

קבוצת עזריאלי בע"מ

("החברה")

4 ביולי 2022

לכבוד

לכבוד

הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ

רשות ניירות ערך

באמצעות המגנ"א

באמצעות המגנ"א

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

ניתנת בזאת הודעה ("דוח זימון האסיפה") על כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה"), שתתקיים ביום רביעי, 10 באוגוסט 2022, בשעה 16:00 (שעון ישראל), במשרדי החברה אשר במרכז עזריאלי, תל אביב (הבניין העגול - קומה 48) ("משרדי החברה"), לשם קבלת החלטות בנושאים שעל סדר היום, כמפורט להלן.

חלק א' - אסיפה כללית שנתית ומיוחדת

הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה ותמצית ההחלטות המוצעות:

1. אישור מדיניות תגמול עדכנית

נוסח החלטה מוצע: לאשר את מדיניות התגמול העדכנית לנושאי המשרה בחברה בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, בנוסח המצורף **כנספח א'** לדוח זימון האסיפה, בתוקף החל מיום 11 באוגוסט 2022. לפרטים נוספים ראו חלק ב' לדוח זימון האסיפה.

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

נוסח החלטה מוצע: לאשר את עדכון והארכת הסכם הניהול הקיים בין החברה לבין חברה בשליטתה של יו"ר הדירקטוריון הפעילה של החברה, גב' דנה עזריאלי, בתוקף החל מיום 11 באוגוסט 2022, הכל כמפורט בחלק ג' לדוח זימון האסיפה.

3. אישור מינויה של גב' אורלי גרטי סרוסי כדירקטורית חיצונית חדשה בחברה

לאחר שחתמה על הצהרה כנדרש לפי סעיפים 224ב ו-241 לחוק החברות, מוצע למנות את גב' אורלי גרטי סרוסי כדירקטורית חיצונית בחברה לתקופת כהונה ראשונה בת שלוש שנים, החל מיום 23 באוגוסט 2022. ההצהרה האמורה מצורפת **כנספח ב'** לדוח זימון האסיפה.

גב' אורלי גרטי סרוסי סווגה על-ידי דירקטוריון החברה ביום 3 ביולי 2022 כבעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית בהתאם לקבוע בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005 ("תקנות התנאים"). כמו כן, באותו מועד אישר דירקטוריון החברה, כי בכפוף לאישור מינויה על-ידי האסיפה, תמונה גב' אורלי גרטי סרוסי לכהן כחברה בועדת הביקורת, ועדת התגמול, ועדת האכיפה והועדה לבחינת הדוחות הכספיים.

בגין כהונתה כדירקטורית חיצונית בחברה תשלם החברה לגב' אורלי גרטי סרוסי גמול שנתי וגמול השתתפות בגובה הסכומים המרביים לדירקטור חיצוני מומחה לפי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות

לדירקטור חיצוני), תש"ס- 2000 ("תקנות הגמול"), כפי שיהיו מעת לעת, ועל-פי הדרגה בה תסווג החברה בהתאם להונה העצמי כפי שיהא מעת לעת, אשר נכון למועד דוח זימון האסיפה הינה דרגה ה'. בנוסף גב' אורלי גרטי סרוסי תהיה זכאית להחזר הוצאות בהתאם לקבוע בתקנה 6 לתקנות הגמול ולמדיניות שאושרה על-ידי ועדת הביקורת של החברה.

כמו כן, בכפוף לאישור מינויה, תעניק החברה לגב' אורלי גרטי סרוסי כתב פטור ושיפוי כמקובל בחברה, בנוסח הקיים בחברה ביחס לכלל נושאי המשרה והדירקטורים שאינם בעלי שליטה בחברה ו/או קרוביהם, כמפורט בדיווח המידי של החברה מיום 23 במרץ 2017 (אסמכתא: 2017-01-028392), הנכלל בדוח זימון האסיפה על דרך ההפניה, וכן, גב' אורלי גרטי סרוסי תיכלל בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה כמקובל בחברה.

להלן פרטים על-פי תקנות 26 ו-36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, ביחס לגב' אורלי גרטי סרוסי:

שם המועמדת לכהונת דירקטורית חיצונית:		אורלי גרטי סרוסי
מספר זיהוי:	056381981	
תאריך לידה:	16 בפברואר 1960	
מענה להמצאת כתבי בי-דין:	קרליבך 4, תל-אביב	
נתינות:	ישראלית	
חברות בוועדות דירקטוריות:	בכפוף לאישור מינויה על-ידי האסיפה, תמונה לכהן כחברה בוועדת הביקורת, ועדת התגמול, ועדת האכיפה והוועדה לבחינת הדוחות הכספיים	
דירקטורית חיצונית:	בכפוף לאישור מינויה על-ידי האסיפה	
בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית:	בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית	
דירקטורית חיצונית מומחה:	בכפוף לאישור מינויה על-ידי האסיפה	
האם עובד של החברה, חברה בת, חברה קשורה של החברה או של בעל עניין בה:	לא	
המועד בו תחל לכהן כדירקטורית בחברה:	23 באוגוסט 2022	
השכלה:	BA בכלכלה וחשבונאות מאוניברסיטת תל-אביב, MBA במימון וניהול ארגוני מאוניברסיטת תל-אביב, MPA באסטרטגיה וניהול תהליכים מאוניברסיטת HARVARD ארה"ב. רואת חשבון מוסמכת	
עיסוקה בחמש השנים האחרונות:	דירקטורית מקצועית, נציגת ציבור בבית הדין לעבודה בתל-אביב, חברת ועד ממונה באגודה שיתופית מי כפר סבא	
תאגידים נוספים בהם מכהנת כדירקטור:	דח"צית במישורים השקעות נדל"ן בע"מ, ב-א.ש. אוסטרליה ישראל החזקות בע"מ, באברות תעשיות בע"מ, בשלוש 3 דיאם ייצור דיגיטלי בע"מ וביונט קרדיט שירותים פיננסיים בע"מ, דירקטורית מקצועית בקופת חולים מאוחדת.	
קרבת משפחה לבעל עניין בחברה:	לא	
האם היא דירקטורית שהחברה רואה אותה כבעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות:	כן	

נוסח החלטה מוצע: למנות את גב' אורלי גרטי סרוסי כדירקטורית חיצונית בחברה לתקופת כהונה ראשונה בת שלוש שנים, החל מיום 23 באוגוסט 2022.

4. אישור הארכת כהונתו של מר יוסף שחק כדירקטור חיצוני בחברה

לאחר שחתם על הצהרה כנדרש לפי סעיפים 224 ו-241 לחוק החברות, מוצע למנות את מר יוסף שחק כדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה שנייה בת שלוש שנים, החל מיום 23 באוגוסט 2022. ההצהרה האמורה מצורפת כנספת ג' לדוח זימון האסיפה.

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

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

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

לפרטים על אודות מר יוסף שחק, הנדרשים על-פי תקנות 26 ו-36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, ראו תקנה 26 לחלק ד' לדוח התקופתי לשנת 2021, אשר פורסם על-ידי החברה ביום 23 במרץ 2022 (אסמכתא: 01-033196-2022) ("הדוח התקופתי של החברה לשנת 2021"), הנכללת בדוח זימון האסיפה על דרך ההפניה. למיטב ידיעת החברה, לא חלו שינויים בפרטיו של מר יוסף שחק, כפי שתוארו בדוח התקופתי של החברה לשנת 2021.

נוסח החלטת מוצע: למנות את מר יוסף שחק כדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה שנייה בת שלוש שנים, החל מיום 23 באוגוסט 2022.

5. אישור מינויה של גב' ורדה לוי כדירקטורית בלתי תלויה בחברה

ביום 18 במאי 2022 הסתיימה כהונתה של גב' ציפורה כרמון כדירקטורית בלתי תלויה בחברה, לאחר שסיימה במועד האמור תקופת כהונה בת תשע שנים כדירקטורית בחברה.

לאחר שחתמה על הצהרה כנדרש לפי סעיף 224 לחוק החברות, מוצע למנות את גב' ורדה לוי כדירקטורית בלתי תלויה בחברה לתקופת כהונה החל מיום 23 באוגוסט 2022 ועד לתום האסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה, אלא אם הכהונה הסתיימה קודם להתאם להוראות חוק החברות או תקנון ההתאגדות של החברה ("תקנון החברה"). ההצהרה האמורה מצורפת כנספת ד' לדוח זימון האסיפה.

ועדת הביקורת של החברה אישרה ביום 3 ביולי 2022, כי מתקיימים לגבי גב' ורדה לוי תנאי הכשירות הקבועים בסעיף 240 (ב)-(ו) לחוק החברות, כנדרש לצורך סיווגה כדירקטורית בלתי תלויה.

גב' ורדה לוי סווגה על-ידי דירקטוריון החברה ביום 3 ביולי 2022 כבעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית בהתאם לקבוע בתקנות התנאים. כמו כן, באותו מועד אישר דירקטוריון החברה, כי בכפוף לאישור מינויה על ידי האסיפה, תמונה גב' ורדה לוי לכהן כחברה בוועדת הביקורת, ועדת האכיפה והוועדה לבחינת הדוחות הכספיים.

בגין כהונתה כדירקטורית בחברה תשלם החברה לגב' ורדה לוי גמול שנתי וגמול השתתפות בגובה הסכומים המרביים לדירקטור חיצוני מומחה לפי תקנות הגמול, כפי שיהיו מעת לעת, ועל-פי הדרגה בה תסווג החברה בהתאם להונה העצמי כפי שיהא מעת לעת, אשר נכון למועד דוח זימון האסיפה הינה דרגה ה'. בנוסף גב' ורדה לוי תהיה זכאית להחזר הוצאות בהתאם לקבוע בתקנה 6 לתקנות הגמול ולמדיניות שאושרה על-ידי ועדת הביקורת של החברה.

כמו כן, בכפוף לאישור מינויה, תעניק החברה לגב' ורדה לוי כתב פטור ושיפוי כמקובל בחברה, בנוסח הקיים בחברה ביחס לכלל נושאי המשרה והדירקטורים שאינם בעלי שליטה בחברה ו/או קרוביהם, כמפורט בדיווח

המיידי של החברה מיום 23 במרץ 2017 (אסמכתא: 01-028392-2017), הנכלל בדוח זימון האסיפה על דרך ההפניה, וכן, גב' ורדה לוי תיכלל בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה כמקובל בחברה. להלן פרטים על-פי תקנות 26 ו-36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, ביחס לגב' ורדה לוי:

שם המועמדת לכהונת דירקטורית בלתי תלויה: ורדה לוי	
מספר זיהוי:	057089369
תאריך לידה:	26 במאי 1961
מענה להמצאת כתבי בי-דין:	ארלוזורוב 12, רעננה
נתינות:	
חברות בוועדות דירקטוריות:	בכפוף לאישור מינויה על-ידי האסיפה, תמונה לכהן כחברה בוועדת הביקורת, ועדת האכיפה והוועדה לבחינת הדוחות הכספיים
דירקטורית חיצונית:	לא
בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית:	בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית
האם עובדת של החברה, חברה בת, חברה קשורה של החברה או של בעל עניין בה:	לא
המועד בו תחל לכהן כדירקטורית בחברה:	23 באוגוסט 2022
השכלה:	BA בחשבונאות וכלכלה מאוניברסיטת תל-אביב
עיסוקה בחמש השנים האחרונות:	דח"צית במנדלסון תשתיות ותעשיות בע"מ (בפברואר 2021 סיימה כהונה בת 9 שנים), דח"צית ב- Related Commercial Portfolio, Ltd (ביולי 2021 סיימה כהונה בעקבות הפיכתה לחברה פרטית), יועצת עצמאית
תאגידים נוספים בהם היא מכהנת כדירקטורית:	אין
קרבת משפחה לבעל ענין בחברה:	לא
האם היא דירקטורית שהחברה רואה אותה כבעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות:	כן

נוסח החלטת מוצע: למנות את גב' ורדה לוי כדירקטורית בלתי תלויה בחברה לתקופת כהונה החל מיום 23 באוגוסט 2022 ועד לתום האסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה, אלא אם הכהונה הסתיימה קודם בהתאם להוראות חוק החברות או תקנון ההתאגדות של החברה.

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

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

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

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

6.2. גב' שרון עזריאלי

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

6.3. גב' נעמי עזריאלי

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

6.4. מר מנחם עינן

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

6.5. מר דן יצחק גילרמן (דירקטור בלתי תלוי)

נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויו מחדש של מר דן יצחק גילרמן כדירקטור בחברה לתקופת כהונה נוספת.

6.6. מר אורן דרור (דירקטור בלתי תלוי)

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

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

לפרטים ביחס לדירקטורים שכהונתם מובאת לחידוש כאמור בסעיפים 6.1-6.6 לעיל, הנדרשים על-פי תקנות 26 ו-36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, ראו תקנה 26 לחלק ד' של הדוח התקופתי של החברה לשנת 2021, הנכללת בדוח זימון האסיפה על דרך ההפניה¹. למיטב ידיעת החברה, לא חלו שינויים בפרטי הדירקטורים, ביחס לפרטיהם כפי שדווחו בתקנה 26 לחלק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2021, למעט ביחס למר דן יצחק גילרמן – חבר גם בועדת התגמול של החברה.

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

בהתאם לתקנון החברה, הוסמך דירקטוריון החברה, לאחר קבלת המלצת ועדת הביקורת של החברה, לקבוע את שכרו של רואה החשבון המבקר בעבור פעולות ביקורת ובעבור שירותים נוספים בהתאם לאופי והיקף השירותים שניתנו ויינתנו לחברה. לפרטים אודות שכר הטרחה אשר שולם בגין שנת 2021 לרואה החשבון המבקר, ראו סעיף 7 לפרק הממשל התאגידי בדוח התקופתי של החברה לשנת 2021, הנכלל בדוח זימון האסיפה על דרך ההפניה.

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

¹ בהתאם למדיניות התגמול הקיימת ומדיניות התגמול העדכנית של החברה, הגמול של דירקטורים בחברה, שאינם בעלי שליטה בחברה ושאינם מקבלים שכר או דמי ניהול, כפי שיכחנו מעת לעת, יהיה הגמול המרבי כפי שייקבע על-פי תקנות הגמול, כפי שיתעדכן מעת לעת, ובהתאם לדרגת החברה, כפי שתהיה מעת לעת. לעניין זה יובא בחשבון האם הדירקטור הינו מומחה, בהתאם להגדרת דירקטור חיצוני מומחה בתקנות הגמול. כמו כן, יהיו הדירקטורים האמורים זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול ולמדיניות שאושרה על-ידי ועדת הביקורת של החברה. הגמול של גב' נעמי עזריאלי וגב' שרון עזריאלי, אשר נמנות על בעלות השליטה בחברה, הינו הגמול שאושר על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחודש מאי 2022. לפרטים ראו דוח מידי מיום 31 במאי 2022 (אסמכתא: 01-067546), הנכלל בדוח זימון האסיפה על דרך ההפניה. הגמול הנוכחי של גב' דנה עזריאלי, יו"ר הדירקטוריון של החברה ומבעלות השליטה בחברה, אושר באסיפת בעלי המניות של החברה שהתקיימה ביום 11 באוגוסט 2019, ומובא לאישור מחדש ולעדכון תנאים באסיפה נשוא דוח זימון האסיפה (כמפורט בחלק ג' לדוח זימון האסיפה). לפרטים אודות הגמול הנוכחי של גב' דנה עזריאלי ראו ביאור 33(ג)(1) לדוחות הכספיים ליום 31 בדצמבר 2021, שנכלל בדוח התקופתי של החברה לשנת 2021, הנכלל בדוח זימון האסיפה על דרך ההפניה. בנוסף לגמול דירקטורים כאמור לעיל, נכללים הדירקטורים בחברה בפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה והחברה העניקה להם כתבי שיפוי ופטור, והכל בכפוף להוראות חוק החברות ותקנון החברה. לפרטים ראו ביאור 33(ד) לדוחות הכספיים ליום 31 בדצמבר 2021, שנכלל בדוח התקופתי של החברה לשנת 2021, הנכלל בדוח זימון האסיפה על דרך ההפניה.

8. דיון בדוחות הכספיים המבוקרים ובדוח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה לשנה שנסתיימה ביום 31 בדצמבר 2021

ניתן לעיין בדוחות האמורים הכלולים בדוח התקופתי של החברה לשנת 2021. בעניין זה לא תיערך הצבעה, אלא דיון בלבד.

חלק ב' - פרטים נוספים אודות אישור מדיניות תגמול עדכנית

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

9.1. כללי

9.1.1. דירקטוריון החברה, לאחר קבלת המלצות ועדת התגמול של החברה ("ועדת התגמול"), והאסיפה הכללית של החברה אימצו לראשונה בחודש ספטמבר 2013 מדיניות תגמול. מדיניות התגמול עודכנה מעת לעת, ועדכונה האחרון נכנס לתוקפו ביום 11 באוגוסט 2019, עם אישורה של האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה (יצוין, כי בדצמבר 2021 בוצע תיקון בנושא ביטוח נושאי משרה, שלא שינה את מועד תוקפה של המדיניות) ("מדיניות התגמול הקיימת").

9.1.2. לקראת חלוף שלוש שנים מהמועד בו נכנסה לתוקפה מדיניות התגמול הקיימת, ביום 3 ביולי 2022, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, אישר דירקטוריון החברה מדיניות תגמול מעודכנת ("מדיניות התגמול העדכנית" או "המדיניות"), המובאת לאישור האסיפה כמפורט בדוח זימון האסיפה, ובהתאם לסעיף 267א לחוק החברות וכמפורט להלן.

9.1.3. המדיניות נערכה בשים לב לאופייה של החברה כחברה גלובלית, הפעילה בעיקר בתחום הנדל"ן המניב ולהיותה חברה בקבוצת החברות הגדולות ביותר במשק הישראלי, הנכללת במדד ת"א-35 ובמדד ת"א-נדל"ן.

9.1.4. ככלל, המדיניות מושתתת ברובה על עקרונות דומים לאלו שעמדו בבסיס מדיניות התגמול הקיימת, תוך התאמת המדיניות לשינויים המבוקשים בתנאי הסכם הניהול עם יו"ר הדירקטוריון הפעילה של החברה, כאמור בסעיף 2 לסדר היום של האסיפה וכמפורט בחלק ג' לדוח זימון האסיפה.

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

9.1.6. הוראות המדיניות חלות אך ורק על נושאי המשרה בחברה.

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

9.1.8. במסגרת תהליך גיבוש מדיניות התגמול העדכנית, הוצגו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון נתונים השוואתיים ביחס לנושאי משרה בחברות בנות השוואה.

9.1.9. בישיבת ועדת התגמול של החברה מיום 3 ביולי 2022, בה השתתפו ה"ה: יוסף שחק (דח"צ), אהוד רצאבי (דח"צ), ודן יצחק גילרמן (דירקטור בלתי תלוי), נדונה מדיניות התגמול העדכנית והתקבלה החלטה להמליץ לדירקטוריון החברה לאשרה. בהתאם להמלצת ועדת התגמול, בישיבת דירקטוריון החברה מיום 3 ביולי 2022, בה השתתפו ה"ה: אהוד רצאבי, יוסף שחק, אורן דרור, דן יצחק גילרמן ומנחם עיני, אושרה מדיניות התגמול העדכנית. בשל היותה של גבי דנה עזריאלי נהנית תחת מדיניות התגמול באופן השונה מהתגמול המשולם ליתר הדירקטורים, ובשל היותן של ה"ה נעמי עזריאלי ושרון עזריאלי אחיותיה של גבי דנה עזריאלי, הן לא השתתפו, למען הזהירות בלבד, בישיבת הדירקטוריון בשעה שזו אישרה את מדיניות התגמול העדכנית. ההחלטה להמליץ לדירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול העדכנית וההחלטה לאשר את מדיניות התגמול העדכנית, לפי העניין, התקבלה פה אחד הן בועדת התגמול והן בדירקטוריון החברה.

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

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

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

9.2.1. רכיב קבוע לנושאי משרה

יו"ר דירקטוריון (פעיל)

דמי הניהול החודשיים של יו"ר דירקטוריון פעיל, שבסעיף 4.2.1 למדיניות התגמול העדכנית, הותאמו לתנאי הכהונה המוצעים בתנאי הסכם הניהול עם יו"ר הדירקטוריון הפעילה של החברה, כאמור בסעיף 2 לסדר היום של האסיפה וכמפורט בחלק ג' לדוח זימון האסיפה.

9.2.2. רכיב משתנה (מענקים) לנושאי משרה

יו"ר דירקטוריון (פעיל)

לאור הצמיחה בתוצאות הפיננסיות של החברה והגידול בהיקף פעילותה ונכסיה בהשוואה לנתונים אלו טרם מינויה של גב' דנה עזריאלי כיו"ר הדירקטוריון הפעילה של החברה וכן, בהשוואה למועד האישור האחרון של תנאי העסקתה בחברה (אוגוסט 2019) ועל מנת לאפשר לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה לקבוע מידי שנה את היעדים המדידים למענק ליו"ר הדירקטוריון, מוצע בזאת לעדכן את סעיף 6.2 למדיניות התגמול באופן כמפורט להלן.

להלן טבלה מסכמת של השינויים המוצעים בין מדיניות התגמול הקיימת למדיניות התגמול העדכנית:

מדיניות תגמול עדכנית	מדיניות תגמול קיימת	יו"ר דירקטוריון (פעיל)
330 אלפי ש"ח צמודים לעליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש מאי 2022, אשר פורסם ביום 15 ביוני 2022, ובתוספת לתקרה האמורה בשיעור של 5% בכל שנה (מעבר להצמדה למדד)	250 אלפי ש"ח צמודים לעליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש אפריל 2019, אשר פורסם ביום 15 במאי 2019. בנוסף תתאפשר תוספת של עד 7% בכל שנה (מעבר להצמדה למדד), כפוף לאישורים מתאימים לפי כל דין	רכיב קבוע - עלות העסקה חודשית לפי 100% משרה
יו"ר הדירקטוריון (פעיל) יהיה זכאי למענק שנתי מדיד (בלבד), בהתאם לעמידה בתנאים והקריטריונים שייקבעו, בגובה של עד 9 פעמים עלות ההעסקה החודשית. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע יעדים למענק ליו"ר דירקטוריון פעיל, במקרה הבא: אישור יעדים מדידים, המבוססים על נתונים המצויים בדוחות הכספיים (לרבות בדרך של חישוב) מבין: עמידה ביעדי FFO, עמידה ביעדי NOI, תשואה להון, תזרים שוטף, רווח מתואם ו/או יחסים מאזניים, והחלים באופן אחיד על יו"ר הדירקטוריון הפעיל וכן על לפחות 2 נושאי משרה אחרים ("נושאי המשרה האחרים"), ובלבד שמתקיימים כל אלה:	תקרה בסך של 2 מיליון ש"ח אם הרווח המתואם בשנה הרלוונטית יהיה גדול מ-1,015 מיליון ש"ח, בהתאם לנוסחה שנקבעה בסעיף 6.2 למדיניות התגמול הקיימת	רכיב משתנה - מענק מדיד

יו"ר דירקטוריון (פעיל)	מדיניות תגמול קיימת	מדיניות תגמול עדכנית
		א. המענק הפוטנציאלי שעשוי להיגזר לכל נושאי המשרה האחרים, ביחד, הוא גבוה לפחות פי 2 מהמענק הפוטנציאלי שעשוי להיגזר ליו"ר הדירקטוריון הפעיל מאותם יעדים. ב. עלות המענקים של יו"ר הדירקטוריון הפעיל ביחד עם נושאי המשרה האחרים, כשהיא מוכפלת בשיעור ההחזקות של בעלי השליטה בחברה, תהיה גבוהה בלפחות פי 2 מסכום המענק שיהיה זכאי לו במקרה של עמידה ביעדים. ג. המענק של יו"ר הדירקטוריון הפעיל ונושאי המשרה האחרים יהיה כפוף לאותו/ם יעד/ים בפועל, ולא רק לאותו/ם סוג/ים של יעד/ים, ולא יחולו על נושאי המשרה האחרים יעדים שאינם חלים באופן זהה על יו"ר הדירקטוריון הפעיל. אין באמור כדי לגרוע מהעובדה, שתקרות המענקים לכל אחד מבין יו"ר הדירקטוריון הפעיל ומנושאי המשרה האחרים עשויה להיות שונה. מדיניות התגמול תחול על מענקי יו"ר הדירקטוריון הפעיל, בגין כל שנת 2022 (ולא רק ממועד כניסתה לתוקף).

9.3. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול העדכנית

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

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

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

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

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

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

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

9.3.4. מדיניות התגמול העדכנית אינה מקנה זכויות לנושאי המשרה בחברה ולא תהיה זכות מוקנית לנושאי משרה, מכח עצם אימוץ המדיניות, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות.

רכיבי התגמול, להם יהיה זכאי נושא המשרה, יהיו אך ורק אלו שאושרו/יאושרו לגביהם באופן ספציפי על-ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה על-פי דין.

9.4. אופן קביעת התגמול - עקרונות וכללים

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

9.4.1. היחס שבין עלות תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה המועסקים אצל החברה², ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים על יחסי העבודה בחברה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביצעו בחינה כאמור נכון למועד אישור המדיניות, וקבעו כי היחס³ הינו סביר ולא צפויה להיות לו השפעה על יחסי העבודה בחברה (לפרטים נוספים ראו סעיף 3.6 למדיניות התגמול העדכנית).

9.4.2. במהלך הדיונים לגיבוש המדיניות, ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו נתונים השוואתיים ביחס למספר חברות ציבוריות, ככל שנתונים רלוונטיים פורסמו על-ידן. נתוני ההשוואה כללו תגמול המשולם לנושאי משרה בכירים בחברות ישראליות ציבוריות, בין היתר, חברות הכלולות במדד ת"א-35, כאשר הנתונים מבוססים על הדוחות התקופתיים לשנת 2021.

9.5. יישום מדיניות התגמול הקיימת

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

להלן פרטים אודות היחס בין התגמול בפועל שקיבלו יו"ר דירקטוריון החברה ומנכ"ל החברה לבין תקרות התגמול שנקבעו במדיניות התגמול הקיימת, בשנים 2019-2021⁴:

9.5.1. יו"ר הדירקטוריון

מרכיב התגמול	2019	2020	2021
דמי ניהול (מרכיב קבוע)	100%	96%	87.5%
מענק	58%	0%	51%

9.5.2. מנכ"ל החברה

מרכיב התגמול	2019	2020	2021
דמי ניהול (מרכיב קבוע)	100%	100%	100%
מענק שנתי	100%	93%	100%

9.6. פרטים בדבר בעלי השליטה בחברה

למועד דוח זימון האסיפה, ה"ה שרון עזריאלי, נעמי עזריאלי ודנה עזריאלי הן בעלות השליטה בחברה. לפרטים בדבר הזכויות המקנות להן שליטה בחברה, לרבות החזקותיהן בזכויות ההצבעה ובהון המונפק

² "עלות שכר" – כמשמעותה בתוספת הראשונה א' לחוק החברות.
³ בחישוב היחס האמור נכללו התשלומים לשנת 2021 לעובדי החברה וכן, נושאי המשרה בחברה המקבלים תמורה בגין כהונתם כנושאי משרה (למעט דירקטורים המקבלים תגמול בהתאם לתקנות הגמול). ביחס לנושאי המשרה כאמור, נכלל בתנאי הכהונה, לצורך חישוב היחס, המענק השנתי המשתנה המקסימלי האפשרי, בהתאם להוראות סעיפים 6.1 ו-6.2 למדיניות, אך ללא מענק מיוחד, וביחס ליו"ר הדירקטוריון נכללו דמי הניהול החודשיים המובאים לאישור במסגרת האסיפה, כמפורט בחלק ג' לדוח זימון האסיפה.
⁴ הנתונים בטבלה מייצגים את היחס (באחוזים) בין תקרות שנקבעו במדיניות התגמול הקיימת לבין התגמולים ששולמו בפועל, נכון לסוף כל שנה.

והנפרע של החברה והסכמי הצבעה הנוגעים לזכויות ההצבעה כאמור, ראו דוח מיידי על מצבת החזקות בעלי עניין ונושאי משרה בכירה של החברה שפורסם ביום 6 בינואר 2022 (אסמכתא 003709-01-2022), אשר נכלל בדוח זימון זה על דרך ההפניה.

9.7. עניין אישי

בכל הנוגע להשתתפות דירקטורים בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון והחלטותיהם בקשר עם אישור מדיניות התגמול העדכנית, כל הדירקטורים הזכאים לגמול זהה על-פי מדיניות התגמול העדכנית, למעט ה"ה שרון עזריאלי ונעמי עזריאלי, כאמור בסעיף 9.1.9 לעיל, השתתפו בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון והצביעו בקשר עם מדיניות התגמול העדכנית, על אף העניין האישי הקיים להם באימוץ מדיניות התגמול של החברה, בשל העובדה שהמדיניות עוסקת אף בתגמול דירקטורים. בשל היותה של גב' דנה עזריאלי נהנית תחת מדיניות התגמול באופן השונה מהתגמול המשולם ליתר הדירקטורים, ובשל היותן של ה"ה נעמי עזריאלי ושרון עזריאלי אחיותיה של גב' דנה עזריאלי, הן לא השתתפו, למען הזהירות בלבד, בישיבת הדירקטוריון בשעה שזו אישרה את מדיניות התגמול העדכנית.

9.8. אישורים נדרשים לאישור מדיניות התגמול העדכנית

האישורים הנדרשים לצורך אישור מדיניות התגמול העדכנית הינם אישור דירקטוריון החברה, אשר ניתן, כאמור, ביום 3 ביולי 2022, לאחר קבלת המלצתה של ועדת התגמול לאשר את מדיניות התגמול העדכנית, ואישורה של האסיפה המזומנת בדוח זימון האסיפה.

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

החברה אינה חברה נכדה ציבורית.

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

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

10.1. כללי

מובא לאישור בזאת עדכון תנאי הסכם הניהול הקיים של החברה עם חברה בשליטת יושבת ראש הדירקטוריון (הפעילה) של החברה, גב' דנה עזריאלי, שהינה בעלת שליטה בעקיפין בחברה, לתקופה בת שלוש שנים אשר תחל החל מיום 11 באוגוסט 2022 ("הסכם הניהול המוצע").

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

10.1.2. ביום 6 באוקטובר 2016 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה (לאחר אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בימים 22 באוגוסט 2016 ו-24 באוגוסט 2016, בהתאמה) את הארכת תוקפו של הסכם הניהול של גב' דנה עזריאלי כיו"ר דירקטוריון החברה לשלוש שנים נוספות החל ממועד אישור האסיפה כאמור, וכן, ביום 11 באוגוסט 2019 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה (לאחר אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מיום 4 ביולי 2019), את עדכון והארכת הסכם הניהול, כך שהינו בתוקף עד ליום 10 באוגוסט 2022 ("הסכם הניהול הקיים").

10.1.3. יודגש, כי עד שנת 2019 לא היה כל שינוי בתנאי הסכם הניהול שאושר בחודש דצמבר 2014. בשנת 2019 נעשו שינויים מינוריים בתנאי הסכם הניהול וזאת לאחר קבלת אישור האסיפה הכללית מיום 11 באוגוסט 2019 כאמור לעיל.

10.1.4. בהתאם להסכם הניהול הקיים, שירותי הניהול יוענקו לחברה על-ידי גב' דנה עזריאלי באמצעות חברה בבעלותה המלאה ("חברת הניהול").

10.2. השינויים המוצעים בתנאי הסכם הניהול המוצע לעומת הסכם הניהול הקיים

השינויים המוצעים בזאת להסכם הניהול מתמצים בעדכון הרכיב הקבוע, הרכיב המשתנה והסדר תיחום הפעילות, באופן הבא:

10.2.1. עדכון הרכיב הקבוע:

מוצע בזאת להעלות את הרכיב הקבוע, כך שלאחר השינוי דמי הניהול השנתיים יעמדו על סך של כ-3.96 מיליון ש"ח (נומינאלי) (המהווים נכון למועד זה דמי ניהול חודשיים בסך של כ-330 אלף ש"ח) בתוספת מע"מ כדין, כשהם צמודים לעליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש מאי 2022, אשר פורסם ביום 15 ביוני 2022, ובתוספת בשיעור של 5% בכל שנה (מעבר להצמדה למדד) ("דמי הניהול הקבועים") (במקרה של ירידה במדד בחודש מסוים, לא תבוצע כל הורדה בתמורה, אולם ההורדה תופחת מעליות מדד עתידיות. דמי הניהול הקבועים ישולמו בכל חודש קלנדארי שוטף).

כאמור בסעיף 10.1.3 לעיל, דמי הניהול הקבועים השתנו פעם אחת בלבד מאז יום 1 בינואר 2015 והעדכון האמור משקף עליה שנתית ממוצעת של כ-5% בשנה ברכיב זה.

10.2.2. עדכון הרכיב המשתנה:

10.2.2.1. לאור הצמיחה בתוצאות הפיננסיות של החברה והגידול בהיקף פעילותה ונכסיה בהשוואה לנתונים אלו טרם מינויה של גב' דנה עזריאלי כיו"ר הדירקטוריון הפעילה של החברה וכן, בהשוואה למועד האישור האחרון של הסכם הניהול (אוגוסט 2019) ועל מנת לאפשר לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה לקבוע מידי שנה את היעדים המדידים למענק לחברת הניהול, מוצע בזאת לעדכן את תקרת המענק ולהצמיד את יעדי המענק השנתי ליעדי נושאי משרה נוספים בחברה, הכל כמפורט בטבלה שלהלן.

10.2.2.2. כמו כן, יצוין, כי החברה רואה חשיבות רבה ביצירת זיקה בין ביצועיה של החברה לבין התגמול המשולם לגב' דנה עזריאלי באמצעות חברת הניהול, ועל כן, יעדי הרכיב המשתנה ייקבעו מידי שנה, ברבעון הראשון של השנה, בדומה לנושאי משרה נוספים בחברה, ויהיו מושתתים על עמידה ביעדים פיננסיים שייקבעו בתכנית העבודה של החברה לאותה שנה, כך שיבטיחו הלימה בין גובה הרכיב המשתנה לבין ביצועי החברה.

10.2.2.3. **תקרת הרכיב המשתנה החדשה, קרי – 9 פעמים עלות העסקה חודשית, והיעדים שנקבעו בתחילת השנה למנכ"ל החברה, מר אייל חנקין, ולנושאי משרה נוספים, תחול בגין כל שנת 2022 חלף מנגנון הרכיב המשתנה ותקרת הרכיב המשתנה, שאושרו באסיפת בעלי המניות שהתקיימה ביום 11 באוגוסט 2019.**

10.2.2.4. בהתאם, להלן פירוט היעדים המדידים בגין מענק לגב' דנה עזריאלי, באמצעות חברת הניהול, לשנת 2022:

חברת הניהול תהיה זכאית למענק שנתי בגין שנת 2022, שיתבסס על שני המרכיבים שלהלן ויחושב כדלקמן:

א. **עמידה ביעד FFO** - פרמטר תפעולי המתבסס על עמידה ביעד ה-FFO שנקבע בתכנית העבודה השנתית של החברה לשנת 2022, כפי שאושר על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה במהלך הרבעון הראשון של שנת 2022, בסך של 1,303 אלפי ש"ח ("יעד ה-FFO"), כאשר בתחשיב העמידה ביעד ה-FFO תבוצע המרה בין מודל שכירות למודל פקדונות בדירור המוגן.

תנאי סף לקבלת רכיב מענק זה הוא עמידה ב-90% מיעד ה-FFO. זכאותה של חברת הניהול למענק בגין שנת 2022 תחושב באופן לינארי בהתאם להיקף

העמידה ביעד ה-FFO, כאשר בגין עמידה מלאה ביעד ה-FFO תהיה חברת הניהול זכאית למענק בסך של 3 פעמים עלות העסקה חודשית, קרי – סך של 990 אלפי ש"ח, ובגין עמידה ב-90% מיעד ה-FFO תהיה חברת הניהול זכאית ל-90% מהסך האמור, קרי – 891 אלפי ש"ח.

ב. **עמידה ביעד NOI** - פרמטר תפעולי המתבסס על עמידה ביעד ה-NOI שנקבע בתכנית העבודה השנתית של החברה לשנת 2022, כפי שאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה במהלך הרבעון הראשון של שנת 2022, בסך של 1,815 אלפי ש"ח ("יעד ה-NOI").

תנאי סף לקבלת רכיב מענק זה הוא עמידה ב-90% מיעד ה-NOI. זכאותה של חברת הניהול למענק בגין שנת 2022 תחושב באופן לינארי בהתאם להיקף העמידה ביעד ה-NOI, כאשר בגין עמידה מלאה ביעד ה-NOI תהיה חברת הניהול זכאית למענק בסך של 6 פעמים עלות העסקה חודשית, קרי – סך של 1.98 מיליון ש"ח, ובגין עמידה ב-90% מיעד ה-NOI תהיה חברת הניהול זכאית ל-90% מהסך האמור, קרי – 1.782 מיליון ש"ח.

10.2.3. עדכון הסדר תיחום הפעילות:

לאור כניסתה של הקבוצה לתחומי פעילות חדשים ו/או הרחבת חלק מתחומי פעילותה, מוצע לעדכן את הסדר תיחום הפעילות, באופן שיתווספו אליו מגבלות ביחס לתחומים הבאים: (1) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של בית דיור מוגן בישראל לאוכלוסיית הגיל השלישי בעל 100 חדרים ומעלה; ו/או (2) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של מלון בישראל בעל 100 חדרים ומעלה; ו/או (3) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של אתר Data Center בישראל או בחו"ל בקיבולת של למעלה מ-5 MW.

עדכון הסדר תיחום הפעילות יחול אף על אחיותיה של גב' דנה עזריאלי, ה"ה שרון עזריאלי ונעמי עזריאלי, המכהנות כדירקטוריון בחברה והינן בעלות שליטה בה.

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

להלן טבלה המפרטת את תנאי הסכם הניהול הקיים לעומת תנאי הסכם הניהול המוצע:

הנושא	תנאי כהונה נוכחיים	השינוי המוצע בהסכם הניהול
היקף המשרה	משרה מלאה (100%)	ללא שינוי
תיאור המשרה ("שירותי הניהול")	❖ יו"ר דירקטוריון פעיל; ❖ יו"ר האקזקוטיבה של ההנהלה; ❖ פיקוח על יישום החלטות אסטרטגיות, גיבוש החלטות עסקיות וניהוליות בקשר עם יזום וניהול נכסי החברה, פיתוח עסקי, מימון ותקציב, יעדים ובחינת תחומי פעילות חדשים; ❖ מתן יעוץ ניהולי ומקצועי שוטף להנהלת החברה ולמנהלי תחומי הפעילות העיקריים; ❖ פיקוח, ליווי וניתוח הזדמנויות עסקיות והובלת עסקאות ורכישות בארץ ובחו"ל; ❖ פיקוח על ייזום והקמה ועל הפיתוח העסקי בחו"ל; ❖ פיקוח על פרויקטים קיימים ומעקב אחר התקדמותם;	ללא שינוי

	❖ אחריות על התווית קשרי הקהילה של החברה וייצוגה בכנסים בארץ ובח"ל.	
רכיב קבוע	דמי ניהול שנתיים בסך של כ-3 מיליון ש"ח (נומינאלי) (המהווים נכון למועד זה דמי ניהול חודשיים בסך של כ-250 אלף ש"ח) בתוספת מע"מ כדין, כשהם צמודים לעליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש אפריל 2019, אשר פורסם ביום 15 במאי 2019 (בסעיף זה: "דמי הניהול הקבועים") (במקרה של ירידה במדד בחודש מסוים, לא תבוצע כל הורדה בתמורה, אולם ההורדה תופחת מעליות מדד עתידיות). דמי הניהול הקבועים ישולמו בכל חודש קלנדארי שוטף. נכון למועד דוח זימון האסיפה, מדובר בדמי ניהול חודשיים בסך של 262 אלפי ש"ח.	דמי ניהול שנתיים בסך של כ-3.96 מיליון ש"ח (נומינאלי) (המהווים נכון למועד זה דמי ניהול חודשיים בסך של כ-330 אלף ש"ח) בתוספת מע"מ כדין, כשהם צמודים לעליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש מאי 2022, אשר פורסם ביום 15 ביוני 2022, ובתוספת בשיעור של 5% בכל שנה (מעבר להצמדה למדד) (בסעיף זה: "דמי הניהול הקבועים") (במקרה של ירידה במדד בחודש מסוים, לא תבוצע כל הורדה בתמורה, אולם ההורדה תופחת מעליות מדד עתידיות). דמי הניהול הקבועים ישולמו בכל חודש קלנדארי שוטף.
שיעור הרכיב הקבוע מהתגמול המקסימאלי	כ-62%	כ-50%
רכיב משתנה	בגין שירותי הניהול תהא חברת הניהול זכאית למענק שנתי, בגין כל שנה קלנדארית, הנגזר מהרווח המתואם, כמפורט להלן: <u>סף למענק</u>: בשנה בה הרווח המתואם יהיה פחות מ-1,015 מיליון ש"ח אין זכאות למענק. יובהר, כי גם אם הרווח המתואם יהיה גבוה מסף המענק כאמור, לא ישולם מענק בגין רווח מתואם בסך של עד 1,015 מיליון ש"ח. <u>מדרגות מענק</u>: בשנה בה הרווח המתואם יהיה בסך של 1,015 מיליון ש"ח ועד 1,140 מיליון ש"ח - ישולם מענק בשיעור של 0.5% מההפרש שבין 1,015 מיליון ש"ח לבין הרווח המתואם בפועל; בשנה בה הרווח המתואם יעלה על סך של 1,140 מיליון ש"ח - ישולם מענק שנתי מצטבר באופן הבא: (א) בגין רווח מתואם בסכום של עד 1,015 מיליון ש"ח - לא ישולם מענק; (ב) בגין חלק הרווח המתואם שבין 1,015 מיליון ש"ח לבין 1,140 מיליון ש"ח - ישולם סכום בשיעור של 0.5% מההפרש שבין 1,015 מיליון ש"ח לבין 1,140 מיליון ש"ח; (ג) בגין חלק הרווח המתואם העולה על סך של 1,140 מיליון ש"ח ישולם סכום בשיעור של 0.75% מההפרש שבין הרווח המתואם לבין 1,140 מיליון ש"ח. <u>תקרה מקסימאלית למענק</u>: 2 מיליון ש"ח. בשנת 2021 הרווח המתואם עמד על כ-1,193 מיליון ש"ח, ולפיכך, סך המענק השנתי לו הייתה זכאית חברת הניהול בגין תוצאות שנת 2021 עמד על 1,026 אלפי ש"ח.	בגין שירותי הניהול תהא חברת הניהול זכאית לתקרה מקסימלית של מענק שנתי, בגין כל שנה קלנדארית, בסך של 9 פעמים עלות העסקה חודשית. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יקבעו יעדים מדידים למענק לחברת הניהול, המבוססים על נתונים המצויים בדוחות הכספיים (לרבות בדרך של חישוב) מבין: עמידה ביעדי FFO, עמידה ביעדי NOI, תשואה להון, תזרים שוטף, רווח מתואם ו/או יחסים מאזניים, והחלים באופן אחיד על חברת הניהול וכן, על לפחות 2 נושאי משרה אחרים ("נושאי המשרה האחרים"), ובלבד שמתקיימים כל אלה: (א) המענק הפוטנציאלי שעשוי להיגזר לכל נושאי המשרה האחרים, ביחד, הוא גבוה לפחות פי 2 מהמענק הפוטנציאלי שעשוי להיגזר לחברת הניהול מאותם יעדים. (ב) עלות המענקים של חברת הניהול ביחד עם נושאי המשרה האחרים, כשהיא מוכפלת בשיעור ההחזקות של בעלות השליטה בחברה, תהיה גבוהה בלפחות פי 2 מסכום המענק שתהיה זכאית לו במקרה של עמידה ביעדים. (ג) המענק של חברת הניהול ונושאי המשרה האחרים יהיה כפוף לאותו/ים יעד/ים בפועל, ולא רק לאותו/ם סוג/ים של יעד/ים, ולא יחולו על נושאי המשרה האחרים יעדים שאינם חלים באופן זהה על חברת הניהול. אין באמור כדי לגרוע מהעובדה, שתקרות המענקים לכל אחד מבין חברת הניהול ומונושאי המשרה האחרים עשויה להיות שונה. תקרת הרכיב המשתנה החדשה, קרי - 9 פעמים עלות העסקה חודשית, והיעדים שנקבעו בתחילת

השנה למנכ"ל החברה, מר אייל חנקין, ולנושאי משרה נוספים, תחול בגין כל שנת 2022 חלף מנגנון הרכיב המשתנה ותקרת הרכיב המשתנה, שאושרו באסיפת בעלי המניות שהתקיימה ביום 11 באוגוסט 2019. בהתאם, להלן פירוט היעדים המדידים בגין מענק לחברת הניהול לשנת 2022: חברת הניהול תהיה זכאית למענק שנתי בגין שנת 2022, שיתבסס על שני המרכיבים שלהלן ויחושב כדלקמן: א. עמידה ביעד FFO - פרמטר תפעולי המתבסס על עמידה ביעד ה-FFO שנקבע בתכנית העבודה השנתית של החברה לשנת 2022, כפי שאושר על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה במהלך הרבעון הראשון של שנת 2022, בסך של 1,303 אלפי ש"ח ("יעד ה-FFO"), כאשר בתחשיב העמידה ביעד ה-FFO תבוצע המרה בין מודל שכירות למודל פקדונות בדירור המוגן. תנאי סף לקבלת רכיב מענק זה הוא עמידה ב-90% מיעד ה-FFO. זכאותה של חברת הניהול למענק בגין שנת 2022 תחושב באופן לינארי בהתאם להיקף העמידה ביעד ה-FFO, כאשר בגין עמידה מלאה ביעד ה-FFO תהיה חברת הניהול זכאית למענק בסך של 3 פעמים עלות העסקה חודשית, קרי – סך של 990 אלפי ש"ח, ובגין עמידה ב-90% מיעד ה-FFO תהיה חברת הניהול זכאית ל-90% מהסך האמור, קרי – 891 אלפי ש"ח. ב. עמידה ביעד NOI - פרמטר תפעולי המתבסס על עמידה ביעד ה-NOI שנקבע בתכנית העבודה השנתית של החברה לשנת 2022, כפי שאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה במהלך הרבעון הראשון של שנת 2022, בסך של 1,815 אלפי ש"ח ("יעד ה-NOI"). תנאי סף לקבלת רכיב מענק זה הוא עמידה ב-90% מיעד ה-NOI. זכאותה של חברת הניהול למענק בגין שנת 2022 תחושב באופן לינארי בהתאם להיקף העמידה ביעד ה-NOI, כאשר בגין עמידה מלאה ביעד ה-NOI תהיה חברת הניהול זכאית למענק בסך של 2/3 מתקרת המענק, קרי – סך של 1.98 מיליון ש"ח, ובגין עמידה ב-90% מיעד ה-NOI תהיה חברת הניהול זכאית ל-90% מהסך האמור, קרי – 1.782 מיליון ש"ח.		
ללא שינוי	היה ושירותי הניהול הוענקו לחברה במהלך חלק משנה קלנדארית, תהא חברת הניהול זכאית למענק שיחושב לפי החלק היחסי בתוצאות החישוב השנתי, על בסיס 365 יום בשנה, בהתאם לחלק מהשנה בה הועמדו שירותי הניהול ועל בסיס הדוחות השנתיים	מענק בשנה בה יינתנו שירותי ניהול רק בחלק מהשנה

	המאוחדים לאותה שנה בה החל או הסתיים הסכם הניהול.	
ללא שינוי	אם וככל שיתברר, בדיעבד, כי הנתונים עליהם התבססה החברה בעת הענקת מענק שנתי כאמור לחברת הניהול הינם מוטעים וכי נדרשת הצגתם מחדש בדוחותיה הכספיים של החברה, אזי תשיב חברת הניהול לחברה את הפער בין סכום המענק ששולם לה בהתבסס על הנתונים המוטעים כאמור לסכום המענק השנתי לו היא זכאית בהתבסס על הנתונים לאחר הצגתם מחדש כאמור.	השבת גמול
3 שנים, עד 10 באוגוסט 2025	3 שנים, עד 10 באוגוסט 2022	תוקף ההסכם
ללא שינוי	הסכם הניהול יהא ניתן לביטול על-ידי חברת הניהול מצד אחד ועל-ידי החברה, באמצעות החלטת דירקטוריון מצד שני, בכפוף להודעה מוקדמת של 6 חודשים מראש.	הודעה מוקדמת
ללא שינוי	דירקטוריון החברה רשאי לקבל החלטה לסיים את הסכם הניהול לאלתר, בכל מקרה בו גב' דנה עזריאלי ו/או חברת הניהול הורשעו בעבירה שיש עמה קלון או הפרו הפרה יסודית את חובת האמונים כלפי החברה ו/או החברות הבנות ו/או החברות הקשורות שלה.	ביטול מיידי של הסכם הניהול
ללא שינוי	כל עוד הסכם הניהול בתוקף, תכלול החברה על חשבונה בפוליסת הביטוח השנתית המכסה אחריות דירקטורים ונושאי משרה, ככל שקיימת ואושרה כדין, כיסוי ביטוחי למי מטעם חברת הניהול בביטוח נושאי משרה בתנאים זהים לתנאים המרביים החלים על נושאי משרה בחברה, וכן תדאג לקיום ביטוח תקף עד 7 שנים לאחר סיום תקופת מתן השירותים בהתאם להסכם הניהול, מסוג ובהיקף כמקובל בשוק לחברות מסוג ובתחום הפעילות בו עוסקת החברה.	ביטוח
ללא שינוי	החברה תעניק לחברת הניהול ו/או לגב' דנה עזריאלי כתב פטור ושיפוי בנוסח המקובל שמוענק לשאר נושאי המשרה בחברה והכל בכפוף להוראות חוק החברות ולאישורים הנדרשים על פיו, תקנון החברה ומדיניות התגמול.	פטור ושיפוי
ללא שינוי	החברה תישא בכל הוצאותיה של חברת הניהול במסגרת מתן שירותי הניהול, לרבות הוצאות אירוח, הוצאות נסיעה ואש"ל בארץ ובחו"ל, הכל בהתאם לנוהלי החברה וכנגד הצגת אסמכתאות מתאימות עד לסכום מקסימאלי כפי שייקבע על-ידי ועדת הביקורת של החברה מעת לעת ואשר ייקבע על-ידה כמתאים, בשים לב לפעילותה של החברה והיקפה.	החזר הוצאות
ללא שינוי	החברה תעמיד לרשות חברת הניהול לצורך מתן שירותי הניהול רכב מתאים מדרגה 7. הוצאות החזקת הרכב והשימוש בו תשולמנה על-ידי החברה.	

הוצאות רכב ותקשורת	בנוסף, החברה תישא בעלויות השימוש בטלפוןיה ותקשורת (נייחים וניידים) של גב' דנה עזריאלי וכן, תהא רשאית מעת לעת ובהתאם למדיניות התגמול, להעניק לגב' דנה עזריאלי תנאים נלווים, כגון: מחשב נייד, חיבור לאינטרנט, מינויים לעיתונים כלכליים ועיתונים יומיים, מימון השתתפות בכנסים מקצועיים, ספרות מקצועית, השתלמויות ועוד. החזר הוצאות רכב ותקשורת לא יעלה על סכום מקסימאלי כפי שייקבע מעת לעת בוועדת הביקורת ואשר ייקבע על-ידה כמתאים, בשים לב לפעילותה של החברה והיקפה.	
תיחום פעילות	גב' דנה עזריאלי התחייבה במסגרת התקשרותה בהסכם הניהול, כי כל עוד היא מעניקה שירותי ניהול לחברה ו/או לחברות הקבוצה, ובמשך תקופה של 6 חודשים לאחר מכן, כל עוד לא התקבלה החלטה אחרת על-ידי דירקטוריון החברה, היא לא תפעל בתחומי הפעילות של החברה, כהגדרתם להלן, וזאת בדרך של רכישה, השקעה, ייעוץ, ניהול ו/או מתן שירותים, בין במישרין ובין בעקיפין. לצרכי סעיף זה "תחומי הפעילות של החברה", משמע – (1) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של מרכז מסחרי ו/או קניון בישראל, ששטחו עולה על 12,000 מ"ר שטח מסחרי להשכרה; ו/או (2) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של שטחי משרדים להשכרה בישראל, ששטחם עולה על 8,000 מ"ר שטח מסחרי להשכרה; ו/או (3) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של שטחי נדל"ן מניב בישראל, המשלבים שטחי מסחר ומשרדים, ששטחם עולה על 10,000 מ"ר שטח מסחרי להשכרה. על אף האמור, העסקאות ו/או הנכסים ו/או הפרויקטים המפורטים להלן, לא ייחשבו כניצול הזדמנויות עסקיות של החברה על ידי גב' דנה עזריאלי: (א) החזקה בנכסים ו/או פרויקטים שהינם בבעלותה ו/או בשליטתה של גב' דנה עזריאלי, במישרין ו/או בעקיפין, נכון למועד תשקיף הנפקה לציבור שפרסמה החברה ביום 12 במאי, 2010; (ב) רכישה של עד 10% בנכסים שהינם בתחומי הפעילות של החברה, כאמור לעיל, ו/או רכישה של עד 10% בתאגיד המחזיק בנכסים כאמור, ובלבד שלא תהיה לגב' דנה עזריאלי מעורבות פעילה בניהול אותו נכס; (ג) רכישת החזקות בתאגיד אשר היקף נכסיו בתחומי הפעילות של החברה אינו עולה על 10% מסך היקף נכסיו, והיקף הכנסותיו מפעילות בתחומי הפעילות של החברה בשנה שחלפה למועד הרכישה אינו עולה על 10% מסך היקף הכנסותיו; (ד) החזקה בתאגיד כאמור בס"ק (ג) לעיל, גם אם לאחר הרכישה, אשר נעשתה בהתאם לאמור בס"ק (ג) לעיל, היקף הנכסים בתחומי הפעילות של החברה ו/או היקף הכנסותיו מפעילות בתחומי הפעילות של החברה עולה על 10% מסך היקף הכנסותיו; ו/או (ה) ביצוע עסקאות ו/או רכישת נכסים ו/או פרויקטים ו/או פעילויות בתחום הנדל"ן למגורים בישראל. לגב' דנה עזריאלי פעילות בתחום הנדל"ן בחו"ל	גב' דנה עזריאלי התחייבה במסגרת התקשרותה בהסכם הניהול, כי כל עוד היא מעניקה שירותי ניהול לחברה ו/או לחברות הקבוצה, ובמשך תקופה של 6 חודשים לאחר מכן, כל עוד לא התקבלה החלטה אחרת על-ידי דירקטוריון החברה, היא לא תפעל בתחומי הפעילות של החברה, כהגדרתם להלן, וזאת בדרך של רכישה, השקעה, ייעוץ, ניהול ו/או מתן שירותים, בין במישרין ובין בעקיפין. לצרכי סעיף זה "תחומי הפעילות של החברה", משמע – (1) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של מרכז מסחרי ו/או קניון בישראל, ששטחו עולה על 12,000 מ"ר שטח מסחרי להשכרה; ו/או (2) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של שטחי משרדים להשכרה בישראל, ששטחם עולה על 8,000 מ"ר שטח מסחרי להשכרה; ו/או (3) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של שטחי נדל"ן מניב בישראל, המשלבים שטחי מסחר ומשרדים, ששטחם עולה על 10,000 מ"ר שטח מסחרי להשכרה; ו/או (4) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של בית דיור מוגן בישראל לאוכלוסיית הגיל השלישי בעל 100 חדרים ומעלה; ו/או (5) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של מלון בישראל בעל 100 חדרים ומעלה; ו/או (6) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של אתר Data Center בישראל או בחו"ל בקיבולת של למעלה מ-5 MW. על אף האמור, העסקאות ו/או הנכסים ו/או הפרויקטים המפורטים להלן, לא ייחשבו כניצול הזדמנויות עסקיות של החברה על ידי גב' דנה עזריאלי: (א) החזקה בנכסים ו/או פרויקטים שהינם בבעלותה ו/או בשליטתה של גב' דנה עזריאלי, במישרין ו/או בעקיפין, נכון למועד תשקיף הנפקה לציבור שפרסמה החברה ביום 12 במאי, 2010; (ב) רכישה של עד 10% בנכסים שהינם בתחומי הפעילות של החברה, כאמור לעיל, ו/או רכישה של עד 10% בתאגיד המחזיק בנכסים כאמור, ובלבד שלא תהיה לגב' דנה עזריאלי מעורבות פעילה בניהול אותו נכס; (ג) רכישת החזקות בתאגיד אשר היקף נכסיו בתחומי הפעילות של החברה אינו עולה על 10% מסך היקף נכסיו, והיקף הכנסותיו מפעילות בתחומי הפעילות של החברה בשנה שחלפה למועד הרכישה אינו עולה על 10% מסך היקף הכנסותיו; (ד) החזקה בתאגיד כאמור בס"ק (ג) לעיל, גם אם לאחר הרכישה, אשר נעשתה בהתאם לאמור בס"ק

(ג) לעיל, היקף הנכסים בתחומי הפעילות שלו ו/או היקף הכנסותיו מפעילות בתחומי הפעילות של החברה עולה על 10% מסך היקף הכנסותיו; ו/או (ה) ביצוע עסקאות ו/או רכישת נכסים ו/או פרויקטים ו/או פעילויות בתחום הנדל"ן למגורים בישראל. לגבי דנה עזריאלי פעילות בתחום הנדל"ן בחו"ל והתחייבותה דלעיל, למעט ביחס לתחום ה- Data Centers, חלה רק לגבי הפעילות בישראל. יחד עם זאת, יובהר כי אם וככל שגב' דנה עזריאלי תרצה לפעול באחד או יותר מתחומי הפעילות של החברה, שאינם חלק מהעסקאות המפורטות לעיל, באופן בו עשויה להיווצר מניעה עסקית משפטית או אחרת לביצוע עסקאות ופעילויות מסוימות על ידי החברה ו/או חברות הקבוצה, הנה מתחייבת להציג בפני ועדת הביקורת של החברה את מתווה העסקה המוצעת. במקרה כאמור, היה וועדת הביקורת של החברה תחליט כי החברה אינה מעוניינת בעסקה המוצעת, אזי גב' דנה עזריאלי תהא רשאית לבצע את העסקה המוצעת, בין בעצמה ובין באמצעות חברות בבעלותה, מבלי שייחשב הדבר כניצול הזדמנות עסקית של החברה. אין באמור לעיל כדי לגרוע מחובת האמונים של דירקטור כלשהו בחברה, לפי סעיף 254 לחוק החברות.	והתחייבותה דלעיל חלה רק לגבי הפעילות בישראל. יחד עם זאת, יובהר כי אם וככל שגב' דנה עזריאלי תרצה לפעול באחד או יותר מתחומי הפעילות של החברה, שאינם חלק מהעסקאות המפורטות לעיל, באופן בו עשויה להיווצר מניעה עסקית משפטית או אחרת לביצוע עסקאות ופעילויות מסוימות על ידי החברה ו/או חברות הקבוצה, הנה מתחייבת להציג בפני ועדת הביקורת של החברה את מתווה העסקה המוצעת. במקרה כאמור, היה וועדת הביקורת של החברה תחליט כי החברה אינה מעוניינת בעסקה המוצעת, אזי גב' דנה עזריאלי תהא רשאית לבצע את העסקה המוצעת, בין בעצמה ובין באמצעות חברות בבעלותה, מבלי שייחשב הדבר כניצול הזדמנות עסקית של החברה. אין באמור לעיל כדי לגרוע מחובת האמונים של דירקטור כלשהו בחברה, לפי סעיף 254 לחוק החברות.	
ללא שינוי	כל עוד הסכם הניהול בתוקף, תכלול החברה על חשבונה בפוליסת הביטוח השנתית המכסה אחריות דירקטורים ונושאי משרה, ככל שקיימת ואושרה כדין, כיסוי ביטוחי למי מטעם חברת הניהול בביטוח נושאי משרה בתנאים זהים לתנאים המרביים החלים על נושאי משרה בחברה, וכן, תדאג לקיום ביטוח תקף עד 7 שנים לאחר סיום תקופת מתן השירותים בהתאם להסכם הניהול, מסוג ובהיקף כמקובל בשוק לחברות מסוג ובתחום הפעילות בו עוסקת החברה.	ביטוח
ללא שינוי	החברה תעניק לחברת הניהול ו/או לגב' דנה עזריאלי כתב פטור ושיפוי בנוסח המקובל שמוענק לשאר נושאי המשרה בחברה והכל בכפוף להוראות חוק החברות ולאישורים הנדרשים על-פיו, תקנון החברה ומדיניות התגמול.	פטור ושיפוי

10.3. פרטים נוספים בקשר לתגמול

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

שם	תפקיד	היקף משרה (%)	שיעור החזקה בהון התאגיד (%)	דמי ניהול	מענק ^(***)	תשלום מבוסס מניות	אחר ^(****)	סה"כ
חברת הניהול	יו"ר דירקטוריון פעיל	100 ^(*)	(**)	3,960	2,970	-	-	6,930

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

** לפרטים אודות השליטה בחברה ראו סעיף 9.6 לעיל.

*** בהנחת הענקת מענק בסך המרבי האפשרי, בכפוף לאישור הסכם הניהול המוצע על-ידי האסיפה.

**** החברה משלמת עבור נלוות, כמו: החזקת רכב והוצאות תקשורת.

10.4. פרטים נוספים שעמדו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון

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

הרכיב המשתנה מהווה כ-43% מסך התגמולים המקסימאלי.

10.4.2. היחס בין עלות השכר⁵ של חברת הניהול לעלות השכר של שאר עובדי החברה⁶

נכון למועד דוח זימון האסיפה ובכפוף לאישור העדכון לתנאי הסכם הניהול המוצע, היחס בין עלות שכרה של חברת הניהול לשכר יתר עובדי החברה, ביחס לממוצע עומד על כ-12.5 ובחס לחציון על כ-23.2, זאת בחישוב עלות מקסימאלית בהתאם לתנאי הכהונה המוצעים (כ-6.93 מיליון ש"ח).

10.4.3. סימולציה לשנת 2021 של תנאי הסכם הניהול המוצע (על-פי יעד ה-FFO ויעד ה-NOI שנקבעו לשנת 2022 בהתאם לתוצאות הכספיות של החברה בשנת 2021):⁷

2021	
1,303	יעד FFO שנקבע לשנת 2022
1,318	FFO לשנת 2021
101%	שיעור עמידה ביעד FFO
1,815	יעד NOI שנקבע לשנת 2022
1,590	NOI לשנת 2021
88%	שיעור עמידה ביעד NOI
3.96	מרכיב קבוע

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

6 לפי ההנחות הבאות: (1) הנתונים חושבו ביחס לתשלומים ששולמו לשנת 2021 לעובדי החברה; (2) חלקי משרה תוקנו למשרה מלאה; (3) נלקחו נתוני תנאי הסכם הניהול המוצע.

7 במיליוני ש"ח ובערכים נומינאליים.

0.990	מענק בגין עמידה ביעד FFO
פחות מרף ה-90% שמקנה מענק	מענק בגין עמידה ביעד NOI
0.990	סה"כ מרכיב משתנה
4.95	סה"כ מרכיב קבוע + מרכיב משתנה

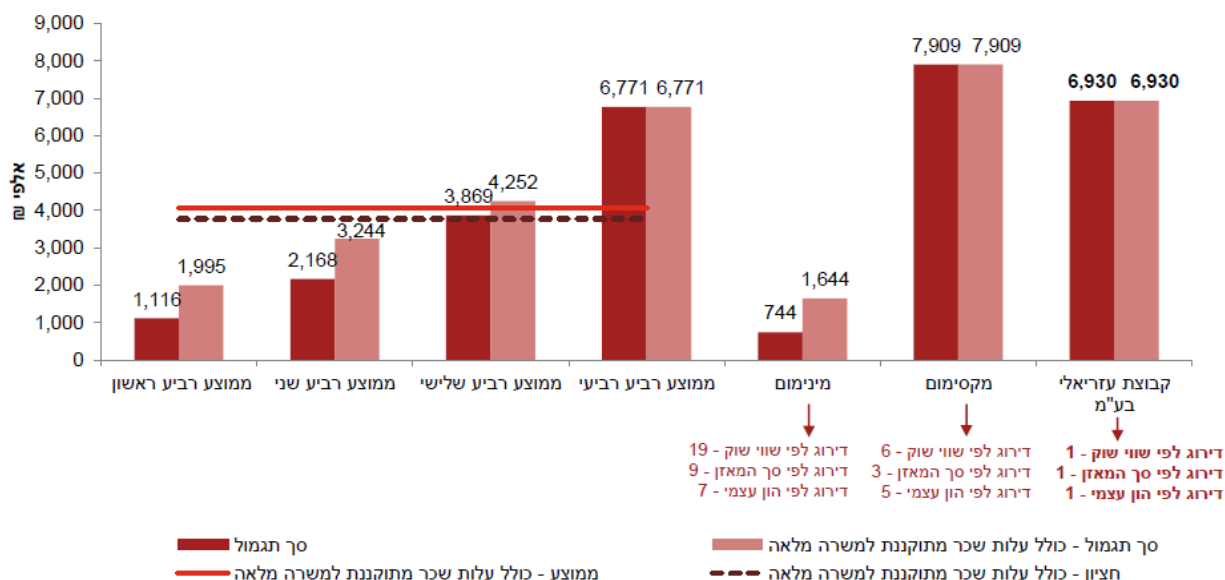
10.4.4. בפני חברי ועדת התגמול וחברי הדירקטוריון הוצגה עבודת מחקר השוואתי, אשר הוכנה על-ידי PWC, אשר בחנה 12 חברות השוואה ישראליות, קרי - חברות ציבוריות ישראליות הנסחרות בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("הבורסה") במדד ת"א 35, למעט חברות פיננסיות, בהן מכהן יו"ר דירקטוריון פעיל ("חברות ההשוואה" ו-"עבודת ההשוואה") כמפורט להלן:

שם התאגיד	ענף	סך המאזן נכון ליום 31.3.2022 **	הון עצמי נכון ליום 31.3.2022 **	שווי שוק נכון ליום 9.6.2022 *
קבוצת עזריאלי בע"מ	נדל"ן ובנייה - נדל"ן מניב בישראל	(1)43,397,000	(1)20,608,000	29,275,244
בזק החברה הישראלית לתקשורת בע"מ	מסחר ושירותים - תקשורת ומדיה	(8)14,067,000	(11)1,420,000	14,712,692
מליסרון בע"מ	נדל"ן ובנייה - נדל"ן מניב בישראל	(4)23,752,000	(3)9,339,000	11,118,413
שפיר הנדסה ותעשייה בע"מ	תעשייה - מתכת ומוצרי בנייה	(9)12,003,285	(7)3,192,445	9,824,684
שטראוס גרופ בע"מ	תעשייה - מזון	(12)7,107,000	(10)2,521,000	9,709,937
ביג מרכזי קניות בע"מ	נדל"ן ובנייה - נדל"ן מניב בישראל	(3)27,069,047	(5)8,745,917	9,103,823
אלוני-חץ נכסים והשקעות בע"מ	נדל"ן ובנייה - נדל"ן מניב בישראל	(2)32,989,358	(2)12,808,267	8,005,128
קבוצת אשטרופ בע"מ	נדל"ן ובנייה - בנייה	(6)16,411,261	(6)4,150,777	7,384,340
א.פ.סי אנרגיה בע"מ	אנרגיה וחיופשי נפט וגז - אנרגיה	(11)8,005,000	(9)3,080,000	7,180,334
איירפורט סיטי בע"מ	נדל"ן ובנייה - נדל"ן מניב בישראל	(5)17,420,801	(4)9,181,675	7,173,026
אלקטרה בע"מ	השקעה ואחזקות	(10)9,437,053	(12)1,362,715	6,913,507
מיטרוניקס בע"מ	הייטק - טכנולוגיה - רובוטיקה ותלת מימד	(13)1,751,069	(13)641,576	6,758,790
שופרסל בע"מ	מסחר ושירותים - רשתות שיווק	(7)14,834,000	(8)3,138,000	6,038,332

* החברות מסודרות לפי שווי שוק (מהגבוה לנמוך).

** המספרים שבסוגריים מייצגים את מיקומה של החברה הרלוונטית (מהגבוה לנמוך).

להלן ניתוח הנתונים אודות סך תגמול יו"ר דירקטוריון פעיל מתוך עבודת ההשוואה :



סך התגמול - כולל תקרת מענק (אלפי ₪)	ממוצע	מינימום	אחוזון 25	חציון	אחוזון 75	מקסימום	מספר חברות
ללא תקנון למשרה מלאה	3,481	744	1,727	3,061	5,159	7,909	12
לאחר תקנון עלות השכר למשרה מלאה	4,066	1,644	2,603	3,769	5,159	7,909	12

נתוני עבודת ההשוואה מעידים, כי :

10.4.4.1. נכון ליום 9.6.2022, שווי השוק של החברה מצוי במקום הראשון מבין חברות ההשוואה, ונכון ליום 31.3.2022, הן ההון העצמי של החברה והן סך המאזן של החברה מצוי במקום הראשון מבין חברות ההשוואה. הפער בכל אחד מ-3 הפרמטרים האמורים בין החברה לבין החברה הבאה בתור מבין חברות ההשוואה עומד על כ-50%, כ-38% וכ-24%, בהתאמה.

10.4.4.2. גובה הרכיב הקבוע המוצע (3,960 אלפי ש"ח) הינו סביר והוא גבוה במעט מאוד (כ-0.3%) מהמקסימום (כ-3,948 אלפי ש"ח) ליו"ר פעיל של חברות ההשוואה ;

10.4.4.3. גובה הרכיב המשתנה המוצע (מענק שנתי מקסימלי של 2,970 אלפי ש"ח), הינו סביר והוא נמוך בכ-15.1% ממקסימום הרכיב המשתנה של יו"ר בבחברות ההשוואה (3,500 אלפי ש"ח) ;

10.4.4.4. סך התגמול הכולל המקסימלי המוצע (6,930 אלפי ש"ח) הינו נמוך בכ-12.4% מסך התגמול השנתי הכולל המקסימלי של יו"ר בחברות ההשוואה (כ-7,909 אלפי ש"ח). יצוין, כי סך התגמול הכולל בפועל בהתאם לסימולציה שהוצגה לשנת 2021, נמוך עוד יותר מההשוואה האמורה (ראו סעיף 10.4.3 לעיל).

יצוין, כי בהשוואה לתנאי הכהונה וההעסקה המקובלים בשנת 2021 בחברות ההשוואה ניכר, שהתנאים המוצעים לחברת הניהול, ובפרט לאחר השינויים המוצעים ברכיב הקבוע והמשתנה, כמפורט לעיל, הינם סבירים.

10.5 שם בעל השליטה ומהות עניינו האישי

לפרטים בדבר בעלות השליטה, להן עניין אישי בהחלטה, ראו סעיף 9.6 לעיל, ובדבר מהות עניינו האישי ראו סעיף 10.11 להלן.

10.6. הדרך בה נקבעה התמורה

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

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

10.7. האישורים הנדרשים לאישור הארכת ועדכון הסכם הניהול

ההחלטה בעניין ההתקשרות בהסכם הניהול המוצע אושרה על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביום 3 ביולי 2022. בנוסף, טעונה ההחלטה את אישור האסיפה המזומנת על-פי דוח זימון האסיפה.

10.8. עסקאות דומות בשנתיים האחרונות או שעדיין בתוקף

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

10.9. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההחלטה

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

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

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

10.9.1.3. תנאי הסכם הניהול הקיים;

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

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

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

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

10.9.1.8. העובדה, כי מאז 1 בינואר 2015 נעשו שינויים מינוריים בלבד בתנאי הסכם הניהול, כך ששיעור העלייה בדמי הניהול הקבועים, מאז אושרו על-ידי האסיפה הכללית של החברה בדצמבר 2014 ועד למועד דוח זימון האסיפה, משקף שיעור עלייה שנתית מתונה של כ-5% בלבד בדמי הניהול הקבועים;

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

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

10.9.3. בהתבסס על ממצאי עבודת ההשוואה שהוצגה להם, הגיעו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לכלל דעה, כי גם בהשוואה לתנאי הכהונה וההעסקה המקובלים בחברות ההשוואה ביחס לחברה, ניכר, שתנאי הסכם הניהול המוצע הינם סבירים ומקובלים.

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

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

10.9.6. בנוסף, ציינו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, כי קביעת יעדים, המבוססים על תכניות החברה בכל שנה, והשוואתם ליעדי הרכיב המשתנה של נושאי משרה נוספים בחברה בצירוף עם העובדה, כי יעדים אלו יהיו מבוססים על נתונים בדוחות הכספיים של החברה, יוצרים זהות אינטרסים בין יו"ר הדירקטוריון לבין נושאי משרה נוספים ומציבים יעדים מאתגרים בהתבסס על ביצועים באופן המבטיח הלימה בין גובהו של הרכיב המשתנה לבין ביצועי החברה.

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

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

10.10. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההחלטה

10.10.1. בישיבת ועדת התגמול של החברה מיום 3 ביולי 2022, בה השתתפו ה"ה: אהוד רצאבי (דח"צ), יוסף שחק (דח"צ) ודן יצחק גילרמן (דירקטור בלתי תלוי), נדונה התקשרות החברה בהסכם הניהול המוצע והתקבלה החלטה לאשרה. בהתאם להחלטת ועדת התגמול, בישיבת דירקטוריון החברה מיום 3 ביולי 2022, בה השתתפו ה"ה: אהוד רצאבי, יוסף שחק, דן יצחק גילרמן, אורן דרור ומנחם עינן, אושרה התקשרות החברה בהסכם הניהול המוצע.

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

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

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

11. הרוב הנדרש

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

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

11.3. הרוב הדרוש באסיפה לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 3 ו-0 לעיל שעל סדר היום, הינו רוב רגיל של בעלי המניות הרשאים להצביע והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור המינוי, למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעל השליטה, המשתתפים בהצבעה (במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים); (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

11.4. הרוב הדרוש באסיפה לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 5, 6.1-6.6 ו-7 לעיל שעל סדר היום, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הרשאים להצביע באסיפה והצביעו בה. יצוין, כי נכון למועד דוח זימון האסיפה, בעלות השליטה בחברה (ה"ה שרון עזריאלי, נעמי עזריאלי ודנה עזריאלי) מחזיקות בכ- 61.31% מזכויות ההצבעה בחברה⁸, שיעור המקנה את הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המפורטות בסעיפים 5, 6.1-6.6 ו-7 לעיל שעל סדר היום.

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

12. סדרי האסיפה וההצבעה

12.1. אופן ההצבעה

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

12.2. מועד האסיפה; אסיפה נדחית; מועד קובע

האסיפה תתכנס ביום רביעי, 10 באוגוסט 2022, בשעה 16:00, במשרדי החברה. ניתן לפתוח בדיון באסיפה אך ורק אם נוכח מניין חוקי בעת פתיחת האסיפה.

⁸ לפרטים אודות השליטה בחברה ראו סעיף 9.6 לעיל.

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

המועד הקובע את זכאות בעל מניות בחברה להצביע באסיפה כאמור בסעיף 182(ב) לחוק החברות ובתקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, הינו יום המסחר בבורסה שיחול ביום רביעי, 13 ביולי 2022 ("המועד הקובע").

12.3. בא כוח להצבעה

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

מינוי נציג או בא כוח להשתתף ולהצביע באסיפה בשם בעל המניות יהיה בכתב, בחתימת יד בעל המניות או בא כוחו החוקי שנתמנה בכתב, או, מקום שהממנה הנו תאגיד, ייחתם יפוי הכח באותה הדרך בה חותם אותו תאגיד על מסמכים המחייבים אותו. אם הממנה הנו תאגיד, יצורף לייפוי הכוח אישור עורך דין, לפיו ייפוי הכוח נחתם בהתאם לתקנון אותו תאגיד. הצבעה בהתאם לתנאי ייפוי הכוח תהיה חוקית אף אם לפני כן נפטר הממנה או הוכרז פושט רגל או פסול-דין או ביטל את כתב המינוי או העביר את המניה שביחס אליה הוא ניתן או, בהיותו תאגיד, מונה לו מפרק או כונס נכסים, אלא אם נתקבלה הודעה בכתב (מאומתת לשביעות רצון הדירקטורים בחברה) על השינוי האמור במשרדי החברה, שעה אחת לפחות לפני מועד האסיפה. עם זאת, יו"ר האסיפה יהיה רשאי לקבל הודעה בכתב כאמור גם במהלך האסיפה ובלבד שעל-פי שיקול דעתו קיימת סיבה הולמת לעיכוב במסירת אותה הודעה. כתב מינוי בא כוח וייפוי כוח או תעודה אחרת (אם ישנה כזו) או העתק מאושר על-ידי נוטריון, יופקדו במשרדי החברה אצל מזכירות החברה עד ארבעים ושמונה (48) שעות לפני מועד האסיפה, קרי: עד ליום 8 באוגוסט 2022 בשעה 16:00. הפקדה כאמור, המתייחסת למועד הקבוע לאסיפה, תהיה תקפה גם לגבי האסיפה הנדחית.

12.4. הצבעה בכתב; הודעות עמדה

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

ניתן לעיין בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שיינתנו, באתר ההפצה ובאתר הבורסה. כל בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה).

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

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה (לרבות באמצעות דואר רשום) בצירוף אישור הבעלות (וביחס לבעל מניות רשום - בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין) עד ארבע שעות (4) לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה

"מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי החברה. כמו-כן בעל מניות שאינו רשום יהיה זכאי להמציא את אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, כאמור בסעיף זה להלן.

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

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

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

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על-ידי בעלי המניות של החברה הינו עד עשרה ימים לפני מועד האסיפה, קרי: עד ליום 31 ביולי 2022. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות עמדה (ככל שתינתנה), אם וככל שהדירקטוריון יבחר להגיש את תגובתו להודעות העמדה הנ"ל, הינו לא יאוחר מחמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה, קרי, עד ליום 5 באוגוסט 2022. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה).

12.5. הצבעה אלקטרונית

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

הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר החל מתום המועד הקובע ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה (היינו: עד ליום רביעי, 10 באוגוסט 2022, בשעה 10:00), או עד מועד מוקדם יותר שייקבע על-ידי רשות ניירות ערך ובלבד שלא יעלה על שתיים עשרה (12) שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("מועד נעילת המערכת"), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד מועד נעילת המערכת ולא ניתן יהיה לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה.

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

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

בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטות שבסעיפים 1, 2, 3 ו-0 לעיל יסמן בחלק ב' של כתב ההצבעה במקום המיועד לכך, ואם ההצבעה הינה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית - יסמן בכתב ההצבעה האלקטרונית במקום המיועד לכך, אם הוא נחשב בעל עניין אישי באישור ההחלטה שעל סדר היום, אם לאו, והאם הינו בעל שליטה בחברה, נושא משרה בכירה בחברה או משקיע מוסדי (כהגדרתם בתקנות הצבעה בכתב), אם לאו. לא הודיע בעל מניות כאמור או לא מסר תיאור של עניינו האישי (אם קיים), לא תבוא הצבעתו במניין.

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

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

12.7. אישור בעלות

בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להשתתף באסיפה רק אם ימציא לחברה, לפני האסיפה, אישור מקורי מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניות החברה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000 ("אישור הבעלות") או לחלופין אם ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. בעל מניות לא רשום, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובלבד שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

כאמור בסעיף 12.4 לעיל, על בעל מניות להמציא במשרדי החברה את אישור הבעלות כאמור, בצירוף כתב ההצבעה, כך שיגיע למשרדי החברה לא יאוחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה, קרי עד ליום רביעי, 10 באוגוסט 2022, בשעה 12:00.

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

לאחר פרסום דוח זימון האסיפה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה בדיווחי החברה שיתפרסמו באתר ההפצה ואתר הבורסה. בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יחד עם דוח זימון מתוקן וזאת לא יאוחר משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

13. סמכות של רשות ניירות ערך

13.1. בהתאם לתקנות בעלי שליטה, בתוך 21 יום ממועד הגשת דוח זימון האסיפה רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה לכך ("הרשות") להורות לחברה לתת, בתוך מועד שהרשות תקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרות המפורטת בסעיף 2 לעיל לסדר היום, וכן להורות לחברה על תיקון דוח זימון האסיפה בכל הנוגע להתקשרות זו באופן ובמועד שתקבע.

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

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

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

14. פרטים על נציג החברה לעניין הטיפול בדוח המיידי

נציגת החברה לעניין הטיפול בדוח זימון האסיפה הינה עו"ד נירית זאבי, סמנכ"לית, יועצת משפטית ומזכירת החברה, אשר כתובתה במשרדי החברה. טל' לבריורים: 03-6081383, פקס: 03-6081380.

15. עיון במסמכים

עותק מכל מסמך הנוגע לעסקה המוצעת בסעיף 2 לעיל לסדר היום, לרבות המסמכים אשר הוצגו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון במסגרת הליכי הדיון וקבלת ההחלטה בעניין, עומד לעיון במשרדי החברה, בתיאום מראש בטלפון: 03-6081300, בימים א'-ה' בין השעות 09:00 עד 17:00 וזאת עד למועד כינוס האסיפה.

בכבוד רב,

קבוצת עזריאלי בע"מ

נחתם במועד דוח זימון האסיפה על-ידי: עו"ד נירית זאבי, סמנכ"לית, יועצת משפטית ומזכירת החברה.

נספח א'

מדיניות התגמול העדכנית

קבוצת עזריאלי בע"מ

(**"החברה"**)

מדיניות תגמול נושאי משרה

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

1. כללי

ביום 12 בדצמבר 2012 נכנס לתוקפו תיקון מספר 20 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: **"תיקון 20"** ו-**"חוק החברות"**, בהתאמה), העוסק בהסדרת מבנה התגמול לנושאי משרה בחברות ציבוריות ובחברות אגרות חוב, וכן קובע הליך מיוחד לאישורו. בהתאם לתיקון 20, אימצו ועדת התגמול של החברה (להלן: **"ועדת התגמול"**), דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של החברה בחודש ספטמבר 2013 מדיניות תגמול. מדיניות התגמול עודכנה מעת לעת, ולאחרונה בחודש אוגוסט 2019 ודצמבר 2021 (להלן: **"מדיניות התגמול הקודמת"**). עם חלוף שלוש שנים ממועד אישור מדיניות התגמול הקודמת, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את מדיניות התגמול הזו.

מדיניות התגמול נערכה בשים לב לאופייה של החברה כחברה הפעילה בעיקר בתחום הנדל"ן המניב ולהיותה חברה בקבוצת החברות הגדולות ביותר במשק הישראלי, הנכללת במדד ת"א-35 ובמדד ת"א-נדל"ן.

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

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

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

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

2. מטרות ושיקולים בקביעת מדיניות התגמול

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

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

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

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

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

3. אופן קביעת התגמול – עקרונות וכללים

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

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

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

3.3. הסכמי שכר קודמים של נושא המשרה.

3.4. תנאי העסקה של בעלי תפקידים מקבילים בחברה.

3.5. תגמול לבעלי תפקידים דומים בחברות דומות במשק הישראלי.

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

תפקיד	יחס לשכר הממוצע	יחס לשכר החציוני
יו"ר	12.5	23.2
מנכ"ל	13.3	24.6

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

² בחישוב היחס האמור נכללו התשלומים לשנת 2021 לעובדי החברה וכן, נושאי המשרה בחברה המקבלים תמורה בגין כהונתם כנושאי משרה (למעט דירקטורים המקבלים תגמול בהתאם לתקנות הגמול). ביחס לנושאי המשרה כאמור, נכלל בתנאי הכהונה, לצורך חישוב היחס, המענק השנתי המשתנה המקסימלי האפשרי, בהתאם להוראות סעיפים 6.1 ו-6.2 להלן, אך ללא מענק מיוחד, וביחס ליו"ר הדירקטוריון נכללו דמי הניהול החודשיים המובאים לאישור במסגרת אסיפת בעלי המניות, בה מובאת לאישור אף מדיניות תגמול זו.

יתר נושאי המשרה ³	לא עולה על 4.8	לא עולה על 8.3
------------------------------	----------------	----------------

3.7. מדיניות החברה בכל הנוגע לנושאי המשרה בחברה הינה, כי על הרכיב הקבוע, כמפורט להלן, להיות בעל המשקל העיקרי⁴ בסך חבילת התגמול המקסימלית של נושאי המשרה בחברה מסוגה ואופייה של החברה. זאת, מתוך השקפה לפיה תמהיל כאמור הינו בעל השפעה מרסנת על פרופיל הסיכון בהתנהלות נושאי המשרה (לעומת תמהיל בו משקל התגמול המשתנה (בהתבסס על יעדים מספריים) הינו משמעותי יותר) ותוך מתן משקל לכך שתוכנית אופציות הפאנטום שנקבעה בחברה בזמן ההנפקה הסתיימה ולא נקבעה תכנית הכוללת תגמול הוני במדיניות תגמול זו. בנוסף, תמהיל כאמור מעודד פעולה מתוך ראייה ושיקולים לטווח הארוך והתנהלות המושתתת על תהליכים ארוכי טווח.

4. תנאי תגמול דירקטורים

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

הגמול של דירקטורים חיצוניים ודירקטורים אחרים בחברה, שאינם מקבלים שכר או דמי ניהול, כפי שיכחנו מעת לעת, יהיה הגמול המרבי (וביחס לדירקטורים שהינם בעלי שליטה - עד לסכום הגמול המרבי) כפי שייקבע על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 (לעיל ולהלן: "**תקנות הגמול**"), כפי שיתעדכן מעת לעת ובהתאם לדרגת החברה, כפי שתהיה מעת לעת. לעניין זה יובא בחשבון האם הדירקטור הינו מומחה, בהתאם להגדרת דירקטור חיצוני מומחה בתקנות הגמול. כמו כן, יהיו הדירקטורים האמורים זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול.

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

4.2.1. הרכיב הקבוע

דמי הניהול החודשיים המשולמים ליו"ר דירקטוריון (פעיל) בחברה יעמדו על סך של 330 אלפי ש"ח, כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש מאי 2022 כפי שפורסם ביום 15 ביוני 2022, עבור 100% משרה, ובתוספת של 5% לדמי הניהול החודשיים בכל שנה (מעבר להצמדה למדד).

4.2.2. תנאים נלווים

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

³ למעט דירקטורים המקבלים תגמול בהתאם לתקנות הגמול. חושב לפי ממוצע יתר נושאי המשרה.
⁴ בשקלול עלות שכר למונחים של משרה מלאה – לפחות 68% מסך התגמול לנושא משרה, לא כולל מענק מיוחד (וביחס ליו"ר הדירקטוריון – לפחות 57% מסך התגמול הכולל וביחס למנכ"ל – לפחות 58% מסך התגמול הכולל). יובהר, כי יחס זה עשוי להשתנות בשל הפרשי הצמדה למדד.

הבאים: (1) הרכב אשר יועמד לרשות יו"ר דירקטוריון החברה יהיה מדרגה 7 או גבוהה יותר. הוצאות החזקת הרכב והשימוש בו תשולמנה על ידי החברה; (2) בנוסף, החברה תישא בעלות שימוש קו טלפון נייד בבית יו"ר הדירקטוריון.

4.2.3. רכיב משתנה - מענק

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

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

5. נושאי משרה (שאינם דירקטורים) – הרכיב הקבוע

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

5.1. תקרת עלות ההעסקה החודשית המשולמת למנכ"ל החברה לא תעלה על סך של 318 אלפי ש"ח כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש אפריל 2019 כפי שפורסם ביום 15 במאי 2019, עבור 100% משרה,⁵ ובתוספת לתקרה האמורה בשיעור של 5% בכל שנה (מעבר להצמדה למדד).⁶

5.2. תקרת עלות ההעסקה החודשית המשולמת לנושא המשרה הבכיר ביותר (שאינו דירקטור או מנכ"ל) לא תעלה על סך של 279 אלפי ש"ח, כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש אפריל 2019 כפי שפורסם ביום 15 במאי 2019 עבור 100% משרה, ובתוספת לתקרה האמורה בשיעור של 5% בכל שנה (מעבר להצמדה למדד).⁷ תקרת עלות ההעסקה החודשית המשולמת לכל יתר נושאי המשרה (שאינם דירקטור, מנכ"ל או נושא המשרה הבכיר ביותר) לא תעלה על סך של 198 אלפי ש"ח כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש אפריל 2019 כפי שפורסם ביום 15 במאי 2019, עבור 100% משרה, ובתוספת לתקרה האמורה בשיעור של 5% בכל שנה (מעבר להצמדה למדד).⁸

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

⁵ תנאי התגמול של מנכ"ל החברה המכהן בתפקידו נכון למועד אישורה של מדיניות תגמול זו אושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, לרבות האסיפה הכללית של החברה בחודש אוגוסט 2019. לפרטים ראו דיווח מיידי שפורסם ביום 4 ביולי 2019 (מסי' אסמכתא: 2019-01-068701).

⁶ בהתאם לאמור, נכון למועד זימון האסיפה, שעל סדר יומה מובא עדכון מדיניות תגמול זו, עומדת התקרה האמורה על סך של כ- 386 אלפי ש"ח.

⁷ בהתאם לאמור, נכון למועד זימון האסיפה, שעל סדר יומה מובא עדכון מדיניות תגמול זו, עומדת התקרה האמורה על סך של כ- 338 אלפי ש"ח.

⁸ בהתאם לאמור, נכון למועד זימון האסיפה, שעל סדר יומה מובא עדכון מדיניות תגמול זו, עומדת התקרה האמורה על סך של כ- 240 אלפי ש"ח.

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

5.5. תנאים סוציאליים ונלווים: בנוסף לשכר החודשי השוטף (ברוטו) או לדמי הניהול לכל נושא משרה, החברה עשויה לשאת בתנאים סוציאליים ונלווים אחרים, כמפורט להלן (המפורט בסעיפים 5.5.1 עד 5.5.4 יחול רק ביחס לנושאי משרה שהינם שכירים של החברה ולא ביחס לכאלו המעניקים שירותים באמצעות חברת ניהול):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1. נושא משרה (שאינו דירקטור)

6.1.1. נושאי משרה כפופי מנכ"ל - יהיו זכאים למענקים הבאים, כפי שייקבעו על-

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

6.1.2. מנכ"ל - יהיה זכאי למענק שנתי בשיקול דעת בגובה של עד שלוש פעמים

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

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

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

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

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

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

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

6.2. ליו"ר דירקטוריון (פעיל)

ליו"ר הדירקטוריון (פעיל) יהיה זכאי למענק שנתי מדיד (בלבד), בהתאם לעמידה בתנאים והקריטריונים שייקבעו, בגובה של עד תשע פעמים עלות ההעסקה החודשית.

ועדת התגמול והדירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע יעדים למענק ליו"ר דירקטוריון פעיל, במקרה שלהלן:

אישור יעדים מדידים, המבוססים על נתונים המצויים בדוחות הכספיים (לרבות בדרך של חישוב) מבין: עמידה ביעדי FFO, עמידה ביעדי NOI, תשואה להון, תזרים שוטף, רווח מתואם ו/או יחסים מאזניים, והחלים באופן אחיד על ליו"ר הדירקטוריון הפעיל וכן על לפחות 2 נושאי משרה אחרים ("נושאי המשרה האחרים"), ובלבד שמתקיימים כל אלה:

א. המענק הפוטנציאלי שעשוי להיגזר לכל נושאי המשרה האחרים, ביחד, הוא גבוה לפחות פי 2 מהמענק הפוטנציאלי שעשוי להיגזר ליו"ר הדירקטוריון הפעיל מאותם יעדים.

ב. עלות המענקים של יו"ר הדירקטוריון הפעיל ביחד עם נושאי המשרה האחרים, כשהיא מוכפלת בשיעור ההחזקות של בעלי השליטה בחברה, תהיה גבוהה בלפחות פי 2 מסכום המענק שיהיה זכאי לו במקרה של עמידה ביעדים.

ג. המענק של יו"ר הדירקטוריון הפעיל ונושאי המשרה האחרים יהיה כפוף לאותו/ים יעד/ים בפועל, ולא רק לאותו/ם סוג/ים של יעד/ים, ולא יחולו על נושאי המשרה האחרים יעדים שאינם חלים באופן זהה על יו"ר הדירקטוריון הפעיל. אין באמור כדי לגרוע מהעובדה, שתקרות המענקים לכל אחד מבין יו"ר הדירקטוריון הפעיל ומנושאי המשרה האחרים עשויה להיות שונה.

מדיניות התגמול תחול על מענקי יו"ר הדירקטוריון הפעיל, בגין כל שנת 2022 (ולא רק ממועד כניסתה לתוקף).

6.3. הוראות כלליות בקשר עם המענק השנתי :

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

6.3.2. מענק יחסי או אי זכאות - במקרה בו יוחלט על תשלום מענק והמענק יתייחס לשנה קלנדרית במהלכה הסתיימו יחסי העבודה בין נושא המשרה לבין החברה, יעודכנו הקריטריונים לעיל באופן יחסי בהתאם לתקופת העסקתו בפועל (ראו סעיף 7.2.2 להלן) של נושא המשרה באותה שנה.

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

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

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

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

7.1. פיצויי פיטורין

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

7.2. הודעה מוקדמת

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

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

7.3. מענק פרישה והסתגלות

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

7.3.1. מנכ"ל יהיה זכאי למענק פרישה והסתגלות בסך השווה לעלות העסקה חודשית בגין תקופה בטווח שבין 0 - 9 חודשי כהונה (בסעיף זה: "**תקופת ההסתגלות**"), בצירוף כל ההטבות הנלוות המפורטות בסעיף 5.5 לעיל. תשלום מענק הפרישה והסתגלות כאמור ייעשה תוך התחשבות בהישגיו

וביצועיו של המנכ"ל במהלך העסקתו בחברה, כמו גם ביצועי החברה בתקופה זו. בכל מקרה, תקופת ההודעה המוקדמת בהתאם לסעיף 7.2 לעיל ותקופת ההסתגלות בהתאם לסעיף 7.3.1 זה, לא יעלו במצטבר על 12 חודשים.

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

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

7.3.4. בכל מקרה, בו יהיה נושא המשרה זכאי למענק פרישה והסתגלות ו/או פיצויי פיטורין בשיעור העולה על זה הקבוע בחוק, סכומים כאמור ישולמו כנגד חתימת נושא המשרה על התחייבות לאי תחרות ועל כתב ויתור וסילוק כלפי החברה ומי מטעמה בקשר עם כהונתו, העסקתו וסיום העסקתו בחברה, במועד סיום הכהונה בנוסחים המקובלים בחברה.

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

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

8. פטור, ביטוח ושיפוי

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

מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, החברה תהיה רשאית, בכל עת במהלך תקופת מדיניות תגמול זו, לרכוש פוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות בעלי שליטה בתוקף תפקידם כדירקטורים ו/או נושאי משרה), כפי שיכהנו בחברה מעת לעת, להאריך

ו/או לחדש את פוליסת הביטוח הקיימת ו/או להתקשר בפוליסה חדשה במועד החידוש או במהלך תקופת הביטוח, עם אותו מבטח או מבטח אחר בישראל או בחו"ל, בתנאים כמפורט להלן, לביטוח אחריות דירקטורים ו/או נושאי משרה, ובלבד שההתקשרויות האמורות תהיינה על בסיס עיקרי התנאים המפורטים להלן וועדת התגמול אישרה זאת:

8.1. גבול האחריות במסגרת פוליסות הביטוח כפי שתיערכנה מעת לעת על ידי החברה לא יעלה על 150 מיליון דולר ארה"ב, למקרה ולתקופת הביטוח. על אף האמור, החברה תוכל להגדיל את גבול האחריות של פוליסת ביטוח כלשהי מעבר לסכום האמור, כל עוד הפרמיה השנתית בגין פוליסות הביטוח של החברה וסכום ההשתתפות העצמית יעמדו בתנאים המפורטים בסעיף 8.2 להלן.

8.2. סכום הפרמיה השנתית שתשלם החברה וסכום ההשתתפות העצמית יהיו בתנאי שוק במועד עריכת הפוליסה הרלוונטית ובעלות שאינה מהותית לחברה.

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

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

9. שונות

9.1. יודגש, כי אין באמור במדיניות תגמול זאת כדי לפגוע בהסכמים קיימים ו/או בנהגים מחייבים (ככל שקיימים) בין החברה לנושאי המשרה בה ערב אישור מדיניות תגמול זאת. הסכמים קודמים בין החברה ונושאי משרה בה לא יבוטלו עם כניסתה של מדיניות זו לתוקף. הסכם קיים הקצוב בזמן אשר יבוא לסיומו יחודש בהתאם למדיניות תגמול זו. נכון למועד פרסום מדיניות זו, בהסכמי ההעסקה הקיימים עם נושאי המשרה בחברה שמורה לחברה הזכות לסיים את העסקתם בכל עת, בכפוף להודעה מוקדמת ו/או תקופת הסתגלות בהיקפים שנקבעו בהם. בנוסף, ליו"ר הדירקטוריון (פעיל) הסכם ניהול קצוב בזמן.

9.2. יתכנו שינויים בזהות נושאי המשרה משנה לשנה ומנהלים אשר כיהנו כנושאי משרה בשנה מסוימת ושתנאי כהונתם והעסקתם היו כפופים למדיניות תגמול זו לא בהכרח ימשיכו את כהונתם כנושאי משרה בשנים הבאות ותנאי כהונתם והעסקתם לא יהיו כפופים למדיניות זו, ולהפך. כמו כן, החברה תהא רשאית לשנות את תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה כלשהו בכל עת ולא תקום לה חובה להחיל על נושא המשרה את אותם תנאי כהונה וההעסקה שחלו עליו בשנים קודמות.

9.3. שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה, כאמור בסעיף 272(ג)-(ד) לחוק החברות, אשר עומד בגבולות הקבועים במדיניות התגמול, יאושר בידי מנכ"ל החברה בלבד. יובהר, כי עדכון עלות ההעסקה החדשית לנושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה העומד בתקרות שנקבעו בסעיף 5.2 לעיל, ייחשב כשינוי לא מהותי בתנאי הכהונה.

- 9.4. מדיניות התגמול אינה מקנה זכויות משפטיות לעובדי החברה בכלל ולנושאי המשרה והדירקטורים בחברה בפרט. מובהר, כי מרכיבי התגמול המפורטים בתוכנית זו מהווים מסגרת ורף עליון בלבד שביחס אליהם תיקבענה תכניות התגמול האישיות לכל אחד מנושאי המשרה בחברה. יודגש, כי החברה אינה מחויבת להעניק לנושאי המשרה או מי מהם, לרבות הדירקטורים, את כל המרכיבים המפורטים לעיל (למעט כמתחייב על פי חוק) ואינה מחויבת להעניק את השיעור המקסימאלי שנקבע בכל אחד מן המרכיבים. ככל שלנושא משרה יוענק תגמול נמוך מהתגמול המתואר במדיניות זו עבור נושא משרה בתפקיד דומה בחברה, הדבר לא יהווה חריגה מהוראות מדיניות זו.
- 9.5. התשלום לנושא משרה המעניק שירותים לחברה כקבלן עצמאי או באמצעות חברת ניהול, ישקף את עלות רכיבי התגמול הקבועים (בתוספת מיסים כדון) בהתאם למדיניות התגמול.
- 9.6. יובהר, כי רכיבי התגמול המפורטים במדיניות זו אינם מתייחסים לרכיבים שונים שהחברה נוהגת לעיתים להעניק לכלל עובדיה או לחלק מהם, כגון: חניות, אישורי כניסה לנכסיה, אש"ל, נופשים, אירועי חברה וכדומה, והחברה לא תהיה מוגבלת בקשר לכך.
- 9.7. יובהר, כי אין באמור במדיניות זו כדי לגרוע מהוראות חוק החברות ו/או תקנון החברה בנוגע לאופן אישור התקשרות החברה עם נושא משרה כלשהו בקשר לתנאי כהונתם והעסקתם. למען הסר ספק יובהר, כי במקרה בו יתוקנו הוראות חוק החברות או תקנות מכוחו באופן המקל על החברה ביחס לאופן הפעולה שלה בכל הקשור לתגמול נושאי המשרה בה, החברה תהא רשאית לנהוג על פי הוראות אלה גם אם הן אינן נכללות במדיניות תגמול זו ו/או סותרות את הוראות מדיניות תגמול זו.
- 9.8. מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך 3 שנים ממועד אישורה באסיפה הכללית של החברה ואחת לשלוש שנים תובא מדיניות התגמול לאישור האורגנים המוסמכים בחברה, וזאת בהתאם להוראות סעיף 267א(ד) לחוק החברות, אלא אם תוארך תקופה זו בחוק.
- 9.9. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 9.8 לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו, מעת לעת, את יישומה של מדיניות התגמול וכן, את הצורך בהתאמתה ועדכונה להוראות סעיף 267ב לחוק החברות, אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. שינויים במדיניות התגמול, ככל שיהיו, יאושרו בהתאם להוראות הדין.

* * * * *

מדיניות התגמול העדכנית בסימון שינויים ביחס למדיניות התגמול הקיימת

קבוצת עזריאלי בע"מ

("החברה")

מדיניות תגמול נושאי משרה

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

1. כללי

ביום 12 בדצמבר 2012 נכנס לתוקפו תיקון מספר 20 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "תיקון 20" ו-"חוק החברות", בהתאמה), העוסק בהסדרת מבנה התגמול לנושאי משרה בחברות ציבוריות ובחברות אגרות חוב, וכן קובע הליך מיוחד לאישורו. בהתאם לתיקון 20, אימצו ועדת התגמול של החברה (להלן: "ועדת התגמול"), דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של החברה בחודש ספטמבר 2013 מדיניות תגמול. מדיניות התגמול עודכנה מעת לעת, ולאחרונה בחודש ~~אוקטובר 2016~~ אוגוסט 2019 ודצמבר 2021 (להלן: "מדיניות התגמול הקודמת"). עם חלוף שלוש שנים ממועד אישור מדיניות התגמול הקודמת, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את מדיניות התגמול הזו.

מדיניות התגמול נערכה בשים לב לאופייה של החברה כחברה הפעילה בעיקר בתחום הנדל"ן המניב ולהיותה חברה בקבוצת החברות הגדולות ביותר במשק הישראלי, הנכללת במדד ת"א-35 ובמדד ת"א-נדל"ן.

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

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

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

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

2. מטרות ושיקולים בקביעת מדיניות התגמול

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

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

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

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

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

3. אופן קביעת התגמול – עקרונות וכללים

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

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

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

3.3. הסכמי שכר קודמים של נושא המשרה.

3.4. תנאי העסקה של בעלי תפקידים מקבילים בחברה.

3.5. תגמול לבעלי תפקידים דומים בחברות דומות במשק הישראלי.

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

תפקיד	יחס לשכר הממוצע	יחס לשכר החציוני
יו"ר	<u>לא עולה על 8.812.5</u>	<u>לא עולה על 23.523.2</u>
מנכ"ל	<u>12.113.3</u>	<u>31.424.6</u>

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

² בחישוב היחס האמור נכללו התשלומים לשנת 2021 לעובדי החברה וכן, נושאי המשרה ~~הבכירה~~ בחברה המקבלים תמורה בגין כהונתם כנושאי משרה (למעט דירקטורים המקבלים תגמול בהתאם לתקנות הגמול). ביחס לנושאי המשרה ~~הבכירה~~ כאמור, נכלל בתנאי הכהונה, לצורך חישוב היחס, המענק השנתי המשתנה המקסימלי האפשרי, בהתאם להוראות סעיפים 6.1 ו-6.2 ~~2.3~~ 6.2 להלן, אך ללא מענק מיוחד, וביחס ליו"ר הדירקטוריון נכללו דמי הניהול החודשיים המובאים לאישור במסגרת אסיפת בעלי המניות, בה מובאת לאישור אף מדיניות תגמול זו.

יתר נושאי המשרה- הבכירה ³	לא עולה על 8-84.8	לא עולה על 23-68.3
---	--------------------------	---------------------------

3.7. מדיניות החברה בכל הנוגע לנושאי המשרה בחברה הינה, כי על הרכיב הקבוע, כמפורט להלן, להיות בעל המשקל העיקרי⁴ בסך חבילת התגמול המקסימלית של נושאי המשרה בחברה מסוגה ואופייה של החברה. זאת, מתוך השקפה לפיה תמהיל כאמור הינו בעל השפעה מרסנת על פרופיל הסיכון בהתנהלות נושאי המשרה (לעומת תמהיל בו משקל התגמול המשתנה (בהתבסס על יעדים מספריים) הינו משמעותי יותר) ותוך מתן משקל לכך שתוכנית אופציות הפאנטום שנקבעה בחברה בזמן ההנפקה הסתיימה ולא נקבעה תכנית הכוללת תגמול הוני במדיניות תגמול זו. בנוסף, תמהיל כאמור מעודד פעולה מתוך ראייה ושיקולים לטווח הארוך והתנהלות המושתתת על תהליכים ארוכי טווח.

4. תנאי תגמול דירקטורים

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

הגמול של דירקטורים חיצוניים ודירקטורים אחרים בחברה, שאינם מקבלים שכר או דמי ניהול, כפי שיכחנו מעת לעת, יהיה הגמול המרבי (וביחס לדירקטורים שהינם בעלי שליטה - עד לסכום הגמול המרבי) כפי שייקבע על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 (לעיל ולהלן: "**תקנות הגמול**"), כפי שיתעדכן מעת לעת ובהתאם לדרגת החברה, כפי שתהיה מעת לעת. לעניין זה יובא בחשבון האם הדירקטור הינו מומחה, בהתאם להגדרת דירקטור חיצוני מומחה בתקנות הגמול. כמו כן, יהיו הדירקטורים האמורים זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול.

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

4.2.1. הרכיב הקבוע

דמי הניהול החודשיים המשולמים ליו"ר דירקטוריון (פעיל) בחברה יעמדו על סך של **250-330** אלפי ש"ח, כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש **אפריל-2019** **מאי 2022** כפי שפורסם ביום **15 במאי 2019** **ביוני 2022**, עבור 100% משרה. **בנוסף, תתאפשר ובתוספת בטווח של 5% בין 0%-7%** לדמי הניהול החודשיים בכל שנה (מעבר להצמדה למדד), **כפוף לאישורים מתאימים לפי כל דין.**

4.2.2. תנאים נלווים

³ למעט דירקטורים המקבלים תגמול בהתאם לתקנות הגמול. **חושב לפי ממוצע יתר נושאי המשרה.**
⁴ בשקלול עלות שכר למונחים של משרה מלאה – לפחות 68% מסך התגמול לנושא משרה, לא כולל מענק מיוחד (וביחס ליו"ר הדירקטוריון – לפחות 62.57% מסך התגמול הכולל וביחס למנכ"ל – לפחות 58% מסך התגמול הכולל). יובהר, כי יחס זה עשוי להשתנות בשל הפרשי הצמדה למדד.

בנוסף לדמי הניהול אשר ישולמו ליו"ר הדירקטוריון, החברה עשויה לשאת בתנאים הנלווים, כמפורט בסעיפים 5.5.5 עד 5.5.8 להלן, בשינויים הבאים: (1) הרכב אשר יועמד לרשות יו"ר דירקטוריון החברה יהיה מדרגה 7 או גבוהה יותר. הוצאות החזקת הרכב והשימוש בו תשולמנה על ידי החברה; (2) בנוסף, החברה תישא בעלות שימוש קו טלפון נייד בבית יו"ר הדירקטוריון.

4.2.3. רכיב משתנה - מענק

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

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

5. נושאי משרה (שאינם דירקטורים) – הרכיב הקבוע

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

5.1. תקרת עלות ההעסקה החודשית המשולמת למנכ"ל החברה לא תעלה על סך של 318 אלפי ש"ח כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש אפריל 2019 כפי שפורסם ביום 15 במאי 2019, עבור 100% משרה,⁵ ובתוספת לתקרה האמורה בשיעור של 5% בכל שנה (מעבר להצמדה למדד).⁶

5.2. תקרת עלות ההעסקה החודשית המשולמת לנושא המשרה הבכיר ביותר (שאינו דירקטור או מנכ"ל) לא תעלה על סך של 279 אלפי ש"ח, כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש אפריל 2019 כפי שפורסם ביום 15 במאי 2019 עבור 100% משרה, ובתוספת לתקרה האמורה בשיעור של 5% בכל שנה (מעבר להצמדה למדד).⁷ תקרת עלות ההעסקה החודשית המשולמת לכל יתר נושאי המשרה (שאינם דירקטור, מנכ"ל או נושא המשרה הבכיר ביותר) לא תעלה על סך של 198 אלפי ש"ח כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש

⁵ תנאי התגמול של מנכ"ל החברה המכהן בתפקידו נכון למועד אישורה של מדיניות תגמול זו אושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, לרבות האסיפה הכללית של החברה בחודש אפריל 2018 ואוגוסט 2019. לפרטים ראו דיווח מינדי שפורסם ביום 24 במרץ 2018 ביולי 2019 (מס' אסמכתא: 2019-01-068701-027295-01-2018). בחודש יוני 2019 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה תיקון לתנאי התגמול של מנכ"ל החברה, המובא לאישור האסיפה הכללית של החברה במקביל למדיניות זו. לפרטים ראו דוח זימון האסיפה שמדיניות זו מצורפת אליו.

⁶ בהתאם לאמור, נכון למועד זימון האסיפה, שעל סדר יומה מובא עדכון מדיניות תגמול זו, עומדת התקרה האמורה על סך של כ- 386 אלפי ש"ח.

⁷ בהתאם לאמור, נכון למועד זימון האסיפה, שעל סדר יומה מובא עדכון מדיניות תגמול זו, עומדת התקרה האמורה על סך של כ- 338 אלפי ש"ח.

אפריל 2019 כפי שפורסם ביום 15 במאי 2019, עבור 100% משרה, ובתוספת לתקרה האמורה בשיעור של 5% בכל שנה (מעבר להצמדה למדד).⁸

- 5.3. עלות העסקה חודשית של נושא משרה תהא צמודה למדד המחירים לצרכן.
- 5.4. בשל היות נושאי המשרה בעלי תפקיד ניהולי בכיר, כמשמעותו בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, לא יחול חוק זה על תנאי כהונתם והם לא יהיו זכאים לתגמול עבור עבודה בשעות נוספות או בזמן המנוחה השבועית.
- 5.5. תנאים סוציאליים ונלווים: בנוסף לשכר החודשי השוטף (ברוטו) או לדמי הניהול לכל נושא משרה, החברה עשויה לשאת בתנאים סוציאליים ונלווים אחרים, כמפורט להלן (המפורט בסעיפים 5.5.1 עד 5.5.4 יחול רק ביחס לנושאי משרה שהינם שכירים של החברה ולא ביחס לכאלו המעניקים שירותים באמצעות חברת ניהול):
- 5.5.1. הסדר פנסיוני מיטיב, אובדן כושר עבודה וקרן השתלמות;
- 5.5.2. ימי חופשה - עד תקרה של 30 ימים בשנה ולא פחות מהקבוע בחוק, לרבות זכאות לצבירת ימי החופשה ולפדיון ימי החופשה.
- 5.5.3. דמי הבראה - עד תקרה של 30 ימים בשנה ולא פחות מהקבוע בחוק.
- 5.5.4. ימי מחלה - עד תקרה של 35 ימים בשנה ולא פחות מהקבוע בחוק, לרבות זכאות לצבירת ימי המחלה וללא זכאות לפדות אותם.
- 5.5.5. בדיקה שנתית רפואית (סקר מנהלים) שתיערך לנושאי המשרה בחברה בהתאם לנוהלי החברה.
- 5.5.6. העמדת רכב חברה (שלא יעלה על דרגה 7 ככל שמדובר במנכ"ל החברה ולא יעלה על דרגה 6 ככל שמדובר בנושא משרה אחר) או לחילופין תשלום עלות העמדת רכב כאמור, וכן תשלום הוצאות רכב, לרבות גילום שווי זקיפת ההטבה לצורכי מס.
- 5.5.7. בנוסף, החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה תנאים נלווים לשכר העבודה כמקובל לנושאי משרה מקבילים בדרגתם, כגון: טלפון נייד, לרבות נשיאה במלוא עלותו והשימוש בו, מחשב נייד, חיבור לאינטרנט, מנוי לעיתון יומי, מימון השתתפות בכנסים מקצועיים, ספרות מקצועית, ביטוח אחריות מקצועית, דמי חבר באגודות מקצועיות, שי לחג, מימון השתלמויות שונות, לרבות נשיאה בעלויות לימודים אקדמיים, והכל לרבות גילום שווי זקיפת ההטבות האמורות לצורכי מס.
- 5.5.8. בנוסף, החברה תהא רשאית לשפות את נושאי המשרה (לרבות חברת ניהול באמצעותה יוענקו שירותי נושאי המשרה), כמקובל בתפקידים אלה, בגין

⁸ בהתאם לאמור, נכון למועד זימון האסיפה, שעל סדר יומה מובא עדכון מדיניות תגמול זו, עומדת התקרה האמורה על סך של כ- 240 אלפי ש"ח.

הוצאות ממשיות שייגרמו להם במסגרת תפקידם, הכל בהתאם לנוהלי החברה. החזר ההוצאות כאמור לא יעלה על סכום מקסימאלי כפי שייקבע, מעת לעת, בוועדת הביקורת ואשר ייקבע על ידה כמתאים, בשים לב לפעילותה של החברה והיקפה.

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

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

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

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

6.1 נושא משרה (שאינו דירקטור)

6.1.1 נושאי משרה כפופי מנכ"ל - יהיו זכאים למענקים הבאים, כפי שייקבעו על-

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2. ליו"ר דירקטוריון (פעיל)

יו"ר הדירקטוריון (פעיל) יהיה זכאי למענק שנתי מדיד (בלבד), בהתאם לעמידה בתנאים והקריטריונים של שייקבעו, בגובה של עד תשע פעמים עלות ההעסקה החודשית. הלה-

ועדת התגמול והדירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע יעדים למענק ליו"ר דירקטוריון פעיל, במקרה שלהלן:

אישור יעדים מדידים, המבוססים על נתונים מצויים בדוחות הכספיים (לרבות בדרך של חישוב) מבין: עמידה ביעדי FFO, עמידה ביעדי NOI, תשואה להון, תזרים שוטף, רווח מתואם ו/או יחסים מאזניים, והחלים באופן אחיד על יו"ר

הדירקטוריון הפעיל וכן על לפחות 2 נושאי משרה אחרים ("נושאי המשרה האחרים"), ובלבד שמתקיימים כל אלה:

א. המענק הפוטנציאלי שעשוי להיגזר לכל נושאי המשרה האחרים, ביחד, הוא גבוה לפחות פי 2 מהמענק הפוטנציאלי שעשוי להיגזר ליו"ר הדירקטוריון הפעיל מאותם יעדים.

ב. עלות המענקים של יו"ר הדירקטוריון הפעיל ביחד עם נושאי המשרה האחרים, כשהיא מוכפלת בשיעור ההחזקות של בעלי השליטה בחברה, תהיה גבוהה בלפחות פי 2 מסכום המענק שיהיה זכאי לו במקרה של עמידה ביעדים.

ג. המענק של יו"ר הדירקטוריון הפעיל ונושאי המשרה האחרים יהיה כפוף לאותו/ם יעד/ים בפועל, ולא רק לאותו/ם סוג/ים של יעד/ים, ולא יחולו על נושאי המשרה האחרים יעדים שאינם חלים באופן זהה על יו"ר הדירקטוריון הפעיל. אין באמור כדי לגרוע מהעובדה, שתקרות המענקים לכל אחד מבין יו"ר הדירקטוריון הפעיל ומנושאי המשרה האחרים עשויה להיות שונה.

מדיניות התגמול תחול על מענקי יו"ר הדירקטוריון הפעיל, בגין כל שנת 2022 (ולא רק ממועד כניסתה לתוקף).

6.2.1. תנאי סף כמותי למענק – תנאי מקדים לתשלום מענק ליו"ר הדירקטוריון בשנה מסוימת הינו כי הרווח המתואם⁸ בשנה הרלוונטית, יהיה גדול מ- 1,015 מיליון ש"ח.

6.2.2. מדרגות המענק

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

בשנה בה הרווח המתואם יהיה בסך של 1,015 מיליון ש"ח ועד 1,140 מיליון ש"ח – ישולם מענק בשיעור של עד 0.5% מההפרש שבין 1,015 מיליון ש"ח לבין הרווח המתואם בפועל;

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

א. — בגין רווח מתואם בסכום של עד 1,015 מיליון ש"ח – לא יישולם מענק;

⁸ "הרווח המתואם" לעניין סעיף 6.2 זה, בגין כל שנה קלנדרית – רווח שנתי לפני מס, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה, בנטרול הסכומים המפורטים להלן: (1) דיבידנד שקיבלה מנכסים פיננסיים זמניים למכירה שנכלל ברווח השנתי לפני מס, (2) רווח (הפסד) הנובע משערוך נכסי נדל"ן, (3) תוצאות חברות אשר אינן עוסקות בתחומי הליבה (נדל"ן) של החברה ונכללו ברווח השנתי לפני מס, (4) הפרשי הצמדה שנצברו על התחייבויות פיננסיות, (5) תוצאות ריבית בשיעור הריבית האפקטיבית המשוקללת בפועל לאותה שנה, של החברה וחברות בשליטתה שעוסקות בפעילות הליבה של החברה, בגין הלוואות (בין אם נלקחו ובין אם לאו), בשיעור מימון של 65% על עלות הרכישה ההיסטורית בספרים של ההשקעה בחברות שאינן בפעילות הליבה, (6) סך הכולל של דמי הניהול (כולל מענק) ליו"ר דירקטוריון (פעיל) לאותה שנה כפי שנכלל ברווח השנתי לפני מס ו-(7) רווח (הפסד) מנכסים פיננסיים (ניירות ערך סחירים) המוחזקים למסחר, לרבות ריבית ודיבידנד בגינם.

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

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

6.2.3. תקרת המענק

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

6.3. הוראות כלליות בקשר עם המענק השנתי :

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

6.3.2. מענק יחסי או אי זכאות - במקרה בו יוחלט על תשלום מענק והמענק יתייחס לשנה קלנדרית במהלכה הסתיימו יחסי העבודה בין נושא המשרה לבין החברה, יעודכנו הקריטריונים לעיל באופן יחסי בהתאם לתקופת העסקתו בפועל (ראו סעיף 7.2.2 להלן) של נושא המשרה באותה שנה.

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

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

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

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

7.1. פיצויי פיטורין

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

7.2. הודעה מוקדמת

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

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

7.3. מענק פרישה והסתגלות

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

7.3.1. מנכ"ל יהיה זכאי למענק פרישה והסתגלות בסך השווה לעלות העסקה חודשית בגין תקופה בטווח שבין 0 - 9 חודשי כהונה (בסעיף זה: **"תקופת ההסתגלות"**), בצירוף כל ההטבות הנלוות המפורטות בסעיף 5.5 לעיל. תשלום מענק הפרישה והסתגלות כאמור ייעשה תוך התחשבות בהישגיו

וביצועיו של המנכ"ל במהלך העסקתו בחברה, כמו גם ביצועי החברה בתקופה זו. בכל מקרה, תקופת ההודעה המוקדמת בהתאם לסעיף 7.2 לעיל ותקופת ההסתגלות בהתאם לסעיף 7.3.1 זה, לא יעלו במצטבר על 12 חודשים.

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

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

7.3.4. בכל מקרה, בו יהיה נושא המשרה זכאי למענק פרישה והסתגלות ו/או פיצויי פיטורין בשיעור העולה על זה הקבוע בחוק, סכומים כאמור ישולמו כנגד חתימת נושא המשרה על התחייבות לאי תחרות ועל כתב ויתור וסילוק כלפי החברה ומי מטעמה בקשר עם כהונתו, העסקתו וסיום העסקתו בחברה, במועד סיום הכהונה בנוסחים המקובלים בחברה.

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

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

8. פטור, ביטוח ושיפוי

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

מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, החברה תהיה רשאית, בכל עת במהלך תקופת מדיניות תגמול זו, לרכוש פוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות בעלי שליטה בתוקף תפקידם כדירקטורים ו/או נושאי משרה), כפי שיכהנו בחברה מעת לעת, להאריך

ו/או לחדש את פוליסת הביטוח הקיימת ו/או להתקשר בפוליסה חדשה במועד החידוש או במהלך תקופת הביטוח, עם אותו מבטח או מבטח אחר בישראל או בחו"ל, בתנאים כמפורט להלן, לביטוח אחריות דירקטורים ו/או נושאי משרה, ובלבד שההתקשרויות האמורות תהיינה על בסיס עיקרי התנאים המפורטים להלן וועדת התגמול אישרה זאת:

8.1. גבול האחריות במסגרת פוליסות הביטוח כפי שתיערכנה מעת לעת על ידי החברה לא יעלה על 150 מיליון דולר ארה"ב, למקרה ולתקופת הביטוח. על אף האמור, החברה תוכל להגדיל את גבול האחריות של פוליסת ביטוח כלשהי מעבר לסכום האמור, כל עוד הפרמיה השנתית בגין פוליסות הביטוח של החברה וסכום ההשתתפות העצמית יעמדו בתנאים המפורטים בסעיף 8.2 להלן.

8.2. סכום הפרמיה השנתית שתשלם החברה וסכום ההשתתפות העצמית יהיו בתנאי שוק במועד עריכת הפוליסה הרלוונטית ובעלות שאינה מהותית לחברה.

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

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

9. שונות

9.1. יודגש, כי אין באמור במדיניות תגמול זאת כדי לפגוע בהסכמים קיימים ו/או בנהגים מחייבים (ככל שקיימים) בין החברה לנושאי המשרה בה ערב אישור מדיניות תגמול זאת. הסכמים קודמים בין החברה ונושאי משרה בה לא יבוטלו עם כניסתה של מדיניות זו לתוקף. הסכם קיים הקצוב בזמן אשר יבוא לסיומו יחודש בהתאם למדיניות תגמול זו. נכון למועד פרסום מדיניות זו, בהסכמי ההעסקה הקיימים עם נושאי המשרה בחברה שמורה לחברה הזכות לסיים את העסקתם בכל עת, בכפוף להודעה מוקדמת ו/או תקופת הסתגלות בהיקפים שנקבעו בהם. בנוסף, ליו"ר הדירקטוריון (פעיל) הסכם ניהול קצוב בזמן.

9.2. יתכנו שינויים בזהות נושאי המשרה משנה לשנה ומנהלים אשר כיהנו כנושאי משרה בשנה מסוימת ושתנאי כהונתם והעסקתם היו כפופים למדיניות תגמול זו לא בהכרח ימשיכו את כהונתם כנושאי משרה בשנים הבאות ותנאי כהונתם והעסקתם לא יהיו כפופים למדיניות זו, ולהפך. כמו כן, החברה תהא רשאית לשנות את תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה כלשהו בכל עת ולא תקום לה חובה להחיל על נושא המשרה את אותם תנאי כהונה וההעסקה שחלו עליו בשנים קודמות.

9.3. שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה, כאמור בסעיף 272(ג)-(ד) לחוק החברות, אשר עומד בגבולות הקבועים במדיניות התגמול, יאושר בידי מנכ"ל החברה בלבד. יובהר, כי עדכון עלות ההעסקה החודשית לנושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה העומד בתקרות שנקבעו בסעיף 5.2 לעיל, ייחשב כשינוי לא מהותי בתנאי הכהונה.

- 9.4. מדיניות התגמול אינה מקנה זכויות משפטיות לעובדי החברה בכלל ולנושאי המשרה והדירקטורים בחברה בפרט. מובהר, כי מרכיבי התגמול המפורטים בתוכנית זו מהווים מסגרת ורף עליון בלבד שביחס אליהם תיקבענה תכניות התגמול האישיות לכל אחד מנושאי המשרה בחברה. יודגש, כי החברה אינה מחויבת להעניק לנושאי המשרה או מי מהם, לרבות הדירקטורים, את כל המרכיבים המפורטים לעיל (למעט כמתחייב על פי חוק) ואינה מחויבת להעניק את השיעור המקסימאלי שנקבע בכל אחד מן המרכיבים. ככל שלנושא משרה יוענק תגמול נמוך מהתגמול המתואר במדיניות זו עבור נושא משרה בתפקיד דומה בחברה, הדבר לא יהווה חריגה מהוראות מדיניות זו.
- 9.5. התשלום לנושא משרה המעניק שירותים לחברה כקבלן עצמאי או באמצעות חברת ניהול, ישקף את עלות רכיבי התגמול הקבועים (בתוספת מיסים כדון) בהתאם למדיניות התגמול.
- 9.6. יובהר, כי רכיבי התגמול המפורטים במדיניות זו אינם מתייחסים לרכיבים שונים שהחברה נוהגת לעיתים להעניק לכלל עובדיה או לחלק מהם, כגון: חניות, אישורי כניסה לנכסיה, אש"ל, נופשים, אירועי חברה וכדומה, והחברה לא תהיה מוגבלת בקשר לכך.
- 9.7. יובהר, כי אין באמור במדיניות זו כדי לגרוע מהוראות חוק החברות ו/או תקנון החברה בנוגע לאופן אישור התקשרות החברה עם נושא משרה כלשהו בקשר לתנאי כהונתם והעסקתם. למען הסר ספק יובהר, כי במקרה בו יתוקנו הוראות חוק החברות או תקנות מכוחו באופן המקל על החברה ביחס לאופן הפעולה שלה בכל הקשור לתגמול נושאי המשרה בה, החברה תהא רשאית לנהוג על פי הוראות אלה גם אם הן אינן נכללות במדיניות תגמול זו ו/או סותרות את הוראות מדיניות תגמול זו.
- 9.8. מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך 3 שנים ממועד אישורה באסיפה הכללית של החברה ואחת לשלוש שנים תובא מדיניות התגמול לאישור האורגנים המוסמכים בחברה, וזאת בהתאם להוראות סעיף 267א(ד) לחוק החברות, אלא אם תוארך תקופה זו בחוק.
- 9.9. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 9.8 לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו, מעת לעת, את יישומה של מדיניות התגמול וכן, את הצורך בהתאמתה ועדכונה להוראות סעיף 267ב לחוק החברות, אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. שינויים במדיניות התגמול, ככל שיהיו, יאושרו בהתאם להוראות הדין.

* * * * *