעור המדד שנקבע במדיניות התגמול הקיימת), והינם נכון למועד דוח זימון האסיפה: 318,000 ש"ח.

הענקת תנאי שיפוי ופטור בהתאם למדיניות התגמול וכמקובל ביחס ליתר נושאי המשרה בחברה (שאינם דירקטורים מבעלי השליטה)⁹, והכללתו בפוליסת הביטוח של נושאי משרה של החברה.

רכב: החברה תעמיד לרשות מנכ"ל החברה רכב מתאים מדרגה 7. החברה תישא במלוא עלות השימוש ברכב.

הוצאות: החברה תשפה את מנכ"ל החברה (לרבות את חברת הניהול אשר באמצעותה הוא מעניק את שירותי המנכ"ל כאמור), כמקובל בתפקידים אלה, בגין הוצאות ממשיות שייגרמו לו במסגרת מתן שירותי מנכ"ל לחברה, הכל בהתאם לנוהלי החברה וכנגד הצגת אסמכתאות מתאימות. 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.

טלפון נייד: החברה תעמיד לרשות מנכ"ל החברה טלפון נייד ותישא במלוא עלותו ועלות השימוש בו.

ביטול ההסכם והודעה מוקדמת: כל אחד מהצדדים יהא רשאי להביא את ההסכם לסיימו, מכל סיבה שהיא, בכפוף למתן הודעה מוקדמת בכתב של שלושה (3) חודשים.

גמול הסתגלות: בנוסף לתקופת ההודעה המוקדמת, יהיה מנכ"ל החברה זכאי לגמול הסתגלות בסך השווה לתשעה (9) תשלומים חודשיים של התמורה.

מענק: בהתאם למדיניות התגמול הקיימת של החברה, מנכ"ל החברה יהיה זכאי למענק שנתי, בהתאם לקריטריונים הבאים: קריטריון ראשון - מדידת תרומת נושא המשרה - ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו (לאחר קבלת המלצת יו"ר דירקטוריון החברה), את עמידת מנכ"ל החברה בקריטריונים אשר יתבססו בעיקר על תרומתו של מנכ"ל החברה לחברה בהתאם לתפקידו והיקף אחריותו; קריטריון שני - גובה המענק - בהתקיים האמור, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להחליט ביחס למנכ"ל החברה, על הענקת מענק בסך כולל שלא יעלה על סך של עד 3 פעמים התשלום החודשי.

10.2. פרטים בדבר השכלתו וניסיונו המקצועי

לפרטים בדבר השכלתו וניסיונו המקצועי של מנכ"ל החברה, ראו תקנה 26א לפרק ד' בדוח התקופתי של החברה לשנת 2018, הנכלל בדוח זימון האסיפה על דרך ההפניה.

10.3. השינוי בתנאי הסכם הניהול של מנכ"ל החברה המובא לאישור האסיפה

10.3.1. כמפורט לעיל, בהתאם לתנאי העסקתו זכאי מנכ"ל החברה למענק שנתי כקבוע במדיניות התגמול הקיימת, כמפורט בסעיף 10.1 לעיל.

⁹ לפרטים אודות כתבי השיפוי והפטור שהחברה מעניקה לנושאי המשרה למועד דוח זימון האסיפה, ראו סעיף 6 לדוח מיידי על אסיפה, שפרסמה החברה ביום 23 במרץ 2017 (אסמכתא: 2017-01-028392), הנכלל בדוח זימון האסיפה על דרך ההפניה.

10.3.2. כחלק מעדכון מדיניות התגמול הקיימת, המובא לאישור האסיפה נשוא דוח זימון האסיפה, כמפורט בסעיפים 1 ו-9 לעיל, ובייחוד שינוי המענק השנתי לו זכאי מנכ"ל החברה, כמפורט בסעיף 9.2.2.2 לעיל, מוצע בזאת לעדכן את תנאי הסכם הניהול של מנכ"ל החברה, כך שהמענק השנתי שיהיה זכאי לו, יהיה כקבוע במדיניות התגמול העדכנית, הקובעת כדלקמן ("עדכון המענק השנתי"):

10.3.2.1. מנכ"ל החברה יהיה זכאי למענק שנתי בשיקול דעת בגובה של עד 3 פעמים עלות ההעסקה החודשית, בהתאם להמלצת יו"ר הדירקטוריון וכפי שיאושר על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, בהתאם לקריטריונים שייקבעו מראש בגין כל שנה ("המענק בשיקול דעת").

10.3.2.2. בנוסף, מנכ"ל החברה יהיה זכאי למענק שנתי, שיתבסס על שני המרכיבים שלהלן ויחושב כדלקמן ("המענק המדיד"):

א. **עמידה ביעד FFO** - פרמטר תפעולי המתבסס על עמידה ביעד ה-FFO שנקבע בתכנית העבודה השנתית של החברה, כפי שיאושר על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון במהלך הרבעון הראשון של כל שנה בגינה ניתן המענק המדיד ("יעד ה-FFO")¹⁰.

תנאי סף לקבלת רכיב מענק זה הוא עמידה ב-90% מיעד ה-FFO. זכאות המנכ"ל למענק תחושב באופן לינארי בהתאם להיקף העמידה ביעד ה-FFO, כאשר בגין עמידה מלאה ביעד ה-FFO יהיה המנכ"ל זכאי למענק בסך של 2 פעמים עלות ההעסקה החודשית.

ב. **עמידה ביעד NOI** - פרמטר תפעולי המתבסס על עמידה ביעד ה-NOI שנקבע בתכנית העבודה השנתית של החברה, כפי שיאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה במהלך הרבעון הראשון של כל שנה בגינה ניתן המענק המדיד ("יעד ה-NOI")¹¹.

תנאי סף לקבלת רכיב מענק זה הוא עמידה ב-90% מיעד ה-NOI. זכאות המנכ"ל למענק תחושב באופן לינארי בהתאם להיקף העמידה ביעד ה-NOI, כאשר בגין עמידה מלאה ביעד ה-NOI יהיה המנכ"ל זכאי למענק בסך של 4 פעמים עלות ההעסקה החודשית.

10.3.2.3. יובהר, כי בכל מקרה, לא יעלה סך המענק בשיקול דעת ביחד עם המענק המדיד למנכ"ל על גובה של 9 פעמים עלות ההעסקה החודשית של המנכ"ל.

10.3.2.4. בהתאם למדיניות התגמול העדכנית, אם וככל שיתברר, בדיעבד, כי הנתונים עליהם התבססה החברה בעת הענקת מענק שנתי, הינם מוטעים וכי נדרשת הצגתם מחדש בדוחותיה הכספיים של החברה, אזי ישיב מנכ"ל החברה 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.

10.3.3. ביום 4 ביולי 2019 אישרו ועדת התגמול והדירקטוריון החברה את עדכון הסכם הניהול של החברה עם מנכ"ל החברה ביחס למענק השנתי, לו הוא יהיה זכאי, כאמור.

10.3.4. ההחלטה בקשר עם עדכון המענק השנתי, כפופה לאישור האסיפה המזומנת בדוח זימון האסיפה, לרבות אישורה את מדיניות התגמול העדכנית כאמור.

¹⁰ יעד ה-FFO לשנת 2019 ייקבע בסמוך לאחר אישור מדיניות התגמול העדכנית ואישור עדכון הסכם הניהול עם מנכ"ל החברה, ככל שיאושר.

¹¹ יעד ה-NOI לשנת 2019 ייקבע בסמוך לאחר אישור מדיניות התגמול העדכנית ואישור עדכון הסכם הניהול עם מנכ"ל החברה, ככל שיאושר.

10.4. פרטים נוספים שעמדו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון

10.4.1. היחס בין הרכיב המשתנה לבין הרכיב הקבוע בתנאי הסכם הניהול המוצע

היחס בין הרכיב המשתנה לבין הרכיב הקבוע בתנאי הסכם הניהול המוצע של מנכ"ל החברה הוא כ-1:37. כלומר, הרכיב המשתנה מהווה כ-42% מסך התגמולים המקסימאלי.

10.4.2. היחס בין עלות השכר¹² של מנכ"ל החברה לעלות השכר של שאר עובדי החברה¹³ - נכון למועד דוח זימון האסיפה ובכפוף לאישור העדכון לתנאי הסכם הניהול של מנכ"ל החברה, היחס בין עלות שכרו של מנכ"ל החברה לשכר יתר עובדי החברה, ביחס לממוצע עומד על כ-12.1 וביחס לחציון על כ-31.4, זאת בחישוב עלות מקסימאלית בהתאם לתנאי הכהונה המוצעים (כ-6.8 מיליון ש"ח)¹⁴.

10.4.3. בפני חברי ועדת התגמול וחברי הדירקטוריון הוצגו שתי עבודת השוואה ביחס לנתוני תגמול של מנכ"לים, בקרב מדגם של חברות השוואה ישראליות לשנת 2018: (1) עבודת מחקר השוואתי אשר הוכנה על-ידי PWC ייעוץ בע"מ ("PWC"), אשר בחנה 16 חברות רלוונטיות במדד ת"א 35, קרי למעט חברות פיננסיות וחברות זרות; (2) עבודת מחקר השוואתי אשר הוכנה על ידי דלויט ישראל ושות' ("דלויט"), אשר בחנה את 20 החברות ששילמו בשנת 2018 את סך התגמול הגבוה ביותר למנכ"לים (עבודות ההשוואה של PWC ודלויט יקראו להלן יחד בסעיף 10 זה: "עבודות ההשוואה").

נתוני עבודת ההשוואה של PWC מעידים, כי:

10.4.3.1. גובה הרכיב הקבוע הקיים (3,917 אלפי ש"ח) הינו סביר ונמוך מהממוצע של הרביעי הרביעי, שעומד על כ-4,488 אלפי ש"ח, וכן, נמוך בכ-4,920 אלפי ש"ח מהמקסימום למנכ"לים של 16 החברות הרלוונטיות במדד ת"א - 35;

10.4.3.2. גובה הרכיב המשתנה המוצע (מענק שנתי מקסימלי של 2,862 אלפי ש"ח), הינו סביר והוא נמוך מהממוצע העומד על 2,993 אלפי ש"ח, וכן, נמוך מהאחוזון ה-75% למנכ"לים של 16 החברות הרלוונטיות במדד ת"א - 35, העומד על כ-3,126 אלפי ש"ח;

10.4.3.3. סך התגמול הכולל המקסימאלי המוצע (6,779 אלפי ש"ח) הינו נמוך מסך התגמול השנתי הכולל הממוצע למנכ"לים של 16 החברות הרלוונטיות במדד ת"א - 35, העומד על כ-9,728 אלפי ש"ח, וכן, נמוך מהאחוזון ה-75% העומד על כ-7,958 אלפי ש"ח.

נתוני עבודת ההשוואה של דלויט מעידים כי:

10.4.3.4. גובה הרכיב הקבוע הקיים (3,917 אלפי ש"ח) הינו סביר והוא נמוך משמעותית מהמקסימום (כ-81,578 אלפי ש"ח) ונמוך משמעותית גם מהממוצע (כ-6,960 אלפי ש"ח) למנכ"לים של החברות שנבדקו;

10.4.3.5. גובה הרכיב המשתנה המוצע (מענק שנתי מקסימלי של 2,862 אלפי ש"ח), הינו נמוך משמעותית מהמקסימום (כ-17,266 אלפי ש"ח) ונמוך משמעותית מהממוצע (כ-4,864 אלפי ש"ח) של הרכיב המשתנה שאינו הוני למנכ"לים של החברות שנבדקו;

12 כהגדרת מונח זה בסעיף (3) לחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות.
13 לפי ההנחות הבאות: (1) הנתונים חושבו ביחס לעובדי החברה; (2) חלקי משרה תוקנו למשרה מלאה; (3) נלקחו נתוני תנאי הסכם הניהול המעודכנים של מנכ"ל החברה.
14 לצורך האמור הנתונים הינם כדלקמן: מספר עובדי החברה בישראל בתוספת נושאי המשרה גם אם אינם עובדי החברה הינם 89. עלות השכר השנתית (במונחי 100% משרה) הממוצעת הינה כ-553 אלפי ש"ח, ועלות השכר החודשי החציוני של העובדים הינה כ-213 אלפי ש"ח.

10.4.3.6. גובה הרכיב המשתנה המוצע (מענק שנתי מקסימלי של 2,862 אלפי ש"ח), הינו נמוך משמעותית מהמקסימום (כ-35,215 אלפי ש"ח) ונמוך משמעותית מהממוצע (כ-11,314 אלפי ש"ח) של הרכיב המשתנה הכולל (מענק + רכיב הוני) למנכ"לים של החברות שנבדקו ;

10.4.3.7. סך התגמול הכולל המקסימלי המוצע (6,779 אלפי ש"ח) הינו נמוך משמעותית מסך התגמול השנתי הכולל המקסימלי בחברות שנבדקו (כ-116,793 אלפי ש"ח) ונמוך מהממוצע בחברות שנבדקו (כ-17,709 אלפי ש"ח).

10.5. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור העדכון בתנאי הכהונה והעסקה של מנכ"ל החברה

ועדת התגמול והדירקטוריון החברה מצאו, כי העדכון למענק המשתנה של מנכ"ל החברה כחלק מתנאי הכהונה והעסקה המוצעים לו הינו ראוי, סביר והוגן בהתחשב בגודלה של החברה ואופי פעילותה, יעדיה לטווח ארוך והאתגרים הרבים הניצבים בפניה וכן, בהתחשב באופי התפקיד והאחריות המוטלת עליו, מהטעמים המפורטים להלן :

10.5.1. התיקון המוצע סביר ומקובל בנסיבות העניין, בין היתר, לאור היקף פעילותה הנוכחי של החברה המצויה בשנים האחרונות בצמיחה מתמדת, לרבות בהמשך לפיתוח פעילויות נוספות בחברה (כגון : תחום הדיור המוגן) המצריכות תשומות ניהוליות ומומחיות נוספת.

10.5.2. בהתאם לעבודת ההשוואה של PWC, שהוצגה בפני חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, התגמול הכולל למנכ"ל החברה, ובייחוד לאור העלאת הרכיב המשתנה, בהשוואה לתנאי העסקה של מנכ"לים בחברות שנבדקו, מצוי ברביע השלישי של החברות האמורות והרכיב הקבוע (דמי הניהול החודשיים) נמצא ברביע הרביעי של התגמולים ששולמו למנכ"לים בחברות האמורות. בשל העובדה, כי החברה מהווה את אחת החברות הגדולות ביותר במדד נדל"ן 15, אשר כולל גם מספר חברות קטנות משמעותית מהחברה, לדעת חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, מדד ת"א - 35 הינו מדד השוואה רלוונטי יותר לחברה. יודגש, כי התגמול הכולל למנכ"ל החברה, בהשוואה לחברות הנכללות במדד ת"א - 35 נמוך משמעותית מהממוצע של החברות שנבדקו כאמור ונמצא ברביע השלישי. בהתאם לעבודת ההשוואה של דלויט שהוצגה בפני חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, נמצא, כי התגמול הכולל למנכ"ל החברה הינו סביר בהחלט ומצוי מתחת לממוצע של החברות שנבדקו.

10.5.3. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון אף בחנו את היחס בין דמי הניהול החודשיים המוצעים למנכ"ל החברה לבין עלות השכר של שאר עובדי החברה ובפרט היחס לעלות השכר הממוצע ולעלות השכר החציוני של יתר עובדי החברה. להערכתם, היחסים האמורים הינם סבירים ולא צפויה להיות להם השפעה על יחסי העבודה בחברה.

10.6. פרטי התגמולים

10.6.1. להלן פירוט לצורך סימולציה בלבד, בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות, של התגמולים להם יהא זכאי מנכ"ל החברה, במונחי עלות שנתית לחברה :

תגמולים במונחי עלות שנתית (אלפי ש"ח)				פרטי מקבל התגמולים			
שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון	דמי ניהול (א)	מענק	אחר	סה"כ
אייל חנקין	מנכ"ל	100%	-	3,917	עד 2,862 (ב)	-	6,799

(א) רכיב דמי הניהול כולל את הרכיבים הבאים : עלות דמי ניהול חודשיים ו/או עלות שכר חודשית, זכויות סוציאליות, הפרשות סוציאליות ונלוות כמקובל, החזקת רכב והחזר הוצאות תקשורת ואחרות.

(ב) בהנחת הענקת מענק בסך המרבי האפשרי, בהתאם למדיניות התגמול העדכנית, בכפוף לאישורה על-ידי האסיפה.

10.7. אישורים נדרשים לאישור עדכון הסכם הניהול עם מנכ"ל החברה

האישורים הנדרשים לצורך אישור עדכון הסכם הניהול עם מנכ"ל החברה הינם אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, אשר ניתן, כאמור, ביום 4 ביולי 2019, ואישורה של האסיפה המזומנת בדוח זימון האסיפה.

יצוין, כי בהתאם לסעיף 272(ג1)(ג) לחוק החברות, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים, במקרים מיוחדים, לאשר את עדכון הסכם הניהול עם מנכ"ל החברה גם אם האסיפה תתנגד לאישורו, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בעסקה ובחנו, בין השאר, את התנגדות האסיפה ("אישור לפי סעיף 272(ג1)(ג) לחוק החברות").

החברה אינה חברה נכדה ציבורית.

עוד יצוין, כי הסכם הניהול הקיים עם מנכ"ל החברה הינו בתוקף ולפיכך, ככל שעדכון הסכם הניהול עם מנכ"ל החברה לא יאושר על-ידי האסיפה וכל עוד לא יינתן אישור לפי סעיף 272(ג1)(ג) לחוק החברות, ימשיכו לחול הוראות הסכם הניהול הקיים עם מנכ"ל החברה.

חלק ד' - אישור עדכון והארכת תנאי הסכם הניהול עם יו"ר הדירקטוריון הפעילה של החברה

11. להלן יובאו פרטים ביחס להחלטה המוצעת לאשר את עדכון והארכת תנאי הסכם הניהול של החברה עם חברה שבשליטת יו"ר הדירקטוריון הפעילה של החברה, גב' דנה עזריאלי.

11.1. תמצית תנאי ההתקשרות

מובא לאישור בזאת עדכון תנאי 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 ממועד אישור האסיפה ("הסכם הניהול המוצע").

11.1.1. החל מחודש יולי 2014 מכהנת גב' דנה עזריאלי כיו"ר דירקטוריון פעילה של החברה. הסכם הניהול של גב' דנה עזריאלי כיו"ר דירקטוריון החברה, אושר על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ביום 28 בדצמבר 2014, ונכנס לתוקפו ביום 1 בינואר 2015.

11.1.2. ביום 6 באוקטובר 2016 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה (לאחר אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בימים 22 באוגוסט 2016 ו-24 באוגוסט 2016, בהתאמה) את הארכת תוקפו של הסכם הניהול של גב' דנה עזריאלי כיו"ר דירקטוריון החברה לשלוש שנים נוספות החל ממועד אישור האסיפה כאמור (אסמכתא: 2016-01-060735), כך שהינו בתוקף עד ליום 5 באוקטובר 2019 ("הסכם הניהול הקיים").

11.1.3. יודגש, כי לא היה כל שינוי בתנאי ההתקשרות של ההסכם שאושר בחודש אוקטובר 2016 לבין ההסכם שאושר בחודש דצמבר 2014, כך, שלמעשה, מאז 1 בינואר 2015 לא נעשו כל שינויים בתנאי הסכם הניהול הקיים.

11.1.4. בהתאם להסכם הניהול הקיים, שירותי הניהול יוענקו לחברה על-ידי גב' דנה עזריאלי באמצעות חברה בבעלותה המלאה (בחלק ד' זה: "חברת הניהול"). במסגרת השירותים שתעניק חברת הניהול, תשמש גב' דנה עזריאלי כיו"ר פעילה של דירקטוריון החברה בהיקף משרה מלאה (100%) ותעניק לחברה באמצעות חברת הניהול את השירותים הבאים: יו"ר האקזקוטיבה של הנהלת החברה, פיקוח על יישום החלטות אסטרטגיות, גיבוש החלטות עסקיות וניהוליות בקשר עם יזום וניהול נכסי החברה, פיתוח עסקי, מימון ותקציב, יעדים ובחינת תחומי פעילות חדשים, מתן יעוץ ניהולי ומקצועי שוטף להנהלת החברה ולמנהלי תחומי הפעילות העיקריים, פיקוח, ליווי וניתוח הזדמנויות עסקיות והובלת רכישות בארץ ובחו"ל, פיקוח על פרויקטים קיימים ומעקב אחר התקדמותם, פיקוח על ייזום והקמה ועל הפיתוח העסקי בחו"ל, אחריות על התווית קשרי הקהילה של החברה וייצוגה בכנסים בארץ ובחו"ל (בחלק ד' זה: "שירותי הניהול").

בתמורה לשירותי הניהול תשלם החברה לחברת הניהול תמורה כדלקמן:

11.1.5.1. רכיב קבוע: דמי ניהול שנתיים בסך של כ-2.7 מיליון ש"ח (נומינאלי) (המהווים, נכון למועד דוח זימון האסיפה, דמי ניהול חודשיים בסך של כ-225 אלף ש"ח) בתוספת מע"מ כדין, כשהם צמודים לעליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש נובמבר 2014, אשר פורסם ביום 15 בדצמבר 2014 (בחלק ד' זה: "**דמי הניהול הקבועים**") (במקרה של ירידה במדד בחודש מסוים, לא תבוצע כל הורדה בתמורה, אולם ההורדה תופחת מעליות מדד עתידיות). דמי הניהול הקבועים ישולמו בכל חודש קלנדארי שוטף.

11.1.5.2. החזר הוצאות: החברה תישא בכל הוצאותיה של חברת הניהול במסגרת מתן שירותי הניהול, לרבות הוצאות אירוח, הוצאות נסיעה ואש"ל בארץ ובחו"ל הכל בהתאם לנוהלי החברה וכנגד הצגת אסמכתאות מתאימות עד לסכום מקסימאלי כפי שייקבע על-ידי ועדת הביקורת של החברה מעת לעת ואשר ייקבע על ידה כמתאים, בשים לב לפעילותה של החברה והיקפה.

11.1.5.3. הוצאות רכב ותקשורת: החברה תעמיד לרשות חברת הניהול לצורך מתן שירותי הניהול רכב מתאים מדרגה 7. הוצאות החזקת הרכב והשימוש בו תשולמנה על-ידי החברה. בנוסף, החברה תישא בעלויות השימוש בטלפון ותקשורת (נייחים וניידים) של גב' דנה עזריאלי וכן, תהא רשאית מעת לעת ובהתאם למדיניות התגמול, להעניק לגב' דנה עזריאלי תנאים נלווים, כגון: מחשב נייד, חיבור לאינטרנט, מינויים לעיתונים כלכליים ועיתונים יומיים, מימון השתתפות בכנסים מקצועיים, ספרות מקצועית, השתלמויות ועוד. החזר הוצאות רכב ותקשורת לא יעלה על סכום מקסימאלי כפי שייקבע מעת לעת בוועדת הביקורת ואשר ייקבע על-ידיה כמתאים, בשים לב לפעילותה של החברה והיקפה.

11.1.5.4. רכיב משתנה: בגין שירותי הניהול תהא חברת הניהול זכאית למענק שנתי, בגין כל שנה קלנדארית, הנגזר מהרווח המתואם, כמפורט להלן:

"**הרווח המתואם**" לעניין סעיף זה, בגין כל שנה קלנדארית - 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 משיערוך 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) לגב' דנה עזריאלי לאותה שנה כפי שנכלל ברווח השנתי לפני מס; ו-(7) רווח (הפסד) מנכסים פיננסיים (ניירות ערך סחירים) המוחזקים למסחר, לרבות ריבית ודיבידנדים בגינם.

סף למענק: בשנה בה הרווח המתואם יהיה פחות מ-925 מיליון ש"ח אין זכאות למענק. יובהר, כי גם אם הרווח המתואם יהיה גבוה מסף המענק כאמור, לא ישולם מענק בגין רווח מתואם בסך של עד 925 מיליון ש"ח.

מדרגות המענק: בשנה בה הרווח המתואם יהיה בסך של 925 מיליון ש"ח ועד 1,050 מיליון ש"ח ישולם מענק בשיעור של 0.5% מההפרש בין הסף למענק לבין הרווח המתואם בפועל; 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 לבין 1,050 מיליון ש"ח;

(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.

תקרה מקסימאלית למענק: סך המענק השנתי בגין כל שנה קלנדארית כאמור לא יעלה על סכום של 1.5 מיליון ש"ח.

בשנת 2018 הרווח המתואם עמד על כ-1,258 מיליון ש"ח, ולפיכך סך המענק השנתי לו הייתה זכאית חברת הניהול עבור תוצאות 2018 עמד על סך של 1,500 אלפי ש"ח.

מענק בשנה בה יינתנו שירותים רק בחלק מהשנה: היה ושירותי הניהול הוענקו לחברה במהלך חלק משנה קלנדארית, תהא חברת הניהול זכאית למענק שיחושב לפי החלק היחסי בתוצאות החישוב השנתי, על בסיס 365 יום בשנה, בהתאם לחלק מהשנה בה הועמדו שירותי הניהול ועל בסיס הדוחות השנתיים המאוחדים לאותה שנה בה החל או הסתיים הסכם הניהול.

סעיף השבה: אם וככל שיתברר, בדיעבד, כי הנתונים עליהם התבססה החברה בעת הענקת מענק שנתי כאמור לגבי דנה עזריאלי הינם מוטעים וכי נדרשת הצגתם מחדש בדוחותיה הכספיים של החברה, אזי תשיב חברת הניהול לחברה את הפער בין סכום המענק ששולם לה בהתבסס על הנתונים המוטעים כאמור לסכום המענק השנתי לו היא זכאית בהתבסס על הנתונים לאחר הצגתם מחדש כאמור.

11.1.5.5. הודעה מוקדמת: הסכם הניהול הקיים יהא ניתן לביטול על-ידי חברת הניהול, מצד אחד, ועל-ידי החברה, באמצעות החלטת דירקטוריון מצד שני, בכפוף להודעה מוקדמת של 6 חודשים מראש.

11.1.6. תנאים נוספים בהסכם הניהול הקיים:

11.1.6.1. ביטול מיידי של הסכם הניהול הקיים: דירקטוריון החברה רשאי לקבל החלטה לסיים את הסכם הניהול הקיים לאלתר, בכל מקרה בו גבי דנה עזריאלי ו/או חברת הניהול הורשעו בעבירה שיש עמה קלון או הפרו הפרה יסודית את חובת האמונים כלפי החברה ו/או החברות הבנות ו/או החברות הקשורות שלה.

11.1.6.2. תיחום פעילות: גבי דנה עזריאלי התחייבה במסגרת התקשרותה בהסכם הניהול, כי כל עוד היא מעניקה שירותי ניהול לחברה ו/או לחברות הקבוצה, ובמשך תקופה של 6 חודשים לאחר מכן, כל עוד לא התקבלה החלטה אחרת על-ידי דירקטוריון החברה, היא לא תפעל בתחומי הפעילות של החברה, כהגדרתם להלן, וזאת בדרך של רכישה, השקעה, ייעוץ, ניהול ו/או מתן שירותים, בין במישרין ובין בעקיפין. לצרכי סעיף זה "תחומי הפעילות של החברה", משמע - (1) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של מרכז מסחרי ו/או קניון בישראל, ששטחו עולה על 12,000 מ"ר שטח מסחרי להשכרה; ו/או (2) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של שטחי משרדים להשכרה בישראל, ששטחם עולה על 8,000 מ"ר שטח מסחרי להשכרה; ו/או (3) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של שטחי נדל"ן מניב בישראל, המשלבים שטחי מסחר ומשרדים, ששטחם עולה על 10,000 מ"ר שטח מסחרי להשכרה. על אף האמור, העסקאות ו/או הנכסים ו/או הפרויקטים המפורטים להלן, לא ייחשבו כניצול הזדמנויות עסקיות של החברה על ידי גבי דנה עזריאלי: (א) החזקה בנכסים ו/או

פרויקטים שהינם בבעלותה ו/או בשליטתה של גב' דנה עזריאלי, במישרין ו/או בעקיפין, נכון למועד תשקיף הנפקה לציבור שפרסמה החברה ביום 12 במאי, 2010; (ב) רכישה של עד 10% בנכסים שהינם בתחומי הפעילות של החברה, כאמור לעיל, ו/או רכישה של עד 10% בתאגיד המחזיק בנכסים כאמור, ובלבד שלא תהיה לגב' דנה עזריאלי מעורבות פעילה בניהול אותו נכס; (ג) רכישת החזקות בתאגיד אשר היקף נכסיו בתחומי הפעילות של החברה אינו עולה על 10% מסך היקף נכסיו, והיקף הכנסותיו מפעילות בתחומי הפעילות של החברה בשנה שחלפה למועד הרכישה אינו עולה על 10% מסך היקף הכנסותיו; (ד) החזקה בתאגיד כאמור בס"ק (ג) לעיל, גם אם לאחר הרכישה, אשר נעשתה בהתאם לאמור בס"ק (ג) לעיל, היקף הנכסים בתחומי הפעילות של החברה ו/או היקף הכנסותיו מפעילות בתחומי הפעילות של החברה עולה על 10% מסך היקף הכנסותיו; ו/או (ה) ביצוע עסקאות ו/או רכישת נכסים ו/או פרויקטים ו/או פעילויות בתחום הנדל"ן למגורים בישראל. לגב' דנה עזריאלי פעילות בתחום הנדל"ן בחו"ל והתחייבותה דלעיל חלה רק לגבי הפעילות בישראל. יחד עם זאת, יובהר כי אם וככל שגב' דנה עזריאלי תרצה לפעול באחד או יותר מתחומי הפעילות של החברה, שאינם חלק מהעסקאות המפורטות לעיל, באופן בו עשויה להיווצר מניעה עסקית משפטית או אחרת לביצוע עסקאות ופעילויות מסוימות על-ידי החברה ו/או חברות הקבוצה, הנה מתחייבת להציג בפני ועדת הביקורת של החברה את מתווה העסקה המוצעת. במקרה כאמור, היה וועדת הביקורת של החברה תחליט כי החברה אינה מעוניינת בעסקה המוצעת, אזי גב' דנה עזריאלי תהא רשאית לבצע את העסקה המוצעת, בין בעצמה ובין באמצעות חברות בבעלותה, מבלי שייחשב הדבר כניצול הזדמנות עסקית של החברה. אין באמור לעיל כדי לגרוע מחובת האמונים של דירקטור כלשהו בחברה, לפי סעיף 254 לחוק החברות.

11.1.6.3. ביטוח: כל עוד הסכם הניהול הקיים בתוקף, תכלול החברה על חשבונה בפוליסת הביטוח השנתית המכסה אחריות דירקטורים ונושאי משרה, ככל שקיימת ואושרה כדן, כיסוי ביטוחי למי מטעם חברת הניהול בביטוח נושאי משרה בתנאים זהים לתנאים המרביים החלים על נושאי משרה בחברה, וכן תדאג לקיום ביטוח תקף עד 7 שנים לאחר סיום תקופת מתן השירותים בהתאם להסכם הניהול, מסוג ובהיקף כמקובל בשוק לחברות מסוג ובתחום הפעילות בו עוסקת החברה.

11.1.6.4. פטור ושיפוי: החברה תעניק לחברת הניהול ו/או לגב' דנה עזריאלי כתב פטור ושיפוי בנוסח המקובל שמוענק לשאר נושאי המשרה בחברה והכל בכפוף להוראות חוק החברות ולאישורים הנדרשים על פיו, תקנון החברה ומדיניות התגמול.

11.2. השינויים המוצעים בתנאי הסכם הניהול הקיים במסגרת הסכם הניהול המוצע

השינויים המוצעים בזאת בהסכם הניהול המוצע מתמצים בעדכון הרכיב הקבוע, המפורט בסעיף 11.1.5.1 לעיל, ובעדכון הרכיב המשתנה, המפורט בסעיף 11.1.5.4 לעיל, באופן הבא:

11.2.1. עדכון הרכיב הקבוע:

מוצע בזה להעלאות את הרכיב הקבוע, כך שלאחר השינוי, דמי הניהול השנתיים יעמדו על סך של 3 מיליון ש"ח (נומינאלי) (המהווים נכון למועד זה דמי ניהול חודשיים בסך של כ-250 אלף ש"ח) בתוספת מע"מ כדן, כשהם צמודים לעליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש אפריל 2019, אשר פורסם ביום 15 במאי 2019 ("דמי הניהול הקבועים המוצעים") (במקרה של ירידה במדד בחודש מסוים, לא תבוצע כל הורדה בתמורה, אולם ההורדה תופחת מעליות מדד עתידיות). דמי הניהול הקבועים המוצעים ישולמו בכל חודש קלנדארי שוטף.

כאמור בסעיף 11.1.3 לעיל, דמי הניהול הקבועים לא השתנו מאז יום 1 בינואר 2015 והעדכון האמור משקף עליה ממוצעת של כ-2.1% בשנה ברכיב זה.

11.2.2. עדכון הרכיב המשתנה :

לאור הצמיחה בתוצאות הפיננסיות של החברה בהשוואה לנתונים אלו במועד ההתקשרות בהסכם הניהול המקורי (שנת 2014) ובמועד האישור האחרון של הסכם הניהול הקיים (שנת 2016), מוצע בזאת לשנות את הרכיב המשתנה, כך שיעודכן תנאי הסף הכמותי למענק, יעודכנו מדרגות המענק וכן, תעודכן תקרת המענק, וזאת על מנת ליצור סף ומדרגות אשר הולמים את תוצאותיה של החברה, ובאופן כדלקמן :

סף למענק : בשנה בה הרווח המתואם יהיה פחות מ-1,015 מיליון ש"ח אין זכאות למענק. יובהר, כי גם אם הרווח המתואם יהיה גבוה מסף המענק כאמור, לא ישולם מענק בגין רווח מתואם בסך של עד 1,015 מיליון ש"ח.

מדרגות המענק : בשנה בה הרווח המתואם יהיה בסך של 1,015 מיליון ש"ח ועד 1,140 מיליון ש"ח ישולם מענק בשיעור של 0.5% מההפרש בין הסף למענק לבין הרווח המתואם בפועל ; בשנה בה הרווח המתואם יעלה על סך של 1,140 מיליון ש"ח ישולם מענק שנתי מצטבר באופן הבא :

(א) בגין רווח מתואם בסכום של עד 1,015 מיליון ש"ח - לא ישולם מענק ;

(ב) בגין חלק הרווח המתואם שבין 1,015 מיליון ש"ח לבין 1,140 מיליון ש"ח - ישולם סכום בשיעור של 0.5% מההפרש שבין 1,015 מיליון ש"ח לבין 1,140 מיליון ש"ח ;

(ג) בגין חלק הרווח המתואם העולה על סך של 1,140 מיליון ש"ח ישולם סכום בשיעור של 0.75% מההפרש שבין הרווח המתואם לבין 1,140 מיליון ש"ח.

תקרה מקסימאלית למענק : סך המענק השנתי בגין כל שנה קלנדארית כאמור לא יעלה על סכום של 2 מיליון ש"ח.

יצוין, כי החברה רואה חשיבות רבה ביצירת זיקה בין ביצועיה של החברה לבין התגמול המשולם לחברת הניהול, ועל כן, מדרגות הרכיב המשתנה החדשות מבוססות על ביצועים בראייה ארוכת טווח ומבטיחות הלימה בין גובהו של הרכיב המשתנה לבין ביצועי החברה.

יודגש, כי מעבר לאמור, אין בהסכם הניהול המוצע כל שינוי נוסף בתנאי ההתקשרות הקיימים בין חברת הניהול לבין החברה ו/או במסגרת תפקידה, היקף משרתה, השירותים שהיא מעניקה לחברה וסמכויותיה, לעומת הסכם הניהול הקיים.

11.3. פרטים נוספים בקשר לתגמול

להלן פירוט לצורך סימולציה בלבד, בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות, של התגמולים להם תהא זכאית חברת הניהול, במונחי עלות שנתית לחברה :

שם	תפקיד	היקף משרה (%)	שיעור החזקה בהון התאגיד (%)	דמי ניהול ^(***)	מענק ^(****)	תשלום מבוסס מניות	אחר	סה"כ
חברת הניהול	יו"ר דירקטוריון פעיל	100 ^(*)	(**)	3,211	2,000	-	-	5,211

* מובהר, כי גבי דנה עזריאלי רשאית להמשיך בביצוע פעולות נוספות, לרבות פעילויות פילנתרופיות בהן היא מעורבת, מעת לעת, ובלבד שביצוען לא יפגע במילוי תפקידה בחברה.

** לפרטים אודות השליטה בחברה ראו סעיף 9.6 לעיל.

*** רכיב דמי הניהול כולל את הרכיבים הבאים : עלות דמי ניהול חודשיים ונלוות, כמו : החזקת רכב והחזר הוצאות תקשורת ואחרות.

**** בהנחת הענקת מענק בסך המרבי האפשרי, בהתאם למדיניות התגמול העדכנית, בכפוף לאישורה על-ידי האסיפה.

11.4. פרטים נוספים שעמדו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון

11.4.1. היחס בין הרכיב המשתנה לבין הרכיב הקבוע בתנאי הסכם הניהול המוצע

היחס בין הרכיב המשתנה לבין הרכיב הקבוע בתנאי הסכם הניהול המוצע הוא כ-1.6:1 כלומר, הרכיב המשתנה מהווה כ-38% מסך התגמולים המקסימאלי.

11.4.2. היחס בין עלות השכר¹⁵ של חברת הניהול לעלות השכר של שאר עובדי החברה¹⁶

נכון למועד דוח זימון האסיפה ובכפוף לאישור העדכון לתנאי הסכם הניהול המוצע, היחס בין עלות שכרה של חברת הניהול לשכר יתר עובדי החברה, ביחס למוצע עומד על כ-8.8 וביחס לחציון על כ-23.5, זאת בחישוב עלות מקסימאלית בהתאם לתנאי הכהונה המוצעים (כ-5.2 מיליון ש"ח).

11.4.3. סימולציה לשנת 2018 של תנאי הסכם הניהול המוצעים (על בסיס התוצאות הכספיות של החברה בשנת 2018)¹⁷:

2018	
1,258	רווח מתואם
5	תקרת סך תגמול (100% משרה)
3	מרכיב קבוע 60%
0	מענק בגין 1,015 מיליון ש"ח
0.6	מענק בגין 1,140-1,015 מיליון ש"ח (0.5%)
0.9	מענק בגין 1,140 מיליון ש"ח ומעלה (0.75%)
1.5	סה"כ מרכיב משתנה
4.5	סה"כ מרכיב קבוע + מרכיב משתנה

11.4.4. בפני חברי ועדת התגמול וחברי הדירקטוריון הוצגו שתי עבודות השוואה ביחס לנתוני תגמול של יושבי ראש פעילים בקרב מדגם של חברות השוואה ישראליות לשנת 2018: (1) עבודת מחקר השוואתי אשר הוכנה על-ידי PWC, אשר בחנה 7 חברות רלוונטיות במדד ת"א - 35, קרי חברות בהן מכהן יו"ר דירקטוריון פעיל ולמעט חברות פיננסיות וחברות זרות; (2) עבודת מחקר השוואתי אשר הוכנה על ידי דלויט, אשר בחנה את 20 החברות ששילמו בשנת 2018 את סך התגמול הגבוה ביותר ליו"ר דירקטוריון פעיל (עבודות ההשוואה של PWC ודלויט יקראו להלן יחד בסעיף 11 זה: "עבודות ההשוואה").

נתוני עבודת ההשוואה של PWC מעידים כי:

11.4.4.1. גובה הרכיב הקבוע המוצע (3,211 אלפי ש"ח) הינו סביר והוא נמוך מהמקסימום (כ-4,000 אלפי ש"ח) ליו"רים של 7 החברות הרלוונטיות במדד ת"א - 35;

11.4.4.2. גובה הרכיב המשתנה המוצע (מענק שנתי מקסימלי של 2,000 אלפי ש"ח), הינו כמעט זהה למקסימום הרכיב המשתנה של יו"רים ב-7 החברות הרלוונטיות במדד ת"א - 35 (1,930 אלפי ש"ח);

11.4.4.3. סך התגמול הכולל המקסימאלי המוצע (5,211 אלפי ש"ח) הינו נמוך מסך התגמול השנתי הכולל המקסימלי של יו"רים ב-7 החברות הרלוונטיות במדד ת"א - 35 (כ-6,311 אלפי ש"ח). יצוין, כי סך התגמול הכולל בפועל בהתאם לסימולציה שהוצגה לשנת 2018, נמוך עוד יותר מההשוואה האמורה.

¹⁵ כהגדרת מונח זה בסעיף (3) לחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות.

¹⁶ לפי ההנחות הבאות: (1) הנתונים חושבו ביחס לעובדי החברה; (2) חלקי משרה תוקנו למשרה מלאה; (3) נלקחו נתוני תנאי הסכם הניהול המוצע.

¹⁷ במיליוני ש"ח ובערכים נומינאליים.

נתוני עבודת ההשוואה של דלויט מעידים כי :

11.4.4.4. גובה הרכיב הקבוע המוצע (3,211 אלפי ש"ח) הינו סביר והוא נמוך משמעותית מהמקסימום (כ-7,873 אלפי ש"ח) ונמוך מהממוצע (כ-3,307 אלפי ש"ח) ליו"ר של החברות שנבדקו ;

11.4.4.5. גובה הרכיב המשתנה המוצע (מענק שנתי מקסימלי של 2,000 אלפי ש"ח), הינו נמוך משמעותית מהמקסימום (כ-9,478 אלפי ש"ח) ונמוך משמעותית מהממוצע (כ-3,502 אלפי ש"ח) של הרכיב המשתנה שאינו הוני ליו"ר דירקטוריון של החברות שנבדקו ;

11.4.4.6. גובה הרכיב המשתנה המוצע (מענק שנתי מקסימלי של 2,000 אלפי ש"ח), הינו נמוך משמעותית מהמקסימום (כ-24,211 אלפי ש"ח) ונמוך משמעותית מהממוצע (כ-5,102 אלפי ש"ח) של הרכיב המשתנה הכולל (מענק + רכיב הוני) ליו"ר דירקטוריון של החברות שנבדקו ;

11.4.4.7. סך התגמול הכולל המקסימלי המוצע (5,211 אלפי ש"ח) הינו נמוך משמעותית מסך התגמול השנתי הכולל המקסימלי בחברות שנבדקו (כ-30,655 אלפי ש"ח) ונמוך מהממוצע בחברות שנבדקו (כ-7,644 אלפי ש"ח). יצוין, כי סך התגמול הכולל בפועל בהתאם לסימולציה שהוצגה לשנת 2018 המופיעה בסעיף 11.4.3 לעיל, נמוך עוד יותר מההשוואה האמורה.

11.5. שם בעל השליטה ומהות עניינו האישי

לפרטים בדבר בעלות השליטה, להן עניין אישי בהחלטה ראו סעיף 9.6 לעיל, ובדבר מהות עניין האישי ראו סעיף 11.11 להלן.

11.6. הדרך בה נקבעה התמורה

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

11.6.2. בבחינת הארכת ההתקשרות בהסכם הניהול הקיים ועדכנו בהתאם להסכם הניהול המוצע, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו נתונים השוואתיים אודות דמי הניהול והשכר המשולמים ליו"ר דירקטוריון פעיל בחברות המוצגות בעבודות ההשוואה, תוך הבחנה בין רכיבי התגמול השונים¹⁸, נתוני ממוצע של החברות שנבדקו בכל אחת מעבודות ההשוואה וכן, נתוני מינימום ומקסימום.

11.7. האישורים הנדרשים לאישור הארכת ועדכון הסכם הניהול

ההחלטה בעניין ההתקשרות בהסכם הניהול המוצע אושרה על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביום 4 ביולי 2019. בנוסף, טעונה ההחלטה את אישור האסיפה המזמנת על פי דוח זימון האסיפה.

יצוין, כי הסכם הניהול הקיים בין החברה לבין חברת הניהול הינו בתוקף עד ליום 5 באוקטובר 2019 ולפיכך, ככל שהסכם הניהול המוצע לא יאושר על-ידי האסיפה, ימשיכו לחול הוראות הסכם הניהול הקיים עד לתום תקופת תוקפו.

¹⁸ שווי תגמול מבוסס מניות מתייחס לשווי כלכלי במועד ההענקה מחולק במספר שנות הבשלה.

11.8. עסקאות דומות בשנתיים האחרונות או שעדיין בתוקף

כאמור, החברה הינה צד להסכם הניהול הקיים עם חברת הניהול, אשר הינו בתוקף החל מיום 1 בינואר 2015.

11.9. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההחלטה

11.9.1. בבחינת עדכון והארכת הסכם הניהול בחנו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון והביאו בחשבון, בין היתר, את הפרמטרים הבאים:

11.9.1.1. השכלתה, כישוריה, מומחיותה, ניסיונה המקצועי והישגיה של גב' דנה עזריאלי בהובלת החברה;

11.9.1.2. תפקידיה של גב' דנה עזריאלי, תחומי אחריותה והמשך תרומתה הצפויה להשגת יעדי החברה;

11.9.1.3. תנאי הסכם הניהול הקיים;

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

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

11.9.1.6. נתונים השוואתיים לעניין תנאי כהונה של יו"ר דירקטוריון פעילים בחברות שנכללו בעבודות ההשוואה, וזאת בהשוואה לתנאי התגמול המוצעים לחברת הניהול במסגרת הסכם הניהול המוצע;

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

11.9.1.8. העובדה, כי גובה דמי הניהול הקבועים על-פי הסכם הניהול הקיים לא עודכנו מאז אושרו על-ידי האסיפה הכללית של החברה בדצמבר 2014. כמו כן, שיעור העלייה בגובה דמי הניהול הקבועים, מדצמבר 2014 ועד למועד דוח זימון האסיפה, משקף שיעור עלייה שנתית מתונה ביותר של כ-2.1% בלבד;

11.9.1.9. היחס שבין תנאי הסכם הניהול המוצע לבין השכר של שאר עובדי החברה המועסקים בחברה ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של העובדים והשפעת פער זה על יחסי העבודה.

11.9.2. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה בדעה, כי השכלתה, כישוריה, מומחיותה, היכרותה העמוקה את תחום פעילותה של החברה והניסיון הרב שרכשה גב' דנה עזריאלי במסגרת כהונתה כיו"ר דירקטוריון החברה תרמו ויתרמו משמעותית לעסקי החברה ולהשגת יעדיה.

11.9.3. בהתבסס על ממצאי עבודות ההשוואה שהוצגו להם, הגיעו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה לכלל דעה, כי גם בהשוואה לתנאי הכהונה וההעסקה המקובלים בחברות הנכללות בעבודות ההשוואה, ניכר, שתנאי הסכם הניהול המוצע הינם סבירים ומקובלים.

11.9.4. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון מצאו, כי היחס המוצע בין הרכיב הקבוע לבין הרכיב המשתנה יוצרים תגמול הוגן ונכון במטרה לעודד את יו"ר דירקטוריון החברה להשיא את רווחי החברה ולקדם את יעדיה העסקיים.

11.9.5. ביחס לרכיב המשתנה המוצע, מצאו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון חשיבות רבה ביצירת זיקה הדוקה בין ביצועי החברה לתגמול של יו"ר דירקטוריון החברה.

11.9.6. בנוסף, ציינו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, כי ההחמרה של הסף לזכאות לרכיב המשתנה והעלאת מדרגות הזכאות לרכיב המשתנה מתאימות לתוצאות החברה כיום

ומציבות יעדים מאתגרים בהתבסס על ביצועים בראייה ארוכת טווח באופן המבטיח הלימה בין גובהו של הרכיב המשתנה לבין ביצועי החברה.

11.9.7. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה, כי לאור תרומתה הרבה של גב' דנה עזריאלי לחברה, להיכרותה העמוקה עם עסקי החברה וניסיונה הרב, עלות תנאי הסכם הניהול המוצע, והיחס בין עלות תנאי הסכם הניהול המוצע לעלות השכר של שאר העובדים הינם סבירים ואין בהם כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

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

11.10. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההחלטה

11.10.1. בישיבת ועדת התגמול של החברה מיום 4 ביולי 2019, בה השתתפו ה"ה: אפרים הלוי (דח"צ), ניב אחיטוב (דח"צ) וציפורה כרמון (דירקטורית בלתי תלויה), נדונה התקשרות החברה בהסכם הניהול המוצע והתקבלה החלטה לאשרה. בהתאם להחלטת ועדת התגמול, בישיבת דירקטוריון החברה מיום 4 ביולי 2019, בה השתתפו ה"ה: אפרים הלוי, ניב אחיטוב, ציפורה כרמון, אורן דרור ומנחם עינן, אושרה התקשרות החברה בהסכם הניהול המוצע.

11.10.2. ההחלטה להתקשר בהסכם הניהול המוצע התקבלה פה אחד הן בוועדת התגמול והן בדירקטוריון החברה.

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

גב' דנה עזריאלי הינה בעלת עניין אישי באישור ההחלטה שעל סדר היום בשל היותה צד להתקשרות בהסכם הניהול המוצע נשוא דוח זימון האסיפה. ה"ה נעמי עזריאלי ושרון עזריאלי הינן בעלות עניין אישי באישור ההחלטה האמורה בשל היותן אחיותיה של גב' דנה עזריאלי.

חלק ה' – פרטים נוספים אודות האסיפה

12. הרוב הנדרש

12.1. הרוב הדרוש באסיפה לאישור ההחלטה המפורטת בסעיף 1 לעיל שעל סדר היום, הינו רוב מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה, ובלבד שיתקיים גם אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה (במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים); (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

12.2. הרוב הדרוש באסיפה לאישור ההחלטה המפורטת בסעיף 2 לעיל שעל סדר היום, הינו רוב מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה, ובלבד שיתקיים גם אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה 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.

12.3. הרוב הדרוש באסיפה לאישור ההחלטה המפורטת בסעיף 3 לעיל שעל סדר היום, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה 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 שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

12.4. הרוב הדרוש באסיפה לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 4.1-4.2 לעיל שעל סדר היום, הינו רוב רגיל של בעלי המניות הרשאים להצביע והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או

בעלי עניין אישי באישור המינוי, למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעל השליטה, המשתתפים בהצבעה (במניין ככל 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.

12.5. הרוב הדרוש באסיפה לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 5, 6.1-6.6 ו-7 לעיל שעל סדר היום, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הרשאים להצביע באסיפה והצביעו בה. יצוין, כי נכון למועד דוח זימון האסיפה, בעלות השליטה בחברה (ה"ה שרון עזריאלי, נעמי עזריאלי ודנה עזריאלי) מחזיקות בכ-61.31% מזכויות ההצבעה בחברה¹⁹, שיעור המקנה את הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המפורטות בסעיפים 5, 6.1-6.6 ו-7 לעיל שעל סדר היום.

12.6. כאמור לעיל, בסעיף 8 שעל סדר היום לעיל, יתקיים רק דיון ללא הצבעה.

13. סדרי האסיפה וההצבעה

13.1. אופן ההצבעה

בעל מניה, שרשום כבעל מניה במרשם בעלי המניות של החברה ("בעל מניות רשום"), זכאי להצביע באסיפה בעצמו (השתתפות באסיפה), באמצעות בא-כוח, באמצעות כתב הצבעה כמשמעותו בסעיף 87 לחוק החברות ושנוסחו מצורף לדוח זימון האסיפה ("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) ("בעל מניות לא רשום") זכאי להצביע בדרכים המפורטות לעיל וכן, באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("הצבעה אלקטרונית", "מערכת ההצבעה האלקטרונית" ו-"כתב הצבעה אלקטרוני", בהתאמה).

13.2. מועד האסיפה; אסיפה נדחית; מועד קובע

האסיפה תתכנס ביום א', 11 באוגוסט 2019, בשעה 16:00, במשרדי החברה אשר במרכז עזריאלי, תל אביב (הבניין העגול - קומה 48).

ניתן לפתוח בדיון באסיפה 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 שעתיים 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 כאמור בסעיף 182(ב) לחוק החברות ובתקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, הינו יום המסחר בבורסה שיחול ביום ה', 11 ביולי 2019 ("המועד הקובע").

¹⁹ לפרטים אודות השליטה בחברה ראו סעיף 9.6 לעיל.

13.3. 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 נפטר 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 48 הבניין העגול) ("משרדי החברה"), שעה אחת לפחות לפני מועד האסיפה. עם זאת, יו"ר האסיפה יהיה רשאי לקבל הודעה בכתב כאמור גם במהלך האסיפה 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, קרי: עד ליום 9 באוגוסט 2019 בשעה 16:00. הפקדה כאמור, המתייחסת למועד הקבוע לאסיפה, תהיה תקפה גם לגבי האסיפה הנדחית.

13.4. הצבעה בכתב; הודעות עמדה

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

ניתן לעיין בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שיינתנו, באתר ההפצה ובאתר 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 לנסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה), באתר ההפצה, לכל בעל מניות של החברה שאינו 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 (4) לפני מועד כינוס האסיפה. 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 עשרים וארבע (24) שעות לפני מועד כינוס האסיפה לפנות למשרדי החברה ולאחר שהוכיח את זהותו להנחת דעתו של מזכיר החברה או עובד אחר שמונה לעניין 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, 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, קרי: עד ליום 1 באוגוסט 2019. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות עמדה (ככל שתינתנה), אם וככל שהדירקטוריון יבחר להגיש את תגובתו להודעות העמדה הנ"ל, הינו לא יאוחר מחמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה, קרי, עד ליום 6 באוגוסט 2019. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה).

13.5. 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 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 שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה (היינו: עד ליום א', 11 באוגוסט 2019, בשעה 10:00), או עד מועד מוקדם יותר שייקבע על ידי רשות ניירות ערך ובלבד שלא יעלה על שתיים עשרה (12) שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("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.

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

בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטות שבסעיפים 1, 2, 3 ו-4 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 הצבעה בכתב), 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).

13.7. אישור בעלות

בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להשתתף באסיפה רק אם ימציא לחברה, לפני האסיפה, 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 ("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 13.4 לעיל, על בעל מניות להמציא במשרדי החברה את אישור הבעלות כאמור, בצירוף כתב ההצבעה, כך שיגיע למשרדי החברה לא יאוחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה, קרי עד ליום א', 11 באוגוסט 2019, בשעה 12:00.

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

לאחר פרסום דוח זימון האסיפה 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 ואתר הבורסה. בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה. 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 (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

14. סמכות של רשות ניירות ערך

14.1. בהתאם לתקנות בעלי שליטה, בתוך 21 יום ממועד הגשת דוח זימון האסיפה רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה לכך ("הרשות") להורות לחברה לתת, בתוך מועד שהרשות תקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרות המפורטת בסעיף 3 לעיל לסדר היום, וכן להורות לחברה על תיקון דוח זימון האסיפה בכל הנוגע להתקשרות זו באופן ובמועד שתקבע.

14.2. ניתנה הוראה לתיקון דוח זימון האסיפה כאמור לעיל, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה למועד שיחול לא לפני עבור 3 ימי עסקים ולא יאוחר מ-35 ימים ממועד פרסום התיקון לדוח זימון האסיפה.

14.3. נדרשה החברה לתקן את דוח זימון האסיפה כאמור לעיל, תודיע החברה אודות התיקון.

14.4. ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד האסיפה, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה.

15. פרטים על נציג החברה לעניין הטיפול בדוח המיידי

נציג החברה לעניין הטיפול בדוח זימון האסיפה הינו עו"ד רן טל, סמנכ"ל, היועץ המשפטי ומזכיר החברה, אשר כתובתו במרכז עזריאלי, תל אביב (קומה 48, הבניין העגול). טל' לבירורים: 03-6081383, פקס: 03-6081380.

16. עיון במסמכים

עותק מכל מסמך הנוגע לעסקה המוצעת בסעיף 3 לעיל לסדר היום, לרבות המסמכים אשר הוצגו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון במסגרת הליכי הדיון וקבלת ההחלטה בעניין, עומד לעיון במשרדי החברה, בתיאום מראש בטלפון: 03-6081300, בימים א'-ה' בין השעות 09:00 עד 17:00 וזאת עד למועד כינוס האסיפה.

בכבוד רב,

קבוצת עזריאלי בע"מ

נחתם במועד דוח זימון האסיפה על-ידי: עו"ד רן טל, סמנכ"ל, יועץ משפטי ומזכיר החברה.

נספח א'

מדיניות התגמול העדכנית

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 1.

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, אימצו ועדת התגמול של החברה (להלן: **"ועדת התגמול"**), דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של החברה בחודש ספטמבר 2013 מדיניות תגמול. מדיניות התגמול עודכנה מעת לעת, ולאחרונה בחודש אוקטובר 2016 (להלן: **"מדיניות התגמול הקודמת"**). עם חלוף שלוש שנים ממועד אישור מדיניות התגמול הקודמת, 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-35 ובמדד ת"א-נדל"ן.

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.

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 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,

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

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
יו"ר	לא עולה על 8.8	לא עולה על 23.5
מנכ"ל	12.1	31.4
יתר נושאי המשרה הבכירה ³	לא עולה על 8.8	לא עולה על 23.6

3.7. מדיניות החברה בכל הנוגע לנושאי המשרה בחברה הינה, כי על הרכיב הקבוע, כמפורט להלן, להיות בעל המשקל העיקרי⁴ בסך חבילת התגמול המקסימלית 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 ולא נקבעה תכנית הכוללת תגמול הוני במדיניות תגמול זו. 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 מקבלים שכר או דמי ניהול):

הגמול של דירקטורים חיצוניים ודירקטורים אחרים בחברה, שאינם מקבלים שכר או דמי ניהול, כפי שיכחנו מעת לעת, יהיה הגמול המרבי (וביחס לדירקטורים שהינם בעלי שליטה - עד לסכום הגמול המרבי) כפי שייקבע על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 (לעיל ולהלן: "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

² בחישוב היחס האמור נכללו עובדי החברה וכן, נושאי המשרה הבכירה בחברה המקבלים תמורה בגין כהונתם כנושאי משרה (למעט דירקטורים המקבלים תגמול בהתאם לתקנות הגמול). ביחס לנושאי המשרה הבכירה כאמור, נכלל בתנאי הכהונה, לצורך חישוב היחס, המענק השנתי המשתנה המקסימלי האפשרי, בהתאם להוראות סעיפים 6.1 ו-6.2.3 להלן, אך ללא מענק מיוחד, וביחס ליו"ר הדירקטוריון נכללו דמי הניהול החודשיים המובאים לאישור במסגרת אסיפת בעלי המניות, בה מובאת לאישור אף מדיניות תגמול זו.

³ למעט דירקטורים המקבלים תגמול בהתאם לתקנות הגמול.

⁴ בשקלול עלות שכר למונחים של משרה מלאה – לפחות 68% מסך התגמול לנושא משרה, לא כולל מענק מיוחד (וביחס ליו"ר הדירקטוריון – לפחות 62% מסך התגמול הכולל וביחס למנכ"ל – לפחות 58% מסך התגמול הכולל). יובהר, כי יחס זה עשוי להשתנות בשל הפרשי הצמדה למדד.

מומחה בתקנות הגמול. כמו כן, יהיו הדירקטורים האמורים זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול.

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

4.2.1. הרכיב הקבוע

דמי הניהול החודשיים המשולמים ליו"ר דירקטוריון (פעיל) בחברה יעמדו על סך של 250 אלפי ש"ח, כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש אפריל 2019 כפי שפורסם ביום 15 במאי 2019, עבור 100% משרה. בנוסף, תתאפשר תוספת בטווח של בין 0% ל-7% לדמי הניהול החודשיים בכל שנה (מעבר להצמדה למדד), כפוף לאישורים מתאימים לפי כל דין.

4.2.2. תנאים נלווים

בנוסף לדמי הניהול אשר ישולמו ליו"ר הדירקטוריון, החברה עשויה לשאת בתנאים הנלווים, כמפורט בסעיפים 5.5.5 עד 5.5.8 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.

4.2.3. רכיב משתנה - מענק

יו"ר דירקטוריון יהיה זכאי למענק, כמפורט בסעיף 6.2 להלן.

4.3. 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 318 אלפי ש"ח כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש אפריל

2019 כפי שפורסם ביום 15 במאי 2019, עבור 100% משרה,⁵ ובתוספת לתקרה האמורה בשיעור של 5% בכל שנה (מעבר להצמדה למדד).

5.2. תקרת עלות ההעסקה החודשית המשולמת לנושא המשרה הבכיר ביותר (שאינו דירקטור או מנכ"ל) לא תעלה על סך של 279 אלפי ש"ח, כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש אפריל 2019 כפי שפורסם ביום 15 במאי 2019 עבור 100% משרה, ובתוספת לתקרה האמורה בשיעור של 5% בכל שנה (מעבר להצמדה למדד). תקרת עלות ההעסקה החודשית המשולמת לכל יתר נושאי המשרה (שאינם דירקטור, מנכ"ל או נושא המשרה הבכיר ביותר) לא תעלה על סך של 198 אלפי ש"ח כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש אפריל 2019 כפי שפורסם ביום 15 במאי 2019, עבור 100% משרה, ובתוספת לתקרה האמורה בשיעור של 5% בכל שנה (מעבר להצמדה למדד).

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

5.4. 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.

5.5. 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 5.5.1 עד 5.5.4 יחול רק ביחס לנושאי משרה שהינם שכירים של החברה ולא ביחס לכאלו המעניקים שירותים באמצעות חברת ניהול):

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

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

5.5.3. דמי הבראה - עד תקרה של 30 ימים בשנה ולא פחות מהקבוע בחוק.

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

⁵ 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 אפריל 2018, לפרטים ראו דיווח מידי שפורסם ביום 21 במרץ 2018 (מס' אסמכתא: 2018-01-027295). בחודש יוני 2019 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.

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

5.5.6. 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.

5.5.7. 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.

5.5.8. בנוסף, החברה תהא רשאית לשפות את נושאי המשרה (לרבות חברת ניהול באמצעותה יוענקו שירותי נושאי המשרה), כמקובל בתפקידים אלה, בגין הוצאות ממשיות שייגרמו להם במסגרת תפקידם, הכל בהתאם לנוהלי 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), לרבות 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 (למעט ליו"ר דירקטוריון פעיל), 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 המרשימים 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 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)

6.1.1. נושאי משרה כפופי מנכ"ל - יהיו זכאים למענקים הבאים, כפי שייקבעו על-פי המלצת יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל ויאושרו על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון: (א) מענק שנתי בשיקול דעת בגובה של עד שש פעמים עלות ההעסקה החודשית, כאשר מתוכו מענק בסך של עד שלוש פעמים עלות ההעסקה החודשית יוענק תוך בחינת עמידת נושא המשרה בקריטריונים אשר יתבססו בעיקר על תרומת נושא המשרה לחברה בהתאם לתפקידו והיקף אחריותו, ומענק בסך של עד שלוש פעמים עלות ההעסקה החודשית יוענק בכפוף לעמידת נושא המשרה הרלוונטי ביעדים מדידים, שייקבעו מידי שנה מראש על-ידי מנכ"ל החברה ביחס לכל אחד מנושאי המשרה ("המענק השנתי"); ובנוסף (ב) מענק מיוחד בגובה של עד שלוש פעמים שכר חודשי ברוטו ("המענק המיוחד"). המענק המיוחד יינתן במקרים מיוחדים, כגון: בגין קידום עסקה או אירוע עסקי או אסטרטגי מהותי או בגין השלמת פרויקט, שלא נכלל בתכנית העבודה של הקבוצה. למען הסר ספק, לא ניתן להעניק לנושא משרה יותר ממענק מיוחד אחד בכל שנה קלנדרית, אך ניתן לאשר ולהעניק מענק מיוחד במהלך השנה ובמועד שאינו חופף את מועד אישור או הענקת המענק השנתי.

6.1.2. מנכ"ל - יהיה זכאי למענק שנתי בשיקול דעת בגובה של עד שלוש פעמים עלות ההעסקה החודשית, בהתאם להמלצת יו"ר הדירקטוריון וכפי שיאושר על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, בהתאם לקריטריונים שייקבעו מראש בגין כל שנה. אופן חישוב המענק, ככל שיוענק, יפורט במסגרת הגילוי הנדרש מכח תקנה 21 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), תש"ל-1970 ("המענק בשיקול דעת").

בנוסף, יהיה המנכ"ל זכאי למענק שנתי, שיתבסס על שני המרכיבים שלהלן ויחושב כדלקמן ("המענק המדיד"):

א. עמידה ביעד FFO - פרמטר תפעולי המתבסס על עמידה ביעד ה- FFO שנקבע בתכנית העבודה השנתית של החברה, כפי שיאושר על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון במהלך הרבעון הראשון של כל שנה בגינה ניתן המענק המדיד ("יעד ה-FFO").

תנאי סף לקבלת רכיב מענק זה הוא עמידה ב-90% מיעד ה- FFO. זכאות המנכ"ל למענק תחושב באופן לינארי בהתאם להיקף העמידה ביעד ה-FFO, כאשר בגין עמידה מלאה ביעד ה-FFO יהיה המנכ"ל

זכאי למענק בסך של פעמיים עלות ההעסקה החודשית.

ב. **עמידה ביעד NOI** - פרמטר תפעולי המתבסס על עמידה ביעד ה-NOI שנקבע בתכנית העבודה השנתית של החברה, כפי שיאושר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה במהלך הרבעון הראשון של כל שנה בגינה ניתן המענק המדיד ("יעד ה-NOI").

תנאי סף לקבלת רכיב מענק זה הוא עמידה ב-90% מיעד ה-NOI. זכאות המנכ"ל למענק תחושב באופן לינארי בהתאם להיקף העמידה ביעד ה-NOI, כאשר בגין עמידה מלאה ביעד ה-NOI יהיה המנכ"ל זכאי למענק בסך של ארבע פעמים עלות ההעסקה החודשית.

יובהר, כי בכל מקרה, לא יעלה סך המענק בשיקול דעת ביחד עם המענק המדיד למנכ"ל על גובה של תשע פעמים עלות ההעסקה החודשית של המנכ"ל.

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 המתואם⁶ בשנה הרלוונטית, יהיה גדול מ-1,015 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 1,015 מיליון ש"ח ועד 1,140 מיליון ש"ח - ישולם מענק בשיעור של עד 0.5% מההפרש שבין 1,015 מיליון ש"ח לבין הרווח המתואם בפועל;

⁶ "הרווח המתואם" לעניין סעיף 6.2 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 1,140 מיליון ש"ח - ישולם מענק שנתי מצטבר באופן הבא :

(א) בגין רווח מתואם בסכום של עד 1,015 מיליון ש"ח - לא ישולם מענק ;

(ב) בגין חלק הרווח המתואם שבין 1,015 מיליון ש"ח לבין 1,140 מיליון ש"ח - ישולם סכום בשיעור של 0.5% מההפרש שבין 1,015 מיליון ש"ח לבין 1,140 מיליון ש"ח.

(ג) בגין חלק הרווח המתואם העולה על סך של 1,140 מיליון ש"ח ישולם סכום בשיעור של 0.75% מההפרש שבין הרווח המתואם לבין 1,140 מיליון ש"ח.

6.2.3. תקרת המענק

סך המענק השנתי ליו"ר דירקטוריון (פעיל) לא יעלה על סך כולל של 2 מיליון ש"ח.

6.3. הוראות כלליות בקשר עם המענק השנתי :

6.3.1. הפחתת מענק - יובהר, כי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, יהיו רשאים, לפי שיקול דעתם המוחלט, להחליט על סכום מענק נמוך מהסך המקסימלי על פי מדיניות זו, או על אי הענקת מענק כלל לנושא המשרה, למעט ביחס למענק המדיד למנכ"ל, כאמור בסעיף 6.1.2 לעיל, ולמענק ליו"ר דירקטוריון (פעיל), כאמור בסעיף 6.2 לעיל.

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 בפועל (ראו סעיף 7.2.2 להלן) 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 ובהתאם לכל דין, 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 והעסקה, 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 והסתגלות, לפי המפורט להלן:

7.3.1. מנכ"ל יהיה זכאי למענק פרישה והסתגלות בסך השווה לעלות העסקה חודשית בגין תקופה בטווח שבין 0 - 9 חודשי כהונה (בסעיף זה: **"תקופת ההסתגלות"**), בצירוף כל ההטבות הנלוות המפורטות בסעיף 5.5 לעיל. תשלום מענק הפרישה והסתגלות כאמור ייעשה תוך התחשבות בהישגיו וביצועיו של המנכ"ל במהלך העסקתו בחברה, כמו גם ביצועי החברה בתקופה זו. בכל מקרה, תקופת 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 – מענק פרישה והסתגלות בסך השווה לעלות העסקה חודשית בגין תקופה שבין 0 ל-3 חודשי כהונה (בסעיף זה: **"תקופת ההסתגלות"**). תשלום מענק הפרישה והסתגלות כאמור ייעשה 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 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 ועדת התגמול והדירקטוריון.

7.3.4. בכל מקרה, בו יהיה נושא המשרה זכאי למענק פרישה והסתגלות 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.

7.4. אי תחרות – ככלל, נושאי המשרה יתחייבו בכתב במסגרת הסכם העסקתם להימנע מתחרות עם החברה לתקופה כפי שתיקבע בהסכם ההעסקה.

7.5. שלילת הסדרי פרישה - במקרים בהם סיום העסקתו של נושא המשרה בחברה נעשה בנסיבות אשר לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון מקנות לחברה את הזכות לפטור ללא תשלום פיצויי פיטורין על פי דין, לא יהא זכאי נושא המשרה אף להודעה מוקדמת, תשלום חלף הודעה מוקדמת, מענק פרישה והסתגלות, 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 150 מיליון דולר ארה"ב, למקרה ולתקופת הביטוח. על אף האמור, החברה תוכל להגדיל את גבול האחריות של פוליסת ביטוח כלשהי מעבר לסכום האמור, כל עוד הפרמיה השנתית בגין פוליסות הביטוח של החברה לא תעלה על הסכום המפורט בסעיף 8.2 להלן.

8.2. פרמיית הביטוח השנתית לא תעלה על סך של 500,000 דולר ארה"ב עם אפשרות להעלאת הפרמיה בשיעור של עד 10% בעת חידוש פוליסות הביטוח.

8.3. הפוליסות הינן בתנאי שוק ואינן עשויות להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה.

8.4. הפוליסות יכסו 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.

* * * * *

מדיניות התגמול העדכנית בסימון שינויים ביחס למדיניות התגמול הקיימת

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.

1. 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, אִי־מִצּוֹ וְעֵדֶת הַתְּגִמּוּל שֶׁל הַחֲבֵרָה (להלן: **"ועדת התגמול"**), דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של החברה בחודש ספטמבר 2013 מדיניות תגמול. **מדיניות התגמול עודכנה מעת לעת, ולאחרונה בחודש אוקטובר 2016 בחודש דצמבר 2014 נכנס לתוקפו עדכון למדיניות התגמול האמורה** (להלן: **"מדיניות התגמול הקודמת"**). עם חלוף שלוש שנים ממועד אישור **המדיניות התגמול 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-25-35 ובמדד ת"א-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 ישל 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
<u>דירקטורים המקבלים תגמול</u> <u>שלא בהתאם לתקנות</u> <u>הגמוליו"ר</u> ³	לא עולה על <u>6.88.8</u>	לא עולה על <u>18.523.5</u>
מנכ"ל	<u>7.712.1</u>	<u>20.231.4</u>
יתר נושאי המשרה הבכירה ⁴	לא עולה על <u>5.78.8</u>	לא עולה על <u>15.623.6</u>

3.7. מדיניות החברה בכל הנוגע לנושאי המשרה בחברה, הינה, כי על הרכיב הקבוע, כמפורט להלן, באמור להיות בעל המשקל העיקרי⁵ בסך חבילת התגמול המקסימלית 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 ולא נקבעה תכנית הכוללת תגמול הוני במדיניות תגמול זו. 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)
דשאנים מקבלים שכר או דמי ניהול:

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

² בחישוב היחס האמור נכללו עובדי קבוצת עזריאלי בע"מ החברה וכן, נושאי המשרה הבכירה בחברת קבוצת 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 4.36.1 ו-6.2.3-6.3 למדיניות זו להלן, אד ללא מענק מיוחד, וביחס ליו"ר הדירקטוריון נכללו דמי הניהול החודשיים המובאים לאישור במסגרת אסיפת בעלי המניות, בה מובאת לאישור אף מדיניות תגמול זו.

³ לפרטים ראו סעיפים 4.24.2 עד 4.34.3 להלן.

⁴ למעט דירקטורים המקבלים תגמול בהתאם לתקנות הגמול ולסעיף 4.2 להלן.

⁵ בתקנון בשקלול עלות שכר למונחים של משרה מלאה – לפחות 80.68% מסך התגמול לנושא משרה, לא כולל מענק מיוחד (וביחס ליו"ר הדירקטוריון – לפחות 62.4% מסך התגמול הכולל וביחס למנכ"ל - לפחות 58% מסך התגמול הכולל). יובהר, כי יחס זה עשוי להשתנות בשל הפרשי הצמדה למדד.

הגמול של דירקטורים חיצוניים ודירקטורים אחרים בחברה, שאינם בעלי שליטה בחברה ושאין מקבלים שכר או דמי ניהול, כפי שיכחנו מעת לעת, יהיה הגמול המרבי (וביחס לדירקטורים שהינם בעלי שליטה - עד לסכום הגמול המרבי) כפי שיקבע על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 (לעיל ולהלן: "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).

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

4.2.1.4.3.4. הרכיב הקבוע

בסעיף זה:

"עלות העסקה החודשית" – כהגדרתה בסעיף 5 להלן.

עלות העסקה לדמי הניהול החודשיים המשולמים ליו"ר דירקטוריון (פעיל) בחברה תייעמד על סך של 225-250 אלפי ש"ח, כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש נובמבר 2014 אפריל 2019 כפי שפורסם ביום 15 בחודש דצמבר 2014 במאי 2019, עבור 100% משרה.⁷ בנוסף, תתאפשר תוספת בטווח של בין 0% ל-7% לעלות העסקה החודשית לדמי הניהול החודשיים בכל שנה (מעבר להצמדה למדד), כפוף לאישורים מתאימים לפי כל דין.

4.2.2.4.3.2. תנאים נלווים

בנוסף לדמי הניהול אשר ישולמו ליו"ר הדירקטוריון, החברה עשויה לשאת בתנאים הנלווים, כמפורט בסעיפים 5.5.5 עד 5.5.8 להלן, בשינויים הבאים: (1) הרכב אשר יועמד לרשות יו"ר דירקטוריון החברה יהיה מדרגה

⁶ למועד דוח זה האישור מדיניות תגמול זו, מכהנות ה"ח נעמי עזריאלי ושרון עזריאלי, בעלות שליטה בעקיפין בחברה, כדירקטוריון, שאינן מקבלות שכר או דמי ניהול.

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.

4.2.3.4.3.3 רכיב משתנה - מענק

יו"ר דירקטוריון יהיה זכאי למענק, כמפורט בסעיף 6.2 להלן.

4.3.4.4 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 ינוני 2016 אפריל 2019 כפי שפורסם ביום 15 ביוני 2016 במאי 2019, עבור 100% משרה.⁸ בנוסף וכפוף לאישורים מתאימים לפי כל דין, תתאפשר ובתוספת לתקרה האמורה בטווח בשיעור של 5% 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 279-241 אלפי ש"ח, כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש ינוני 2016 אפריל 2019 כפי שפורסם ביום 15 ביוני 2016 במאי 2019, עבור 100% משרה, ובתוספת לתקרה האמורה בשיעור של 5% בכל שנה (מעבר להצמדה למדד). תקרת עלות ההעסקה החודשית המשולמת לכל יתר נושאי המשרה (שאינם דירקטור, מנכ"ל או נושא המשרה הבכיר ביותר) לא תעלה על סך של 198-162 אלפי ש"ח כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים

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 אפריל 2018 ינוני 2013, לפרטים ראו דיווח מידי שפורסם ביום 6-21 ביוני 2018 במרץ 2018 (מס' אסמכתא: 2018-01-058431027295). בחודש אוגוסט-יוני 2019 אישרו ועדת התגמול והדירקטוריון 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.

לצרכן בגין חודש יוני-2016 אפריל 2019 כפי שפורסם ביום 15 ביולי-2016 במאי 2019, עבור 100% משרה, ובתוספת לתקרה האמורה בשיעור של 5% בכל שנה (מעבר להצמדה למדד). 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 שכל 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.

5.3. 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.

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

5.4.5.5. 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.

5.5.5.6. 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 5.5.1 עד 5.5.4 יחול רק ביחס לנושאי משרה שהינם שכירים של החברה ולא ביחס לכאלו המעניקים שירותים באמצעות חברת ניהול):

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

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

5.5.3.5.6.3. דמי הבראה - עד תקרה של 15-30 ימים בשנה ולא פחות מהקבוע בחוק.

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

5.5.5-5-6-5. בדיקה שנתית רפואית (סקר מנהלים) שתיערך לנושאי המשרה בחברה בהתאם לנוהלי החברה.

5.5.6-5-6-6. 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.

5.5.7-5-6-7. 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.

5.5.8-5-6-8. בנוסף, החברה תהא רשאית לשפות את נושאי המשרה (לרבות חברת ניהול באמצעותה יוענקו שירותי נושאי המשרה), כמקובל בתפקידים אלה, בגין הוצאות ממשיות שייגרמו להם במסגרת תפקידם, הכל בהתאם לנוהלי 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), לרבות ~~אז~~ 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 (למעט ליו"ר דירקטוריון פעיל), 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

לתפקידים הבכיר, היקף אחריותם וחשיבותם בתהליכים ארוכי טווח ובהשגת יעדי החברה לטווח הארוך.

6.1. נושא משרה (שאינו דירקטור)

6.1.1. נושאי משרה כפופי מנכ"ל - יהיו זכאים למענקים הבאים, כפי שייקבעו על-פי המלצת יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל ויאושרו על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון: (א) מענק שנתי בשיקול דעת בגובה של עד שש פעמים עלות ההעסקה החודשית, כאשר מתוכו מענק בסך של עד שלוש פעמים עלות ההעסקה החודשית יוענק תוך בחינת עמידת נושא המשרה בקריטריונים אשר יתבססו בעיקר על תרומת נושא המשרה לחברה בהתאם לתפקידו והיקף אחריותו, ומענק בסך של עד שלוש פעמים עלות ההעסקה החודשית יוענק בכפוף לעמידת נושא המשרה הרלוונטי ביעדים מדידים, שייקבעו מידי שנה מראש על-ידי מנכ"ל החברה ביחס לכל אחד מנושאי המשרה ("המענק השנתי"); ובנוסף (ב) מענק מיוחד בגובה של עד שלוש פעמים שכר חודשי ברוטו ("המענק המיוחד"). המענק המיוחד יינתן במקרים מיוחדים, כגון: בגין קידום עסקה או אירוע עסקי או אסטרטגי מהותי או בגין השלמת פרויקט, שלא נכלל בתכנית העבודה של הקבוצה. למען הסר ספק, לא ניתן להעניק לנושא משרה יותר ממענק מיוחד אחד בכל שנה קלנדרית, אך ניתן לאשר ולהעניק מענק מיוחד במהלך השנה ובמועד שאינו חופף את מועד אישור או הענקת המענק השנתי.

6.1.2. מנכ"ל - יהיה זכאי למענק שנתי בשיקול דעת בגובה של עד שלוש פעמים עלות ההעסקה החודשית, בהתאם להמלצת יו"ר הדירקטוריון וכפי שיאושר על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, בהתאם לקריטריונים שייקבעו מראש בגין כל שנה. אופן חישוב המענק, ככל שיוענק, יפורט במסגרת הגילוי הנדרש מכח תקנה 21 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970 ("המענק בשיקול דעת").

בנוסף, יהיה המנכ"ל זכאי למענק שנתי, שיתבסס על שני המרכיבים שלהלן ויחושב כדלקמן ("המענק המדיד"):

א. **עמידה ביעד FFO** - פרמטר תפעולי המתבסס על עמידה ביעד ה- FFO שנקבע בתכנית העבודה השנתית של החברה, כפי שיאושר על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון במהלך הרבעון הראשון של כל שנה בגינה ניתן המענק המדיד ("יעד ה-FFO").

תנאי סף לקבלת רכיב מענק זה הוא עמידה ב-90% מיעד ה- FFO. זכאות המנכ"ל למענק תחושב באופן לינארי בהתאם להיקף העמידה ביעד ה-FFO, כאשר בגין עמידה מלאה ביעד ה-FFO יהיה המנכ"ל

זכאי למענק בסך של פעמיים עלות ההעסקה החודשית.

ב. עמידה ביעד NOI - פרמטר תפעולי המתבסס על עמידה ביעד ה-NOI

שנקבע בתכנית העבודה השנתית של החברה, כפי שיאושר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה במהלך הרבעון הראשון של כל שנה בגינה ניתן המענק המדיד ("יעד ה-NOI").

תנאי סף לקבלת רכיב מענק זה הוא עמידה ב-90% מיעד ה-NOI. זכאות המנכ"ל למענק תחושב באופן לינארי בהתאם להיקף העמידה ביעד ה-NOI, כאשר בגין עמידה מלאה ביעד ה-NOI יהיה המנכ"ל זכאי למענק בסך של ארבע פעמים עלות ההעסקה החודשית.

יובהר, כי בכל מקרה, לא יעלה סך המענק בשיקול דעת ביחד עם המענק המדיד למנכ"ל על גובה של תשע פעמים עלות ההעסקה החודשית של המנכ"ל.

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 הדירקטוריון 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.

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-~~לנציף~~⁹ בשנה הרלוונטית, יהיה גדול מ-1,015-925 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 1,015-925 מיליון ש"ח ועד 1,0501,140 מיליון ש"ח - ישולם מענק בשיעור של עד 0.5% מההפרש שבין 1,015-925 מיליון ש"ח לבין הרווח המתואם בפועל;

בשנה בה הרווח המתואם יעלה על סך של 1,0501,140 מיליון ש"ח - ישולם מענק שנתי מצטבר באופן הבא:

(א) בגין רווח מתואם בסכום של עד 1,015-925 מיליון ש"ח - לא ישולם מענק;

(ב) בגין חלק הרווח המתואם שבין 1,015-925 מיליון ש"ח לבין 1,0501,140 מיליון ש"ח - ישולם סכום בשיעור של 0.5% מההפרש שבין 1,015-925 מיליון ש"ח למענק-לבין הרווח המתואם בפועל 1,140 מיליון ש"ח.

(ג) בגין חלק הרווח המתואם העולה על סך של 1,0501,140 מיליון ש"ח ישולם סכום בשיעור של 0.75% מההפרש שבין הרווח המתואם לבין 1,0501,140 מיליון ש"ח.

6.2.3. תקרת המענק

סך המענק השנתי ליו"ר דירקטוריון (פעיל) לא יעלה על סך כולל של 1-52 מיליון ש"ח.

⁹ "הרווח המתואם-לנציף" לעניין סעיף 6.2 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.

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 מהסך~~ המקסימלי על פי מדיניות זו, או על אי הענקת מענק כלל לנושא המשרה. למעט ביחס למענק המדיד למנכ"ל, כאמור בסעיף 6.1.2 לעיל, ולמענק ליו"ר דירקטוריון (פעיל), כאמור בסעיף 6.2 לעיל.

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 בפועל (ראו סעיף 7.2.2 להלן) 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, ובהתאם לכל דין, 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 והעסקה, 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 להמשך 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 והסתגלות, לפי המפורט להלן:

7.3.1. מנכ"ל יהיה זכאי לדמי-למענק פרישה והסתגלות בשיעור-בסך השווה לעלות העסקה חודשית בגין תקופה בטווח שבין 0 - 9 חודשי כהונה (בסעיף זה: "תקופת ההסתגלות"), בצירוף כל ההטבות הנלוות המפורטות בסעיף 4.3-5.5 לעיל, לפי העניין. תשלום מענק הפרישה והסתגלות כאמור ייעשה תוך התחשבות בהישגיו וביצועיו של המנכ"ל במהלך העסקתו בחברה, כמו גם ביצועי החברה בתקופה זו; ובלבד שבכל מקרה, תקופת 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 – מענק פרישה דפמי-הסתגלות בשיעור בסך השווה לעלות העסקה חודשית בגין תקופה שבין 0 ל-3 חודשי כהונה (בסעיף זה: "תקופת ההסתגלות"). תשלום מענק הפרישה והסתגלות כאמור ייעשה 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 דפמי-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 וועדת התגמול והדירקטוריון.

7.3.4. בכל מקרה, בו יהיה נושא המשרה זכאי למענק פרישה והסתגלות 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.

7.4. 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 לפטרו ללא תשלום פיצויי פיטורין ס על פי דין, לא יהא זכאי נושא המשרה אף להודעה מוקדמת, תשלום חלף הודעה מוקדמת, מענק פרישה דפמי-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 שיכהנו 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 150-100 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. על אף האמור, החברה תוכל להגדיל את גבול האחריות של פוליסת ביטוח כלשהי מעבר לסכום האמור, כל עוד הפרמיה השנתית בגין פוליסות הביטוח של החברה לא תעלה על הסכום המפורט בסעיף 8.2 להלן.~~

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

8.2-8.3. ~~פרמיית הביטוח השנתית לא תעלה על סך של 250,000 דולר ארה"ב ובהתייחסות שנתית (החל מתקופת הביטוח שתחל ביום _____) עם אפשרות להעלאת הפרמיה בשיעור של עד 10% לשנה בעת חידוש פוליסות הביטוח.~~

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.~~

8.3-8.5. ~~הפוליסות הינה בתנאי שוק ואינה עשויותה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה.~~

8.4-8-6. הפוליסות תפסה-יכסו 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. שונות

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 לנושאי 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 כדון) 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 267ב לחוק החברות, אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. שינויים במדיניות התגמול, ככל שיהיו, יאושרו בהתאם להוראות הדין.

* * * * *