



רבע כחול נדל"ן בע"מ

6 בספטמבר 2020

לכבוד רשות ניירות ערך
באמצעות המגנ"א

לכבוד הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ
באמצעות המגנ"א

ג.א.נ.,

הנדון: דוח מיידי (מתקן) בדבר זימון אסיפה שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה

בהמשך לאמור בסעיף 8.1 לפרק א' לדוח הרבעוני לתקופה שהסתיימה ביום 31 במרס 2020¹ ולאמור בסעיף 8.1 לדוח הרבעוני לתקופה שהסתיימה ביום 30 ביוני 2020² ובהתאם לחוק החברות, התשנ"ט – 1999 ("חוק החברות") ותקנות מכוחו, תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל – 1970 ("תקנות הדוחות") ותקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א – 2001 ("תקנות עסקת בעל שליטה"), מתכבדת רבע כחול נדל"ן בע"מ ("החברה") להודיע על זימון אסיפה שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה"), אשר תתכנס ביום ה', ה-5 בנובמבר, 2020 בשעה 17:00, במשרדה הרשום של החברה, במרכז עזריאלי 1, המגדל העגול, קומה 18, תל-אביב ("משרדי החברה").

יצוין, כי אם במועד האסיפה יחולו מגבלות למניעת התפשטות נגיף הקורונה, אשר ימנעו את כינוס האסיפה בפועל, תפעל החברה לאפשר השתתפות באמצעי תקשורת ללא נוכחות פיזית, באופן שבו כל המשתתפים באסיפה יכולים לשמוע זה את זה בזמן.

יצוין, כי דוח מיידי זה הינו דוח מיידי מתקן לדוח שפורסם ביום 6 בספטמבר 2020 (אסמכתא מס': 2020-01-098418) ועודכן לעניין מועד האסיפה בלבד, בימים 8 ו-26 באוקטובר 2020 (אסמכתאות מס': 2020-01-100891 ו-2020-01-116043, בהתאמה) ("הדוח המקורי"). דוח מיידי זה ערוך בסימון השינויים ביחס לדוח המקורי. יובהר, כי לא יחול כל שינוי במועדי האסיפה כפי שזכרו בדוח המקורי.

חלק א' – הנושאים העומדים על סדר היום ונוסח ההחלטות המוצעות

1. פירוט הנושאים שעל סדר יום האסיפה ותמצית ההחלטות המוצעות:

1.1. דיון בדוחות הדירקטוריון ובדוחות הכספיים של החברה לשנים 2018 ו-2019

יובאו לדיון דוחות הדירקטוריון והדוחות הכספיים המבוקרים של החברה לתקופה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2018 ולתקופה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2019 כפי שפורסמו

¹ כפי שפורסם ביום 30 ביוני 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-069609)

² כפי שפורסם ביום 30 באוגוסט 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-095886).

במסגרת הדוחות התקופתיים של החברה בימים 31 במרס 2019 ו-1 באפריל 2020, בהתאמה (מס' אסמכתאות: 2019-01-028953 ו-2020-01-029926, בהתאמה) ("דוח תקופתי 2018" ו-"דוח תקופתי 2019", בהתאמה).

1.2. מינוי רו"ח מבקר של החברה ודיווח בדבר שכרו

אישור מינוי מחדש של משרד רואי החשבון זיו האפט (BDO) כרואה החשבון המבקר של החברה עד למועד האסיפה השנתית הבאה. נוסח החלטה מוצעת: לאשר מינוי מחדש של משרד רואי החשבון זיו האפט (BDO) כרואה החשבון המבקר של החברה עד למועד האסיפה השנתית הבאה.

1.3. מינוי מחדש של דירקטורים (שאינם דירקטורים חיצוניים)

מוצע למנות מחדש את הדירקטורים (שאינם דירקטורים חיצוניים), המכהנים בדירקטוריון החברה - ה"ה מוטי בן-משה, יניב רוג, עודד נגר, אלכס סורז'יקו, אסתר גילעז-רן (דירקטורית בלתי תלויה) וגד הורן, לתקופת כהונה נוספת, עד למועד האסיפה השנתית הבאה ("הדירקטורים המועמדים לכהונה נוספת").

הדירקטורים המכהנים בדירקטוריון החברה, ובכלל זה הדירקטורים החיצוניים, לרבות דירקטורים שיכהנו בחברה מעת לעת, זכאים לגמול שנתי וגמול השתתפות בשיבות בהתאם להחלטת דירקטוריון החברה (לאחר אישור ועדת התגמול) כמפורט בדיווח מיידי שפורסם על ידי החברה ביום 13 בנובמבר 2016 (אסמכתא מס': 2016-01-077208), ובהתאם להחלטת דירקטוריון החברה (לאחר אישור ועדת הביקורת, בשבתה כוועדת תגמול) כמפורט בדיווח מיידי מיום 6 בנובמבר 2019 (אסמכתא מס': 2019-01-108838), אשר האמור בהם נכלל בדיווח זה על דרך הפניה.³

בנוסף זכאים דירקטורים המכהנים בחברה וכפי שיכהנו מעת לעת להתחייבות לשיפוי בנוסח המקובל בחברה שאושר על ידי האסיפה הכללית של החברה מיום 15 בפברואר 2012.⁴ לעניין הענקת התחייבות לשיפוי למר מוטי בן-משה, ראו סעיף 1.6-1.6 להלן, שעל סדר יום האסיפה. למידע אודות ביטוח אחריות נושאי משרה אשר ייכלל בתנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה ובכללם הדירקטורים המועמדים לכהונה נוספת ראו סעיף 1.5-1.5 להלן. טרם זימון האסיפה, מסר לחברה כל אחד מהדירקטורים המועמדים לכהונה נוספת הצהרה כנדרש לפי סעיף 224 לחוק החברות. הצהרות הדירקטורים המועמדים לכהונה נוספת כאמור מצורפות כנספח א' לדוח זה.

לפרטים אודות הדירקטורים המועמדים לכהונה נוספת, כפי שנמסרו לחברה, ראו הגילוי לפי תקנה 26 לתקנות הדוחות בפרק הרביעי לדוח התקופתי לשנת 2019, למעט עדכונים כדלהלן: בציון תאגידים בהם מר עודד נגר מכהן כדירקטור יתווסף תאגיד זר בשם Shoham AT GmbH; בציון תאגידים בהם מר יניב רוג מכהן כדירקטור יתווסף - יניב רוג חברת עו"ד; לאור

³ יובהר, כי ככל שיאושרו תנאי כהונתו והעסקתו של מר בן-משה כיו"ר דירקטוריון החברה, כמפורט בסעיף 1.8-1.8 להלן, מר בן-משה לא יהיה זכאי לגמול דירקטור. לעניין קיזוז הסכומים ששולמו למר בן-משה בעבר בגין כהונתו כדירקטור בתקופה שקדמה למועד אישור האסיפה, ראו סעיף 1.7 להלן.

⁴ יצוין, כי לגבי דירקטורים ונושאי משרה אשר לבעל השליטה בחברה עשוי להיות עניין אישי בהענקת כתב שיפוי להם, התקבלה החלטת ועדת הביקורת, לפיה הענקת כתב השיפוי כאמור אינה בגדר "עסקה חריגה", כהגדרתה בחוק החברות. כן קבעה ועדת הביקורת, כי כפוף לאישור מדיניות התגמול המוצעת, לא יידרש כל אישור נוסף לשם הענקת כתב השיפוי כאמור וכי בעתיד אישורים שיתקבלו באורגני החברה ביחס ליתר הדירקטורים ונושאי המשרה יחולו גם לגבי דירקטורים ונושאי משרה אשר לבעל השליטה עשוי להיות עניין אישי ביחס אליהם. כתב השיפוי אשר הוענק לנושאי משרה בחברה מצורף כנספח ג' לדיווח זה.

הצהרתו (כלולה בנספח א'), מר מוטי-בן משה לא יסווג כדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית.

נוסח החלטה מוצעת: לאשר את מינוים מחדש של הדירקטורים (שאינם דירקטורים חיצוניים), המכהנים בדירקטוריון החברה - ה"ה מוטי בן-משה, יניב רוג, עודד נגר, אלכס סורז'קו, אסתר גילעז-רן (דירקטורית בלתי תלויה) וגד הורן, לתקופת כהונה נוספת, עד למועד האסיפה השנתית הבאה.

ההצבעה לגבי כל אחד מהמועמדים לכהונה נוספת תיעשה בנפרד.

1.4. אישור מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

אישור מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, בנוסח המצורף כנספח ב' לדוח זימון אסיפה זה.

נוסח ההחלטה המוצעת: לאשר מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה, בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, בנוסח המצורף כנספח ב', לדוח זימון האסיפה.

לפרטים נוספים ראו סעיף 22 להלן.

1.5. אישור פוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה

אישור התקשרות בפוליסות ביטוח אחריות נושאי משרה (פוליסה בסיסית ופוליסה קבוצתית עודפת), שעיקרי תנאיהן מפורטים בסעיף 33 להלן) והכללתן בתנאי כהונתם והעסקתם של דירקטורים ונושאי משרה בחברה, כפי שיכחנו בחברה מעת לעת, הכל כמפורט בסעיף 33 להלן.

נוסח ההחלטה המוצעת: לאשר את התקשרות החברה בפוליסות ביטוח אחריות נושאי משרה כמפורט בסעיף 3 לדוח זימון האסיפה, ולאשר הכללתן בתנאי כהונתם והעסקתם של דירקטורים ונושאי משרה בחברה, כפי שיכחנו בחברה מעת לעת, הכל כמפורט בסעיף 33 לדוח זימון האסיפה.

1.6. אישור הענקת כתב שיפוי למר בן-משה

אישור הענקת כתב שיפוי למר בן-משה, בעל השליטה בחברה, בנוסח זהה לנוסח כתב השיפוי שהוענק ומוענק לנושאי המשרה בחברה ("כתב השיפוי").⁵

לנוסח המלא של כתב השיפוי של החברה ראו נספח ג'.

לפרטים נוספים ראו סעיפים 44 ו-78 להלן.

נוסח ההחלטה המוצעת: לאשר הענקת כתב שיפוי למר מוטי בן-משה, בעל השליטה בחברה, בנוסח זהה לנוסח כתב השיפוי שהוענק ומוענק לנושאי המשרה בחברה שצורף כנספח ג' לדוח זימון האסיפה.

1.7. אישור התקשרות בהסכם ניהול עם מ"מ מנכ"ל החברה, מר מיכאל (מיקי) זיסמן ("מר זיסמן"), ואישור החזר תשלומים בהם נשאה חברת בת של בעלת השליטה בגין העמדת

שירותיו של מר זיסמן עד למועד האסיפה

אישור התקשרות החברה עם מר זיסמן, במסגרתה יוענקו לחברה שירותי מ"מ מנכ"ל באמצעות מר זיסמן, ואישור תנאי כהונתו של מר זיסמן כמ"מ מנכ"ל החברה ("התקשרות שירותי מ"מ מנכ"ל"), וכן אישור החזר התשלומים בהם נשאה א.ר רבוע פיתוח וייזום בע"מ,

⁵ הענקת כתב השיפוי לנושאי משרה ודירקטורים כפי שיכחנו מעת לעת אושרה באסיפת בעלי מניות משנת 2012. לפרטים נוספים ראו סעיף 21 לפרק ד' (פרטים נוספים אודות התאגיד) לדוח תקופתי 2019.

חברת בת של בעלת השליטה בחברה ("א.ר.") בגין העמדת שירותיו של מר זיסמן לחברה עד למועד האסיפה.

לפרטים נוספים אודות התקשרות שירותי מ"מ מנכ"ל, ואודות החזר התשלומים בגין שירותיו של מר זיסמן, לרבות כנדרש על-פי תקנות עסקת בעל שליטה, ראו סעיפים 55 ו-78 להלן. נוסח ההחלטה המוצעת: לאחר את התקשרות החברה עם מר זיסמן להענקת שירותי מ"מ מנכ"ל לחברה באמצעות מר זיסמן ולאשר תנאי כהונתו של מר זיסמן כמ"מ מנכ"ל החברה, וכן לאחר את החזר התשלומים בהם נשאה א.ר. רבוע פיתוח וייזום בע"מ, חברה בת של בעלת השליטה בחברה בגין העמדת שירותיו של מר זיסמן לחברה עד למועד האסיפה, הכל בהתאם לתנאים שעיקריהם פורטו בסעיף 55 לדוח זימון האסיפה.

1.8. אישור התקשרות החברה בהסכם לפיו יוענקו שירותי יו"ר דירקטוריון לחברה באמצעות מר

מוטי בן-משה ("מר בן-משה")

אישור התקשרות החברה עם חברה בבעלות ובשליטה מלאה של מר בן משה, במסגרתה יוענקו לחברה שירותי יו"ר דירקטוריון באמצעות מר בן-משה, בתוקף מיום 1 בינואר 2019-2020 ולתקופה של שלוש שנים, החל ממועד אישור האסיפה ("התקשרות שירותי יו"ר הדירקטוריון").

לפרטים נוספים אודות התקשרות שירותי יו"ר הדירקטוריון, לרבות כנדרש על-פי תקנות עסקת בעל שליטה, ראו סעיפים 66 ו-78 להלן.

נוסח ההחלטה המוצעת: לאחר את התקשרות החברה עם חברה בבעלותו המלאה ובשליטתו של מר מוטי בן-משה, לפיה יוענקו לחברה שירותי יו"ר דירקטוריון באמצעות מר בן-משה, בתוקף מיום 1 בינואר 2019-2020 ולתקופה של שלוש שנים, החל ממועד אישור האסיפה, הכל בהתאם לתנאים שעיקריהם פורטו בסעיף 66-0 לדוח זימון האסיפה.

1.9. אישור נשיאה בתשלום בגין כהונת מר בן-משה כיו"ר דירקטוריון החברה, במהלך השנים

2017 ו-2018

אישור נשיאה בתשלום בגין כהונת מר בן-משה כיו"ר דירקטוריון החברה בתקופה של שנתיים שתחילתה ביום 1 בינואר 2017 וסיומה ביום 31 בדצמבר 2018 ("התשלום בגין תקופה קודמת").

לפרטים נוספים אודות התשלום בגין תקופה קודמת ראו סעיפים 7 ו-8 להלן.

נוסח ההחלטה המוצעת: לאחר כי החברה תישא בתשלום בגין כהונת מר בן-משה כיו"ר דירקטוריון החברה בתקופה של שנתיים שתחילתה ביום 1 בינואר 2017 וסיומה ביום 31 בדצמבר 2018, הכל כמפורט בסעיף 7 לדוח זימון האסיפה.

חלק ב' – פירוט נוסף אודות חלק מהנושאים שעל סדר היום

2. פרטים נוספים אודות מדיניות התגמול המוצעת

2.1. כללי

בישיבותיהם מחודש יוני 2020 ומחודש אוגוסט 2020, נדונה ואושרה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מדיניות תגמול לנושאי משרה בנוסח המצורף כנספת ב' לדוח זה ("מדיניות התגמול המוצעת").

בהליך גיבוש מדיניות התגמול המוצעת הסתייעו ועדת התגמול והדירקטוריון, בין היתר, בעבודת השוואה לשוק (Benchmark) שנערכה על ידי יועץ חיצוני בלתי תלוי בנוגע לרכיבים עיקריים במדיניות התגמול המוצעת ביחס לרכיבים שנכללים במסמכי מדיניות תגמול שפורסמו על ידי חברות רלוונטיות בקבוצת מדגם של החברה. עבודת ההשוואה לשוק כאמור מצורפת כנספח ד' לדוח זה.

מדיניות התגמול המוצעת תהא בתוקף לתקופה של שלוש שנים שתחילתה במועד אישורה. יצוין, כי הוראות מדיניות התגמול המוצעת ככל שהן נוגעות למענק בשיקול דעת יחולו גם ביחס למענקים לנושאי משרה בגין שנת 2019, בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין. עוד יצוין, כמפורט בסעיף 8.3.1 למדיניות התגמול המוצעת, תכנית המענקים לשנת 2020 תאושר לאחר אישור מדיניות התגמול המוצעת.

2.2. השינויים העיקריים בין מדיניות התגמול הקודמת לבין מדיניות התגמול המוצעת

להלן יפורטו עיקרי השינויים בין מדיניות התגמול המוצעת לבין מדיניות התגמול שהיתה בתוקף עד לחודש מאי 2019 ("מדיניות התגמול הקודמת")⁶:

2.2.1. תקרת עלות השכר

נערכו שינויים בתקרת עלות השכר (תגמול קבוע), אשר עודכנה למונחי עלות לחברה, חלף אחוזון מנתוני השוואה לחברות דומות, כדלהלן:

מדיניות התגמול המוצעת	מדיניות התגמול הקודמת	
תקרת עלות השכר לחברה לפי היקף משרה של 100%	לפי אחוזון מחברות השוואה	
200 אלפי ש"ח	***	יו"ר הדירקטוריון*
180 אלפי ש"ח	עד לתקרה של האחוזון ה-80% ביחס לעלות השכר של נושאי משרה מקבילים בחברות השוואה	מנכ"ל החברה***7
90 אלפי ש"ח		סמנכ"לים או נושאי משרה אחרים

[*] נכון למועד אישור מדיניות התגמול המוצעת, יו"ר דירקטוריון החברה מכהן בהיקף 80% משרה.⁸

[**] במדיניות התגמול הקודמת לא נכללה התייחסות מפורשת לתנאי כהונה והעסקה של יו"ר דירקטוריון. לעניין זה יצוין כי החל משנת 2006 ועד ליום 31.12.2015, ניתנו לחברה שירותי יו"ר דירקטוריון על-פי הסכמים עם בעלת השליטה בחברה (קודם להחלפת השליטה בה בשנת 2016). בשנים 2014 ו-2015 ניתנו לחברה שירותי ניהול מבעלת השליטה (קודם להחלפת השליטה בה בשנת 2016), לרבות שירותי יו"ר דירקטוריון, כאשר העלות השנתית שיוחסה לתפקיד יו"ר הדירקטוריון היתה שוות ערך לכ-1.85 מיליון ש"ח בשנה (במונחי היקף משרה של 100%. בפועל, היקף המשרה האפקטיבי שיוחס לתפקיד יו"ר הדירקטוריון בשנים אלה היה כ-25%). בנוסף ניתנו שירותי ניהול נוספים על ידי בעלת השליטה בחברה

⁶ כמפורט בסעיף 7.1.1 לפרק ד' (פרטים נוספים אודות התאגיד) לדוח תקופתי 2019, למועד זה לא קיימת מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה בתוקף. לפרטים אודות מדיניות התגמול הקודמת, ראו דיווח מידי שפרסמה החברה ביום 9.5.2016 (מס' אסמכתאות: 018042-01-2016 ו-062443-01-2016, בהתאמה).

⁷ במדיניות התגמול המוצעת: "מנכ"ל" – לרבות ממלא מקום מנכ"ל.

⁸ היקף המשרה של יו"ר הדירקטוריון אינו פוחת מ-35 שעות שבועיות, המשקפות היקף משרה של לפחות 80% ביחס למשרה מלאה לעובד שכיר במשק (43 שעות שבועיות).

(קודם להחלפת השליטה בה בשנת 2016) בעלות של כ-4.5 מיליון ש"ח בשנה. בשנת 2016 עת אושרה מדיניות התגמול הקודמת, בעלת השליטה בחברה היתה בהליך של הסדר חוב ולא ניתנו לחברה שרותי יו"ר דירקטוריון פעיל, שלא היו כאמור, חלק מהמדיניות הקודמת שאושרה.

[***] נכון למועד אישור מדיניות התגמול המוצעת, מ"מ מנכ"ל החברה מכהן בהיקף 90% משרה.⁹

2.2.2. מענק שנתי (במזומן)

- א. תמהיל יעדי המענק השנתי נותרו דומים בעיקרם וכוללים שילוב של קריטריונים מדידים (יעדים אישיים ויעדי חברה) וקריטריונים שאינם מדידים (בשיקול דעת).
 - ב. תקרת המענק השנתי עודכנה, כאשר על פי מדיניות התגמול המוצעת התקרה נקבעה כנגזרת מ"שכר בסיס" כדלהלן:
- "שכר בסיס" במדיניות התגמול המוצעת ולהלן – משמע: משכורת או דמי ניהול, לפי העניין.

דרג	מדיניות התגמול הקודמת	מדיניות התגמול המוצעת
(עבור 100% משרה)		
יו"ר דירקטוריון	--	$12 \times \text{שכר בסיס}$
מנכ"ל	12 שכר חודשי ברוטו	$12 \times \text{שכר בסיס}$
נושאי משרה אחרים	6 שכר חודשי ברוטו	$6 \times \text{שכר בסיס}^*$

[*] על פי מדיניות התגמול המוצעת תשלום מענק שנתי "כולל" (מענק בגין עמידה ביעדים מדידים בתוספת מענק בשיקול דעת) לנושא משרה הכפוף למנכ"ל, בסכום כולל העולה על 3 חודשי משכורת, יאושר לפי שיקול דעת המנכ"ל רק בגין מאמץ, הצלחה או ביצועים יוצאי דופן.

ג. במסגרת מדיניות התגמול המוצעת הובהר כי לגבי נושאי משרה הכפופים למנכ"ל ניתן לקבוע כי המענק השנתי כולו (עד לגובה תקרת המענק השנתי) יהיה על בסיס שיקול דעת.

ד. תנאי הסף למענק השנתי על פי מדיניות התגמול הקודמת היו נגזרת של הרווח הנקי בשנה הרלוונטית, ואילו תנאי הסף על פי מדיניות התגמול המוצעת הינם נגזרת של תוצאות NOI ו-FFO בשנה הרלוונטית ביחס לממוצע NOI ו-FFO (לפי העניין) בשלוש השנים הקודמות למתן המענק, כמפורט בסעיף 8.4 למדיניות התגמול המוצעת.

2.2.3. מענק חד-פעמי – מדיניות התגמול המוצעת אינה כוללת אפשרות להענקת מענק חד פעמי.

⁹ היקף המשרה של מ"מ המנכ"ל אינו פוחת מ-39 שעות שבועיות, המשקפות היקף משרה של לפחות 90% ביחס למשרה מלאה לעובד שכיר במשק (43 שעות שבועיות).

2.2.4. מענק הסתגלות – תקרת מענק ההסתגלות אשר ניתן להעניק לנושאי המשרה עודכנה כדלהלן:

נושא המשרה	תקרת מענק הסתגלות לפי מדיניות התגמול הקודמת	תקרת מענק הסתגלות לפי מדיניות התגמול המוצעת
יו"ר דירקטוריון	--	6 × שכר בסיס
מנכ"ל	6 משכורות	3 × שכר בסיס
נושאי משרה אחרים	3 משכורות	--

2.2.5. יחס בין תגמול משתנה לתגמול קבוע – עודכן היחס שבין רכיבי תגמול משתנה לרכיבי תגמול קבוע, כדלהלן:

נושא המשרה	היחס לפי מדיניות התגמול הקודמת	היחס לפי מדיניות התגמול המוצעת, לא כולל מענק הוני (ככל שיוענק, שתקרתו 10 משכורות)
יו"ר דירקטוריון	--	1:1
מנכ"ל	1:3	1:1
נושאי משרה אחרים	1:1.5	1:0.5

2.2.6. תגמול הוני – נערכו עדכונים והתאמות ביחס להוראות מדיניות התגמול הקודמת. הוסרה התייחסות למענק הוני לפי ביצועי חברת האם – אלון רבוע כחול ישראל בע"מ.

2.2.7. פטור שיפוי וביטוח – נוספה התייחסות לגבול האחריות על-פי פוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה שניתן לכלול בתנאי כהונתם של נושאי משרה.

2.3. אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת

מענקים למנכ"ל החברה הקודם, בהתאם למדיניות התגמול הקודמת

להלן יפורט היחס בין תקרות התגמול הקבוע והמענק השנתי שנקבעו במדיניות התגמול הקודמת לבין התגמולים ששולמו בפועל למר זאב שטיין, מנכ"ל החברה הקודם, אשר כהונתו בחברה הסתיימה ביום 31 בדצמבר 2018 ("מנכ"ל החברה הקודם")¹⁰:

במדיניות התגמול הקודמת נקבע כי נתוני עלות השכר שיקבעו לנושא המשרה בחברה יהיו עד לתקרה של האחוזון ה- 80% ביחס לעלות השכר של נושאי המשרה המקבילים בחברות ההשוואה. על פי נתוני השוואה כאמור שנבחנו סמוך למועד אישור תנאי כהונתו של מנכ"ל החברה הקודם, עלות שכרו נכללה באחוזון 71% מול חברות ההשוואה.

על-פי מדיניות התגמול הקודמת תקרת המענק השנתי עמדה על 12 משכורות. המענק השנתי ששולם למנכ"ל החברה הקודם בשנים 2107 ו-2018 היה בגובה 7 משכורות ו-6 משכורות, בהתאמה.

2.4. הסכמים שאינם בהתאם למדיניות התגמול

¹⁰ לפרטים נוספים בדבר תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל החברה הקודם ראו הגילוי לפי תקנה 21 בסעיף 7.1 לפרק הרביעי (פרטים נוספים על התאגיד) לדוח תקופתי 2018.

למועד זה לא קיימים הסכמי העסקה או הסכמי ניהול עם נושאי משרה אשר אינם בהתאם להוראות מדיניות התגמול הקודמת או שאינם בהתאם להוראות מדיניות התגמול המוצעת, למעט הסכמי העסקה עם נושאי משרה (שאינם יו"ר דירקטוריון או מנכ"ל) הכוללים מענק הסתגלות בגובה של עד 3 משכורות בהתאם להוראות מדיניות התגמול הקודמת, שהיתה בתוקף במועד ההתקשרות עמם (ראו האמור בסעיף 2.2.4-2.2.4 לעיל וסעיף 8.2 למדיניות התגמול המוצעת (נספח ב')).

יצוין כי תנאי כהונתם והעסקתם של שני סמנכ"לים בחברה שמונו בחודשים האחרונים, אושרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בכפוף לאישור מדיניות התגמול המוצעת, והם תואמים הן את הוראות מדיניות התגמול הקודמת והן את הוראות מדיניות התגמול המוצעת.

2.5. עיקרי השיקולים ונימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בגיבוש ובאישור מדיניות התגמול המוצעת

2.5.1. מדיניות התגמול המוצעת תורמת ליצירת מערך תמריצים סביר וראוי לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין היתר, במאפייני החברה, בפעילותה העסקית, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, ביעדי החברה, באסטרטגיה העסקית וביחסי העבודה בחברה.

2.5.2. מדיניות התגמול המוצעת מסייעת במתן כלים נדרשים לצורך גיוס, תמרוץ ושימור מנהלים מוכשרים ומיומנים בחברה, אשר יוכלו לתרום לחברה ולהשיא את רווחיה בראייה ארוכת טווח.

2.5.3. מדיניות התגמול המוצעת כוללת תגמול מבוסס ביצועים, ויוצרת קשר בין נושאי המשרה לחברה ולביצועיה, תוך התאמת תגמול נושאי המשרה לתכנית העבודה של החברה ולתרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, באופן דינמי ובראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם.

2.5.4. מדיניות התגמול המוצעת יוצרת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים (כגון רכיבים קבועים מול משתנים וכן קצרי טווח מול ארוכי טווח).

2.5.5. במסגרת קביעת מדיניות התגמול נבחן גם היחס שבין רכיבי התגמול הקבועים לרכיבי התגמול המשתנים. לאחר ביצוע בחינה כאמור, ועדת התגמול והדירקטוריון הינם בדעה, כי היחס שבין הרכיבים הקבועים לבין הרכיבים המשתנים כפי שנקבע במדיניות התגמול, מבטא באופן הולם את תפישת החברה לגבי האיזון הנדרש בין הצורך ביצירת תמריצים ראויים ומבוססי ביצועים לנושאי משרה ובין הצורך בשמירה על אינטרס בעלי המניות.

2.5.6. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את תנאי התגמול הקיימים של נושאי המשרה בחברה. כמו כן, הובאו בחשבון תנאי התגמול המקובלים בתאגידים אחרים בעלי מאפיינים דומים לאלו של החברה, ובכלל זה תאגידים הנסחרים בשוק דומה לזה של החברה, לגבי נושאי משרה בעלי תפקידים דומים בתאגידים ברי השוואה כאמור, על-פי נתוני סקר ההשוואה שהוצג לחברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

2.5.7. בנוסף, ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחס בין עלות ההעסקה המוצעת של נושאי המשרה לבין עלות ההעסקה הכוללת, הממוצעת והחציונית, של יתר עובדי

החברה, וזאת, תוך התחשבות באופי תפקידו של נושא המשרה, בכירותו, מידת האחריות המוטלת עליו וכן בהיקף העובדים בחברה. ועדת התגמול והדירקטוריון ביצעו בחינה של היחסים האמורים, סמוך למועד אישור מדיניות התגמול המוצעת, וקבעו כי הינם ראויים וסבירים בהתחשב במאפייני החברה, תחום העיסוק שלה, היקף ואופי פעילותה ותמהיל כוח האדם המועסק בה, ולא צפויה להיות להם השפעה לרעה על יחסי העבודה החברה.

2.5.8. על יסוד האמור לעיל, הגיעו ועדת התגמול והדירקטוריון לכלל דעה, כי מדיניות התגמול המוצעת אשר גובשה, הינה סבירה וראויה ומביאה לידי ביטוי, בין היתר, את מאפייני החברה, יעדיה ותכניותיה העסקיות, ועל כן אישרו את מדיניות התגמול המוצעת וממליצים לאסיפה לאשרה.

3. פרטים נוספים אודות פוליסות ביטוח אחריות נושאי משרה והכללתן בתנאי כהונתם של

נושאי משרה בחברה

3.1. כללי

בהמשך לאמור בדיווח מיידי מיום 30 ביוני 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-060508), אשר האמור בו נכלל בדיווח זה על דרך הפניה ("הדיווח הקודם"), מובאים בזה לאישור האסיפה התקשרות החברה בפוליסות לביטוח אחריות נושאי משרה לתקופת הביטוח שתחילה ביום 1 במאי 2020 וסיומה ביום 30 באפריל 2021, והכללתן בתנאי הכהונה של דירקטורים ונושאי משרה בחברה, כפי שיכהנו מעת לעת.

3.2. פוליסות הביטוח

א. **פוליסת ביטוח בסיסית** - פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה לחברה ולחברות הבת המוחזקות על-ידי החברה, אשר במסגרתה מבוטחת, אחריות כלל הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה כפי שיהיו מעת לעת ("**פוליסת הביטוח הבסיסית**").

פוליסת הביטוח הבסיסית הינה בגבול אחריות בסך של 20 מיליון דולר ארה"ב לתביעה ובמצטבר, בתוספת הוצאות התגוננות סבירות נוספות אף מעבר לגבול האחריות האמור, היה וסה"כ ההפסד בתוספת הוצאות ההתגוננות עולה על גבול האחריות כאמור. פוליסת הביטוח הבסיסית (כמו גם כל אחת מהפוליסות הבסיסיות של רבוע כחול (בעלת השליטה בחברה) ושל דור אלון אנרגיה בישראל (1988) בע"מ (חברה בת של רבוע כחול) ("**דור אלון**") קובעת תנאי לפיו אחריות המבטח ביחס לתביעה המשותפת לשתיים או יותר מהפוליסות כאמור לא תעלה על 20 מיליון דולר.

דמי הביטוח שישולמו על ידי החברה בגין פוליסת הביטוח הבסיסית לתקופת הביטוח, הינם בסך 79,800 דולר.¹¹

¹¹ יצוין, כי פוליסות הביטוח הבסיסיות האמורות, אשר למיטב ידיעת החברה, אושרו ברבוע כחול ויובאו לאישור בדור אלון, הינן זהות לכל אחת מהחברות הנזכרות, ודמי הביטוח הינם בסך של כ- 49,875 דולר לרבוע כחול ובסך של כ- 69,825 דולר לדור אלון. גובה דמי הביטוח בגין שלוש פוליסות הביטוח הבסיסיות לתקופת הביטוח (קרי, של החברה, של רבוע כחול ושל דור אלון) נקבעו לפי דעת מבטחי המשנה לאחר בחינת סיכונים של כל אחת מהחברות.

לפרטים נוספים אודות פוליסת הביטוח הבסיסית ראו הדיווח הקודם.

ב. פוליסת ביטוח קבוצתית עודפת - פוליסת ביטוח קבוצתית עודפת, לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה לחברה ולחברות הבת המוחזקות על ידי החברה וכן לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה של רבוע כחול ושל דור אלון ("פוליסת הביטוח הקבוצתית").

פוליסת הביטוח הקבוצתית כפופה לגבול אחריות בסך 30 מיליון דולר לתביעה ובמצטבר אשר חלה מעבר לגבול האחריות בסך 20 מיליון דולר על-פי כל אחת משלוש הפוליסות הבסיסיות (של החברה, של רבוע כחול ושל דור אלון) כמפורט לעיל, וזאת בכפוף לתנאים, התניות, חריגים, הרחבות ונספחים של הפוליסות הבסיסיות כאמור. אם גבולות האחריות של מי מהפוליסות הבסיסיות יוקטנו או ימוצו כתוצאה מתשלומים המשולמים על-פיהן, אזי הפוליסה העודפת תחול מעבר לגבול האחריות שנותר בפוליסות או תחול במקומן (בהתאם למקרה) עד לגבול האחריות המבוטח על-פי הפוליסה העודפת כאמור.

פוליסת הביטוח הקבוצתית וגבול האחריות לפיה, משותפים הן לחברה והן לרבוע כחול ולדור אלון (אלא אם מי מבין חברות אלה לא תאשר את הפוליסה).

דמי הביטוח הכוללים בגין פוליסת ביטוח הקבוצתית בתקופת הביטוח הינם בסך 72,450 דולר כאשר כל אחת מבין החברה, רבוע כחול ודור אלון, שתאשר את פוליסת הביטוח הקבוצתית, תישא בחלקה היחסי בפרמיה, זאת בהתאם לחלקה היחסי בפרמיה המשולמת בגין פוליסת הביטוח הבסיסית, כשחלקה של החברה בדמי הביטוח הינו בסך של 28,980 דולר, זאת בהנחה שפוליסת הביטוח הקבוצתית תאושר גם על ידי רבוע כחול ודור אלון.

הפוליסות האמורות לעיל תכוננה ביחד: "פוליסות הביטוח".

3.3. אישור ההתקשרות בפוליסות הביטוח והכללתן בתנאי הכהונה וההעסקה של דירקטורים ונושאי משרה

ביום 29 ביוני 2020 אישר דירקטוריון החברה, לאחר שהתקבל לכך אישור ועדת הביקורת ביושבה גם כוועדת התגמול של החברה, את ההתקשרות בפוליסות הביטוח ואת הכללתן בתנאי הכהונה וההעסקה של דירקטורים ונושאי משרה בחברה, כפי שיכהנו מעת לעת, לרבות בעל השליטה, שהינו נושא משרה בחברה, מ"מ מנכ"ל החברה ונושאי משרה שלבעל השליטה עשוי להיות עניין אישי בתנאי כהונתם והעסקתם וזאת בין היתר וכמפורט בדיווח הקודם בהתאם להוראות תקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), תש"ס-2000 ("תקנות ההקלות") ומהנימוקים שפורטו בדיווח הקודם.

הכללת ביטוח אחריות נושאי משרה בתנאי כהונתם והעסקתם של הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה כפופה לאישור אסיפת בעלי המניות של החברה המזומנת בזה. ככל שהחלטה תאושר באסיפה הרי שהיא תחול מכוח ההחלטות שהתקבלו בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה על-פי תקנות ההקלות, גם ביחס לבעל השליטה, למ"מ מנכ"ל החברה ונושאי משרה שלבעל השליטה עשוי להיות עניין אישי בתנאי כהונתם והעסקתם.

3.4. יצוין, כי לכל חברי ועדת התגמול (בשבתה גם כוועדת הביקורת) ולכל חברי הדירקטוריון עניין אישי באישור ההחלטה כמפורט בסעיף זה לעיל, הואיל והם מוטבים בפוליסות הביטוח וכי בהתאם להוראות סעיף 278(ב) לחוק החברות כל חברי הוועדה וחברי הדירקטוריון השתתפו בדיון ובהחלטה בנושא זה.

יצוין כי ככל שתאושר מדיניות התגמול המוצעת כמפורט בסעיף 1.4-1.4 לעיל, הרוב שיידרש לאישור החלטה זו שעל סדר היום יהיה רוב רגיל, הכל כמפורט בסעיף 12.3-13.3 להלן.

יובהר כי ההחלטה אינה כפופה לאישור מדיניות התגמול המוצעת הואיל וועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון דנו, בין היתר, בשיקולים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' ומאחר שלא רלוונטיות לגביה ההוראות כמפורט בחלק ב' לתוספת האמורה.

4. פרטים נוספים אודות הענקת כתב שיפוי למר בן-משה

4.1. כללי

ביום 15 בפברואר 2012 אישרה האסיפה הכללית של החברה תיקון לנוסח כתב השיפוי בקשר לאירועים צפויים, והענקתו לדירקטורים ולנושאי משרה כפי שמכהנים בחברה וכפי שיכהנו מעת לעת בחברה ו/או בחברות מוחזקות, לרבות דירקטורים ונושאי משרה שהינם קרובו של בעל שליטה ו/או שבעל השליטה בחברה עשוי להיחשב כבעל עניין אישי בהענקתו להם.

ביום 16 בנובמבר 2016 אישרה האסיפה הכללית של החברה הענקת כתבי שיפוי לדירקטורים ולנושאי משרה בחברה, המכהנים או שיכהנו בה מעת לעת, ו/או בחברות מוחזקות של החברה אם מונו מטעם החברה, אשר הם בעלי שליטה ו/או קרובו של בעל שליטה ו/או מי שלבעל השליטה עשוי להיות עניין אישי בהענקת כתב השיפוי.¹²

נוסח כתב השיפוי, כפי שאושר בשנת 2012 הזהה ביחס לכלל נושאי משרה המכהנים בחברה מצורף כנספח ג' לדוח זה ("כתב השיפוי").

לפרטים נוספים ראו סעיף 21 לפרק ד' (פרטים נוספים אודות התאגיד), לדוח תקופתי 2019.

בהתאם, מוצע לאשר הענקת כתב שיפוי למר בן-משה, בעל השליטה בחברה.

יובהר כי ההחלטה בדבר הענקת כתבי השיפוי כאמור בסעיף 1.6-1.6 לעיל וכמפורט בסעיף 44 זה לעיל ולהלן, אינה כפופה לאישור מדיניות התגמול המוצעת הואיל וועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון דנו, בין היתר, בשיקולים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' ומאחר שלא רלוונטיות לגביה ההוראות כמפורט בחלק ב' לתוספת האמורה.

4.2. הדרך שבה נקבעה התמורה

הוראות כתב השיפוי מותאמות לדין. הענקת כתב שיפוי לנושאי משרה הינה בנוסח הנהוג והמקובל בחברות ציבוריות. נוסח כתב שיפוי זהה לכתב השיפוי שהוענק ומוענק לנושאי משרה

¹² לעניין החלטות ועדת הביקורת בנוגע להענקת כתב שיפוי לדירקטורים ונושאי משרה אשר לבעל השליטה עשוי להיות עניין אישי באישור הענקת כתב שיפוי להם ראו ה"ש 3 לעיל.

בחברה, כפי שאושר על ידי האסיפה הכללית בשנת 2012, ביחס לכלל נושאי המשרה בחברה. כתב השיפוי עולה בקנה אחד עם מדיניות התגמול המוצעת ומדיניות התגמול הקודמת של החברה.

4.3. עסקאות מסוג ההתקשרות המוצעת לעיל

לפירוט עסקאות דומות בין החברה לבין בעל השליטה או שלבעל השליטה היה בהן עניין אישי במהלך השנתיים שקדמו למועד אישור ההתקשרות המוצעת על ידי הדירקטוריון או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון כאמור, ראו סעיף 4.14-1 לעיל. כמו-כן, ראו ה"ש 3 לעיל לעניין החלטות ועדת הביקורת בקשר עם הענקת כתב שיפוי לדירקטורים ולנושאי משרה אשר לבעל השליטה בחברה, עשוי להיות עניין אישי בהענקת כתב השיפוי להם.

4.4. עיקרי נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור ההתקשרות המוצעת

4.4.1. תיקוני החקיקה שנערכו בשנים האחרונות הרחיבו את היקף האחריות והחובות המוטלות על נושאי המשרה בחברה, ואף את היקפן וחומרתן של החשיפות והסנקציות בגין הפרת החובות הללו. בהתחשב בחשיפות הכרוכות בפעילותם של הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה ובהיקף האחריות והחובות המוטלות על הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה - ובהם בעל השליטה במתן כתבי השיפוי להם - ראוי כי החברה תעניק להם כתבי שיפוי במסגרת שהותרה על פי דין, המתאימים לפעילות ולחשיפה של החברה.

4.4.2. הענקת כתב שיפוי הינה נוהג מקובל, התואם את הדין, ונועדה לאפשר לדירקטורים ולנושאי משרה, ובהם בעלי השליטה במתן כתבי שיפוי להם, למלא את תפקידם בנאמנות ותוך שקילת שיקולים עסקיים לטובת החברה וקידום עסקיה.

4.4.3. נוסח כתב השיפוי מתיישב עם הוראות הדין החל, לרבות המגבלות הקבועות בו.

4.4.4. ההתחייבות לשיפוי בגין חבות כספית לטובת אדם אחר על פי כתב השיפוי, הינה ביחס לאירועים שלדעת הדירקטוריון ניתן לצפותם לאור פעילות החברה בפועל. כמו כן, תנאי כתב השיפוי וסכום השיפוי המרבי בגין חבות כאמור, כמפורט בכתב השיפוי, הינם הוגנים וסבירים בנסיבות העניין, בהתחשב בגודל, סוג, היקף, מורכבות ושאר מאפייני תחומי פעילות החברה, ובהתחשב באחריות הרבה ובחבויות המשמעותיות המוטלות על נושאי המשרה והדירקטורים.

4.4.5. מדובר בכתב שיפוי זהה לכתב השיפוי המוענק מעת לעת לדירקטורים ולנושאי המשרה בחברה, בהתאם להחלטות קודמות של האורגנים של החברה.

4.4.6. הענקת כתב השיפוי לנושאי המשרה והדירקטורים של החברה מקדמת את מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, ויוצרת תמריצים ראויים לנושאי המשרה ולדירקטורים בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

4.4.7. הענקת כתב השיפוי היא לטובת החברה והיא אינה מהווה חלוקה כמשמעות המונח בחוק החברות ולא קיים חשש סביר שהענקת כתבי השיפוי תמנע מהחברה את היכולת לעמוד בחביותיה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד קיומן.

5. **פרטים נוספים אודות הסכם שירותי מ"מ מנכ"ל ואודות החזר תשלומים בהם נשאה חברה בת של בעלת השליטה בגין שירותי מר זיסמן שהוענקו לחברה עד למועד האסיפה כללי** 5.1.

ביום 23 ביוני 2019 אישר דירקטוריון החברה את מינויו של מר זיסמן כממלא מקום מנכ"ל החברה. ביום 5 בספטמבר 2019 החל מר זיסמן לכהן בתפקיד כאמור. ביום 5 ביוני 2019 התקשר מר זיסמן בהסכם למתן שירותים עם א.ר. רבוע פיתוח וייזום בע"מ, ("א.ר.") במסגרתו יעניק מר זיסמן לא.ר. ולחברות אחרות בקבוצת רבוע כחול, שירותי ניהול שונים והכל כמפורט באותו הסכם, ובכלל זה יוענקו על ידו השירותים לחברה. ביום 27 באוגוסט 2020 התקבלה החלטת דירקטוריון החברה כי ההתקשרות להענקת שירותי מ"מ מנכ"ל לחברה, באמצעות מר זיסמן תהא בין החברה לבין, ולא באמצעות א.ר. וזאת בתוקף ממועד מינויו של מר זיסמן כמ"מ מנכ"ל (5 בספטמבר 2019) ואילך. החברה לא שילמה עד כה גמול בגין שירותי מר זיסמן שהוענקו לחברה וא.ר. נשאה בעלויות בגין השירותים האמורים, ובהתאם עם ובכפוף לאישור האסיפה תערך התחשבות בין החברה לבין א.ר. בגין השירותים שניתנו לחברה כאמור, הכל כמפורט להלן.

5.2. **פרטי ההתקשרות בהסכם שירותי מ"מ מנכ"ל (בסעיף 55 זה להלן: "ההסכם" ו-"ההתקשרות המוצעת")**

א. השירותים: במסגרת ההתקשרות המוצעת, יעניק מר זיסמן לחברה ולתאגידים המצויים בשליטתה, באמצעות מר זיסמן, שירותי ממלא מקום מנכ"ל. במסגרת מתן השירותים שיוענקו על פי ההסכם יהיה מר זיסמן אמון, בין היתר, על הניהול השוטף של החברה וחברות הבת שלה, על קבלת החלטות עסקיות משמעותיות של החברה, גיבוש אסטרטגיה לטווח הבינוני והארוך, פיתוח עסקי החברה וכן פיקוח ופעולה לקידום פעילות החברה בתחומים קיימים וחדשים ("השירותים").

במסגרת תפקידו יכהן מר זיסמן כנושא משרה בחברה, יהיה כפוף להנחיות והוראות דירקטוריון החברה וידווח לו.

יצוין כי השירותים יוענקו לחברה באמצעות מר זיסמן בלבד. לא יתקיימו בין מר זיסמן לבין החברה או מי מטעמה יחסי עבודה מכל סוג שהוא.

ב. היקף ההתקשרות במונחי אחוז משרה: החל ממועד תחילת כהונתו של מר זיסמן כמ"מ מנכ"ל החברה ביום 5 בספטמבר 2019 ואילך היקף השירותים שהוענקו בפועל על ידי מר זיסמן לחברה עמד על 90% משרה.¹³ כפוף לאישור ההתקשרות בהסכם שירותי מ"מ מנכ"ל

¹³ היקף המשרה של מ"מ המנכ"ל אינו פוחת מ-39 שעות שבועיות, המשקפות היקף משרה של לפחות 90% ביחס למשרה מלאה לעובד שכיר במשק (43 שעות שבועיות).
תיאור היקף המשרה כאמור הנו בשונה מהאמור בביאור 15. לדוחות הכספיים שצורפו לדוח תקופתי 2019 ובסעיף 7.1.2 לפרק הרביעי לדוח תקופתי 2019 (פרטים נוספים על התאגיד), במסגרתם תוארה טיטות הסכם שירותים, זאת הואיל והשירותים שהוענקו בפועל הינם בהיקף של 90% משרה ולא בהיקף של 75% כפי שצוין במסגרת דוח תקופתי 2019.

יעניק מר זיסמן לחברה שירותים בהיקף של 90% משרה (ובמקביל ימשיך להעניק שירותים לרובע כחול, לא.ר. ולחברות פרטיות נוספות בשליטת רובע כחול בהיקף של 10% משרה). הצדדים להתקשרות יוכלו לשנות את שיעור היקף השירותים שיוענקו לחברה מעת לעת, בהסכמה ביניהם, בהתאם להיקף השירותים שיוענקו לחברה בפועל, בכפוף לאישורים שיידרשו על פי דין.

שינוי בשיעור היקף השירותים שיוענקו לחברה על ידי מר זיסמן בטווח שבין 75% (שבעים וחמישה אחוזים) ועד ל-100% (מאה אחוזים), יהא בסמכות ועדת התגמול. יובהר כי התמורה בגין השירותים, כמפורט להלן, תותאם על פי היקף השירותים שיוענקו כאמור בסעיף זה לעיל.

ועדת התגמול תבחן מעת לעת כי היקף השירותים שהוענקו בפועל לחברה לא פחת מהיקף המשרה הקבוע על פי תנאי ההתקשרות המוצעת (למועד אישור האסיפה היקף משרה של 90% כאמור).

ג. תקופת ההתקשרות: ההסכם יעמוד בתוקפו לתקופה של שלוש (3) שנים מיום אישור האסיפה המזומנת בזאת ("תקופת ההסכם").

ד. הודעה מוקדמת: כל צד יהיה רשאי לסיים את ההתקשרות בהסכם בכל עת במהלך תקופת ההסכם, על ידי מתן הודעה מוקדמת בכתב לצד האחר, לפחות בת שישה חודשים מראש. **ה. היעדרויות:** היעדרות לצורך חופשה ומועדיה יסוכמו מראש בין מר זיסמן והחברה, כאשר מר זיסמן יהיה רשאי שלא לספק את השירותים משך 25 ימים בשנה. מר זיסמן רשאי שלא לספק את השירותים בגין מחלה משך 18 ימי היעדרות כאמור. ההסכם כולל הוראות לעניין לצבירת ימי היעדרויות ופדיונם.

ו. שיפוי וביטוח: מר זיסמן יהא זכאי לכיסוי ביטוחי במסגרת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה של החברה וכן לכתב שיפוי, והכל בהתאם למקובל בחברה ובהתאם למדיניות התגמול של החברה, כפי שתאושר מעת לעת.

ז. סודיות, אי תחרות ואיסור שידול: מר זיסמן התחייב לשמירה על סודיות בקשר עם כל מידע אודות החברה, עסקיה ופעולותיה ללא הגבלה בזמן או בטריטוריה מסוימת, גם לאחר סיום ההתקשרות המוצעת וכן למניעת תחרות בלתי הוגנת ואיסור שידול לתקופה בת 12 חודשים ממועד סיום ההתקשרות המוצעת, ולשמירה על קניינה הרוחני של החברה.

ח. תמורה

רכיב קבוע

בגין העמדת השירותים, החברה תשלם למר זיסמן תמורה חודשית בסך של כ-128 אלפי ש"ח, הכוללת החזר הוצאות רכב כמקובל לנושא משרה בדרגתו (לרבות שווי רכב ודלק) בגילום מלא (בסעיף 55 זה: "התמורה" או "דמי הניהול"). להסרת ספק יובהר כי התמורה במלואה תחשב ל-"שכר הבסיסי" (לדמי הניהול החודשיים), כך שתקרת המענק השנתי כמפורט להלן תיקבע כנגזרת ממנו.

תשלומי החברה ישולמו בתוספת מע"מ כדין וכנגד המצאת חשבונית.

בנוסף, החברה תישא בהוצאות הכרוכות בשירותים המוענקים לחברה ובכלל זה אש"ל בחו"ל, עלויות טיסה, וכיו"ב.

רכיב משתנה

בגין השירותים מר זיסמן עשוי להיות זכאי (בכפוף לעמידה ביעדים, שיקבעו כמפורט להלן) למענק שנתי בכל שנה קלנדרית במהלך תקופת ההסכם, בהתאם לקבוע בסעיף 8 למדיניות התגמול המוצעת (נספח ב'), על-פי תכנית המענקים השנתית או תכנית העבודה השנתית שתיקבע מדי שנה בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה. תכנית המענקים השנתית או תכנית העבודה השנתית ביחס ליעדי מר זיסמן לשנת 2020 תיקבע בסמוך לאחר אישור מדיניות תגמול המוצעת.

קבוע במדיניות התגמול המוצעת תקרת המענק השנתי תהא בגובה דמי הניהול, היינו בסך של 128 אלפי ש"ח, כמפורט לעיל, במכפלת 12 (כ-1,541 אלפי ש"ח).

ט. החזר תשלומים בהם נשאה א.ר. בגין שירותיו של מר זיסמן עד למועד האסיפה.

הואיל והחברה לא נשאה עד כה בעלויות בגין השירותים שהוענקו לה באמצעות מר זיסמן (שהוענקו בהיקף משרה של 90%), בכפוף לאישור האסיפה תערך התחשבות בין החברה לבין א.ר. בגין השירותים שניתנו לחברה כאמור, באופן שבגין כל חודש בהם ניתנו השירותים לחברה החל מיום ~~5 בספטמבר 2019~~ בינואר 2020 ועד למועד אישור האסיפה, תשיב החברה לא.ר. סך כולל של 141 אלפי ש"ח (וסכום יחסי בגין חלקיות חודש), הכולל גם תשלום בגין תקורות שישולמו לא.ר..

"תקורות" משמע- הנהלת חשבונות דיווחים לרשויות המס, עלויות גיוס וכו'.

5.3. להלן יובא פירוט אומדן סך התגמול השנתי שישולם למר זיסמן בגין כהונתו כמ"מ מנכ"ל החברה בשנה, בהנחה שיוענק מענק שנתי מקסימלי (בגובה תקרת המענק השנתי) (בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות, במונחי עלות לחברה ובאלפי ש"ח):

פרטי מקבל התגמולים				תגמולים בעבור שירותים						תגמולים אחרים			סה"כ
שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה	שכר	סך מענקים מקסימלי	תשלום מבוסס מניות	דמי ניהול	דמי ייעוץ	אחר	ריבית	דמי שכירות	אחר	
מיכאל (מיקי) זיסמן	ממלא מקום מנכ"ל	90%	—	—	1,541 ש"ח	—	1,541 (כולל החזר הוצאות רכב ודלק)	—	—	—	—	—	3,082

5.4. אופן קביעת התמורה

תנאי ההתקשרות המוצעת נקבעו מלכתחילה במשא ומתן בין החברה לבין א.ר, ובהמשך – במשא ומתן בין החברה לבין מר זיסמן, והתבססו על מהות והיקף שירותי הניהול והאחריות המוטלת על מר זיסמן בשים לב לניסיונו ותרומתו הצפויה לחברה, תוך השוואה לתנאים הנהוגים בשוק שנעשתה בעזרת סקר שכר השוואתי.

לצורך בחינת סבירותה של תמורת ההתקשרות המוצעת הזמינה החברה מאת צד שלישי בלתי תלוי עבודת השוואה לשוק (Benchmark) לתנאי כהונת מנכ"ל, המצורפת כנספת ה' (בסעיף זה: "הסקר ההשוואתי").

יצוין, כי ועדת הביקורת של החברה מצאה כי אין מקום לקיים הליך תחרותי לגבי ההתקשרות בהסכם, וזאת לאור אופי ההתקשרות שהינה התקשרות שנערכה על בסיס פרסונלי והתפקיד שממלא מר זיסמן בחברה. בנוסף, נקבע כי יש בנתוני הסקר ההשוואתי כדי להוות אינדיקציה לכך שההתקשרות המוצעת הינה בתנאים המהווים תנאי שוק.

5.5. עסקאות מסוג ההתקשרות המוצעת לעיל

לא קיימות עסקאות דומות להתקשרות המוצעת בין החברה לבין בעל השליטה או שלבעל השליטה היה בהן עניין אישי במהלך השנתיים שקדמו למועד אישור ההתקשרות המוצעת על ידי הדירקטוריון או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון כאמור.

5.6. נימוקים לאישור ההתקשרות המוצעת

א. התמורה המשולמת למר זיסמן (והחוזר לא.ר. בגין תקופת עבר) בגין קבלת השירותים נקבעה בהתאם לקידום מטרות החברה וצרכיה בעת הזו, בהתאם לתכנית העבודה שלה ובראייה ארוכת טווח ומתוך רצון לקבוע חבילת תגמול שתיווצר למ"מ מנכ"ל תמריץ ראוי, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה ועל רקע גודלה של החברה, היקף עסקיה, אופי פעילותה, ומידת האחריות המוטלת על מר זיסמן במסגרת תפקידו.

ב. התמורה המשולמת לצר זיסמן (והחוזר לא.ר. בגין תקופת עבר) בגין קבלת השירותים מהווה תמורה הולמת לשירותים שמוענקים על ידי מר זיסמן, היקפם ותורמתם הצפויה לעסקי החברה. תפקידו של מר זיסמן הינו תפקיד המצריך הקדשת זמן ומרץ רבים לטובת ניהול החברה וקידום פעולותיה השונות, לרבות פיתוח עסקי החברה, בחינה והובלה של עסקאות והשקעות שונות והוצאתן מהכוח אל הפועל, וכן הנעת תהליכים שונים בחברה שמטרתם היא השאת רווחיה.

ג. תרומתו של מר זיסמן להשגת יעדי החברה צפויה להיות רבה מאוד, וזאת לאור ניסיונו המקצועי הרב, השכלתו, כישוריו, מומחיותו והישגיו.

ד. בנוסף, ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחס בין העלות שהחברה תשא בה בגין שירותי מ"מ מנכ"ל החברה לבין עלות ההעסקה הכוללת, הממוצעת והחיצונית, של יתר עובדי החברה, וזאת, תוך התחשבות באופי תפקידו של מ"מ המנכ"ל, בכירותו, מידת האחריות המוטלת עליו וכן בהיקף העובדים בחברה. ועדת התגמול והדירקטוריון ביצעו בחינה של היחסים האמורים, סמוך למועד האישור, וקבעו כי הינם ראויים וסבירים בהתחשב במאפייני החברה, תחום העיסוק שלה, היקף ומאפייני פעילותה ותמהיל כוח האדם המועסק בה, ולא צפויה להיות להם השפעה לרעה על יחסי העבודה החברה.

ה. בפני חברי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה הוצג הסקר ההשוואתי, במסגרתו בוצע ניתוח משווה של התמורה עבור שירותיו של מר זיסמן, בהשוואה לתגמולים המוענקים למנכ"לים בחברות ציבוריות אחרות שלהן אופי והיקף פעילות הדומה לזה של החברה. נמצא כי התמורה המוצעת בזאת הינה סבירה ומקובלת בנסיבות העניין בהתחשב במאפייני החברה, גודלה וסוג פעילותה, ובשים לב לתפקידו של מר זיסמן ותחומי אחריותו.

ו. על פי ממצאי הסקר ההשוואתי, דמי הניהול (החודשיים) בגין השירותים מהווים גמול נמוך ביחס לממוצע בחברות השוואה שנבדקו על ידי גורם חיצוני עבור החברה.

ז. על פי ממצאי הסקר ההשוואתי, תקרת המענק השנתית (אם וככל שתשולם במלואה), הינה בטווח הממוצע ביחס לחברות השוואה שנבדקו כאמור על ידי גורם חיצוני בעבור החברה.

ח. יצוין כי דמי הניהול (החודשיים) שישולמו בגין השירותים, המהווים את הגמול הקבוע למ"מ המנכ"ל (במונחי משרה מלאה) נמוך מהגמול הקבוע לו היה זכאי מנכ"ל החברה

הקודם ותקרת המענק השנתי למ"מ המנכ"ל אינה שונה באופן מהותי מתקרת המענק השנתי של מנכ"ל החברה הקודם.

ט. ההתקשרות המוצעת הינה לטובת החברה ואינה כוללת חלוקה כהגדרת מונח זה בחוק החברות ולא קיים חשש סביר כי ההתקשרות המוצעת תמנע מהחברה את היכולת לעמוד בחביותיה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד קיומן.

לפרטים נוספים לעניין נושא זה שעל סדר יום האסיפה ראו סעיף 778 להלן.

יובהר כי התקשרות בהסכם שירותי מ"מ מנכ"ל כאמור בסעיף 1.7.1-7 לעיל וכמפורט בסעיף זה לעיל ולהלן, אינה כפופה לאישור מדיניות התגמול המוצעת הואיל וועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון דנו, בין היתר, בשיקולים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' ומאחר שנכללו בהתקשרות הוראות רלוונטיות לגביה כמפורט בחלק ב' לתוספת האמורה.

עוד יובהר כי תנאי ההתקשרות בהסכם שירותי מ"מ מנכ"ל כאמור בסעיף 1.7.1-7 לעיל וכמפורט בסעיף זה לעיל, תואמת את הוראות מדיניות התגמול המוצעת.

6. פרטים נוספים אודות הסכם שירותי יו"ר דירקטוריון באמצעות מר בן-משה

6.1. כללי

מר בן-משה מכהן כדירקטור בחברה החל מיום 11.9.2016 וכיו"ר דירקטוריון החברה החל מיום 19.9.2016. לפרטים נוספים ראו סעיף 78 להלן.

בהתאם לאישורים שהתקבלו בוועדת הביקורת (בשבתה כוועדת התגמול) ובדירקטוריון החברה, אושר בעבר גמול דירקטורים למר בן-משה, בגין כהונתו כדירקטור בחברה, בגובה הגמול המשולם לכלל הדירקטורים בחברה ובכללם דירקטורים חיצוניים (ראו הפירוט בסעיף 1.3.1-3 לעיל). ככל שההתקשרות המוצעת כהגדרתה בסעיף 6 זה תאושר יופסק תשלום גמול דירקטורים למר בן-משה בגין כהונתו כדירקטור.

יצוין, כי תנאי ההתקשרות המוצעת תואמים את הוראות מדיניות התגמול המוצעת שאישורה על סדר יום האסיפה.

6.2. עיקרי הסכם שירותי יו"ר הדירקטוריון (להלן בסעיף זה: "ההסכם" ו-"ההתקשרות

המוצעת", בהתאמה)

א. **שירותי יו"ר דירקטוריון:** התקשרות המוצעת תתבצע עם חברה בבעלות מלאה ובשליטתו של מר בן-משה (להלן בסעיף זה: "**חברת הניהול**"), לפיה יוענקו לחברה שירותי יו"ר דירקטוריון פעיל באמצעות מר בן-משה, הכוללים, בין השאר:

- ניהול ענייני הדירקטוריון ושיבותיו;
- ניהול תהליכי התוויית מדיניות החברה (באישור הדירקטוריון);
- פיתוח עסקי ואסטרטגי של החברה לטווח הבינוני והארוך;
- קידום פעילות החברה בתחומים קיימים וחדשים, השבחה של פעילויות קיימות ואיתור דרכים ואסטרטגיות להגדלת הכנסות החברה ותחומי פעילותה, בעצמה או באמצעות שיתופי פעולה עם אחרים;

- ניהול ממשקי העבודה עם ההנהלות בחברה ובחברות הבנות שלה והממשקים והסינרגיה עם חברות אחיות וחברת האם.

ב. **היקף העסקה והתמורה:** שירותי יו"ר הדירקטוריון יוענקו לחברה באמצעות מר בן-משה בהיקף של 80% משרה.¹⁴

שינוי בשיעור היקף השירותים שיוענקו לחברה על ידי מר בן-משה בטווח שבין 75% (שבעים וחמישה אחוזים) ועד ל-100% (מאה אחוזים), יהא בסמכות ועדת התגמול. יובהר כי התמורה בגין השירותים, כמפורט להלן, תותאם על פי היקף השירותים שיוענקו כאמור בסעיף זה לעיל.

ועדת התגמול תבחן מעת לעת כי היקף השירותים שהוענקו בפועל לחברה לא פחת מהיקף המשרה הקבוע על פי תנאי ההתקשרות המוצעת (למועד אישור האסיפה היקף של 80% משרה כאמור)

שירותי היו"ר יוענקו בתמורה לתגמול חודשי בסך של כ-152 אלפי ש"ח, הכולל החזר הוצאות רכב כמקובל לנושא משרה בדרגתו (לרבות שווי רכב ודלק) בגילום מלא (בסעיף זה: **"דמי הניהול"** או **"התגמול החודשי"**). להסרת ספק יובהר כי התמורה במלואה תחשב ל-"שכר הבסיסי" (לדמי הניהול החודשיים), כך שתקרת המענק השנתי כמפורט להלן תיקבע כנגזרת ממנו.

לדמי הניהול שישולמו לחברת הניהול, יתווסף מע"מ כדון, כנגד המצאת חשבונית. מהתשלום האמור, ינוכו סכומים ששולמו על-ידי החברה בגין גמול דירקטור למר בן-משה ממועד תחילת תקופת ההתקשרות.

ג. **החזר הוצאות:** חברת הניהול תהא זכאית להחזר הוצאות שיידרשו לשם מתן שירותי יו"ר הדירקטוריון, לרבות הוצאות לשכר, אשר יושבו לחברת הניהול כנגד המצאת אסמכתאות כנהוג בחברה. לא נקבעה תקרה להוצאות כאמור.¹⁵

ד. **תקופת ההתקשרות:** תקופת ההסכם תהא החל מיום 1 בינואר 2019-2020 ולתקופה של שלוש שנים ממועד אישור האסיפה.

ה. **תנאים לסיום ההתקשרות:** ההסכם יהיה ניתן לסיום על ידי כל צד בהודעה מראש של 3 חודשים לצד האחר, בהם חברת הניהול תמשיך להעמיד את שירותי יו"ר הדירקטוריון לחברה באמצעות מר בן-משה, ובהתאם תהיה זכאית לתמורה בהתאם להוראות ההסכם, והכל אלא אם יוסכם אחרת.

ו. **פטור, שיפוי וביטוח:** מר בן-משה יהיה זכאי לפטור, שיפוי וביטוח בתנאים זהים לתנאים שיאושרו ביחס ליתר נושאי המשרה בחברה, כפי שיאושרו מעת לעת.¹⁶

¹⁴ היקף המשרה של יו"ר הדירקטוריון אינו פוחת מ-35 שעות שבועיות, המשקפות היקף משרה של לפחות 80% ביחס למשרה מלאה לעובד שכיר במשק (43 שעות שבועיות).

¹⁵ יצוין כי כמפורט בסעיף 9.2.1 לפרק ד' (פרטים נוספים על התאגיד) החברה ורבע כחול נושאות, בחלקים שווים, בהוצאות דמי השכירות וההוצאות הנלוות בגין לשכת יו"ר הדירקטוריון.

¹⁶ ראו הנושאים שעל סדר היום, כמפורט בסעיפים 1.51-5 ו-1.61-6 לעיל.

ז. ההסכם יכלול תניות סודיות, אי תחרות ואי קיום יחסי עובד-מעביד כמקובל.

ח. תגמול משתנה

בגין שירותי יו"ר הדירקטוריון תהא חברת הניהול זכאית למענק שנתי במזומן, בכל שנה קלנדרית במהלך תקופת ההסכם, בהתאם ובכפוף לקבוע בסעיף 8 למדיניות התגמול המוצעת (נספח ב'), בגין עמידה ביעד FFO כמפורט להלן: ¹⁷

(א) מענק שנתי (בחינה שנתית)

אם בשנה מסוימת תשואת FFO (ביחס להון העצמי ליום 31 בדצמבר של השנה הקודמת) ("תשואת ה-FFO השנתית"), עלתה על 6%, חברת הניהול תהא זכאית למענק שנתי בסכום שבין 457 אלפי ש"ח (דמי הניהול החודשיים במכפלת 3) ועד לסך של 1,829 אלפי ש"ח (דמי הניהול החודשיים במכפלת 12) שיחושב באופן ליניארי, כאשר תשואת FFO שנתית בשיעור 6% תזכה במענק שנתי בסך של 457 אלפי ש"ח ותשואת FFO שנתית בשיעור של 9% ומעלה תזכה בתקרת המענק השנתי בסך של 1,829 אלפי ש"ח.

(ב) זכאות למענק נדחה, לפי בחינה רב-שנתית

בנוסף לאמור לעיל, סמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים בגין שנת 2022 יחושב הממוצע השנתי של תשואת ה-FFO של השנים 2020, 2021 ו-2022 ("ממוצע התשואה התלת-שנתית").

ככל ששיעור ממוצע התשואה התלת-שנתית עלה על שיעור תשואת ה-FFO השנתית של איזו מבין השנים הרלוונטיות (2020 ו/או 2021 ו/או 2022), ישולם בגין אותה השנה מענק נוסף בגובה ההפרש (תוצאת החיסור) שבין -

(1) סכום המענק השנתי אשר לו היתה זכאית חברת הניהול אילו היה מחושב על פי ממוצע התשואה התלת-שנתית; לבין-

(2) סכום המענק השנתי ששולם לחברת הניהול על פי הבחינה השנתית כמפורט לעיל (אם וככל ששולם).

לדוגמה, אם בשנת 2020 ובשנת 2021 תשואת ה-FFO לפי הבחינה השנתית היתה 6% ובהתאם הוענק מענק שנתי בסך 457 אלפי ש"ח, ולאחר פרסום הדוחות הכספיים בגין שנת 2022, יתברר כי שיעור הממוצע התלת-שנתי עלה לכדי 7%, הרי שבגין כל אחת מהשנים אשר בהן התקבל מענק מתחת לממוצע התשואה התלת שנתית, חברת הניהול תהא זכאית לסכום המענק הנוסף שהינו בגובה ההפרש (תוצאת החיסור) שבין 914 אלפי ש"ח לסכום המענק השנתי ששולם לחברת הניהול בגין אותה השנה. בהתאם, סכום המענק הנוסף בגין כל אחת מהשנים 2020-2021 יהא בסך של 457 אלפי ש"ח.

~~(א) אם בשנה מסוימת תשואת FFO (ביחס להון העצמי ליום 31 בדצמבר של השנה הקודמת) עלתה על 6% – יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון למלוא המענק בגין אותה שנה.~~

¹⁷ תשואת ה-FFO של החברה בשנים 2018 ו-2017 עמדה על 7.2%, 5.8% ו-7.3%, בהתאמה.

(ב) אם בשנה מסוימת תשואת FFO (ביחס להון העצמי ליום 31 בדצמבר של השנה הקודמת) פחתה מ-6% ישולם המענק בגין אותה שנה אם תשואת ה-FFO הממוצעת בשלוש השנים האחרונות שקדמו למועד הבחינה עלתה על 6%:

לדוגמה, אם בשנת 2020 תשואת ה-FFO תהיה נמוכה מ-6%, אזי המענק בגין שנת 2020 ישולם אם תשואת ה-FFO הממוצעת בשנים 2018-2020 עלתה על 6%.

כקבוע במדיניות התגמול המוצעת, המענק השנתי ליו"ר דירקטוריון יהא בגובה דמי הניהול במכפלת 12, קרי 1,829 אלפי ש"ח.

ט. מענק בגין שנת 2019

על פי נוסחת הזכאות למענק משתנה, ישולם לחברת הניהול מענק בגובה 1,829 אלפי ש"ח בגין שנת 2019, בשים לב לכך שתשואת ה-FFO בשנת 2019 עמדה על 7.2%.

6.3. להלן יובא פירוט אומדן סך התגמול השנתי שישולם בגין כהונתו של מר בן-משה כיו"ר דירקטוריון החברה, בהנחה שיוענק מענק שנתי מקסימלי (בגובה תקרת המענק השנתי) בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות, ובמונחי עלות לחברה באלפי ש"ח):

תגמולים עבור שירותים (במונחי עלות לחברה)														
פרטי מקבל התגמולים			תגמולים אחרים										סה"כ	
שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד	שכר ונלוות	סך מענקים מקסימלי	תשלום מבוטס מניין	דמי ניהול	דמי ייעוץ	עמלה	אחר	ריבית	דמי שכירות	אחר	סה"כ
חברת הניהול	יו"ר דירקטוריון	80%	רבע כחול מחזיקה בכ- 57.36% מר בן משה מחזיק בכ- 18.86%	-	1,829 ש"ח	-	1,829 (כולל הוצאות רכב ושווי רכב)	-	-	-	-	-	-	3,658

6.4. הדרך שבה נקבעה התמורה

תנאי ההתקשרות המוצעת נקבעו בין החברה לבין מר בן-משה והתבססו על מהות והיקף שירותי הניהול והאחריות המוטלת על מר בן-משה ובשים לב לניסיונו ותרומתו לחברה לרבות תרומתו הצפויה לחברה, תוך השוואה לתנאים הנהוגים בשוק שנעשתה בעזרת סקר שכר השוואתי.

לצורך בחינת סבירותה של תמורת ההתקשרות המוצעת הזמינה החברה מאת צד שלישי בלתי תלוי עבודת השוואה לשוק (Benchmark) לתנאי יו"ר דירקטוריון המצורפת כנספח ו' (בסעיף זה: "הסקר ההשוואתי").

יצוין, כי ועדת הביקורת של החברה מצאה כי אין מקום לקיים הליך תחרותי לגבי ההתקשרות בהסכם, וזאת לאור אופי ההתקשרות שהינה התקשרות שנערכה על בסיס פרסונלי והתפקיד

18 האמור הינו למיטב ידיעת החברה סמוך למועד פרסום דוח זה, כאשר החזקות של מר בן-משה הינן באמצעות חברה פרטית בבעלותו המלאה.

שממלא מר בן-משה בחברה. בנוסף, נקבע כי יש בסקר ההשוואתי כדי להוות אינדיקציה לכך שההתקשרות המוצעת הינה בתנאים המהווים תנאי שוק.

6.5. עסקאות דומות בין החברה לבין בעלי השליטה או שלבעל השליטה היה בהן עניין אישי במהלך השנתיים שקדמו למועד אישור העסקה על ידי הדירקטוריון או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון כאמור:

למידע אודות גמול דירקטור ששולם למר בן-משה והכללת פוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה והתחייבות לשיפוי בתנאי כהונתו ראו הפירוט בסעיף 1.3.1-3 לעיל.

לפרטים נוספים אודות תשלומים בהם נשאה החברה בעבר בגין שירותי יו"ר דירקטוריון ראו סעיף 2.2.1-2.2.1 לעיל.

6.6. תמצית נימוקי ועדת הביקורת, ביושבה כוועדת התגמול, ודירקטוריון החברה לאישור ההחלטה המוצעת לעיל

א. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הביעו את שביעות רצונם מפועלו של מר בן-משה כיו"ר דירקטוריון החברה.

ב. במסגרת בחינת התגמול על פי ההתקשרות המוצעת, נבחנו השכלתו, כישוריו, ניסיונו המקצועי והישגיו של מר בן-משה. כמו כן, ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה בחנו כיצד תנאי התגמול על פי ההתקשרות המוצעת תורמים להשגת יעדי החברה והשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של מר בן-משה, כיו"ר דירקטוריון החברה.

ג. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה כי התגמול הכולל המוצע למר בן-משה הולם את השכלתו, כישוריו, ניסיונו העסקי והישגיו של מר בן-משה, ואת תרומתו לחברה עד כה וכן את תרומתו הצפויה לחברה.

ד. תנאי ההתקשרות המוצעת נקבעו, בין השאר, על בסיס ביצועים לרבות בראייה ארוכת טווח, ועל פי קריטריונים הניתנים למדידה ובהתאם יש בהם כדי להוות תמריץ ליו"ר הדירקטוריון ולשרת את טובת החברה.

ה. תנאי הכהונה שמוצע לאשר למר בן-משה עולים בקנה אחד עם תפקידו כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה וכן עם סמכויותיו ואחריותו, והכל בשים לב למצבה העסקי, התפעולי, הארגוני והכספי של החברה, יעדי החברה והאתגרים העומדים בפניה.

ו. נתוני ההשוואה שהוצגו בפני חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, על פי הסקר ההשוואתי, העלו כי התגמול על פי ההתקשרות המוצעת הינו מקובל וסביר בנסיבות העניין ובהתחשב באופי פעילותה של החברה, צרכיה, היקף שירותי יו"ר הדירקטוריון, ומשקף את תרומתו, הנוכחית והצפויה, של מר בן-משה לפעילות החברה.

ז. יצוין, כי במסגרת הדיונים בהתקשרות המוצעת הוצגו בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה גם השכר החציוני והממוצע של עובדי החברה וכן היחס שבין עלות תנאי הכהונה על פי ההתקשרות המוצעת לבין עלות השכר של שאר עובדי החברה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קבעו כי אין בפערי השכר האמורים כדי להשפיע על יחסי העבודה בחברה.

ח. לאור כלל הנימוקים דלעיל, קבעו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי תנאי ההתקשרות המוצעת הינם הוגנים, ראויים וסבירים וכי ההתקשרות המוצעת משרתת את טובת החברה.

ט. על יסוד האמור לעיל, קבעו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי אין בהתקשרות המוצעת כדי להוות חלוקה כהגדרתה בחוק החברות וכי לא קיים חשש סביר שההתקשרות המוצעת תמנע מהחברה את היכולת לעמוד בחביותיה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד קיומן.

יובהר כי ההתקשרות בהסכם שירותי יו"ר הדירקטוריון כמפורט בסעיף זה לעיל, אינה כפופה לאישור מדיניות התגמול המוצעת הואיל וועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון דנו, בין היתר, בשיקולים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' ומאחר שנכללו בהתקשרות הוראות רלוונטיות לגביה כמפורט בחלק ב' לתוספת האמורה.

עוד יובהר כי תנאי ההתקשרות בהסכם שירותי יו"ר הדירקטוריון כמפורט בסעיף זה לעיל, תואמת את הוראות מדיניות התגמול המוצעת.

יובהר כי מהתמורה שתשולם בגין שירותי יו"ר הדירקטוריון כאמור לעיל ינוכו סכומים ששולמו למר בן-משה, בגין כהונתו כדירקטור בתקופה שתחילתה ביום 1 בינואר 2019 ועד למועד האסיפה.

7. תשלום עבור שירותי יו"ר דירקטוריון בגין תקופה קודמת

עבור כהונתו של מר בן-משה כיו"ר דירקטוריון החברה, במהלך תקופה של שנתיים שתחילתה ביום 1 בינואר 2017 וסיומה ביום 31 בדצמבר 2018, ישולם למר בן-משה, באמצעות חברה פרטית בבעלות מלאה ובשליטתו (בסעיף 7 זה – "**חברת הניהול**"), גמול חודשי בתוספת החזר הוצאות רכב בגין שירותי יו"ר דירקטוריון, על-פי המוצע בסעיפים 2.6 ב' ו-ד' לעיל, בהתאמות, בגין שירותים בהיקף משרה של 60%, היינו – גמול חודשי בסך של 114,000 ש"ח. בנוסף, בשים לב לכך שתשואת ה-FFO השנתית הממוצעת בשנים 2017 ו-2018 עמדה על 6.55%, יהא יו"ר הדירקטוריון זכאי למענק שנתי בסך 1,000 אלפי ש"ח בגין כל אחת מהשנים 2017 ו-2018.

מהתשלום האמור, ינוכו סכומים ששולמו על-ידי החברה בגין גמול דירקטור למר בן-משה בתקופה האמורה.

האמור בסעיפים 6.4 עד 6.6 לעיל ובכלל זה נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תקפים בשניונים המחויבים גם לגבי התשלום בגין התקופה הקודמת, כמפורט בסעיף זה לעיל.

8-7. פרטים נוספים הרלוונטיים לגבי ההחלטות כמפורט בסעיף 1.61.6 (הענקת כתב שיפוי למר בן-משה), בסעיף 1.71.7 (אישור התקשרות בהסכם שירותי מ"מ מנכ"ל), ובסעיף 1.81.8 (אישור התקשרות בהסכם שירותי יו"ר דירקטוריון) ובסעיף 1.9 לעיל (תשלום בגין תקופה קודמת) (להלן בסעיף זה: "ההתקשרויות המוצעות")
8-1.7.1. פרטים אודות השליטה בחברה

בעלת השליטה בחברה הינה רבוע כחול, המחזיקה בכ-57.36% מהונה המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בחברה. למיטב ידיעת החברה, רבוע כחול הינה תאגיד מדווח, כהגדרת המונח בחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968, בבעלותו המלאה ובשליטתו של מר בן-משה (באמצעות חברה פרטית בבעלותו המלאה).

בנוסף, למיטב ידיעת החברה, סמוך למועד פרסום דוח זה, מר בן-משה מחזיק באמצעות חברה פרטית בבעלותו המלאה בכ-1.86% מהונה המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בחברה.

רבוע כחול ו/או מר בן-משה אינם בעלי הרוב הנדרש לאישור ההתקשרויות המוצעות.

יצוין, כי ככל שלא תאושר מדיניות התגמול המוצעת, רבוע כחול לא תהא בעלת הרוב הנדרש גם ביחס לאישור ההחלטה כמפורט בסעיף 1.51.5 לעיל (אישור התקשרות בפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה והכללתן בתנאי כהונה העסקה של נושאי משרה בחברה).

8-2.7.2. שמות בעלי השליטה ו/או הדירקטורים שהם, למיטב ידיעת החברה, בעלי עניין אישי באישור ההתקשרויות המוצעות ומהות העניין האישי

מר בן-משה, יו"ר הדירקטוריון ובעל השליטה ברבוע כחול (כמפורט בסעיף 7.18.1 לעיל), ורבוע כחול נחשבים כבעלי עניין אישי באישור ההתקשרויות המוצעות כדלהלן:

א. לגבי ההתקשרות לפיה יוענק לו כתב שיפוי העניין האישי נובע מכך שמר בן-משה הינו המוטב לכתב השיפוי.

ב. לגבי ההתקשרות הנוגעת לתנאי כהונת מ"מ מנכ"ל לחברה, כמפורט בסעיף 1.71.7 לעיל, העניין האישי נובע מכך שא.ר הינה חברה בת בבעלות מלאה של רבוע כחול.

ג. לגבי ההתקשרות לפיה יעמיד מר בן-משה שירותי יו"ר דירקטוריון לחברה, כמפורט בסעיף 1.81.8 לעיל ולגבי התשלום לתקופה הקודמת, כמפורט בסעיף 1.9 לעיל – העניין האישי נובע מכך שמר בן-משה, באמצעות חברה פרטית בבעלותו המלאה, צד להתקשרות ~~המוטב לתשלום, בהתאמה.~~

יצוין כי לגבי אישור מדיניות התגמול המוצעת, כמפורט בסעיף 1.41.4 לעיל, מר בן-משה הינו בעל שליטה ובעל עניין אישי באישור לנוכח הוראות מדיניות התגמול המוצעת הנוגעות לתנאי כהונתו והעסקתו.

למען הזהירות, ה"ה אלכס סורז'קו, יניב רוג וגד הורן המכהנים כדירקטורים בחברה, ומכהנים בנוסף כנושאי משרה ברבוע כחול ובחברות בשליטתה נחשבו, כבעלי עניין אישי באישור ההתקשרויות המוצעות.

8.3.7.3. האישורים הנדרשים לצורך אישור ההתקשרויות המוצעות

בהתאם להוראות סעיף 275 לחוק החברות, ההתקשרויות המוצעות אושרו על ידי ועדת התגמול (בשבתה גם כוועדת הביקורת) בישיבתה מחודש יוני 2020, ולאחר מכן על ידי דירקטוריון החברה, בישיבותיו מיום 29 ביוני 2020 ומיום 27 באוגוסט 2020, והן טעונות אישור האסיפה הכללית של החברה ברוב מיוחד, כמפורט להלן.

היעדר מדיניות תגמול בתוקף – כאמור לעיל, למועד זה לא קיימת בתוקף מדיניות תגמול לנושאי משרה בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות. בהתאם, הדיונים בוועדת התגמול (בשבתה גם כוועדת ביקורת), כללו התייחסות גם לנושאים אשר יש לדון בהם בעת אישור מדיניות התגמול וזאת בשים לב לכך שבישיבות האמורות אושרה מדיניות התגמול המוצעת ולכך שתנאי ההתקשרויות המוצעות תואמים את הוראות מדיניות התגמול המוצעת.

8.4.7.4. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול (בשבתה גם כוועדת ביקורת), והדירקטוריון לאישור ההחלטה לעיל

א. בעת קבלת ההחלטות בדבר אישור ההתקשרויות המוצעות בוועדת התגמול ביושבה גם כוועדת ביקורת, מיום 29 ביוני 2020 ומיום 27 באוגוסט 2020, השתתפו כל חברי הוועדה – הגב' אסתר גילעז-רן (דירקטורית בלתי תלויה) וה"ה אורי לזר (דח"צ), רון היימן (דח"צ) ועודד נגר.

בעת קבלת החלטות בישיבות דירקטוריון החברה, שהתקיימו ביום 29 ביוני 2020 ומיום 27 באוגוסט 2020, בדבר אישור ההתקשרויות המוצעות השתתפו חברי הדירקטוריון הבאים:

הגב' אסתר גילעז-רן (דירקטורית בלתי תלויה) וה"ה אורי לזר (דח"צ), רון היימן (דח"צ) ועודד נגר.

ה"ה מוטי בן משה, אלכס סורז'קו, יניב רוג וגד הורן לא השתתפו בישיבת הדירקטוריון, בעת הדיון וקבלת ההחלטה לעניין ההתקשרויות המוצעות לאור האמור בסעיף 7.2.8.2 לעיל.

חלק ג' – פרטי כינוס האסיפה, הרוב הדרוש, המניין החוקי ואופן ההצבעה

9.8. מקום כינוס האסיפה, מועדה, מניין חוקי ואסיפה נדחית

9.1.8.1. האסיפה תתכנס ביום ה', ה-5 בנובמבר 2020, בשעה 17:00, במשרדי החברה.

9.2.8.2. מניין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, בעל מניות המחזיק, או בעלי מניות המחזיקים במצטבר, למעלה מחמישים אחוזים (50%) מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה ("מניין חוקי").

9.3.8.3. לא נכח מניין חוקי בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה בשבוע ימים – לאותו יום, לאותה שעה ולאותו מקום מבלי שתהיה חובה להודיע על כך לבעלי המניות, או ליום, שעה ומקום אחרים, כפי שיקבע הדירקטוריון בהודעה לבעלי המניות ("אסיפה נדחית").

9.4.8.4. באסיפה נדחית יתהווה מניין חוקי בשעה שיהיו נוכחים בעצמם או על ידי שלוח, בעלי מניות המחזיקים, או בעלי מניות המחזיקים במצטבר, למעלה מחמישים אחוזים (50%)

מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לתחילת הישיבה הנדחית. אם לא נכח מניין חוקי באסיפה הנדחית תבוטל האסיפה.

10:9. המועד הקובע לזכאות

המועד לקביעת הזכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות, הנו תום יום המסחר בבורסה ביום ה-14 בספטמבר 2020 ("המועד הקובע"). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

11:10. אופן ההצבעה

11:10.1. 11-1. כל מי שיהיה בעל מניות של החברה במועד הקובע רשאי להצביע באסיפה, בעצמו או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה בכפוף להוראות תקנון החברה והוראות חוק החברות. בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל חבר הבורסה ("בעל מניות שאינו רשום") רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית כמפורט בסעיף **11:5. 10.5** להלן.

11:10.2. 11-2. מסמך הממנה שלוח להצבעה ("כתב המינוי") יערך בכתב וייחתם על ידי הממנה או על ידי המורשה לכך בכתב, ואם הממנה הוא תאגיד, יערך כתב המינוי בכתב וייחתם בדרך המחייבת את התאגיד. המזכיר או מי שהוסמך לכך על ידי הדירקטוריון רשאי לדרוש כי יימסר לידו, אישור בכתב, להנחת דעתו, בדבר סמכותם של החותמים לחייב את התאגיד. כתב המינוי, או העתק ממנו בצירוף אישור בעלות כדין בגין המניות שמכוחן ניתן ייפוי הכוח, יימסרו במשרדי החברה לפחות 48 שעות לפני תחילת האסיפה הכללית, או האסיפה הנדחית, לפי העניין.

11:10.3. 11-3. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), תש"ס – 2000 ("תקנות הוכחת בעלות במניה"), בעל מניות שאינו רשום, המעוניין להצביע באסיפה הכללית, יוכל להשתתף באסיפה האמורה בעצמו או באמצעות שלוח להצבעה רק אם ימציא לחברה, לפני האסיפה, אישור מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניות החברה במועד הקובע כנדרש על פי התקנות האמורות ("אישור בעלות במניה"). בעל מניות שאינו רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות במניה מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. יצוין כי בהתאם לתקנות הוכחת בעלות במניה, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך, תשכ"ח – 1968 שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית – דינו כדין אישור בעלות לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

11:10.4. 11-4. הצבעה באמצעות כתבי הצבעה והודעות עמדה

בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו – 2005 ("תקנות ההצבעה"), יוכלו בעלי המניות בחברה להצביע בנוגע להחלטה שעל סדר היום כמפורט בסעיף 1 לעיל באמצעות כתבי הצבעה. נוסח כתב הצבעה והודעות עמדה (ככל שיהיו) בגין ההחלטה האמורה ניתן למצוא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת:

www.magna.isa.gov.il ("אתר ההפצה") ובאתר האינטרנט של הבורסה בכתובת www.tase.co.il. בעלי המניות יהיו רשאים לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.

חבר הבורסה ישלח, ללא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה (ככל שיהיו), באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאינו רשום, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסויים ובמועד קודם למועד הקובע. ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה.

בעל מניות שאינו 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, וכי בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסויים.

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא¹⁹ למשרדי החברה (לרבות באמצעות דואר רשום) עד 4 שעות פני מועד כינוס האסיפה, קרי, עד יום ה', ה-28 בנובמבר 2020, בשעה 13:00, כדלקמן:

א. ביחס לבעל מניה לא רשום, לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורף לו אישור בעלות או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

ב. ביחס לבעל מניה רשום (בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות של החברה) לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת ההתאגדות של בעל המניות הרשום.

בעל מניות רשאי לפנות למשרדה הרשום של החברה ולאחר שהוכיח את זהותו למשך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו עד 24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד 10 ימים לפני מועד כינוס האסיפה (קרי - עד ליום ה-25 באוקטובר 2020).

המועד האחרון להמצאת הודעת עמדה מטעם החברה שתכלול את תגובת דירקטוריון החברה להודעות העמדה מטעם בעלי המניות הינו לא יאוחר מ-5 ימים לפני מועד כינוס האסיפה (קרי - עד ליום ה-30 באוקטובר 2020).

10.5-11. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני

בעל מניות שאינו רשום, רשאי להצביע ביחס להחלטות שעל סדר היום כמפורט לעיל, באמצעות כתב הצבעה שיועבר במערכת ההצבעה האלקטרונית כהגדרתה בתקנות ההצבעה ("כתב ההצבעה האלקטרוני").

¹⁹ לעניין זה "מועד המצאה", הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו למשרדי החברה.

ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תפתח להצבעה בתום המועד הקובע ותסתיים 6 שעות לפני מועד האסיפה (היינו, ביום ה', ה-5 בנובמבר 2020, בשעה 11:00), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית.

ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד למועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה. הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה, הצבעה של בעל מניות עצמו או באמצעות שלוח תיחשב כמאוחרת להצבעה באמצעות כתב ההצבעה האלקטרוני.

12.11. הודעה על עניין אישי

12.11.1. 1.11.1. בהתאם להוראות סעיף 276 לחוק החברות, בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטות כמפורט בסעיפים 1.41.4, 1.51.5, 1.61.6, 1.71.7 ו-1.81.8 ו-1.91.9 לעיל, שעל סדר יומה של האסיפה, יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה הכללית (או אם ההצבעה הינה באמצעות כתב הצבעה ו/או ייפוי כוח ו/או כתב הצבעה אלקטרוני יסמן בחלק השני של כתב ההצבעה ו/או בכתב ההצבעה האלקטרוני, במקום המיועד לכך, ו/או בייפויי כוח, בהתאמה), אם יש לו עניין אישי באישור ההחלטה. מובהר כי בעל מניות שלא הודיע כאמור, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.

12.11.2. 12.2. בהתאם להוראות תקנה 36ד(ד) לתקנות הדוחות, ככל שההצבעה הינה לפי ייפוי כוח, הודעה בדבר קיומו או העדרו של עניין אישי תינתן גם ביחס למייפה הכוח וגם ביחס למיופה הכוח.

12.11.3. 12.3. בנוסף, על בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, להודיע לחברה, לרבות על דרך של סימון במקום המיועד לכך בכתב ההצבעה, בכתב ההצבעה האלקטרוני ו/או בייפויי הכוח, האם הינו בעל עניין בחברה, נושא משרה בכירה, משקיע מוסדי אם לאו.

12.12. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המוצעות

12.12.1. 13.1. הרוב הנדרש לאישור מדיניות התגמול המוצעת, כמפורט בסעיף 1.41.4 לעיל הינו רוב קולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

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

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

12.12.2. 13.2. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות כמפורט בסעיפים 1.61.6, 1.71.7 ו-1.81.8 ו-1.91.9 לעיל הינו רוב רגיל של קולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

- א. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי בהתקשרות, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;
- ב. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בס"ק א' לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

יובהר כי ההחלטות כמפורט בסעיפים 1.6-1.7, 1.7-1.8, 1.8-1.9 לעיל אינן כפופות לאישור מדיניות התגמול המוצעת הואיל וועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון דנו בשיקולים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' ובמקרה הצורך לאחר שנקבעו, בין השאר, ההוראות כמפורט בחלק ב' לתוספת האמורה.

12.3-13.3 הרוב הנדרש לאישור ההחלטה כמפורט בסעיף 1.5-1.5 לעיל (בנוגע לפוליסות ביטוח אחריות נושאי משרה), ככל שלא תאושר מדיניות התגמול המוצעת הינו כמפורט בסעיף 12.1-13.1 לעיל.

הרוב הנדרש לאישור ההחלטה כמפורט בסעיף 1.5-1.5 לעיל (בנוגע לפוליסות ביטוח אחריות נושאי משרה), ככל שתאושר מדיניות התגמול המוצעת הינו רוב רגיל, כלומר - רוב של למעלה מ- 50% מקולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים (לעיל ולהלן: "רוב רגיל").

12.4-13.4 הרוב הנדרש לאישור ההחלטה כמפורט בסעיף 1.3-1.3 לעיל (מינוי דירקטורים לכהונה נוספת; הצבעה לגבי כל דירקטור בנפרד), ובסעיף 1.2-1.2 לעיל (מינוי ר"ח מבקר), הינו רוב רגיל.

14.13-14.14 שינויים בסדר היום / המועד האחרון להמצאת בקשה לכלול נושא בסדר היום על ידי בעל

מניות

13.1-14.1 לאחר פרסום דוח זה ייתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא/ים לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, וניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

13.2-14.2 בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד (1%) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון עד 7 ימים לאחר זימון האסיפה לכלול נושא בסדר היום של האסיפה, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה כללית.

13.3-14.3 מצא הדירקטוריון כי נושא שהתבקש לכלול בסדר היום מתאים להיות נדון באסיפה, תכין החברה סדר יום מעודכן וכתב הצבעה מעודכן, ככל שיידרש, ותפרסם אותם באתר ההפצה לא יאוחר מ-7 ימים אחרי המועד האחרון להמצאת הבקשה להכללת נושא נוסף על סדר היום. מובהר, כי אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע כפי שנקבע בהודעה על זימון האסיפה.

14.15-15.14 סמכות רשות ניירות ערך

בהתאם לתקנות עסקת בעל שליטה, בתוך 21 ימים מיום הגשת דוח, רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה לכך להורות לחברה לתת, בתוך המועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים וכן להורות לחברה על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע. ניתנה הוראה לתיקון הדוח כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה כאמור בתקנות עסקת בעל שליטה. החברה תגיש תיקון על פי הוראה כאמור, תשלח אותו לבעלי המניות וכן תפרסם מודעה בעניין, בדרך הקבועה בתקנות עסקת בעל שליטה, והכל זולת אם הורתה הרשות אחרת. ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד כינוס האסיפה, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה.

15:16. עיון במסמכים ונציג החברה לעניין הטיפול בדוח זה

ניתן לעיין בדוח זה ובנוסחן המלא של ההחלטות המוצעות במשרדי החברה - במרכז עזריאלי 1, המגדל העגול, קומה 18, תל-אביב, לאחר תיאום מראש עם עו"ד שרית לויתן, סמנכ"לית, היועצת המשפטית ומזכירת החברה, נציגת החברה לעניין הטיפול בדוח זה, בטל: 03-9282526 בימים א'-ה' בשעות 10:00 עד 15:00 וזאת עד למועד כינוס האסיפה, וכן באתר ההפצה.

בכבוד רב,

רבוע כחול נדל"ן בע"מ

באמצעות מר מיכאל (מיקי) זיסמן, ממלא מקום מנכ"ל

נספח א' – הצהרות הדירקטורים המועמדים לכהונה נוספת

הצהרה מטעם מועמד/ת לכהונת דירקטור/ית בחברה ציבורית
בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות")

אני הח"מ, מרדכי בן-משה, ת.ז. 032140121, מצהיר/ה בזאת כדלקמן:

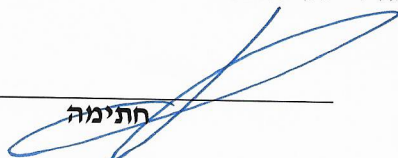
1. ידוע לי כי החברה הינה חברה ציבורית, אשר ניירות הערך שלה רשומים למסחר בבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ.
2. ידוע לי כי לפי הוראות חוק החברות, עלי למסור הצהרה זו לצורך מינוי כדירקטור/ית בחברה.
3. אני מודעת/לכך כי הצהרתי זו תישמר במשרדה הרשום של החברה ותהיה פתוחה לעיונו של כל אדם וכן תפורסם במסגרת דיווחי החברה אודות מינויי כדירקטור/ית.
- העתק הוראות סעיפי חוק הנזכרים בהצהרה זו בנוסחם נכון למועד הצהרה זו מצ"ב כנספח א', המהווה חלק בלתי נפרד מהצהרה זו.
4. ידוע לי כי בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, לא ימונה לדירקטור בחברה ציבורית ולא יכהן בה כדירקטור מי שאין לו הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
5. הנני מצהיר/ה כי יש לי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי, בהתבסס על הכישורים המפורטים להלן (בהתאם להוראת סעיף 224 לחוק החברות):

השכלה: בוגר ללא השלמת תואר, כלכלה וחשבונאות, אוניברסיטת בר-אילן

ניסיון מקצועי: יו"ר דירקטוריון אלון רבוע כחול ישראל בע"מ, מנהל עסקים ראשי ומיובה כוח בקבוצת Extra Holding וב- Extra Energie GmbH מנהל עסקים ב- Extra Energy Supply Limited; מנהל עסקים אקסטרה אחזקות ישראל בע"מ; דירקטור ומנהל עסקים בנובו אנרג'י בע"מ; דירקטור באידיבי חברה לפתוח בע"מ (2014-2015); דירקטור בדיסקונט השקעות בע"מ (2015-2014).

6. הנני מצהיר/ה בזאת כי לא הורשעתי במהלך חמש השנים האחרונות בפסק דין (כהגדרתו בסעיף 225 לחוק החברות) באחת מאלו:
 - 6.1. עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו- 422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 352, 52, 53(א) ו- 54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (העתק סעיפי החוק האמורים כלול בנספח א').
 - 6.2. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים.
7. הנני מצהיר/ה כי לא הורשעתי בפסק דין בעבירה שאינה מנויה בסעיף 6 לעיל, אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי/ה לשמש כדירקטור/ית בחברה ציבורית.
8. הנני מצהיר/ה כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית (המונחים "ועדת האכיפה המנהלית" ו-"אמצעי אכיפה", כהגדרתם בסעיף 225 לחוק החברות) (העתק סעיף החוק האמור כלול בנספח א').
9. הנני מצהיר/ה כי אינני קטין, פסול דין או מי שניתן לגביו צו לפתיחת הליכים כל עוד לא הופטר.
10. הנני מצהיר/ה כי לא נקבעה ע"י בית משפט הוראה לפיה אינני יכול/ה לשמש דירקטור/ית בחברה, או שהוראה כזו איננה עוד בתוקף, בהתאם לסעיף 7 לחוק החברות.
11. הנני מצהיר/ה כי הפרטים אודות השכלתי וניסיוני המפורטים בקורות חיי ובמסמכים ובתעודות המצורפים אליהם, אותם העברתי לחברה עובר למועד תחילת כהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים, אמיתיים ומדויקים.
12. הנני מצהיר/ה כי ככל שיחול שינוי בנתונים אלה ו/או ככל שיחדל להתקיים לגביי תנאי הדרוש לצורך כהונתי כדירקטור/ית או שתתקיים עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור/ית, אודיע על כך מיד לחברה.
13. ידוע לי כי בהתאם לסעיף 234 לחוק החברות, דירקטור שהפר את חובת הגילוי כאמור לעיל (לפי סעיפים 225, 227א, 227ב), 232, 232א או 245 לחוק החברות), יראו אותו כמי שהפר את חובת האמונים לחברה (העתק סעיפי החוק האמורים כלול בנספח א').

הנני מצהיר/ה כי זהו שמי, זו חתימתי, ותוכן תצהירי לעיל אמת.


חתימה

מוטי בן-משה

שם

9.7.2020

תאריך

הצהרה מטעם מועמד/ת לכהונת דירקטור/ית בחברה ציבורית
בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות")

אני הח"מ, יניב רוג, ת.ז. 031812282, מצהיר/ה בזאת כדלקמן:

1. ידוע לי כי החברה הינה חברה ציבורית, אשר ניירות הערך שלה רשומים למסחר בבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ.
2. ידוע לי כי לפי הוראות חוק החברות, עלי למסור הצהרה זו לצורך מינוי כדירקטור/ית בחברה.
3. אני מודעת/לכך כי הצהרתי זו תישמר במשרדה הרשום של החברה ותהיה פתוחה לעיונו של כל אדם וכן תפורסם במסגרת דיווחי החברה אודות מינויי כדירקטור/ית.
- העתק הוראות סעיפי חוק הנזכרים בהצהרה זו בנוסחם נכון למועד הצהרה זו מצ"ב כנספח א', המהווה חלק בלתי נפרד מהצהרה זו.
4. ידוע לי כי בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, לא ימונה לדירקטור בחברה ציבורית ולא יכהן בה כדירקטור מי שאין לו הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
5. הנני מצהיר/ה כי יש לי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי, בהתבסס על הכישורים המפורטים להלן (בהתאם להוראת סעיף 224 לחוק החברות):

השכלה: בוגר משפטים - המכללה למנהל ראשון לציון; מוסמך חשבונאות ומנהל עסקים-המכללה למנהל

ראשון לציון

ניסיון מקצועי: שותף במשרד עו"ד שקל ושות' (2005-2012); שותף במשרד עו"ד ש. פרידמן (2012-2014);

דירקטור בחברת אלון רבוע כחול ישראל בע"מ ובחברות בנות שלה; דירקטור בחברה אי די בי חברה לפתוח בע"מ (2015); בעלים של יניב רוג חברת עו"ד ובעלים של יניב רוג ייעוץ והשקעות בע"מ.

6. הנני מצהיר/ה בזאת כי לא הורשעתי במהלך חמש השנים האחרונות בפסק דין (כהגדרתו בסעיף 225 לחוק החברות) באחת מאלו:
 - 6.1. עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו- 422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 53, 54 (א) ו- 54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (העתק סעיפי החוק האמורים כלול בנספח א').
 - 6.2. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים.
7. הנני מצהיר/ה כי לא הורשעתי בפסק דין בעבירה שאינה מנויה בסעיף 6 לעיל, אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי/ה לשמש כדירקטור/ית בחברה ציבורית.
8. הנני מצהיר/ה כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית (המונחים "ועדת האכיפה המנהלית" ו-"אמצעי אכיפה", כהגדרתם בסעיף 225 לחוק החברות) (העתק סעיף החוק האמור כלול בנספח א').
9. הנני מצהיר/ה כי אינני קטין, פסול דין או מי שניתן לגביו צו לפתיחת הליכים כל עוד לא הופטר.
10. הנני מצהיר/ה כי לא נקבעה ע"י בית משפט הוראה לפיה אינני יכול/ה לשמש דירקטור/ית בחברה, או שהוראה כזו איננה עוד בתוקף, בהתאם לסעיף 7 לחוק החברות.
11. הנני מצהיר/ה כי הנני בעל/ת מומחיות חשבונאית ופיננסית כהגדרתה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התש"ס-2005 (העתק התקנות האמורות כלול בנספח א').
12. הנני מצהיר/ה כי הפרטים אודות השכלתי וניסיוני המפורטים בקורות חיי ובמסמכים ובתעודות המצורפים אליהם, אותם העברתי לחברה עובר למועד תחילת כהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים, אמיתיים ומדויקים.
13. הנני מצהיר/ה כי ככל שיחול שינוי בנתונים אלה ו/או ככל שיחדל להתקיים לגביי תנאי הדרוש לצורך כהונתי כדירקטור/ית או שתתקיים עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור/ית, אודיע על כך מיד לחברה.
14. ידוע לי כי בהתאם לסעיף 234 לחוק החברות, דירקטור שהפר את חובת הגילוי כאמור לעיל (לפי סעיפים 225, 227, 227(ב), 232, 232 או 245 לחוק החברות), יראו אותו כמי שהפר את חובת האמונים לחברה (העתק סעיפי החוק האמורים כלול בנספח א').

הנני מצהיר/ה כי זהו שמי, זו חתימתי, ותוכן תצהירי לעיל אמת.


חתימה

יניב רוג

שם

8.7.2020

תאריך

הצהרה מטעם מועמד/ת לכהונת דירקטור/ית בחברה ציבורית
בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות")

אני הח"מ, ד"ר יעקב יעקובי, ת.ז. 29.08.1977, מצהיר/ה בזאת כדלקמן:

1. ידוע לי כי החברה הינה חברה ציבורית, אשר ניירות הערך שלה רשומים למסחר בבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ.
2. ידוע לי כי לפי הוראות חוק החברות, עלי למסור הצהרה זו לצורך מינוי כדירקטור/ית בחברה.
3. אני מודעת/לכך כי הצהרתי זו תישמר במשרדה הרשום של החברה ותהיה פתוחה לעיונו של כל אדם וכן תפורסם במסגרת דיווחי החברה אודות מינויי כדירקטור/ית.
4. העתק הוראות סעיפי חוק הנזכרים בהצהרה זו בנוסחם נכון למועד הצהרה זו מצ"ב כנספח א', המהווה חלק בלתי נפרד מהצהרה זו.
5. ידוע לי כי בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, לא ימונה לדירקטור בחברה ציבורית ולא יכהן בה כדירקטור מי שאין לו הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
6. הנני מצהיר/ה כי יש לי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי, בהתבסס על הכישורים המפורטים להלן (בהתאם להוראות סעיף 224 לחוק החברות):

השכלה:

ניסיון מקצועי:

6. הנני מצהיר/ה בזאת כי לא הורשעתי במהלך חמש השנים האחרונות בפסק דין (כהגדרתו בסעיף 225 לחוק החברות) באחת מאלו:
 - 6.1 עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו- 422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 53, 54 (א) ו- 54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (העתק סעיפי החוק האמורים כלול בנספח א').
 - 6.2 הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים.
7. הנני מצהיר/ה כי לא הורשעתי בפסק דין בעבירה שאינה מנויה בסעיף 6 לעיל, אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי/ה לשמש כדירקטור/ית בחברה ציבורית.
8. הנני מצהיר/ה כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית (המונחים "ועדת האכיפה המנהלית" ו-"אמצעי אכיפה", כהגדרתם בסעיף 225 לחוק החברות) (העתק סעיף החוק האמור כלול בנספח א').
9. הנני מצהיר/ה כי אינני קטין, פסול דין או מי שניתן לגביו צו לפתיחת הליכים כל עוד לא הופטר.
10. הנני מצהיר/ה כי לא נקבעה ע"י בית משפט הוראה לפיה אינני יכול/ה לשמש דירקטור/ית בחברה, או שהוראה כזו איננה עוד בתוקף, בהתאם לסעיף 7 לחוק החברות.
11. הנני מצהיר/ה כי הנני בעלת/מזכיר/ת חשבונאית ופיננסית כהגדרתה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התש"ס-2005 (העתק התקנות האמורות כלול בנספח א').
12. הנני מצהיר/ה כי הפרטים אודות השכלתי וניסיוני המפורטים בקורות חיי ובמסמכים ובתעודות המצורפים אליהם, אותם העברתי לחברה עובר למועד תחילת כהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים, אמיתיים ומדויקים.
13. הנני מצהיר/ה כי ככל שיחול שינוי בנתונים אלה ו/או ככל שיחדל להתקיים לגביי תנאי הדרוש לצורך כהונתי כדירקטור/ית או שתתקיים עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור/ית, אודיע על כך מיד לחברה.
14. ידוע לי כי בהתאם לסעיף 234 לחוק החברות, דירקטור שהפך את חובת הגילוי כאמור לעיל (לפי סעיפים 225, 227א, 227ב, 232, 232א או 245 לחוק החברות), יראו אותו כמי שהפך את חובת האמונים לחברה (העתק סעיפי החוק האמורים כלול בנספח א').

הנני מצהיר/ה כי זהו שמי, זו חתימתי, ותוכן תצהירי לעיל אמת.

חתימה

שם

תאריך

קורות חיים

שם:

נגר עודד

מקצוע/השכלה: רואה חשבון, MBA מנהל עסקים

ניסיון מקצועי

2011- היום	חברות בדירקטוריונים –
2016/9- היום	אלון רבוע כחול בע"מ – חבר דירקטוריון חבר דירקטוריון, חבר ועדת ביקורת, ועדת מאזן וועדת תגמול – אלון רבוע כחול, הינה חברת אחזקות ציבורית, הנסחרת כחברת אג"ח בבורסה בתל-אביב.
2016/9- היום	רבוע כחול נדל"ן בע"מ – חבר דירקטוריון חבר דירקטוריון, חבר ועדת ביקורת, ועדת מאזן וועדת תגמול – רבוע כחול נדל"ן, עוסקת בהשקעות ופיתוח נכסי נדל"ן הנסחרת בבורסה בתל-אביב.
2016/9- היום	דור אלון אנרגיה בישראל בע"מ – חבר דירקטוריון חבר דירקטוריון, חבר ועדת ביקורת, ועדת מאזן וועדת תגמול – דור אלון, עוסקת בתפעול תחנות דלק, שיווק דלקים, השקעות במזמי אנרגיה וקמעונאות, ונסחרת בבורסה בתל-אביב.
2011- 6/2018	גמאטרוניק תעשיות אלקטרוניות בע"מ – חבר דירקטוריון חבר דירקטוריון, חבר ועדת ביקורת, ועדת מאזן וועדת תגמול – גמאטרוניק, הינה חברה ציבורית, הנסחרת בבורסה בתל-אביב ועוסקת בפיתוח ויצור מערכות אל-פסק ומערכות כח.
2015/3- 10/2019	אקס טי אל ביופרמסוטיקלס בע"מ – חבר דירקטוריון חבר דירקטוריון, חבר ועדת ביקורת, ועדת מאזן וועדת תגמול – אקס טי אל, הינה חברה ציבורית דואלית, הנסחרת בבורסה בתל-אביב ובניו-יורק, העוסקת בפיתוח תרופות.
2014/7- 10/2015	אידיבי חברה לפיתוח בע"מ – חבר דירקטוריון חבר דירקטוריון, חבר ועדת ביקורת, ועדת מאזן וועדת תגמול – אידיבי, הינה חברת אחזקות ציבורית, הנסחרת בבורסה בתל-אביב.
2012- 2013	בירי בראשי – חבר דירקטוריון חברה ציבורית לשעבר (נמחקה בעקבות הצעת רכש) העוסקת בנדל"ן מניב.
2003- היום	ייעוץ יזום וניהול בתחום הפיננסים, האנרגיה והנדל"ן
2003- היום	ABC-Advanced Business Consulting Ltd. – בעלים/ מנכ"ל ▪ ניהול חברות וייעוץ בתחומים של מימון, פיתוח עסקי ומיזוגים ורכישות. ▪ התמחות בהערכות שווי ועבודות כלכליות, בעיקר עבור חברות ציבוריות. ▪ יעוץ ומתן חו"ד לדירקטוריונים של חברות ציבוריות. ▪ ייעוץ לקרנות השקעה וחברות בחו"ל וליווי השקעות של חברות זרות בארץ.

גלקסי נכסים ונדל"ן בע"מ – מנכ"ל

2012- 2015

- גלקסי עוסקת בהשקעה ובניהול נכסים מניבים.

קורות חיים

Pretium Group/ Pretium Renewable Energy Ltd. –מנכ"ל/שותף 2013 -2007

- פריטים אנרגיה מתחדשת עסקה ביזום פרויקטים ושותפויות בתחום האנרגיות המתחדשות בארץ ובחו"ל ופריטים גרופ עסקה ביזום ופיתוח עסקי בתחום הנדל"ן ויזמות בתחום הפיננסים.

2002-1997	קבוצת מטריקס/פורמולה, סמנכ"ל כספים
2002 - 2001	Matrix (Formula Group) - סמנכ"ל פיננסים ותפעול
2000 - 1997	בשן מערכות (Formula Group) - סמנכ"ל כספים
	▪ ניהול מערך הכספים של החברה וחבר ההנהלה הבכירה. ▪ ניהול תהליך המיזוג הפיננסי והתפעולי של קבוצת Matrix ושותפות בצוות ההיגוי של המיזוג בכללותו.
1997-1993	ניסיון קודם
1997-1996	משרד האוצר, אגף החשב הכללי
1995-1994	ברוידא ושות' (KPMG), מתמחה
1994-1993	בנק לאומי, כלכלן, מסלול קס"מ למצטיינים (הכשרה לניהול).
1994	גלש"ן שווקים בע"מ, דירקטור

השכלה:

1997 - 1994	תואר שני במנהל עסקים (MBA), התמחות במימון, בנקאות ומערכות מידע,
	האוניברסיטה העברית י-ם
1994 - 1990	תואר ראשון בחשבונאות וכלכלה (BA), האוניברסיטה העברית י-ם

ניסיון אקדמי:

1997-1993	מרצה ועוזר הוראה, בתחומי חשבונאות ומימון, באוניברסיטה העברית, האוניברסיטה הפתוחה ובית הספר הגבוה לטכנולוגיה בירושלים.
-----------	---

הצהרה מטעם מועמד/ת לכהונת דירקטור/ית בחברה ציבורית
בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות")

אני הח"מ, א. סולני, ת.ז. 309035826, מצהיר/ה בזאת כדלקמן:

1. ידוע לי כי החברה הינה חברה ציבורית, אשר ניירות הערך שלה רשומים למסחר בבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ.
2. ידוע לי כי לפי חוראות חוק החברות, עלי למסור הצהרה זו לצורך מינוי כדירקטור/ית בחברה.
3. אני מודעת/ת לכך כי הצהרתי זו תישמר במשרדה הרשום של החברה ותהיה פתוחה לעיונו של כל אדם וכן תפורסם במסגרת דיווחי החברה אודות מינויי כדירקטור/ית.
- העתק חוראות סעיפי חוק הנזכרים בהצהרה זו בנוסחם נכון למועד הצהרה זו מצ"ב כנספח א', המהווה חלק בלתי נפרד מהצהרה זו.
4. ידוע לי כי בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, לא ימונה לדירקטור בחברה ציבורית ולא יכהן בה כדירקטור מי שאין לו הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
5. הנני מצהיר/ה כי יש לי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי, בהתבסס על הכישורים המפורטים להלן (בהתאם להוראות סעיף 224 לחוק החברות):

השכלה:

בוגר תואר ראשון בספרות, אוניברסיטת תל אביב

היסטוריה, אוניברסיטת תל אביב

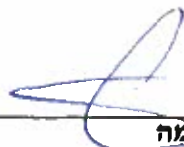
ניסיון מקצועי:

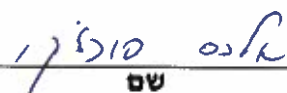
אין. 2017-2012: מנהל - מנהל כלכלי במחלקת כספים, בנק הפועלים

2012-2008: מנהל - מנהל כלכלי במחלקת כספים, בנק הפועלים

6. הנני מצהיר/ה בזאת כי לא הורשעתי במהלך חמש השנים האחרונות בפסק דין (כהגדרתו בסעיף 225 לחוק החברות) באחת מאלו:
 - 6.1. עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו- 422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 53, 55 (א) ו- 54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (העתק סעיפי החוק האמורים כלול בנספח א').
 - 6.2. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים.
7. הנני מצהיר/ה כי לא הורשעתי בפסק דין בעבירה שאינה מנויה בסעיף 6 לעיל, אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה איננה ראויה לשמש כדירקטור/ית בחברה ציבורית.
8. הנני מצהיר/ה כי ועדת האכיפה המנחלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית (המונחים "ועדת האכיפה המנחלית" ו-"אמצעי אכיפה", כהגדרתם בסעיף 225 לחוק החברות) (העתק סעיף החוק האמור כלול בנספח א').
9. הנני מצהיר/ה כי אינני קטין, פסול דין או מי שניתן לגביו צו לפתיחת הליכים כל עוד לא הופטר.
10. הנני מצהיר/ה כי לא נקבעה ע"י בית משפט הוראה לפיה אינני יכולה לשמש דירקטור/ית בחברה, או שהוראה כזו איננה עוד בתוקף, בהתאם לסעיף 7 לחוק החברות.
11. הנני מצהיר/ה כי הנני בעל/ת מומחיות חשבונאית ופיננסית כהגדרתה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התש"ס-2005 (העתק התקנות האמורות כלול בנספח א').
12. הנני מצהיר/ה כי הפרטים אודות השכלתי וניסיוני המפורטים בקורות חיי ובמסמכים ובתעודות המצורפים אליהם, אותם העברתי לחברה עובר למועד תחילת כהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים, אמיתיים ומדויקים.
13. הנני מצהיר/ה כי ככל שיחול שינוי בנתונים אלה ו/או ככל שיחול להתקיים לגביי תנאי הדרוש לצורך כהונתי כדירקטור/ית או שתתקיים עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור/ית, אודיע על כך מיד לחברה.
14. ידוע לי כי בהתאם לסעיף 234 לחוק החברות, דירקטור שהפר את חובת הגילוי כאמור לעיל (לפי סעיפים 225, 227, 227(ב), 232, 232 או 245 לחוק החברות), יראו אותו כמי שהפר את חובת האמונים לחברה (העתק סעיפי החוק האמורים כלול בנספח א').

הנני מצהיר/ה כי זהו שמי, זו חתימתי, ותוכן תצהירי לעיל אמת.


חתימה


שם

12.07.2020
תאריך

הצהרה מטעם מועמד/ת לכהונת דירקטור/ית בלתי תלוי/ה בחברה ציבורית

בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות")

אני הח"מ, ד"ר אסתר גילעז-רן, ת.ז. 025682154, מצהיר/ה בזאת כדלקמן:

1. ידוע לי כי החברה הינה חברה ציבורית, אשר ניירות הערך שלה רשומים למסחר בבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ.
2. ידוע לי כי לפי הוראות חוק החברות, עלי למסור הצהרה זו על מנת שתוזמן אסיפה כללית של בעלי המניות בחברה ועל מנת שהאסיפה הכללית תהיה רשאית למנות אותי כדירקטור/ית בלתי תלוי/ה בחברה.
3. אני מודעת/לכך כי הצהרתי זו תישמר במשרדה הרשום של החברה ותהיה פתוחה לעיונו של כל אדם וכן תפורסם במסגרת דיווחי החברה אודות זימון האסיפה הכללית של בעלי המניות.
- העתק הוראות סעיפי חוק הנזכרים בהצהרה זו בנוסחם נכון למועד הצהרה זו מצ"ב כנספח א', המהווה חלק בלתי נפרד מהצהרה זו.
4. ידוע לי כי בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, לא ימונה לדירקטור בחברה ציבורית ולא יכהן בה כדירקטור מי שאין לו הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
5. הנני מצהיר/ה כי יש לי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי, בהתבסס על הכישורים המפורטים להלן (בהתאם להוראות סעיף 224 לחוק החברות):
השכלה: ד"ר לחשבונאות, תואר שני במנהל עסקים, רישיון ראיית חשבון.

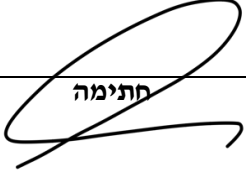
ניסיון מקצועי: דירקטורית בעלת מומחיות פיננסית במספר חברות פרטיות וציבוריות, לשעבר ראש החוג לחשבונאות במרכז האקדמי פרס, מרצה לחשבונאות, במגוון קורסים, ניהול החוק לעידוד השקעות הון באינטל, מקפחת מיסוי מקרקעין ומס הכנסה ברשות המיסים.

6. הנני מצהיר/ה בזאת כי לא הורשעתי במהלך חמש השנים האחרונות בפסק דין (כהגדרתו בסעיף 225 לחוק החברות) באחת מאלו:
 - 6.1 עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו- 422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53א ו- 54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (העתק סעיפי החוק האמורים כלול בנספח א').
 - 6.2 הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים.
7. הנני מצהיר/ה כי לא הורשעתי בפסק דין בעבירה שאינה מנויה בסעיף 6 לעיל, אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי/ה לשמש כדירקטור/ית בחברה ציבורית.
8. הנני מצהיר/ה כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית (המונחים "ועדת האכיפה המנהלית" ו-"אמצעי אכיפה", כהגדרתם בסעיף 225 לחוק החברות) (העתק הסעיף הרלוונטי כלול בנספח א').
9. הנני תושב/ת ישראל.
10. הנני מצהיר/ה כי אינני קטין, פסול דין או מי שניתן לגביו צו לפתיחת הליכים כל עוד לא הופטר.
11. הנני מצהיר/ה כי לא נקבעה ע"י בית משפט הוראה לפיה אינני יכול/ה לשמש דירקטור/ית בחברה, או שהוראה כזו איננה עוד בתוקף, בהתאם לסעיף 7 לחוק החברות.
12. אני מצהיר/ה כי:

- 12.1 איני בעל/ת השליטה בחברה או קרובו וכי אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף/ה לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהוא בשליטתי, במועד המינוי או בשנתיים האחרונות, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה במועד המינוי, או לתאגיד אחר.
"קרוב" - בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי ההורה, צאצא וכן צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג, או בן זוג של כל אחד מאלה; "זיקה" משמעה קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונה של דירקטור שמונה כדי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור; "תאגיד אחר" - תאגיד שבעל השליטה בו, כיום או בשנתיים האחרונות, הוא החברה או בעל השליטה בה.
- 12.2 לפי מיטב הבנתי והכרתי, תפקידי, או עיסוקיי האחרים, אינם יוצרים ואינם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בלתי תלוי בחברה ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בלתי תלוי.

- 12.3 אינני מכהן/ת כדירקטור בתאגיד אשר דירקטור חיצוני שלו מכהן כדירקטור בחברה.
- 12.4 הנני מצהיר/ה בזאת כי אינני עובד/ת של רשות ניירות ערך או עובד/ת של בורסה בישראל.
- 12.5 מבלי לגרוע מהוראות סעיף 12.1 לעיל, הנני מצהיר/ה כי אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במשרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים למי שאסורה זיקה אליו לפי הוראות סעיף 12.1 לעיל, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים, וכי לא קיבלתי תמורה בניגוד להוראות סעיף 244(ב) לחוק החברות.
13. הנני מצהיר/ה כי אינני מכהן/ת כדירקטור/ית בחברה מעל תשע שנים רצופות, ולעניין זה לא יראו בהפסקת כהונה שאינה עולה על שנתיים כמפסיקה את רצף הכהונה.
14. הנני מצהיר/ה כי הנני בעל/ת מומחיות חשבונאית ופיננסית כהגדרתה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התש"ס-2005 (העתק התקנות האמורות כלול בנספח א').
15. הנני מצהיר/ה כי הפרטים אודות השכלתי וניסיוני המפורטים בקורות חיי ובמסמכים ובתעודות המצורפים אליהם, אותם העברתי לחברה עובר למועד תחילת כהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים, אמיתיים ומדויקים.
16. הנני מצהיר/ה כי ככל שיחול שינוי בנתונים אלה ו/או ככל שיחדל להתקיים לגביי תנאי הדרוש לצורך כהונתי כדירקטור/ית או שתתקיים עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור/ית בלתי תלויה, אודיע על כך מיד לחברה.
17. ידוע לי כי בהתאם לסעיף 234 לחוק החברות, דירקטור שהפר את חובת הגילוי כאמור לעיל (לפי סעיפים 225, 227א, 227ב), 232, 232א או 245א לחוק החברות), יראו אותו כמי שהפר את חובת האמונים לחברה (העתק סעיפי החוק האמורים כלול בנספח א').

הנני מצהיר/ה כי זהו שמי, זו חתימתי, ותוכן תצהירי לעיל אמת.

 חתימה	ד"ר אסתר גילעז-רן שם	9 ביולי 2020 תאריך
--	-------------------------	-----------------------

הצהרה מטעם מועמד/ת לכהונת דירקטור/ית בחברה ציבורית

אני הח"מ, ד"ר י. הורן, ת.ז. 027821263, מצהיר/ה בזאת כדלקמן:

1. ידוע לי כי החברה הינה חברה ציבורית, אשר ניירות הערך שלה רשומים למסחר בבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ.
2. ידוע לי כי לפי הוראות חוק החברות, עלי למסור הצהרה זו לצורך מינוי כדירקטור/ית בחברה.
3. אני מודעת/ת לכך כי הצהרתי זו תישמר במשרדה הרשום של החברה ותהיה פתוחה לעיונו של כל אדם וכן תפורסם במסגרת דיווחי החברה אודות מינויי כדירקטור/ית.
4. העתק הוראות סעיפי חוק הנזכרים בהצהרה זו בנוסחם נכון למועד הצהרה זו מצ"ב **כנספת א'**, המהווה חלק בלתי נפרד מהצהרה זו.
5. ידוע לי כי בהתאם לסעיף 224א לחוק החברות, לא ימונה לדירקטור בחברה ציבורית ולא יכהן בה כדירקטור מי שאין לו הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
6. הנני מצהיר/ה כי יש לי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי, בהתבסס על הכישורים המפורטים להלן (בהתאם להוראת סעיף 224ב לחוק החברות):

השכלה:

⊕ מוסמך, נכסה, אונקוסיטת, כי אילן, ⊕ בקור סלס ומעלה עסקים, אונ' מר אילן
⊕ גולדנר נואה חשבון מוסמך (CPA) ניסיון מקצועי:

פס"ט סמ"ט נפ"ס, י"א'ין רב"ח כחול, יס"ח ב"ט. (ט) משפ' למ"ג וסמ"ג נפ"ס. ח"ו
הנני מצהיר/ה בזאת כי לא הורשעתי במהלך חמש השנים האחרונות בפסק דין (כהגדרתו בסעיף 225 לחוק החברות)
באחת מאלו:

- 6.1 עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו- 422 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 53(א) ו- 54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (העתק סעיפי החוק האמורים כלול בנספח א').
- 6.2 הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים.
7. הנני מצהיר/ה כי לא הורשעתי בפסק דין בעבירה שאינה מנויה בסעיף 6 לעיל, אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי/ה לשמש כדירקטור/ית בחברה ציבורית.
8. הנני מצהיר/ה כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור/ית בחברה ציבורית (המונחים "ועדת האכיפה המנהלית" ו-"אמצעי אכיפה", בהגדרתם בסעיף 225 לחוק החברות(העתק סעיף החוק האמור כלול בנספח א')).
9. הנני מצהיר/ה כי אינני קטין, פסול דין או מי שניתן לגביו צו לפתיחת הליכים כל עוד לא הופטר.
10. הנני מצהיר/ה כי לא נקבעה ע"י בית משפט הוראה לפיה אינני יכול/ה לשמש דירקטור/ית בחברה, או שהוראה כזו איננה עוד בתוקף, בהתאם לסעיף 7 לחוק החברות.
11. הנני מצהיר/ה כי הנני בעל/ת מומחיות חשבונאית ופיננסית בהגדרתה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התש"ס-2005 (העתק התקנות האמורות כלול בנספח א').
12. הנני מצהיר/ה כי הפרטים אודות השכלתי וניסיוני המפורטים בקורות חיי ובמסמכים ובתעודות המצורפים אליהם, אותם העברתי לחברה עובר למועד תחילת כהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים, אמיתיים ומדויקים.
13. הנני מצהיר/ה כי ככל שיחול שינוי בנתונים אלה ו/או ככל שיחדל להתקיים לגביי תנאי הדרוש לצורך כהונתי כדירקטור/ית או שתתקיים עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור/ית, אודיע על כך מיד לחברה.
14. ידוע לי כי בהתאם לסעיף 234 לחוק החברות, דירקטור שהפר את חובת הגילוי כאמור לעיל (לפי סעיפים 225, 227א, 227ב), 232, 232א או 245 לחוק החברות), יראו אותו כמי שהפר את חובת האמונים לחברה (העתק סעיפי החוק האמורים כלול בנספח א').

הנני מצהיר/ה כי זהו שמי, זו חתימתי, ותוכן תצהירי לעיל אמת.


חתימה

שם תאריך

8/7/20
תאריך

נספח ב' – מדיניות התגמול המוצעת



רבוע כחול נדל"ן בע"מ ("החברה")

מדיניות תגמול לנושאי משרה

מיום ____ ב ____ 2020

רבוע כחול נדל"ן בע"מ ("החברה")

מדיניות תגמול לנושאי המשרה

1. כללי

- 1.1 מסמך זה מהווה את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה, כמשמעותה בסעיף 267א(א) לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות").
- 1.2 מטרתו של מסמך זה הינה קביעת קווים מנחים לעניין אופן התגמול של נושאי משרה בחברה, תוך התחשבות בעקרונות שיאפשרו איזון ראוי בין הרצון לתגמל נושאי משרה על תרומתם להצלחת החברה, לגייס, לתמרץ ולשמר נושאי משרה איכותיים לטווח ארוך, לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עולה בקנה אחד עם האסטרטגיה העסקית והכלל ארגונית של החברה לאורך זמן וזאת בהתחשב, בין היתר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה.
- 1.3 החברה קבעה את מדיניות התגמול לנושאי המשרה, בין השאר לפי שיקולים אלו:
 - 1.3.1 קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.
 - 1.3.2 יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים שלה.
 - 1.3.3 גודל החברה ואופי פעילותה.
 - 1.3.4 לעניין רכיבים משתנים - תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה והכול בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.
- 1.4 בהליך גיבוש מדיניות תגמול זו ("מדיניות התגמול") הסתייעו ועדת התגמול והדירקטוריון, בין היתר, בעבודה השוואתית שנערכה על ידי יועץ חיצוני בלתי תלוי בנוגע לרכיבים עיקריים במדיניות התגמול ביחס לרכיבים המופיעים במסמכי מדיניות תגמול שפורסמו על ידי חברות רלוונטיות בקבוצת מדגם של החברה, לרבות בנצ'מרק לתגמול יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל בחברות קבוצת המדגם.
- 1.5 יודגש, כי מדיניות התגמול אינה מקנה לנושאי משרה בחברה זכות לקבלת תגמול כלשהו המפורט במדיניות התגמול, מעצם אימוץ מדיניות התגמול. התגמול לו יהיה זכאי נושא המשרה, המכהן בחברה כיום או שיכהן בה בעתיד, יהיה על פי התנאים הספציפיים שייקבעו עבורו באופן פרטני ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה בכפוף להוראות כל דין, כפי שיהיה מעת לעת.
- 1.6 יודגש, כי מדיניות התגמול קובעת תקרות למרכיבי התגמול השונים ולפיכך, במקרה שנושא משרה יקבל תגמול נמוך מהתגמול על-פי מדיניות התגמול, לא יחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות התגמול.
- 1.7 במידה שעובד אינו מועסק במשרה מלאה או נותן שירותים לחברה שאינם בהיקף של משרה מלאה, יבוצעו ההתאמות הנדרשות במדיניות תגמול זו.

2. מרכיבי סך התגמול

- 2.1 התגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה יורכב ממספר מרכיבי תגמול (כולם או חלק מהם):
 - 2.1.1 שכר בסיס, כהגדרתו בסעיף 2.2.3 להלן;
 - 2.1.2 תנאים סוציאליים נלווים והטבות נוספות - על פי המפורט בסעיף 4.2.2 להלן; במקרה של תגמול המשולם כדמי ניהול (כהגדרתם בסעיף 2.2.2 להלן), התנאים הסוציאליים הנלווים וההטבות הנוספות יהוו חלק בלתי נפרד מדמי הניהול.
 - 2.1.3 תגמול משתנה במזומן - מענק שנתי וכן מענקים נוספים;

- 2.1.4 תגמול משתנה הוני ;
- 2.1.5 תנאי סיום כהונה - פיצויים, תקופת הסתגלות, הודעה מוקדמת או כל הטבה אחרת הניתנת לנושא המשרה בקשר עם סיום תפקידו בחברה ;
- 2.1.6 פטור, שיפוי וביטוח.
- 2.2 הגדרות :
- 2.2.1 **"משכורת"** – שכר ברוטו חודשי (בהתייחס לנושא משרה המקבל תלוש שכר) ;
- 2.2.2 **"דמי ניהול"** – דמי ניהול חודשיים (בהתייחס לנושא משרה המועסק קבלן עצמאי כנגד הוצאת חשבונית מס) ; דמי ניהול כאמור יכללו כל הוצאה או הטבה אשר החברה תישא בה, לרבות כמפורט בסעיף 4.24-2 להלן (אך למעט התגמול המשתנה).
- 2.2.3 **"שכר בסיס"** – משכורת או דמי ניהול, לפי העניין ; **"תגמול קבוע"** או **"עלות שכר"** - שכר בסיס בתוספת תנאים סוציאליים נלווים והטבות נוספות במונחי עלות למעסיק או דמי הניהול ;
- 2.2.4 **"תגמול משתנה"** - תגמול משתנה במזומן ותגמול משתנה הוני ;
- 2.2.5 **"עלות"** או **"עלות לחברה"** משמעה עלות לחברה בפועל, כולל הטבות ותשלומי חובה, בין אם התגמול לנושא המשרה משתלם בתלוש שכר ובין אם משתלם כנגד חשבונית, לרבות בגין תגמול משתנה.
- 2.2.6 **"נושא משרה"**, **"תנאי כהונה והעסקה"** - כהגדרתם בחוק החברות.

3. אופן קביעת התגמול

- 3.1 בעת קביעת תנאי כהונה והעסקה של נושא המשרה, ועדת התגמול והדירקטוריון ישקלו את מכלול השיקולים המנויים בסעיפים 3.23-2 עד 3.43-4 להלן, לפי העניין.
- 3.2 תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה ייקבעו ויאושרו, בין היתר, תוך שימת לב והתחשבות בעקרונות המפורטים להלן :
- 3.2.1 השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה ;
- 3.2.2 תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי תגמול קודמים שנחתמו עמו ;
- 3.2.3 מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה בגין תפקידו בחברה ;
- 3.2.4 תרומתו, בין אם הצפויה ובין אם בפועל (לפי העניין) של נושא המשרה לביצועי החברה ורווחיותה ;
- 3.2.5 הצורך של החברה לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, הידע או המומחיות שלו.
- 3.3 בחינת היחס בין התגמול לנושא המשרה לתגמול לשאר עובדי החברה :
- במסגרת זו ייבחן היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה, לעלות השכר של שאר עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה (**"עובדי החברה"**), וכן לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור, והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה, בין היתר, בהתחשב במאפייני פעילות החברה, גודלה ותמהיל מצבת העובדים שלה.
- לעניין סעיף זה, **"עובדי קבלן המועסקים אצל החברה"** ו- **"עלות השכר"**, כהגדרתם בחלק א' לתוספת הראשונה לחוק החברות.

סמוך למועד אישור מדיניות התגמול: (א) היחס בין עלות התגמול הכולל של יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה¹ ונושאי משרה אחרים בחברה² לבין עלות השכר הממוצע של שאר עובדי החברה³ הינו: כ- 5.9, כ- 4.5 וכ- 2.6, בהתאמה; (ב) היחס בין עלות התגמול הכולל של יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה ונושאי משרה אחרים בחברה⁴ לבין עלות השכר החציוני של שאר עובדי החברה הינו: כ- 7.1, כ- 5.4 וכ- 3 בהתאמה. ועדת התגמול והדירקטוריון מצאו כי יחסים אלו הינם סבירים, הולמים את המקובל ואין להם השפעה על יחסי העבודה בחברה.

3.4 **השוואה לשוק (Benchmark)** - ככל שוועדת התגמול או הדירקטוריון ימצאו לנכון, ניתן יהיה לבחון, כחלק ממכלול השיקולים בבחינת נאותות וסבירות התגמול של נושאי משרה בחברה, נתוני השוואה לעלות התגמול המקובל בקרב חברות ציבוריות מתחום הנדל"ן המניב בעלות מאפיינים דומים לחברה באמצעות ביצוע סקר נתונים השוואתי (Benchmark). השוואה לשוק כאמור, ככל שיוחלט כי תידרש, תוכל להתבצע על ידי החברה או על ידי יועץ חיצוני, בהתאם לנתונים המפורסמים לציבור והידועים לחברה. ככל שתערך השוואה לשוק כאמור היא תעשה, בין היתר, בהתחשב בביצועי החברה ומיקום החברה ביחס לחברות ההשוואה כאמור.

4. **תגמול קבוע**

4.1 **שכר בסיס**

שכר הבסיס מבטא את כישוריו של נושא המשרה, כגון: ניסיונו, הידע שהוא מביא לתפקיד, מומחיות בתחום העיסוק, השכלתו, הסמכות המקצועית וכיו"ב, תוך התחשבות ברמת האחריות המוטלת עליו ודרישות התפקיד הנגזרות ממנו.

4.2 **תנאים סוציאליים נלווים והטבות נוספות לנושאי משרה**

4.2.1 בנוסף לשכר הבסיס, ישולמו או יוענקו (לפי העניין) לנושא המשרה במסגרת התגמול הקבוע הזכויות המתחייבות על פי דין (או בתנאים עדיפים לאלו הקבועים על פי דין) ובכלל זה חופשה, מחלה, דמי הבראה, זכויות והפרשות סוציאליות וכיו"ב, וכן ובהתאם לשיקול דעת הנהלת החברה, תנאים הנהוגים ומקובלים בשוק העבודה דוגמת חסכון בקרן השתלמות וביטוח אובדן כושר עבודה.

4.2.2 כמו-כן החברה רשאית להעמיד לזכות נושא המשרה, לצורך מילוי תפקידו, רכב ו/או לשאת בהוצאות רכב (לרבות הוצאות דלק/ספידומט, כבישי אגרה וחניה), טלפון נייד ותנאים מקובלים אחרים כפי שתקבע הנהלת החברה, לרבות גילום המס בגינם. בנוסף, החברה תישא בהוצאות בגין נסיעות ואש"ל בארץ ובחו"ל, שיתבצעו במסגרת מילוי תפקידו של נושא המשרה וכן בהוצאות בגין השתתפות בכנסים מקצועיים והשתלמויות, דמי חברות בארגון מקצועי וכו' וזאת על פי קריטריונים וכללים שיקבעו ע"י דירקטוריון החברה.

4.2.3 החברה רשאית להעמיד הלוואה לנושא משרה בהתאם למדיניות החברה ביחס להעמדת הלוואות לעובדים בחברה, ובכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין.

¹ חישוב היחסים נערך תחת הנחה שהתגמול למנכ"ל החברה וליו"ר דירקטוריון החברה יהא התגמול אשר יובא לאישור אסיפת בעלי המניות של החברה בה תובא לאישור גם מדיניות תגמול זו. החישוב אינו כולל מענקים אשר יכול שיוענקו. החישוב נערך לפי תיקנון עלות התגמול ל-100% משרה במקרה של חלקיות משרה.

² היחס חושב על-פי עלות השכר הממוצעת של נושאי משרה אחרים בחברה.

³ בחישוב היחסים האמורים לגבי המנכ"ל ולגבי יו"ר הדירקטוריון - "שאר עובדי החברה" כולל נושאי משרה המכהנים בחברה, אך למעט המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון.

⁴ היחס חושב על-פי עלות השכר הממוצעת של נושאי משרה אחרים בחברה.

4.3 תקרת התגמול הקבוע

4.3.1 תקרת התגמול הקבוע (החודשי) לנושאי המשרה בחברה, בעבור היקף של משרה מלאה (100% משרה), תהיה כדלהלן:

דרג	תקרת התגמול הקבוע (במונחי עלות לחברה)
יו"ר הדירקטוריון	200 אלפי ש"ח (במונחי 100% משרה)*
מנכ"ל החברה ⁵	180 אלפי ש"ח (במונחי 100% משרה)**
סמנכ"לים או נושאי משרה אחרים	90 אלפי ש"ח

* נכון למועד אישור מדיניות התגמול, יו"ר דירקטוריון החברה מכהן בהיקף 80% משרה.⁶

** נכון למועד אישור מדיניות התגמול, מ"מ מנכ"ל החברה מכהן בהיקף 90% משרה.⁷

4.3.2 במקרה בו יגויס מנהל בעל ניסיון וידע ייחודיים בתחומים שבהם החברה טרם עסקה בעבר, ניתן יהיה לחרוג מתקרת התגמול הקבוע כאמור, תוך לקיחה בחשבון, בין היתר, את השיקולים המנויים בסעיפים 3.2-2 עד 3.4-4 לעיל, ובלבד שחריגה כאמור לא תעלה על 15% מהתקרה הרלוונטית הקבועה בסעיף 4.3.1-4 לעיל.

4.3.3 התגמול הקבוע של נושא משרה ייקבע במשא ומתן על תנאי העסקתו בחברה, על-פי הפרמטרים המפורטים בסעיף 3-3 לעיל.

5. גמול דירקטורים

דירקטורים בחברה יהיו זכאים, בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים של החברה, בהתאם להוראות כל דין, לגמול שנתי, גמול השתתפות בשיבות והחזר הוצאות (בדומה לדח"צים) בטווחים המותרים לפי תקנות החברות (כללים בדבר גמול לדירקטור חיצוני), התשי"ס – 2000.

6. פטור, שיפוי וביטוח לנושאי משרה

6.1 החברה תהא רשאית לרכוש ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, אשר יחול על נושאי משרה בחברה כפי שיהיו מעת לעת, ובכלל זה להשתתף במסגרת פוליסה קבוצתית שתרכש על ידי או ביחד עם בעלת השליטה בחברה וחברות בשליטתה, ותחול על חברות הקבוצה, כפי שיהיו מעת לעת, אשר תבטח את אחריותם בכפוף למגבלות ולאישורים הקבועים בדין (לרבות פוליסת ביטוח בגין אירוע או פעילות מסוימים ו/או מסוג Run off). היקף הכיסוי הביטוחי ייקבע מעת לעת בהתאם להיקף ותחומי פעילות החברה והסיכונים הכרוכים בה, הונה העצמי והיותה חברה ציבורית.

6.2 מבלי לגרוע מהוראות סעיף 6.1-6 לעיל, החברה רשאית להתקשר בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה אחרים של החברה, מכהנים ו/או כפי שיכנהו בה מעת לעת, לרבות נושאי משרה המכהנים כנושאי משרה בבעלת השליטה בחברה ו/או שלבעלת השליטה יש עניין אישי בהתקשרות לגביהם, כפי שיהיו מעת לעת, בדרך של רכישת פוליסות חדשות או הארכות או חידושים של פוליסות שיירכשו בעתיד, לרבות הארכת תקופת גילוי ורכישת פוליסות ביטוח מסוג Run off, למספר תקופות ביטוח, ובלבד שהכיסוי הביטוחי יהא בגבול אחריות עד לסך שלא יעלה על 100,000,000 (מאה מיליון) דולר ארה"ב, למקרה ולתקופת הפוליסה וזאת בגין תביעות שתוגשנה כנגד נושאי המשרה ככל שהן נובעות ממילוי תפקידם בחברה ובחברות הבנות.

5 במדיניות תגמול זו: "מנכ"ל" – לרבות ממלא מקום מנכ"ל.
⁶ היקף המשרה של יו"ר הדירקטוריון אינו פוחת מ-35 שעות שבועיות, המשקפות היקף משרה של לפחות 80% ביחס למשרה מלאה לעובד שכיר במשק (43 שעות שבועיות).
⁷ היקף המשרה של מ"מ המנכ"ל אינו פוחת מ-39 שעות שבועיות, המשקפות היקף משרה של לפחות 90% ביחס למשרה מלאה לעובד שכיר במשק (43 שעות שבועיות).

למען הסר ספק יובהר, כי בהתאם להוראות תקנה 1ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), התש"ס-2000, התקשרויות החברה בפוליסות בהתאם לסעיף זה לעיל, תהיינה טעונות אישור ועדת התגמול בלבד (בהתאם לתקנה האמורה) ולא תובאנה לאישור נוסף של האסיפה הכללית של החברה.

6.3 כמו כן, החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה בחברה התחייבות לשיפוי או שיפוי בדיעבד, בתוקף תפקידם כנושאי משרה בחברה או תפקידם בחברות אחרות שבהן הם מונו מטעם או לבקשת החברה, והכול - בכפוף להוראות הדין ותקנון החברה. סכום השיפוי הכולל לכל נושאי המשרה בחברה בגין אירוע אחד או סדרה של אירועים, אשר יחשבו כאירועים מזכים בהתאם לכתב השיפוי, לא יעלה על 25% מהונה של החברה.

6.4 בנוסף, החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה בחברה, בכפוף להוראות כל דין, פטור מאחריות בשל כל נזק שייגרם לחברה עקב הפרת חובת הזהירות של נושא המשרה כלפיה בפעולותיו בתוקף תפקידו כנושא משרה, בכפוף להוראות הדין ותקנון החברה ואישור האורגנים המוסמכים של החברה. על אף האמור, פטור שיוענק כאמור, לא יחול בקשר עם החלטה שקיבל נושא המשרה או עם עסקה שאושרה על ידו בתוקף תפקידו כנושא משרה, ושלבעל השליטה או לנושא משרה בחברה עניין אישי באישורה.

6.5 אין באמור לעיל כדי לגרוע מהחלטות עבר להעניק לנושאי המשרה פטור מאחריות, שיפוי או התחייבות לשיפוי, שאושרו על ידי החברה טרם אישור מדיניות זו.

7. תנאי סיום כהונה

7.1 הודעה מוקדמת

נושא משרה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת בהתאם להוראות הדין.

על אף האמור :

- החברה תהיה רשאית, בשלוש השנים הראשונות לכהונתו של נושא המשרה, להעמיד את תקופת ההודעה המוקדמת על 3 חודשים (לכל היותר). במקרה של נושא משרה המכהן בתפקידו כנושא משרה בחברה במשך תקופה העולה על 3 שנים, תהא החברה רשאית להאריך את תקופת ההודעה המוקדמת ולהעמידה על 6 חודשים (לכל היותר).

- על אף האמור לעיל, במקרים מיוחדים, החברה תהא ראשית, כפוף לאישור ועדת התגמול, לקבוע כי תקופת ההודעה המוקדמת תהא 6 חודשים (לכל היותר) אף במהלך שלוש השנים הראשונות לכהונת נושא משרה.

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם יחליט הדירקטוריון לשחרר אותו ממחויבות זו, ויהיה זכאי להמשך כל תנאי הכהונה וההעסקה ללא שינוי.

7.2 מענק הסתגלות

ככלל, החברה אינה נוהגת להעניק תשלומים נוספים לנושאי משרה בעת פרישתם מעבר לפיצויי פיטורין ותשלום בגין הודעה המוקדמת כאמור לעיל. על אף האמור, רשאית החברה, בכפוף לאישורים על פי דין, לאשר ליו"ר דירקטוריון או למנכ"ל מענק פרישה/הסתגלות, שישולם לו במועד סיום הכהונה בהתאם לטבלה שלהלן ובהתחשב בביצועי החברה בתקופת כהונתו ותרומתו להשאת רווחיה, ובלבד שנושא המשרה כיהן כנושא משרה בחברה לפחות שנתיים (לא כולל תקופת ההסתגלות) ושעזיבתו אינה כרוכה בנסיבות המצדיקות שלילת פיצויי פיטורין על פי דין :

דרג	מענק הסתגלות מרבי
יו"ר הדירקטוריון	6 x שכר הבסיס (משכורות או דמי ניהול)
מנכ"ל	3 x שכר הבסיס (משכורות או דמי ניהול)

8. מענק שנתי במזומן

8.1 בכפוף להתקיימות תנאי הסף למענק השנתי (כמפורט להלן), נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים למענק שנתי במזומן אשר נועד לתגמל את נושא המשרה עבור תרומתו להשגת יעדי החברה בראייה רב שנתית ו/או בגין עמידה ביעד מוגדר קצר טווח או ארוך טווח אשר ייקבעו, על פי קריטריונים הניתנים למדידה ו/או על פי שיקול דעת כמפורט להלן. המענק השנתי יכול שיורכב מעמידה ביעדים כלל חברתיים, מיעדים אישיים ומשיקול דעת, כמפורט להלן:

8.1.1 יעדים אישיים - קריטריונים מדידים

8.1.1.1 קריטריונים מדידים פיננסיים על בסיס דוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה אשר ייקבעו בנפרד לכל אחד מנושאי המשרה במסגרת תכנית המענקים השנתית (כהגדרתה להלן), וישקפו ככל שניתן את תרומתו של נושא המשרה ליעדים שנקבעו ביחס אליו וישרתו את יעדי החברה ותוכניותיה, כדלהלן: רווח לפני מס, רווח נקי/רווח נקי המיוחס לבעלי המניות, הכנסות מהשכרת מבנים, FFO, NOI, שיעור תפוסה בנכסים המניבים, LTV, תשואה על ההון, תשואת FFO על ההון, תזרים מזומנים, מבנה עלויות, חיסכון בעלויות והיקף מסגרות אשראי וכן קריטריונים דומים במהותם לקריטריונים אלו.

8.1.1.2 ביצועים ארוכי טווח וקצרי טווח לרבות ביחס לתהליכים ופרויקטים הדורשים פעילות או התייחסות מיוחדת בחברה ו/או בקבוצה.

8.1.1.3 עמידה במדדים אישיים בתחום העיסוק, מבוססי ביצועים ומדידים, על פי תחומי עיסוקם ואחריותם של נושאי המשרה, כפי שיוגדרו מראש בתוכנית המענקים השנתית כאמור להלן.

8.1.1.4 לכל יעד מדיד כמפורט לעיל ייוחס משקל שלא יעלה על 50% מתוך המענק השנתי במזומן בשנה כלשהי.

8.1.1.5 תנאי סף לקבלת מענק שנתי במזומן בגין יעד מדיד הנו עמידה בלפחות 50% מהיעד. עמידה בפחות מ-50% מהיעד המדיד לא תקנה זכאות לקבלת מענק בגין אותו יעד.

עמידה ב-50% עד 100%, מיעד מדיד מסוים תזכה בחלק שיוחס מהמענק השנתי לאותו היעד באופן ליניארי, היינו- בסכום השווה לשיעור העמידה ביעד במכפלת חלק המענק השנתי שיוחס לאותו יעד (כך, למשל, עמידה ב-75% מיעד מדיד מסוים תזכה ב-75% מסכום המענק שיוחס לאותו יעד).

עמידה מעל 100% מיעד מדיד, תילקח בחשבון במסגרת השיקולים לאישור מענק נוסף בשיקול דעת.

8.1.2 יעדי חברה – קריטריונים מדידים

8.1.2.1 תשלום מענק לנושא משרה יהיה מותנה, בחלקו (או כולו במקרה של יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל החברה), בעמידה ביעדי ביצוע ברמת החברה.

8.1.2.2 יעדים – מנכ"ל ונושאי משרה הכפופים למנכ"ל

יעדי החברה ייקבעו מדי שנה במסגרת תכנית המענקים השנתית או תכנית העבודה השנתית, ויותנו בהצגת שיפור ביעדי ביצוע (בשיעור כפי שייקבע) ביחס לממוצע ב-3 השנים שקדמו למועד הגדרת היעדים, לפי יחס משקלות כדלקמן:

(א) יעד NOI – 30% מיעד חברה.

(ב) יעד FFO – 30% מיעד חברה.

(ג) יעד תשואה – 30% מיעד חברה.

(ד) שינוי בשער מניית החברה – 10% מיעד חברה.

8.1.2.3 יעדים – יו"ר הדירקטוריון

יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי למענק שנתי במזומן בגין עמידה ביעד FFO⁸ כדלהלן –

(א) מענק שנתי (בחינה שנתית)

אם בשנה מסוימת תשואת FFO (ביחס להון העצמי ליום 31 בדצמבר של השנה הקודמת) ("תשואת ה-FFO השנתית"), עלתה על 6%, חברת הניהול תהא זכאית למענק שנתי בסכום שבין 457 אלפי ש"ח (דמי הניהול החודשיים במכפלת 3) ועד לסך של 1,829 אלפי ש"ח (דמי הניהול החודשיים במכפלת 12) שיחושב באופן ליניארי, כאשר תשואת FFO שנתית בשיעור 6% תזכה במענק שנתי בסך של 457 אלפי ש"ח ותשואת FFO שנתית בשיעור של 9% ומעלה תזכה בתקרת המענק השנתי בסך של 1,829 אלפי ש"ח.

(ב) זכאות למענק נדחה, לפי בחינה רב-שנתית

בנוסף לאמור לעיל, סמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים בגין שנת 2022 יחושב הממוצע השנתי של תשואת ה-FFO של השנים 2020, 2021 ו-2022 ("ממוצע התשואה התלת-שנתית").

ככל ששיעור ממוצע התשואה התלת-שנתית עלה על שיעור תשואת ה-FFO השנתית של איזו מבין השנים הרלוונטיות (2020 ו/או 2021 ו/או 2022), ישולם בגין אותה השנה מענק נוסף בגובה ההפרש (תוצאת החיסור) שבין –

סכום המענק השנתי אשר לו היתה זכאית חברת הניהול אילו היה מחושב על פי ממוצע התשואה התלת-שנתית; לבין –

סכום המענק השנתי ששולם לחברת הניהול על פי הבחינה השנתית כמפורט לעיל (אם וככל ששולם).

לדוגמה, אם בשנת 2020 ובשנת 2021 תשואת ה-FFO לפי הבחינה השנתית היתה 6% ובהתאם הוענק מענק שנתי בסך 457 אלפי ש"ח, ולאחר פרסום הדוחות הכספיים בגין שנת 2022, יתברר כי שיעור הממוצע התלת-שנתי עלה לכדי 7%, הרי שבגין כל אחת מהשנים אשר בהן התקבל מענק מתחת לממוצע התשואה התלת-שנתי, חברת הניהול תהא זכאית לסכום המענק הנוסף שהינו בגובה ההפרש (תוצאת החיסור) שבין 914 אלפי ש"ח לסכום המענק השנתי ששולם לחברת הניהול בגין אותה השנה. בהתאם, סכום המענק הנוסף בגין כל אחת מהשנים 2020-2021 יהא בסך של 457 אלפי ש"ח.

~~(א) אם בשנה מסוימת תשואת FFO (ביחס להון העצמי ליום 31 בדצמבר של השנה הקודמת) עלתה על 6% – יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון למלוא המענק בגין אותה שנה.~~

~~(ב) אם בשנה מסוימת תשואת FFO (ביחס להון העצמי ליום 31 בדצמבר של השנה הקודמת) פחתה מ-6% – ישולם המענק בגין אותה שנה אם~~

⁸ תשואת ה-FFO של החברה בשנים 2019, 2018 ו-2017 עמדה על 7.2%, 5.8% ו-7.3%, בהתאמה.

~~תשואת ה-FFO הממוצעת בשלוש השנים האחרונות שקדמו למועד הבחינה עלתה על 6%.~~

~~לדוגמה, אם בשנת 2020 תשואת ה-FFO תהיה נמוכה מ-6%, אזי המענק בגין שנת 2020 ישולם אם תשואת ה-FFO הממוצעת בשנים 2018-2020 עלתה על 6%.~~

8.1.3 היחס בין יעדים אישיים ליעדי חברה, ותקרת מענק שנתי בגין כלל היעדים המדידים

8.1.3.1 היחס בין היעדים האישיים ליעדי חברה, מתוך סך המענק בגין עמידה בקריטריונים מדידים יהיה כדלקמן:

תפקיד	יעדים אישיים	יעדי חברה
יו"ר הדירקטוריון	--	100%
מנכ"ל	--	100%
סמנכ"ל ונושאי משרה אחרים	30%-70%	70%-30%

8.1.3.2 תקרת המענק השנתי במזומן לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל בגין יעדים מדידים (יעדים אישיים + יעדי חברה) הנה 3 חודשי שכר בסיס (משכורת או דמי ניהול). נוסף על האמור רשאי מנכ"ל החברה לאשר, כפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון מענק בשיקול דעת לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל, כמפורט בסעיף [8.1.4-1.4](#) להלן.

8.1.4 קריטריונים שאינם מדידים (שיקול דעת)

8.1.4.1 בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה, בביצועיו, באחריותו ובצרכי החברה, לרבות בהתחשב: (1) הערכת הגורם האמון על נושא המשרה; (2) הצורך של החברה לשמר נושא משרה בעל כישורים, ידע או מומחיות; (3) עמידה בנהלים פנימיים או יעדים מיוחדים; (4) מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה.

8.1.4.2 מנכ"ל החברה, באישור ועדת התגמול והדירקטוריון, רשאי לאשר תשלום מענק שנתי במזומן לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל, לפי שיקול דעתו על פי קריטריונים שאינם מדידים (לרבות במקרה בו לא נקבעו לנושאי המשרה כפופי המנכ"ל יעדים מראש), וזאת חלף או בנוסף למענק המחושב לפי יעדים, ובלבד שסך המענק השנתי במזומן שישולם לנושא המשרה לא יעלה על התקרה הקבועה בסעיף [8.2-2](#) להלן.

תשלום מענק שנתי "כולל" (מענק בגין עמידה ביעדים מדידים בתוספת מענק בשיקול דעת) לנושא משרה הכפוף למנכ"ל, בסכום כולל העולה על 3 חודשי שכר בסיס (משכורת או דמי ניהול), יאושר לפי שיקול דעת המנכ"ל רק בגין מאמץ, הצלחה או ביצועים יוצאי דופן.

8.1.4.3 רכיב המענק בשיקול דעת למנכ"ל החברה לא יעלה על 25% מסך המענק השנתי במזומן או על מכפלת שכר הבסיס של המנכ"ל בשלוש (3) (לפי הגבוה מביניהם).

8.1.4.4 המענק השנתי ליו"ר הדירקטוריון לא יכלול רכיב של שיקול דעת.

8.2 תקרת מענק שנתי במזומן

בתוכנית המענקים השנתית תיקבע לכל נושא משרה תקרת המענק, בכפוף למפורט להלן:

דרג	תקרת המענק השנתי (לפי 100% משרה)
יו"ר דירקטוריון	12 x שכר בסיס (משכורת או דמי ניהול)

מנכ"ל	12 × שכר בסיס (משכורת או דמי ניהול)
סמנכ"לים ונושאי משרה אחרים	6 × שכר בסיס (משכורת או דמי ניהול)

8.3 מענק שנתי – הוראות כלליות:

8.3.1 המדדים והיעדים (יעדים אישיים ויעדי חברה), לרבות המשקל שיינתן לכל יעד וטווח הביצוע בעבורו ישולם המענק, ייקבעו בתחילת כל שנה, בסמוך לאחר אישור הדוחות הכספיים השנתיים של השנה הקודמת, על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, על-פי יעדיה של החברה לשנה הרלוונטית, או על פי תכנית העבודה השנתית ("תכנית המענקים השנתית").

על אף האמור ביחס לנושאי משרה שאינם דירקטור או מנכ"ל, רשאי מנכ"ל החברה לקבוע את היעדים האמורים.

יובהר כי תכנית המענקים השנתית ביחס לשנת 2020 תיקבע בסמוך לאחר אישור מדיניות תגמול זו.

8.3.2 אירועים חד-פעמיים כתוצאה משינויים רגולטורים ואחרים, אשר להערכת הדירקטוריון אינם קשורים בביצועי החברה כדוגמת שינוי בשיעור מס חברות, יישום תקינה חשבונאית חדשה וכיו"ב, יוחרגו מההנחיות המדווחים בדוחות הכספיים אשר היעדים המדידים (יעדים אישיים או יעדי חברה כמפורט לעיל) מבוססים עליהם.

8.3.3 במועד הענקת המענק יתחייבו נושאי המשרה להשיב לחברה את סכום המענק או חלק ממנו במקרה בו יתברר בעתיד כי המענק הוענק על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של שלושה דוחות כספיים שנתיים עוקבים לאחר מועד אישור המענק. סכום ההשבה יהיה חלק המענק ששולם עקב הטעות. השבה כאמור לא תחול במקרים של תיקון הדוחות הכספיים כתוצאה משינוי בתקינה החשבונאית או בכללי הדיווח.

8.3.4 במקרה של התחלה או סיום כהונה במהלך שנה קלנדרית, יהיה הדירקטוריון רשאי להעניק לנושא המשרה, על פי שיקול דעתו ובהתייחס לנסיבות הפרישה (ככל שרלוונטי), חלק יחסי של המענק השנתי בגין התקופה באותה השנה בה כיהן נושא המשרה, והכל במידה שנושא המשרה כיהן לפחות 6 חודשים בשנת המענק (ולגבי מנכ"ל – 3 חודשים).

8.3.5 לדירקטוריון יהיה שיקול דעת לגבי ביטול או הפחתת סכום המענק השנתי לנושא משרה בשנה כלשהיא בהתבסס על נסיבות שייקבעו על ידי הדירקטוריון ובפרט בשל תוצאותיה הכספיות של החברה באותה שנה.

8.3.6 המענק השנתי ישולם בסמוך לאחר אישור הדוחות הכספיים לשנה הרלוונטית.

8.3.7 הוראות מדיניות תגמול זו ככל שהיא נוגעת למענק בשיקול דעת יחולו גם ביחס למענקים לנושאי משרה בגין שנת 2019, הכל בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.

8.4 תנאי סף למענק שנתי

תשלום מענקים לנושאי המשרה יהיה מותנה בעמידה ב-2 תנאי הסף שלהלן במצטבר:

8.4.1 ה-NOI השנתי של החברה בתוספת חלק החברה ב-NOI של חברות מאוחדות, חברות כלולות וחברות בשליטה משותפת, בשנה הרלוונטית לא יפחת מ-75% מה-NOI הממוצע ב-3 השנים הקודמות;

8.4.2 ה-FFO השנתי החברה בתוספת חלק החברה ב-FFO של חברות מאוחדות, חברות כלולות וחברות בשליטה משותפת, בשנה הרלוונטית, לא יפחת מ-75% מה-FFO הממוצע ב-3 השנים הקודמות.

9. תגמול הוני

9.1 החברה רשאית להעניק לנושאי המשרה הבכירים בה מניות חסומות ויחידות מניה חסומות אשר יבשילו בהתאם לעמידה ביעדים עסקיים שיקבעו לנושאי המשרה על ידי ועדת התגמול, אופציות למניות רגילות וכל סוג אחר של תשלום מבוסס מניות, בהתאם לתוכניות התגמול ההוני שתאומצנה מעת לעת ובכפוף לכל חוק רלוונטי ("תגמול הוני").

זכאות נושאי המשרה לתגמול ההוני תהיה בהתאם להגדרות בתוכניות שיאושרו על ידי החברה מעת לעת. ככל שיוענקו יחידות מניה חסומות, ששווין עולה על שליש מתקרת התגמול ההוני כמפורט בסעיף 9.5-9.5 להלן, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יקבעו במועד ההענקה יעדים מסוג היעדים האישיים הנזכרים בסעיף 8.18-1 לעיל, הניתנים למדידה תוך קביעת משקל לכל יעד, שעמידה בהם תזכה במימוש יחידות המניה החסומות.

9.2 התקופה הנדרשת עד להבשלה מלאה של תגמול הוני שיוענק לנושא משרה, לא תפחת מתקופה של 3 שנים ממועד הענקת תגמול הוני. ניתן יהיה לקבוע כי התגמול ההוני יבשיל במנות. החברה תהיה רשאית לאשר האצה של תקופת ההבשלה בגין מלוא התגמול ההוני אשר הוקצה וטרם הגיע מועד הבשלתו בנסיבות של שינוי שליטה בחברה ו/או בנסיבות של עסקאות מיזוג ורכישה של החברה, זאת למעט ביחס לתגמול הוני שהוקצה לנושא משרה שהינו בעל שליטה בחברה.

9.3 אחוז הדילול המקסימאלי הנובע מההקצאה לכלל נושאי המשרה, בשלוש השנים בהן מדיניות תגמול זו תהיה בתוקף, לא יעלה על 5%.

9.4 מחיר המימוש של יחידת האופציה - לא יפחת מהמחיר הממוצע של שער מניית החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה ובתוספת פרמיה אשר לא תפחת מ-5% או מחיר מימוש אחר אשר לדעת הדירקטוריון מהווה תמריץ להשאת ערך החברה בשים לב לתנודתיות מחיר המניה בתקופה שקדמה למועד ההענקה. החברה תהא רשאית לקבוע כי מחיר המימוש של אופציות שיוקצו עבור נושאי המשרה, על פי התכנית, ישמש אך ורק לשם קביעת סכום ההטבה הכספי וכמות המניות שתונפק לניצע בפועל ("סילוק נטו במניות") או לכל תוכנית דומה אחרת.

9.5 **תקרות לתגמול ההוני** - השווי ההוגן המרבי (במועד ההענקה) לסך התגמול המשתנה ההוני אשר יוענק לנושא משרה יחיד, על פי אחת משיטות הערכת השווי המקובלות בחלוקה למספר שנות הבשלה, לא יעלה על 10 משכורות או דמי ניהול (לפי העניין) לשנת הבשלה (לפי תחשיב אשר יבוצע במועד ההענקה וללא מגבלה על השווי במועד המימוש, אלא אם מדובר בתגמול הוני המסולק במזומן). סכום זה אינו בהכרח עקבי לסכומי רישום ההוצאה בדוחות הכספיים על פי כללי החשבונאות שלפיהם עורכת החברה את דוחותיה הכספיים.

10. היחס בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה

בכדי להבטיח הלימה בין כלל מרכיבי התגמול, היחס האפשרי בין מרכיבי סך התגמול הכולל לשנה נתונה של נושאי המשרה בחברה, ביחס למרכיב שכר הבסיס⁹, הוא כדלקמן:

10.2 **יו"ר הדירקטוריון** - היחס בין רכיבי התגמול המשתנה (בהתייחס לזכאות המקסימלית של רכיב זה) אל מול התגמול הקבוע ליו"ר הדירקטוריון (במונחי עלות לחברה), לא יעלה על 1:1.

10.3 **מנכ"ל** - היחס בין רכיבי התגמול המשתנה (בהתייחס לזכאות המקסימלית של רכיב זה) אל מול התגמול הקבוע למנכ"ל (במונחי עלות לחברה), לא יעלה על 1:1.

⁹ ללא רכיב התגמול ההוני, שאם וככל שיוענק, תקרתו תהא כקבוע בסעיף 9.5-9.5 לעיל.

10.4 **סמנכ"לים** - היחס בין רכיבי התגמול המשתנה (בהתייחס לזכאות המקסימלית של רכיב זה) אל מול התגמול הקבוע לסמנכ"ל (במונחי עלות לחברה), לא יעלה על: 0.5 : 1 (כלומר גובה התגמול המשתנה יהיה לכל היותר 50% מגובה התגמול הקבוע).

סטייה של עד 5% מהיחסים הנ"ל בשנה קלנדרית לא תחשב לחריגה ממדיניות תגמול זו.

11. שינוי שאינו מהותי בתנאי ההעסקה

11.1 בהתאם להוראות הדין, ועדת התגמול (ביחס למנכ"ל) או מנכ"ל החברה (ביחס לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל), לפי העניין, יהיו רשאים לאשר מעת לעת במהלך תקופת מדיניות התגמול, שינוי שאינו מהותי בתנאי ההעסקה שאושרו על פי מדיניות התגמול, ובלבד ש: (1) תנאי ההעסקה לאחר השינוי אינם חורגים מהגבולות הקבועים במדיניות התגמול; (2) תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה תואמים את מדיניות התגמול של החברה; (3) השינוי כאמור אינו מהותי ביחס לכלל תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה.

11.2 במסגרת זו, ועדת התגמול או מנכ"ל החברה (בכפוף לדיווח בלבד לוועדת התגמול), לפי העניין, יהיו רשאים לאשר מעת לעת, במהלך תקופת מדיניות התגמול, שינויים בתגמול הכולל של נושא משרה, שתוצאתם המצטברת השנתית של שינויים אלו לכל נושא משרה במועד השינוי לא תעלה על 5% לשנה ביחס לעלות השנתית לחברה של תגמול נושא המשרה, כפי שהייתה במועד אישור מדיניות התגמול (או במועד מאוחר יותר אם התגמול עודכן שלא על פי הוראות סעיף זה), ולא תעלה על 15% במצטבר לכל תקופת מדיניות התגמול. שינויים כאמור ייחשבו כשינויים שאינם מהותיים ביחס לתגמול הקיים באותה עת. ככל שהשינוי אינו מתייחס לערך כמותי, תיבחן המדיניות על פי טיבו וטבעו של העניין.

11.3 יובהר, כי שינוי שלא ייחשב כשינוי שאינו מהותי כאמור, יאושר כמתחייב על פי דין.

12. פיקוח ובקרה על תגמול נושאי משרה

12.1 אישור תגמול לנושאי המשרה כאמור, יהא בהתאם למדיניות התגמול, כפי שתאושר על ידי דירקטוריון החברה ולאחר המלצת ועדת התגמול.

12.2 החברה תפעל בכפוף לכל הוראת דין קיימת ועתידית שעניינה מדיניות התגמול של החברה.

12.3 ועדת התגמול והדירקטוריון מופקדים על ניהול תכניות התגמול ועל יישומן ועל כל הפעולות הדרושות לשם כך לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה.

12.4 דירקטוריון החברה יבחן מעת לעת את מדיניות התגמול שנקבעה, ויעדכנה במידת הצורך, וזאת לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול. בהתאם לאמור לעיל, רשאי הדירקטוריון מדי שנה ובטרם קבלת החלטה בדבר מתן תגמול בהתאם למדיניות זו, להחליט להפחית ו/או לבטל את סכומי המענקים שנקבעו מהטעמים האמורים במסמך זה ובפרט בשל תוצאותיה של החברה בראייה ארוכת טווח.

ככל שימצאו לנכון, הדירקטוריון וועדת התגמול יסתייעו ביועצים חיצוניים, לצורך גיבוש או עדכון מדיניות התגמול, וכן לצורך פיקוח ובקרה על מדיניות התגמול כפי שנקבעה.

* * *

נספח ג' – כתב השיפוי

רבע כחול נדל"ן בע"מ

תאריך: _____

לכבוד:

שם הדירקטור/נושא המשרה

כתב שיפוי (אירועים)

הואיל וביום 13.8.06 החליט דירקטוריון החברה, לאשר את התחייבות החברה למתן התחייבות מראש לשיפוי הדירקטורים ונושאי המשרה האחרים בחברה (להלן, ביחד - **"נושאי משרה"**), בהתאם לתנאי השיפוי המפורטים בכתב שיפוי זה (להלן - **"כתב השיפוי"**);

הואיל וביום 13.8.06 אישרה האסיפה הכללית של החברה את ההחלטה האמורה (להלן: **"החלטת השיפוי"**);

הואיל ובהתאם להחלטות ועדת הביקורת מיום 13 בדצמבר 2011, החלטת הדירקטוריון מיום 25 בדצמבר 2011, והחלטת האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה מיום 15 בפברואר 2012, תוקן כתב השיפוי. **הואיל** והינך נושא משרה בחברה ו/או בתאגידים אחרים, היננו להודיעך כדלקמן;

1. בכפוף להוראות הדין, החברה תשפה אותך בשל כל חבות או הוצאה כמפורט בסעיף 2 להלן, שתוטל עליך עקב אחת או יותר מאלה:

1.1 פעולותיך בתוקף היותך נושא משרה בחברה;

1.2 פעולותיך בתוקף היותך, לפי בקשת החברה, נושא משרה או ממלא תפקיד אחר בתאגיד אחר כלשהו שהחברה מחזיקה בו בזכויות, במישרין או בעקיפין, או בעלת ענין בו (להלן: **"החברה האחרת"**);

הקשורות במישרין או בעקיפין לאחד או יותר מהאירועים המפורטים בתוספת לכתב שיפוי זה או כל חלק מהם או כל הקשור בהם, במישרין או בעקיפין (להלן: **"התוספת"**).

2. ההתחייבות לשיפוי כאמור בסעיף 1 לעיל, תחול בשל חבות כספית ובשל הוצאות התדיינות סבירות, שהינך בנות שיפוי על פי דין, כדלקמן:

2.1 חבות כספית שתוטל עליך לטובת אדם אחר על פי פסק דין, לרבות פסק דין שניתן בפשרה או פסק בורר שאושר בידי בית משפט (להלן: **"חבות"**), ובלבד שסכום השיפוי שתשלם החברה, במצטבר, לכל הזכאים לשיפוי על פי כל כתבי השיפוי שיוצאו להם על פי החלטת השיפוי, בהתאם לסעיף זה, בגין אחד או יותר מהאירועים המפורטים בתוספת, לא יעלה על סכום השווה ל- 25% (עשרים וחמישה אחוז) מההון העצמי של החברה על פי הדוחות הכספיים האחרונים של החברה שיפורסמו סמוך לפני התשלום בפועל בגין השיפוי (להלן: **"סכום השיפוי המרבי"**).

אם וככל שסך כל סכומי השיפוי שהחברה תידרש לשלם בגין חבות, כאמור בסעיף זה לעיל, יעלה על סכום השיפוי המרבי בגין חבות או על יתרת סכום השיפוי המרבי בגין חבות כספית (כפי שתהיה קיימת באותה עת) (סכום השיפוי המרבי בגין חבות או יתרתו, כאמור, ייקראו (להלן: **"היתרה"**), תחולק היתרה בין נושאי המשרה שיהיו זכאים לשיפוי (להלן: **"נושאי המשרה הזכאים"**) כדלהלן: כל אחד מנושאי המשרה הזכאים יקבל, בפועל, חלק יחסי מן היתרה, על פי היחס שבין סכום השיפוי שיגיע לו בגין חבות (בהתעלם מהסכום המרבי שנקבע, כאמור לעיל) לבין הסך הכולל של סכומי השיפוי בגין חבות, שיגיעו לכל נושאי המשרה הזכאים, יחדיו, בגין חבות (בהתעלם מהסכום המרבי שנקבע, כאמור לעיל).

2.2 תשלום לנפגע הפרה כאמור בסעיף 52(א)(1) (א) לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 (**"נפגע הפרה"**)).

2.3 הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שתוציא עקב חקירה או הליך שהתנהל נגדך בידי רשות המוסמכת לנהל חקירה או הליך, ואשר הסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדך ובלי שהוטלה עליך חבות כספית כחלופה להליך פלילי, או שהסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדך אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית או בקשר לעיצום כספי;

בסעיף קטן זה –

סיום הליך בלא הגשת כתב אישום בענין שנפתחה בו חקירה פלילית - משמעו סגירת התיק לפי סעיף 62 לחוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], התשמ"ב-1982 (להלן: **"חוק סדר הדין"**).

הפלילי"), או עיכוב הליכים בידי היועץ המשפטי לממשלה לפי סעיף 231 לחוק סדר הדין הפלילי;

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

2.4. הוצאות שהוציא בקשר עם הליך מנהלי שהתנהל בעניינו, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין.

2.5. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שתוציא או שתחויב בהן בידי בית משפט, בהליך שהוגש נגדך בידי החברה או החברה האחרת, לפי המקרה, או בשמה (לרבות במסגרת תביעה נגזרת) או בידי אדם אחר, או באישום פלילי שממנו תזוכה, או באישום פלילי שבו תורשע בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית.

3. סכומי השיפוי דלעיל, ישולמו בנוסף לסכומים שיתקבלו מחברת ביטוח, אם יתקבלו, במסגרת ביטוח שתרכוש החברה, אם תרכוש.

4. עם קרות אירוע שבגיניו אתה עשוי להיות זכאי לשיפוי בהתאם לאמור לעיל, תעמיד החברה לרשותך, מעת לעת, את הכספים הדרושים לכיסוי ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם הכרוכים בטיפול באותו הליך משפטי או חקירה, באופן שאתה לא תידרש לשלם או לממן בעצמך, והכל בכפוף לתנאים ולהוראות הקבועים בכתב שיפוי זה.

5. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, השיפוי על פי כתב שיפוי זה כפוף לתנאים שלהלן:

5.1. אתה תודיע לחברה על כל הליך משפטי או הליך מנהלי שייפתח נגדך או על כל חשש או איום שהליך כאמור ייפתח נגדך בקשר לכל אירוע שבגיניו עשוי לחול השיפוי, וזאת במהירות הראויה לאחר שיוודע לך לראשונה על כך ותעביר לחברה או למי שהיא תודיע לך, כל מסמך שיימסר לך בקשר לאותו הליך.

5.2. החברה תהיה זכאית לקחת על עצמה את הטיפול בהגנתך בפני אותו הליך ו/או למסור את הטיפול האמור לכל עורך דין שהחברה תבחר לצורך זה (פרט לעורך דין שלא יהיה מקובל עליך מסיבות סבירות). החברה ו/או עורך דין כאמור יפעלו במסגרת הטיפול הנ"ל בכדי להביא את ההליך הנ"ל לידי סיום; עורך הדין שמונה כאמור יפעל ויהיה חייב חובת נאמנות לחברה ולך. מקום שיווצר ניגוד עניינים בינך לבין החברה יודיע על כך עורך הדין ואתה תהיה רשאי לקחת לעצמך עורך דין מטעמך והוראות כתב שיפוי זה יחולו על הוצאות שיהיו לך בגין מינוי כאמור. החברה לא תסכים לעריכת פשרה שכתוצאה ממנה תידרש לשלם סכומים שלא תשופה בשלהם על פי כתב שיפוי זה ואף לא ישולמו במסגרת בטוח שרכשה החברה, אלא בהסכמתך המוקדמת, בכתב. כמו כן במקרה שהחברה תבחר להכריע במחלוקת בדרך של בוררות, היא תהיה רשאית לעשות כן ובלבד שתינתן לכך הסכמתך המוקדמת, בכתב, ואולם הסכמתך זו לא תימנע אלא מנימוקים סבירים. לפי בקשת החברה תחתום על כל מסמך שיסמך אותה ו/או כל עורך דין כאמור, לטפל בשמך בהגנתך באותו הליך וללייצג אותך בכל הקשור בכך, בהתאם לאמור לעיל.

אתה תשתף פעולה עם החברה ו/או עם כל עורך דין כאמור לעיל בכל אופן סביר שיידרש ממך על ידי מי מהם במסגרת טיפולם בקשר לאותו הליך משפטי, ובלבד שהחברה תדאג לכיסוי כל ההוצאות שלך שיהיו כרוכות בכך באופן שאתה לא תידרש לשלם או לממן בעצמך, והכל בכפוף לאמור בסעיף 2 לעיל.

5.3. בין אם החברה תפעל לפי המפורט בסעיף 5.2 לעיל ובין אם לאו, היא תדאג לכיסוי החבויות וההוצאות האמורים בסעיף 2 לעיל, באופן שאתה לא תידרש לשלם או לממן בעצמך, והכל בכפוף לאמור בסעיף 2 לעיל.

5.4. השיפוי בקשר להליך כלשהו נגדך, כאמור בכתב שיפוי זה, לא יחול לגבי כל סכום שיגיע ממך בעקבות פשרה או בוררות, אלא אם כן החברה תסכים בכתב לאותה פשרה או לקיום אותה בוררות, לפי העניין.

5.5. החברה לא תידרש לשלם על פי כתב שיפוי זה כספים ששולמו בפועל לך או עבורך או במקומך בכל דרך שהיא במסגרת ביטוח שנרכש על ידי החברה או החברה האחרת, או התחייבות שיפוי כלשהי של מאן דהוא אחר זולת החברה.

5.6. היה והחברה תעמיד לרשותך סכומים על פי כתב שיפוי זה אשר קיימת אפשרות כי תידרש להשיבם כאמור בסעיף 5.7 להלן, תהיה החברה רשאית להתנות את העמדתם לרשותך בהסדר בטחונות כפי שהחברה תראה לנכון באישור ועדת הביקורת.

5.7. במקרה שהחברה תשלם לך או במקומך סכומים כלשהם במסגרת כתב שיפוי זה בקשר להליך כאמור, ולאחר מכן יתברר שאינך זכאי לשיפוי מאת החברה על אותם סכומים, יחשבו סכומים אלה כהלוואה שניתנה לך על ידי החברה, אשר תישא ריבית בשיעור המזערי שנקבע על פי סעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה, או כל דין אחר שיבוא במקומו, כפי שיהיה מעת לעת, ואשר אינה מהווה הטבה חייבת במס, ויהיה עליך להחזיר את הסכומים הנ"ל לחברה לכשתידרש בכתב על ידה לעשות כן ולפי הסדר תשלומים שהחברה תקבע אשר מועד פירעונם הסופי לא יעלה על 24 חודשים. (עליך לאשר הסכמתך לכתב שיפוי זה, ובכלל זה לסעיף זה, בכתב).

6. התחייבויות החברה לפי כתב שיפוי זה יעמדו ליכותך גם לאחר סיום כהונתך ובלבד שהפעולות בגינן יינתן השיפוי נעשו בתקופת כהונתך, כאמור לעיל.

7. בכתב שיפוי זה -

"נושא משרה" - כמשמעותו בחוק החברות, תשנ"ט-1999, ("חוק החברות") לרבות המבקר הפנימי, היועץ המשפטי הפנימי ומזכיר החברה ולרבות כל ממלא תפקיד אחר, שהחברה תחליט, מעת לעת, להוציא לו כתב שיפוי מכח החלטת השיפוי;

"פעולה" או כל נגזרת אחרת שלה - לרבות, החלטה ו/או מחדל (או כל נגזרת שלה) במשמע, ולרבות פעולותיך לפני תאריך כתב שיפוי זה.

"הליך מנהלי" - הליך לפי פרק ח'3 (הטלת עיצום כספי בידי רשות ניירות ערך), ח'4 (הטלת אמצעי אכיפה מנהליים בידי ועדת האכיפה המנהלית) או ט'1 (הסדר להימנעות מנקיטת הליכים או להפסקת הליכים, המותנית בתנאים) לחוק ניירות ערך, כפי שיתוקן מעת לעת.

- הליך להטלת עיצום כספי לפי סימן ד' לפרק הרביעי לחלק התשיעי בחוק החברות, כפי שיתוקן מעת לעת; וכן

- כל הליך מינהלי נוסף אשר על פי דין ניתן להעניק שיפוי בגין תשלומים הקשורים אליו או הוצאות המוצאות בקשר אליו.

8. התחייבויות החברה על פי כתב שיפוי זה יפורשו בהרחבה ובאופן המיועד לקיימן, ככל המותר על פי דין, לשם התכלית שלה נועדו. במקרה של סתירה בין הוראה כלשהי בכתב שיפוי זה לבין הוראת דין שלא ניתן להתנות עליה, לשנותה או להוסיף עליה, תגבר הוראת הדין האמורה, אך לא יהא בכך כדי לפגוע או לגרוע מתוקפן של שאר ההוראות בכתב שיפוי זה.

9. התוספת לכתב שיפוי זה מהווה חלק בלתי נפרד הימנו.

10. כתב שיפוי זה כפוף להוראות הפרק השלישי לחלק השישי לחוק החברות.

11. בכפוף לכל דין, אין בהוראות כתב שיפוי זה כדי לגרוע מכל זכות שעומדת לך לפי כתב שיפוי קודם שניתן לך על ידי החברה, ובלבד שסכום השיפוי המרבי שהחברה תשלם לא יעלה על הגובה מבין הסכומים המרביים הקבועים במי מכתבי השיפוי.

ולראיה באה החברה על החתום, באמצעות מורשי החתימה שלה, שהוסמכו כדין.

רבע כחול נדל"ן בע"מ

אני מאשר/ת קבלת כתב שיפוי זה ומאשר/ת את הסכמתי לתנאיו ובכלל זה לסעיפים 5.6 ו- 5.7 לעיל.

תוספת

רשימת האירועים

1. הנפקת ניירות ערך, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, הצעת ניירות ערך לציבור על פי תשקיף, הצעה פרטית או הצעת ניירות ערך בדרך אחרת כלשהי.
2. אירוע הקשור לביצוע השקעה על ידי החברה, לפני, במהלך ולאחר ביצוע ההשקעה, במהלך המשא-ומתן, ההתקשרות, החתימה, הפיתוח והמעקב אחר ההשקעה, לרבות פעולות הנעשות בשם החברה בנושא משרה, עובד או משקיף בתאגיד בו מבוצעת ההשקעה.
3. עסקה או הסדר, ובכלל זה, העברה, מכירה או רכישה של נכסים או התחייבויות, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, טובין, מקרקעין, ניירות ערך, או זכויות, או מתן או קבלת זכות בכל אחד מהם, ולרבות הצעת רכש מסוג כלשהו וכן עסקה אחרת בניירות ערך שהנפיקה החברה, והכל, בין אם החברה צד לה ובין אם אינה צד.
4. דיווח או הודעה המוגשים על פי כל דין, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, על פי חוק החברות או חוק ניירות ערך, לרבות תקנות או הוראות שנקבעו מכוחם, או על פי דינים או הוראות החלים מחוץ לישראל או דיווח או הודעה המוגשים על פי כללים, הוראות או הנחיות הנהוגים בבורסה בישראל או מחוץ לישראל.
5. פעולה בקשר לזכויות הצבעה בחברות מוחזקות.
6. פעולה בקשר עם ניהול סיכונים שוק.
7. שינוי מבנה החברה או ארגונה מחדש, לרבות אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, מיזוג, פיצול, שינוי בהון החברה, הקמת חברות בת, פירוקן או מכירתן.
8. פעולה הקשורה במישרין או בעקיפין עם יחסי עובד-מעביד בחברה ו/או עם יחסי מסחר של החברה, ובכלל זה, עובדים, קבלנים חיצוניים, לקוחות, ספקים ונותני שירותים.
9. פעולה בקשר להוצאת או אי הוצאת רשיונות והיתרים לפעילות החברה.
10. פעולה בקשר לחלוקה, ובכלל זאת, להסרת כל ספק, רכישה עצמית של ניירות ערך של החברה.
11. העברת מידע הנדרש או מותר להעברה על פי דין בין החברה ו/או החברות האחרות לבין בעלי ענין במי מהן.
12. כל הנוגע לתכנון, בניה, שיפוץ ו/או אחזקה, לרבות בטיחות בביצוע עבודות קבלניות וטיפול בהוצאת היתרים (לרבות היתרי בניה, טפסי 4 ותעודות גמר) ורישיונות (לרבות רישוי עסקים) וכל הכרוך וקשור בתוכניות בינוי עיר ולהליכים תכנוניים מול רשויות התכנון ו/או רשויות מקומיות.
13. כל תביעה או דרישה בקשר עם מתן או קבלת אשראי, שעבוד נכסים והתחייבויות ומתן או קבלת בטחונות ובכלל זה התקשרויות בהסכמי מימון עם בנקים ו/או גורמים פיננסיים אחרים לצורך מימון עסקאות ו/או התקשרויות המבוצעות במישרין ו/או בעקיפין על ידי החברה (לרבות באמצעות חברות בת).
14. כל תביעה ו/או דרישה המוגשת על ידי רוכשים, בעלים, שוכרים או מחזיקים אחרים של נכסים של החברה (במישרין ו/או בעקיפין לרבות חברות בת), עבור נזקים הקשורים בנכסים האמורים.
15. התבטאות, אמירה לרבות הבעת עמדה או דעה, שנעשו בתום לב על ידי נושא המשרה במהלך תפקידו ומכוח תפקידו, לרבות במסגרת ישיבות הדירקטוריון או ועדה מועדויות.
16. פעולות במסגרת הליכים משפטיים או הליכים מנהליים על ידי החברה ו/או כנגדה.

בתוספת זו :

"חוק ניירות ערך"	-	חוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968 ;
"נייר ערך", "עסקה", "חלוקה"	-	כמשמעותם בסעיף 1 לחוק החברות ;
"החברה"	-	לרבות חברה אחרת, כהגדרתה בכתב השיפוי ;

נספח ד' – עבודת השוואה מדיניות תגמול

רבוע כחול נדל"ן

בחינה השוואתית של הסעיפים העיקריים במדיניות התגמול

הקדמה

מטרת מסמך זה הינה השוואת סעיפים עיקריים במדיניות התגמול **המוצעת** של חברת רבוע כחול נדל"ן מול מסמכי מדיניות שפורסמו על ידי חברות נדל"ן רלוונטיות.

ההשוואה מוצגת בחלוקה לסעיפים הבאים:

- **קבוצת השוואה**
- **מבנה חבילת התגמול** – היחס בין הרכיב הקבוע למשתנה.
- **הרכיב הקבוע** - תקרת שכר.
- **הרכיב המשתנה** - תקרת מענק מזומן.
- **מענקים נוספים**
- **הרכיב המשתנה** - תגמול הוני.
- **תנאי סיום העסקה** – הודעה מוקדמת, מענק הסתגלות/מענק פרישה.

קבוצת ההשוואה

בטבלה הבאה מוצגת רשימת החברות אשר שימשו לצורך בחינת המדיניות בחברות נדל"ן (בעלות שווי שוק וסך מאזן הנעים בין כ-50% עד 250% משווי השוק וסך המאזן של החברה). קבוצת השוואה זו זהה לקבוצת ההשוואה ששימשה להכנת מסמך בנצ'מרק תגמול בפועל לתפקיד המנכ"ל ב-03/2019 (למעט: כלכלית ירושלים שנמחקה מהמסחר, ריט 1 וסלע קפיטל נדל"ן המנוהלות ע"י חברות ניהול).

מיון לפי עמודת סך המאזן, בסדר יורד (הנתונים נלקחו מאתר הבורסה ונכונים לתאריך 04/05/2020).

שם	ענף / תת-ענף	שווי שוק	סך מאזן	סה"כ הכנסות	מועד עדכון אחרון של מדיניות התגמול
אלרוב נדל"ן	נדל"ן מניב בחו"ל	2,146,801	14,098,714	1,194,923	דצמבר 2019
ביג	נדל"ן מניב בישראל	3,991,054	12,539,524	692,771	יוני 2020 - אושרה ע"י הדירקטוריון חרף התנגדות האסיפה
אפי נכסים	נדל"ן מניב בחו"ל	3,420,644	11,162,576	754,862	אפריל 2020
גב ים	נדל"ן מניב בישראל	4,264,536	9,673,047	930,474	יולי 2019
סאמיט	נדל"ן מניב בחו"ל	3,035,673	8,627,106	515,497	אפריל 2017
ישרס	נדל"ן מניב בישראל	3,423,368	7,372,555	451,560	דצמבר 2019
רבע כחול נדל"ן	נדל"ן מניב בישראל	1,848,961	6,298,484	223,214	מדיניות מוצעת
הכשרת הישוב	נדל"ן מניב בישראל	1,040,643	5,367,013	426,999	פברואר 2020 – אושרה ע"י הדירקטוריון חרף התנגדות האסיפה
מגה אור	נדל"ן מניב בישראל	3,170,984	4,115,305	114,461	אפריל 2020
אפריקה מגורים	בנייה	1,134,125	3,740,453	1,302,886	מאי 2017
דמרי	בנייה	1,940,006	3,293,357	971,468	מרץ 2020
ישראל קנדה	בנייה	1,412,843	3,011,748	239,387	ינואר 2019
וילאר	נדל"ן מניב בישראל	2,088,885	2,968,786	476,005	יולי 2019

1. כללי - יחס בין רכיבי חבילת התגמול

תקרת התגמול המשתנה (% תגמול משתנה מתוך סה"כ חבילת תגמול)			חברה
משנה למנכ"ל / סמנכ"ל	מנכ"ל	יו"ר	
33%	50%	50%	רבע כחול נדל"ן ¹
67%	67%	-	אלרוב נדל"ן
40% / 42%	43%	50%	ביג
70%	70%	-	אפי נכסים
59% / 63%	68%	-	גב ים
100%	100%	100%	סאמיט
30%	40%	60%	ישרס
67%	71%	-	הכשרת הישוב
³ 67%	² 67%	60%	מגה אור
40%	50%	-	אפריקה מגורים
40%	80%	-	דמרי
60%	80%	80%	ישראל קנדה
40%	47%	0%	וילאר

¹ ללא רכיב התגמול ההוני

² בחישוב רב שנתי (במדיניות החברה קיימת אפשרות מתן תגמול הוני בתשלום אחד ללא פריסה על פני שנים)

³ בחישוב רב שנתי (במדיניות החברה קיימת אפשרות מתן תגמול הוני בתשלום אחד ללא פריסה על פני שנים)

2. תקרת רכיב תגמול קבוע (שכר בסיס + נלוות)

תקרת עלות שכר חודשית ⁴ באלפי ₪ (כפי שדווח ע"י החברות במסמכי מדיניות)			חברה
מסנה / סמנכ"ל	מנכ"ל	יו"ר	
90	180 ⁶	200 ⁵	רבע כחול נדל"ן
לא נקבע	לא נקבע	358	אלרוב נדל"ן ⁷
100 / 175	200	450	ביג
98 / 126	168	-	אפי נכסים
102.2 / 126	196	70.3 ⁸	גב ים
70	100	120	סאמיט
לא צוין. החברה תשאף כי העלות הכוללת של תנאי הכהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה לא תחרוג מהאחוזון ה-50 ביחס לעלות תנאי העסקה וכהונה במועד הרלוונטי בחברות בנות השוואה.			ישרס
120 / 180	280	-	הכשרת הישוב
65 / 80	150	150	מגה אור
91 / 104 (74 / 65 שכר בסיס)	140 (100 שכר בסיס)	-	אפריקה מגורים
120	275	-	דמרי
77 (55 שכר בסיס)	165	165	ישראל קנדה
105 (75 שכר בסיס)	175	-	וילאר

⁴ תקרות שנקבעו במדיניות במונחי שכר ברוטו נורמלו לעלות שכר באמצעות הכפלה במקדם עלות של 1.4.
⁵ התקרה הינה עבור 100% משרה. נכון למועד אישור מדיניות התגמול, יו"ר דירקטוריון החברה מכהן בהיקף 80% משרה.
⁶ התקרה הינה עבור 100% משרה. נכון למועד אישור מדיניות התגמול, מנכ"ל החברה מכהן בהיקף 90% משרה.
⁷ נקבעה תקרה לעלות ההעסקה הכוללת אך לא ניתן להסיק מן המדיניות את התקרות לשכר הקבוע של נושאי המשרה
⁸ היקף המשרה של היו"ר לא יפחת מ-45%.

3. רכיב תגמול משתנה במזומן - מענק מקסימלי

המענק המקסימלי בדרך כלל מוגדר במספר כפולות שכר חודשי (שכר בסיס/עלות שכר) או במונחי עלות שנתית.

חברה	מענק מקסימלי במונחי משכורות בסיס ⁹ (כפי שדווח ע"י החברות במסמכי מדיניות)		
	י"ר	מנכ"ל	משנה למנכ"ל / סמנכ"ל
רבע כחול נדל"ן	12	12	6
אלרוב נדל"ן	-	לא הוגדרה תקרה כספית למענק ¹⁰	לא הוגדרה תקרה כספית למענק ¹¹
ביג	12 משכורות בסיס	12 משכורות בסיס	12 משכורות בסיס
אפי נכסים	-	6 משכורות בסיס	4.5 / 6 משכורות בסיס
גב ים ¹²	8- משכורות בסיס (422,000 ₪ ¹³)	15 משכורות בסיס	משנה: 13.5 משכורות בסיס סמנכ"ל: 10.5 משכורות בסיס ¹⁴
סאמיט	3 משכורות בסיס	3 משכורות בסיס	12 משכורות בסיס
ישרס ¹⁵	תקרה כספית לא כלולה במדיניות	700,000 ₪	150,000 ₪ ¹⁶
הכשרת הישוב	-	כ-25 משכורות בסיס (5 מיליון ₪)	12 משכורות בסיס
מגה אור	כ-23 משכורות בסיס (2.5 מיליון ₪)	כ-8 משכורות בסיס (6 חודשי שכר)	כ-8 משכורות בסיס (6 חודשי עלות שכר)
אפריקה מגורים	-	6 משכורות בסיס	4.5 משכורות בסיס
דמרי	-	כ-10 משכורות בסיס (2 מיליון ₪)	7 משכורות בסיס
ישראל קנדה	כ-25 משכורות בסיס (3 מיליון ₪)	כ-25 משכורות בסיס (3 מיליון ₪)	6 משכורות בסיס
וילאר	לא זכאי	כ-15 משכורות בסיס (1.9 מיליון ₪ ¹⁷)	7 משכורות בסיס (5 חודשי עלות שכר)

⁹ במקרים בהם החברה דיווחה את התקרה במונחי חודשי עלות שכר או כסכום קבוע חושב אומדן לתקרה במונחי משכורות בסיס (עלות חודשית תורגמה לשכר בסיס באמצעות מקדם של 40% בגין הסוציאליות ותנאים נלווים).

¹⁰ הוגדרה תקרה כללית לסך חבילת התגמול – 3.6 מיליון ₪.

¹¹ הוגדרה תקרה כללית לסך חבילת התגמול: 2.6 מיליון ₪ למשנה למנכ"ל ו- 2.1 מיליון ₪ לסמנכ"ל.

¹² מענק מקסימלי – פי 1.5 ממענק המטרה. כולל "מענק שנתי איכות".

¹³ היקף המשרה של היו"ר לא יפחת מ-45%. כמו כן, תקרת סך חבילת התגמול הוגדרה כ- 1.125 מיליון ₪ (סך התקרות של התגמול הקבוע והמענק חורג מהתקרה הכללית).

¹⁴ סמנכ"ל כספים – 12 משכורות בסיס.

¹⁵ לא ניתן לחשב אומדן לתקרה במונחי משכורות בסיס כי החברה לא הגדירה תקרות כספיות לתגמול קבוע.

¹⁶ עד 350 אלפי ₪ בשנה למנהל סיכונים ודיווח.

¹⁷ חבילת תגמול כוללת (קבוע + משתנה) לא תעלה על 4 מיליון ₪.

4. מענקים נוספים

חברה	מענק מיוחד	מענק חתימה/שימור
רבוע כחול נדל"ן	-	-
אלרוב נדל"ן	-	מענק חתימה עד 3 משכורות עלות
ביג	6 משכורות (ברוטו)	מענק שימור או חתימה – 3 משכורות
אפי נכסים	3 משכורות לכל נושאי משרה (בכפוף לתקרת המענקים המצרפית: מנכ"ל - 9 משכורות בסיס, לסמנכ"לים - 5.5 משכורות בסיס)	-
גב ים	-	-
סאמיט	-	-
ישרס	-	-
הכשרת הישוב	3 משכורות חודשיות	-
מגה אור	6 חודשי שכר	מענק שימור עד 3 משכורות חודשיות (למעט יו"ר)
אפריקה מגורים	3 משכורות (בכפוף לתקרה מצרפית של כלל המענקים השנתיים : מנכ"ל - 9 משכורות, סמנכ"ל – 5.5 משכורות) בנוסף, מענק ארוך טווח במונחים שנתיים: מנכ"ל 1.5 משכורות, סמנכ"ל 1 משכורות	-
דמרי	-	-
ישראל קנדה	-	-
וילאר	-	-

5. רכיב תגמול משתנה – תגמול הוני

א. תקרה לשווי התגמול ההוני במועד ההענקה (במונחים שנתיים)

תקרה לשווי התגמול ההוני במועד ההענקה (לשנה)			חברה
מסנה למנכ"ל / סמנכ"ל	מנכ"ל	יו"ר	
10 משכורות בסיס (דמי ניהול)			רצוע כחול נדל"ן
תגמול הוני לא נכלל במדיניות, אך ניתן להעניק תגמול הוני בחברה מוחזקת במקרה של הנפקה בבורסה בחו"ל, עד 100% מעלות הרכיבים הקבועים כולל משכורת 13,14			אלרוב נדל"ן
250% מעלות שכר שנתי ¹⁸			ביג
6 / 9 חודשי עלות שכר	12 חודשי עלות שכר	-	אפי נכסים
7 משכורות בסיס	11 משכורות בסיס	-	גב ים
המדיניות מאפשרת הענקת תגמול הוני, אך לא קבעה תנאים			סאמיט
תגמול הוני לא נכלל במדיניות			ישרס
6 משכורות חודשיות		-	הכשרת הישוב
12 חודשי עלות שכר		-	מגה אור
4.5 משכורות חודשיות	6 משכורות חודשיות	-	אפריקה מגורים
-	-	-	דמרי
63% מעלות השכר הקבוע השנתי ¹⁹			ישראל קנדה
תגמול הוני לא נכלל במדיניות			וילאר

¹⁸ במקרה בו הוענק סכום הנמוך מהתקרה, בשנה מסוימת, ההפרש בין התקרה לבין הסכום שהוענק בפועל באותה שנה, יתווסף לסכום התקרה בשנה שלאחר מכן כך שביחד יהוו את התקרה החדשה לצורך חישוב שווי ההטבה במועד ההענקה באותה שנה. כמו כן הדיקטוריון רשאי להעניק את סכום התקרה עבור כל תקופת מדיניות תגמול מראש (שלוש שנים). סעיף 18.4 של המדיניות סותר את סעיף 17.1 ומגביל את שווי הענקה עד לתקרת של עלות שכר שנתי בלבד.

¹⁹ במדיניות הוגדר 250% מעלות השכר הקבוע השנתי לכל תקופת ההבשלה.

6. תנאי סיום כהונה

א. הודעה מוקדמת

הודעה מוקדמת			חברה
מסמך / משנה	מסמך"ל	יו"ר	
6 חודשים			רבע כחול נדל"ן
6 חודשים			אלרוב נדל"ן
בوتק של עד 10 שנים - עד 3 משכורות בوتק של 10 שנים ומעלה - עד 6 משכורות			ביג
מסמך"ל / משנה למסמך"ל - 6 חודשים סמנכ"ל - 3 חודשים		-	אפי נכסים
2 / 3 חודשים	4 חודשים	4 חודשים	גב ים
4 חודשים		-	סאמיט
בوتק של עד 3 שנים - עד 3 חודשים בوتק של 3 שנים ומעלה - עד 6 חודשים			ישרס
6 חודשים		-	הכשרת הישוב
3 חודשים	4 חודשים	4 חודשים	מגה אור
4 חודשים / 3 חודשים	6 חודשים	-	אפריקה מגורים
6 חודשים		-	דמרי
2 חודשים			ישראל קנדה
3 חודשים	12 חודשים		וילאר

ב. מענק פרישה, הסתגלות

מענק פרישה/הסתגלות			חברה
משנה / סמנכ"ל	מנכ"ל	יו"ר	
-	3 חודשים (דמי ניהול)	6 חודשים (דמי ניהול)	רבע כחול נדל"ן
מענק פרישה: הנמוך מבין 150% ו-6 משכורות חודשיות; הסתגלות: 6 חודשים			אלרוב נדל"ן
מענק הסתגלות: ותק של עד 10 שנים - עד 6 חודשים ותק מעל 10 שנים - עד 12 חודשים			ביג
3 / 6 חודשים	6 חודשים	-	אפי נכסים
הסתגלות: ותק בין 3-5 שנים - עד 3 חודשים. ותק מעל 5 שנים - עד 6 חודשים	הסתגלות: ותק בין 3-5 שנים - עד 4 חודשים. ותק מעל 5 שנים - עד 8 חודשים	-	גב ים
12 משכורות		-	סאמיט
ותק עד 3 שנים - 3 משכורות ותק מעל 3 שנים - 6 משכורות			ישרס
6 חודשים		-	הכשרת הישוב
5 משכורות חודשיות			מגה אור
6 חודשים		-	אפריקה מגורים
6 חודשים		-	דמרי
6 חודשי עלות שכר			ישראל קנדה
6 משכורות חודשיות בתוספת סוציאליות	-	-	וילאר

במסמך זה מוצגים ממצאי ניתוח השוואתי של מסמכי מדיניות התגמול שבוצע ע"י Compvision עבור החברה. אין במסמך משום ייעוץ או חוות דעת מטעם Compvision לגבי מידת הסבירות וההוגנות של תגמול נושאי המשרה ו/או לגבי רמות תגמול מומלצות לנושאי המשרה בחברה.

הניתוח מבוסס על נתונים שפורסמו במסמכי מדיניות תגמול של חברות ציבוריות הנסחרות בבורסה לני"ע בתל אביב. חברת Compvision אינה אחראית על נכונות, מהימנות ומידת הדיוק של נתוני המקור.

תהליכי קבלת החלטות העוסקים בתגמול נושאי משרה בחברה מתבססים על מכלול שיקולים והנחות, הנובעים, בין היתר, ממאפייניה העסקיים והארגוניים של החברה. יודגש, כי המידע המופיע במסמך זה הינו נדבך אחד במכלול השיקולים הרלוונטיים ואינו מספיק, כשלעצמו, לצורך קבלת החלטות הנוגעות לתגמול נושאי המשרה בחברה.

הניתוח ההשוואתי בוצע עבור חברת **רבוע כחול נדל"ן** ומיועד לשימושה כולל פרסום בדוחות לציבור בהתאם לצורך. חברת Compvision אינה אחראית לתוצאות שעשויות להיגרם משימוש כלשהו במסמך או בחלקים ממנו על ידי גורם אחר.

נספח ה' – עבודת השוואה תנאי כהונת מנכ"ל



ניתוח תגמול השוואתי מנכ"ל

14 מאי 2020

1. מטרה

מסמך זה מציג ניתוח השוואתי (בנצ'מארק) לתגמול הכולל של מנכ"ל חברת "רבוע כחול נדל"ן".

2. על Compvision

Compvision, שנוסדה בשנת 2003, היא החברה הגדולה והמובילה בישראל בתחום השכר והתגמול. אנו מחזיקים בניסיון עשיר ומגוון בבניית מדיניות, תהליכים, תכניות ומודלים שונים בתחום השכר והתגמול כך שישמשו כלי ניהולי בידי החברות לשיפור ביצועיהן, חיזוק המוטיבציה של העובדים ויצירת קשר הגון וראוי בין ביצועים לתגמול. בין כ-500 לקוחותינו, עד כה, נמנות חברות מובילות במשק כגון בנק הפועלים, פסגות בית השקעות, כלל ביטוח, תנובה, שופרסל, אלביט מערכות, אבן קיסר, אמבר, ברמד, רפאל, גזית גלוב, קבוצת אפריקה ישראל, כלמוביל, צ'מפיון, רפא, החברה המרכזית למשקאות קלים, Syneron, Webpals, Stratasy, Bioline, ורבות אחרות.

3. מתודולוגיה והנחות עבודה

3.1. הגדרת קבוצת ההשוואה:

לבחירת קבוצת ההשוואה ישנה השפעה רבה על איכות תוצרי העבודה והרלוונטיות שלהם לקבלת החלטות בנושא תגמול נושאי משרה בחברה. לפיכך, בבחירת החברות נלקח בחשבון מכלול המאפיינים העסקיים והארגוניים שלהן, תוך התמקדות במאפיינים הרלוונטיים לענף העסקי בו הן פועלות. חשוב לציין, כי קבוצת ההשוואה מייצגת חברות דומות המתחרות ו/או העשויות להתחרות על העסקת נושאי המשרה ולכן לא תמיד תורכב מחברות המהוות בפועל תחרות עסקית לחברה.

3.2. מקור ועדכניות הנתונים:

הדו"ח משקף את נתוני התגמול של נושאי המשרה הרלוונטיים להשוואה, בהתאם לדיווחים העדכניים ביותר (**דוחות כספיים לשנת 2019**). יודגש, כי מדגם החברות הסופי לכל נושא משרה נגזר מחברות המקיימות את הקריטריונים המגדירים את קבוצת ההשוואה ומפרסמות את נתוני התגמול של נושא המשרה הרלוונטי.

נתוני התגמול המוצע למנכ"ל נמסרו ע"י החברה.

4.1. רכיבי התגמול

השכר הקבוע, לרבות תנאים נלווים לשכר כגון: החזקת רכב, טלפון, תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד - מעביד, וכל הכנסה שנוקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד, כולל דמי ניהול ודמי ייעוץ היכן שרלוונטי, למעט אם צוין אחרת. במקרים של תשלום דמי ניהול בחשבונית, התגמול הקבוע כולל את כל רכיבי עלות שכר למעט בונוס ותגמול הוני.	תגמול קבוע
בונוס ששולם בפועל במסגרת תכנית בונוס שנתית או באופן חד פעמי במהלך שנת הפעילות, לא כולל מענקי פרישה.	מענק
סיכום ביניים הכולל את התגמול הקבוע ואת המענק.	סה"כ תגמול במזומן
שווי התגמול ההוני בשנת הדיווח, בהתאם למפורסם בדוחות הכספיים של החברה ועל פי שיטת הדיווח החשבוני החלה על החברה (ארה"ב/ישראל).	תגמול הוני
סך התגמול במזומן והתגמול הוני.	סה"כ חבילת התגמול

4.2. כל הנתונים מוצגים במונחים שנתיים ולמשרה מלאה. במקרים בהם כיהן נושא משרה בתפקידו רק חלק מהשנה (בין אם החל לכהן במהלך השנה או עזב לפני שהסתיימה) או במקרים בהם נושא המשרה כיהן במשרה חלקית, הנתונים משקפים סכומים רעיוניים כאילו כיהן נושא המשרה שנה שלמה במשרה מלאה, בצירוף הערה. החישוב לצורך ההשלמה הרעיונית מבוצע על כל רכיבי התגמול (עלות שכר, מענק ותגמול הוני), למעט אם צוין אחרת. היכן שלא צוין היקף משרה בתקנה 21 – הנחנו כי המשרה מלאה (100%).

5. אופן הצגת הנתונים

5.1. נתוני התגמול ההשוואתיים מוצגים בטבלה המפרטת את רכיבי התגמול המחושבים עבור כל נושא משרה רלוונטי בחברות ההשוואה וממוינים לפי סך חבילת התגמול, בסדר יורד. בתחתית הטבלה מוצגים בנוסף ממוצע וחציון המדגם (לא כולל החברה עצמה) עבור כל רכיב תגמול בנפרד.

5.2. סיכום ההשוואה מציג את כל אחד מרכיבי התגמול של נושא המשרה בחברה אל מול הממוצע והחציון בקבוצת ההשוואה, את היחס בין התגמול של נושא המשרה לממוצע קבוצת ההשוואה וכן את המיקום היחסי של התגמול בחברה ביחס לקבוצת ההשוואה.



קבוצת ההשוואה

קבוצת ההשוואה¹

התגמול למנכ"ל חברת רבוע כחול נדל"ן הושווה לתגמול המשולם לנושאי משרה בתפקיד מקביל ו/או דומה בחברות בענף נדל"ן מניב בעלות סך מאזן ושווי שוק הנע בין 300%-50% מסך המאזן ושווי השוק של החברה.

נתונים כספיים של סוף שנת 2019 נלקחו מאתר הבורסה ומוצגים באלפי ₪. נתוני שווי שוק מעודכנים לחודש המצוין בטבלה. (מיון לפי סך מאזן בסדר יורד).

חברה	סך מאזן 2019	סך הכנסות 2019	הון עצמי 2019	שווי שוק (מאי 2020)
אלרוב נדל"ן ²	14,098,714	1,194,923	5,169,114	2,146,801
ביג	12,539,524	692,771	4,490,246	3,991,054
אפי נכסים	11,162,576	754,862	4,044,270	3,420,644
גב ים	9,673,047	930,474	3,595,988	4,264,536
סאמיט	8,627,106	515,497	4,127,924	3,035,673
ישרס	7,372,555	451,560	3,365,576	3,423,368
רבוע כחול נדל"ן	6,298,484	223,214	2,145,293	1,848,961
ריט 1	5,394,137	334,984	2,661,660	3,076,446
הכשרת הישוב	5,367,013	426,999	1,415,101	1,040,643
אדגר השקעות	4,642,822	400,284	1,302,561	821,756
מגה אור	4,115,305	114,461	1,493,351	3,170,984
סלע קפיטל נדל"ן	3,424,378	237,000	1,552,638	1,319,519
ישראל קנדה	3,011,748	239,387	992,471	1,412,843
וילאר	2,968,786	476,005	1,913,185	2,088,885

¹ בהשוואה לקבוצת המדגם שנלקחה בעבודת הבנצ'מרק הקודמת (מבוססת נתוני 2018), חברת כלכלית ירושלים הוסרה מהקבוצה כי הופסק מסחר במניותיה.

² לפי הנתונים הפיננסיים התווספה למדגם חברת אלרוב נדל"ן, אך היא אינה מוצגת בדוח ההשוואתי שכן יו"ר החברה (בעל שליטה) מכהן גם כמנכ"ל ללא תמורה נוספת בגין הכהונה.



ניתוח תגמול השוואתי מנכ"ל

תגמול מנכ"ל (מנורמל ל-100% משרה)

הטבלה הבאה מציגה את התגמול המוצע למנכ"ל חברת רבוע כחול נדל"ן ביחס לתגמול מנכ"ל בחברות בקבוצת ההשוואה מנורמל למשרה מלאה (מיון לפי סה"כ חבילת התגמול, בסדר יורד).

חברה	נושא משרה	תפקיד בחברה	% אחזקה בהון	תגמול באלפי ₪ לשנת עבודה מלאה			
				תגמול קבוע	מענק	תגמול סה"כ במזומן	תגמול סה"כ חבילת התגמול
הכשרת הישוב	עופר נמרודי	מנכ"ל	24.14%	3,053	3,000	6,053	6,053
גב ים	אבי יעקובוביץ	מנכ"ל	-	2,500	1,358	3,858	5,087
ישראל קנדה ³	רוחן / טוכמאיר	מנכ"ל	בעל שליטה	1,895	3,158	5,053	5,053
אפי נכסים	אבי ברזילי	מנכ"ל החברה ומנכ"ל אפי אירופה	-	1,876	880	2,756	4,764
אדגר השקעות	רועי גדיש	מנכ"ל	1.83%	1,455	1,958	3,413	4,141
וילאר	שלמה טיסר	מנכ"ל ודירקטור	75.05%	2,100	1,900	4,000	4,000
רבוע כחול נדל"ן ⁴	מיכאל (מיקי) זיסמן	מנכ"ל- תגמול מוצע	-	1,712	1,712	3,424	3,424
מגה אור ⁵	איתמר יהודה רגב	מנכ"ל	*	1,767	950	2,717	3,128
סלע קפיטל נדל"ן	גדי אליקים	מנכ"ל	*	1,710	627	2,337	2,757
ביג ⁶	חי גאליס	מנכ"ל החברה	*	1,345	0	1,345	2,329
ריט 1	שמואל סייד	מנכ"ל	בעל שליטה	1,408	0	1,408	2,165
ישרס ⁷	שי טאובר	מנכ"ל החברה (לשעבר)	-	1,479	250	1,729	1,729
סאמיט ⁸	אמיר שגיא	מנכ"ל החברה	*	831	0	831	1,147
ממוצע				1,785	1,173	2,958	3,529
ממוצע מקבלים				1,785	1,565	2,958	3,529
חציון				1,739	915	2,737	3,564

³ החברה מנוהלת ע"י מנכ"לים משותפים באמצעות חברות ניהול פרטיות בשליטת כל אחד מהם ב-95% משרה. התגמול המוצג הינו עבור כל אחד מהמנכ"לים בנפרד ומנורמל ל-100% משרה.

⁴ מר זיסמן יכהן בהיקף של 90% משרה ויהיה זכאי לדמי ניהול חודשיים בסך כ-128.4 אלפי ש"ח, העלות השנתית המוצגת בטבלה הינה לאחר נרמול ל-100% משרה וכוללת בין היתר רכיבים פנסיוניים, תנאים נלווים, עלויות רכב והוצאות אחרות (תשלום התגמול כנגד חשבונית). יצוין, כי לפי הסכם העסקה קיימת התחייבות לקביעת מודל מענק שנתי בכפוף למדיניות התגמול של החברה שטרם אושרה. גובה המענק מוצג לפי התקרה במדיניות התגמול המוצעת (12 חודשי דמי ניהול).

⁵ המענק כולל 150 אלפי ₪ מענק פרישה/מכירה כפי שדווח בתקנה 21 בדוח הכספי.

⁶ עד ליום 30 ביוני 2019 כיהן מר חי גאליס כמנהל למנכ"ל החברה, והחל מיום 1 ביולי 2019 החל לכהן כמנכ"ל החברה.

⁷ סיים את כהונתו בתאריך 31/12/19. היה זכאי למשכורת חודשית בסך 102 אלפי ₪.

⁸ מר שגיא מכהן בנוסף כמנכ"ל חברת בת (סך התגמול ב-2019 עמד על 399 אלפי ₪).

סיכום ההשוואה – מנכ"ל (תגמול קבוע מוצע) – (מנורמל ל-100%)

מיקום	יחס לממוצע	חציון המדגם	ממוצע המדגם	בחברה	רכיב התגמול
7 מתוך 13	96%	1,739	1,785	1,712	תגמול קבוע
5 מתוך 13	146%	915	1,173	1,712	מענק
5 מתוך 13	116%	2,737	2,958	3,424	סה"כ תגמול במזומן
-	0%	416	571	0	תגמול הוני
7 מתוך 13	97%	3,564	3,529	3,424	סה"כ חבילת התגמול

במסמך זה מוצגים ממצאי ניתוח השוואתיים של תגמול נושא משרה בחברה שבוצע ע"י Compvision עבור חברת **רבוע כחול נדל"ן**. אין במסמך משום ייעוץ או חוות דעת מטעם Compvision לגבי מידת הסבירות וההוגנות של תגמול נושאי המשרה ו/או לגבי רמות תגמול מומלצות לנושא המשרה בחברה.

הניתוח ההשוואתי מבוסס על נתונים שפורסמו בדוחות הכספיים של חברות ציבוריות הנסחרות בבורסה לני"ע בתל אביב. חברת Compvision אינה אחראית על נכונות, מהימנות ומידת הדיוק של נתוני המקור.

תהליכי קבלת החלטות העוסקים בתגמול נושאי משרה בחברה מתבססים על מכלול שיקולים והנחות, הנובעים, בין היתר, ממאפייניה העסקיים והארגוניים של החברה. יודגש, כי המידע המופיע במסמך זה הינו נדבך אחד במכלול השיקולים הרלוונטיים ואינו מספיק, כשלעצמו, לצורך קבלת החלטות הנוגעות לתגמול נושאי המשרה.

הניתוח ההשוואתי בוצע עבור **רבוע כחול נדל"ן** ומיועד לשימוש החברה כולל פרסום בדוחות לציבור בהתאם לצורך. חברת Compvision אינה אחראית לתוצאות שעשויות להיגרם משימוש כלשהו במסמך או בחלקים ממנו על ידי גורם אחר.

נספח ו' – עבודת השוואה תנאי כהונת יו"ר דירקטוריון



ניתוח תגמול השוואתי יו"ר הדירקטוריון

29 יוני 2020

1. מטרה

מסמך זה מציג ניתוח השוואתי (בנצ'מארק) לתגמול הכולל של יו"ר דירקטוריון חברת "רבוע כחול נדל"ן".

2. על Compvision

Compvision, שנוסדה בשנת 2003, היא החברה הגדולה והמובילה בישראל בתחום השכר והתגמול. אנו מחזיקים בניסיון עשיר ומגוון בבניית מדיניות, תהליכים, תכניות ומודלים שונים בתחום השכר והתגמול כך שישמשו כלי ניהולי בידי החברות לשיפור ביצועיהן, חיזוק המוטיבציה של העובדים ויצירת קשר הגון וראוי בין ביצועים לתגמול. בין כ-500 לקוחותינו, עד כה, נמנות חברות מובילות במשק כגון בנק הפועלים, פסגות בית השקעות, כלל ביטוח, תנובה, שופרסל, אלביט מערכות, אבן קיסר, אמבר, ברמד, רפאל, גזית גלוב, קבוצת אפריקה ישראל, כלמוביל, צ'מפיון, רפא, החברה המרכזית למשקאות קלים, Syneron, Webpals, Stratasy, Bioline, ורבות אחרות.

3. מתודולוגיה והנחות עבודה

3.1. הגדרת קבוצת ההשוואה:

לבחירת קבוצת ההשוואה ישנה השפעה רבה על איכות תוצרי העבודה והרלוונטיות שלהם לקבלת החלטות בנושא תגמול נושאי משרה בחברה. לפיכך, בבחירת החברות נלקח בחשבון מכלול המאפיינים העסקיים והארגוניים שלהן, תוך התמקדות במאפיינים הרלוונטיים לענף העסקי בו הן פועלות. חשוב לציין, כי קבוצת ההשוואה מייצגת חברות דומות המתחרות ו/או העשויות להתחרות על העסקת נושאי המשרה ולכן לא תמיד תורכב מחברות המהוות בפועל תחרות עסקית לחברה.

3.2. מקור ועדכניות הנתונים:

הדו"ח משקף את נתוני התגמול של נושאי המשרה הרלוונטיים להשוואה, בהתאם לדיווחים העדכניים ביותר (**דוחות כספיים לשנת 2019**). יודגש, כי מדגם החברות הסופי לכל נושא משרה נגזר מחברות המקיימות את הקריטריונים המגדירים את קבוצת ההשוואה ומפרסמות את נתוני התגמול של נושא המשרה הרלוונטי.

4.1. רכיבי התגמול

השכר הקבוע, לרבות תנאים נלווים לשכר כגון: החזקת רכב, טלפון, תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד - מעביד, וכל הכנסה שנוקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד, כולל דמי ניהול ודמי ייעוץ היכן שרלוונטי, למעט אם צוין אחרת. במקרים של תשלום דמי ניהול בחשבונית, התגמול הקבוע כולל את כל רכיבי עלות שכר למעט בונוס ותגמול הוני.	תגמול קבוע
בונוס ששולם בפועל במסגרת תכנית בונוס שנתית או באופן חד פעמי במהלך שנת הפעילות, לא כולל מענקי פרישה.	מענק
סיכום ביניים הכולל את התגמול הקבוע ואת המענק.	סה"כ תגמול במזומן
שווי התגמול ההוני בשנת הדיווח, בהתאם למפורסם בדוחות הכספיים של החברה ועל פי שיטת הדיווח החשבוני החלה על החברה (ארה"ב/ישראל).	תגמול הוני
סך התגמול במזומן והתגמול הוני.	סה"כ חבילת התגמול

4.2. כל הנתונים מוצגים במונחים שנתיים ולמשרה מלאה. במקרים בהם כיהן נושא משרה בתפקידו רק חלק מהשנה (בין אם החל לכהן במהלך השנה או עזב לפני שהסתיימה) או במקרים בהם נושא המשרה כיהן במשרה חלקית, הנתונים משקפים סכומים רעיוניים כאילו כיהן נושא המשרה שנה שלמה במשרה מלאה, בצירוף הערה. החישוב לצורך ההשלמה הרעיונית מבוצע על כל רכיבי התגמול (עלות שכר, מענק ותגמול הוני), למעט אם צוין אחרת. היכן שלא צוין היקף משרה בתקנה 21 – הנחנו כי המשרה מלאה (100%). לגבי תפקיד יו"ר הדירקטוריון מוצגת בנוסף טבלה עם נתונים מנורמלים לשנה מלאה, אך ללא נרמול אחוזי משרה ל-100%.

5. אופן הצגת הנתונים

5.1. נתוני התגמול ההשוואתיים מוצגים בטבלה המפרטת את רכיבי התגמול המחושבים עבור כל נושא משרה רלוונטי בחברות ההשוואה וממוינים לפי סך חבילת התגמול, בסדר יורד. בתחתית הטבלה מוצגים בנוסף ממוצע וחציון המדגם (לא כולל החברה עצמה) עבור כל רכיב תגמול בנפרד.



קבוצת ההשוואה

התגמול ליו"ר חברת רבוע כחול נדל"ן הושווה לתגמול המשולם לנושאי משרה בתפקיד מקביל ו/או דומה בחברות בענף נדל"ן במדד ת"א 125 בעלות סך מאזן ושווי שוק הנע בין 50%-300% מסך המאזן ושווי השוק של החברה.¹

נתונים כספיים נלקחו מאתר הבורסה ומוצגים באלפי ₪. נתוני שווי שוק מעודכנים לחודש המצוין בטבלה. (מיון לפי הון עצמי בסדר יורד).

נתוני חברות						חברה
שווי שוק (10/06/2020) ויחס לרבע כחול נדל"ן		הון עצמי (מרץ 2020)	סך המאזן (סוף 2019) ויחס לרבע כחול נדל"ן		סך ההכנסות (סוף 2019)	
124%	2,139,332	4,804,557	224%	14,098,714	1,194,923	אלרוב נדל"ן
241%	4,168,500	4,330,948	199%	12,539,524	692,771	ביג
149%	2,573,486	3,555,000	137%	8,627,106	515,497	סאמיט
170%	2,947,285	3,368,786	117%	7,372,555	451,560	ישרס
156%	2,695,113	2,683,055	86%	5,394,137	334,984	ריט 1
100%	1,729,636	2,145,293	100%	6,298,484	223,214	רבע כחול נדל"ן
212%	3,668,419	1,843,356	216%	13,574,318	4,859,575	אשטרום קבוצה
173%	2,996,634	1,661,469	65%	4,115,305	114,461	מגה אור
79%	1,363,279	1,298,651	69%	4,362,373	1,232,058	אזורים
38%	658,014	1,271,134	74%	4,642,822	400,284	אדגר

¹ חברת אדגר לא עמדה בדרישת תנאי סף לשווי שוק, אך הוכנסה לדוח לאור אופי פעילות עסקית דומה. כמו כן, נוספה למדגם חברת אלרוב נדל"ן בעלת מאפיינים עסקיים מתאימים למרות שאינה נמצאת במדד ת"א 125.

² הנתון מעודכן ל-31/12/2019, החברה טרם פרסמה תוצאות הרבעון הראשון 2020.



ניתוח תגמול השוואתי יו"ר הדירקטוריון

תגמול יו"ר הדירקטוריון (מנורמל ל-100% משרה)

הטבלה הבאה מציגה את התגמול המוצע של יו"ר הדירקטוריון של רבוע כחול נדל"ן ביחס לנתוני תגמול יו"ר הדירקטוריון בחברות בקבוצת השוואה מנורמל למשרה מלאה (מיון לפי סה"כ חבילת התגמול, בסדר יורד).

חברה	נושא משרה	תפקיד בחברה	% משרה בפועל	% אחזקה בהון ³	תגמול באלפי ₪ לשנת עבודה מלאה			
					תגמול קבוע	מענק	סה"כ תגמול במזומן	סה"כ חבילת התגמול
סאמיט	זוהר לוי	יו"ר דירקטוריון החברה ושירותי ניהול לחברה בת-סאמיט גרמניה	90%	46%	4,139	⁴ 15,834	19,973	19,973
אשטרום קבוצה	אברהם נוסבאום	יו"ר הדירקטוריון	100%	23%	2,179	3,500	5,679	5,679
רבוע כחול נדל"ן	מוטי בן משה	יו"ר דירקטוריון (תגמול מוצע)	80%	57%	⁵ 2,286	⁶ 2,286	4,572	4,572
ישרס	שלמה איזנברג	יו"ר דירקטוריון פעיל	65%	33%	1,954	2,615	4,569	4,569
אדגר	דורון שניידמן	יו"ר דירקטוריון	40%	בעל שליטה	1,865	2,190	4,055	4,055
מגה אור	צחי נחמיאס	יו"ר דירקטוריון	100%	38%	1,439	2,500	3,939	3,939
אזורים	חיים הירש פרידמן	יו"ר דירקטוריון	75%	65%	2,560	1,333	3,893	3,893
ביג	איתן בר זאב ⁷	יו"ר דירקטוריון פעיל של החברה	100%	-	3,887	0	3,887	3,887
אלרוב נדל"ן	אלפרד אקירוב	יו"ר דירקטוריון פעיל	100%	בעל שליטה	3,327	0	3,327	3,327
ביג	יהודה נפתלי ⁸	לשעבר יו"ר דירקטוריון החברה, וביג USA ביג ארה"ב	100%	38%	2,348	0	2,348	2,348
ריט 1	דרור גד	יו"ר הדירקטוריון	100%	*	1,408	0	1,408	2,165

ממוצע	2,511	2,797	5,308	76	5,384
ממוצע מקבלים	2,511	4,662	5,308	757	5,384
חציון	2,264	1,762	3,916	0	3,916

³ * פחות מ-1%

⁴ מענק בהתאם להסכם למתן שירותי יו"ר לסאמיט גרמניה. ניתן בין השאר בגין מכירת נכסים. הסכומים כוללים את הכנסותיו משתי החברות.

⁵ מר מוטי בן משה יהיה זכאי לדמי ניהול חודשיים בסך של כ-152 אלפי ₪ בתוספת מע"מ (לרבות הוצאות רכב) בגין 80% משרה.

⁶ נתון המענק השנתי מוצג בהתאם לתקרת המענק במדיניות המוצעת (בסך 12 חודשי דמי ניהול) ובכפוף לעמידה ביעדים.

⁷ עד ליום 30 ביוני 2019 כיהן מר איתן בר זאב כמנכ"ל החברה וכדירקטור, והחל מיום 1 ביולי 2019 מכהן כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה.

⁸ סיים את כהונתו כיו"ר החברה בתאריך 30/06/2019.

סיכום ההשוואה – יו"ר דירקטוריון (תגמול מוצע) – (מנורמל ל-100%)

מיקום	יחס לממוצע	חציון המדגם	ממוצע המדגם	בחברה	רכיב התגמול
6 מתוך 11	91%	2,264	2,511	2,286	תגמול קבוע
5 מתוך 11	82%	1,762	2,797	2,286	מענק
3 מתוך 11	86%	3,916	5,308	4,572	סה"כ תגמול במזומן
-	0%	0	76	0	תגמול הוני
3 מתוך 11	85%	3,916	5,384	4,572	סה"כ חבילת התגמול

תגמול יו"ר הדירקטוריון (לא מנורמל ל-100% משרה)

הטבלה הבאה מציגה את התגמול המוצע של יו"ר הדירקטוריון של רבוע כחול נדל"ן ביחס לנתוני תגמול יו"ר הדירקטוריון בחברות בקבוצת ההשוואה ללא נרמול למשרה מלאה (מסודר בהתאם למיון הטבלה המנורמלת).

תגמול באלפי ₪ לשנת עבודה מלאה					% אחזקה בהון	% משרה בפועל	תפקיד בחברה	נושא משרה	חברה
סה"כ חבילת התגמול	תגמול הוני	סה"כ תגמול במזומן	מענק	תגמול קבוע					
17,976	0	17,976	14,251	3,725	46%	90%	יו"ר דירקטוריון החברה ושירותי ניהול לחברה בת-סאמיט גרמניה	זוהר לוי	סאמיט
5,679	0	5,679	3,500	2,179	23%	100%	יו"ר הדירקטוריון	אברהם נוסבאום	אשטרום קבוצה
3,657	0	3,657	1,829	1,829	57%	80%	יו"ר דירקטוריון (תגמול מוצע)	מוטי בן משה	רבוע כחול נדל"ן
2,970	0	2,970	1,700	1,270	33%	65%	יו"ר דירקטוריון פעיל	שלמה איזנברג	ישרס
1,622	0	1,622	876	746	בעל שליטה	40%	יו"ר דירקטוריון	דורון שנידמן	אדגר
3,939	0	3,939	2,500	1,439	38%	100%	יו"ר דירקטוריון	צחי נחמיאס	מגה אור
2,920	0	2,920	1,000	1,920	65%	75%	יו"ר דירקטוריון	חיים הירש פרידמן	אזורים
3,887	0	3,887	0	3,887	-	100%	יו"ר דירקטוריון פעיל של החברה	איתן בר זאב	ביג
3,327	0	3,327	0	3,327	בעל שליטה	100%	יו"ר דירקטוריון פעיל	אלפרד אקירוב	אלרוב נדל"ן
2,348	0	2,348	0	2,348	38%	100%	לשעבר יו"ר דירקטוריון החברה, וביג USA ביג ארה"ב	יהודה נפתלי	ביג
2,165	757	1,408	0	1,408	*	100%	יו"ר הדירקטוריון	דרור גד	ריט 1

במסמך זה מוצגים ממצאי ניתוח השוואתיים של תגמול נושא משרה בחברה שבוצע ע"י Compvision עבור חברת **רבוע כחול נדל"ן**. אין במסמך משום ייעוץ או חוות דעת מטעם Compvision לגבי מידת הסבירות וההוגנות של תגמול נושאי המשרה ו/או לגבי רמות תגמול מומלצות לנושא המשרה בחברה.

הניתוח ההשוואתי מבוסס על נתונים שפורסמו בדוחות הכספיים של חברות ציבוריות הנסחרות בבורסה לני"ע בתל אביב. חברת Compvision אינה אחראית על נכונות, מהימנות ומידת הדיוק של נתוני המקור.

תהליכי קבלת החלטות העוסקים בתגמול נושאי משרה בחברה מתבססים על מכלול שיקולים והנחות, הנובעים, בין היתר, ממאפייניה העסקיים והארגוניים של החברה. יודגש, כי המידע המופיע במסמך זה הינו נדבך אחד במכלול השיקולים הרלוונטיים ואינו מספיק, כשלעצמו, לצורך קבלת החלטות הנוגעות לתגמול נושאי המשרה.

הניתוח ההשוואתי בוצע עבור **רבוע כחול נדל"ן** ומיועד לשימוש החברה כולל פרסום בדוחות לציבור בהתאם לצורך. חברת Compvision אינה אחראית לתוצאות שעשויות להיגרם משימוש כלשהו במסמך או בחלקים ממנו על ידי גורם אחר.