



## אלקטרה נדל"ן בע"מ ("החברה")

29 בפברואר 2024

<b>לכבוד</b> <b>הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ</b> <a href="http://www.tase.co.il">www.tase.co.il</a>	<b>לכבוד</b> <b>רשות ניירות ערך</b> <a href="http://www.isa.gov.il">www.isa.gov.il</a>
<b>ג.א.ג.</b>	<b>ג.א.ג.</b>

הנדון: דוח מיידי בדבר כניסה של אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מנויות החברה

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה בעל שליטה בה), התשס"א-2001 ("תקנות בעלי השיטה"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומינדיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות החברות (הכעה בכתב והודעות עדמה), התשס"ו-2005 ("תקנות הכעה בכתב") ותקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפות סוג לחברת ציבורית והוספת נוסא לסדר היום), התש"ס-2000, ניתנת בזאת הודעה בדבר כינוסה של אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מנויות החברה אשר התקנס ביום אי', 7 באפריל 2024 בשעה 00:17 במשדי החברה, ברחוב יגאל אלון 98, תל אביב (קומה 50) ("משדי החברה"), אשר על סדר יומה: (1) אישור הסכם ניהול בין החברה לבין אלקו בע"מ, בעלת השליטה בה; (2) אישור מדיניות התגמול של החברה; ו-(3) הארכת תוקף של כתבי השיפוי והפטור שהוענקו לבעלי השיטה בחברה.

**פירוט הנושאים של סדר היום ותמצית החלטות המוצעות:**

1. אישור הסכם ניהול בין החברה לבין אלקוי בע"מ, בעלת השליטה

**1.1 תמצית החלטת המועצת:** לאשר את התקשרות החברה בהסכם לקבלת שירותי ניהול מאלו  
בע"מ ("אלקו"), בעלת השליטה בחברה, בתוקף מיום 21 במרץ 2024 (מועד סיום של הסכם ניהול  
הנוכחי) לתקופה של שלוש שנים, לפיו אלקו מעמידה לחברת שירותי ניהול ("הסכם ניהול").

במסגרת הסכם ניהול, תעניק אלקנו לחברה, בין היתר, חברות קבועה של דירקטוריים מטעמה של אלקנו בדירקטוריון החברה; ושירותי ניהול נושאים הכלולים ליווי שוטף בתחום העסק והיפיננס, חשבונאות, מיסים, רכש קבוצתי, כספים, סייבר וכיו"ב. התמורה הכלולת במסגרת שירות ניהול תעמוד על 2.239 מיליון ש"ח וכן תוספת גמול דירקטוריים ומunken מבוסס רווח.

להלן יפורטו עיקריו של הסכם הנהיג שmoboa אישור אסיפה בעלי המניות:

لتיאור הסכם ניהול הנוח – ראה תקנה 21 לפרטים הנוספים המצורפים לדוח התקופתי של החברה לשנת 2022 (פורסם ביום 15 במרץ 2023, אסמכתא מס' 022561), וכן דוח מידי של החברה מיום 6 באפריל 2021 (asmcata מס' 056907-2021-01-056907) שעלה סדר יומה של האסיפה היה אישור הסכם ניהול הנוח כיון וכן דוח מידי של החברה מיום 23 בינואר 2022 (asmcata מס' 009753-2022-01-009753) שעלה סדר יומה של האסיפה היה עדכון של תנאי הסכם ניהול הנוח, המובאים כאן בדרכם של הפנייה.

## שירותי ניהול המוענקים על-ידי אלקוטרחה

1.2

**א. שירותים דירקטוריים** - אלקוטרחה מעניקה לחברת המוענקים על-ידי אלקוטרחה, מקרב נושאי המשרה באלקוטרחה, חברות קבוצה של דירקטוריים מטעמה בדירקטוריון החברה, כאשר התמורה תוגבל לתשלום בגין שני דירקטוריים.

**ב. שירותים ניהול נספחים** - אלקוטרחה מעניקה לחברת המוענקים על-ידי אלקוטרחה, ה"ה דניאל זלקין ומיכאל זלקין, שירותים כלהלן: שירותים פיתוח עסקי בין היתר בתחום של נכסים הקרןנות, כהגדותם להלן, ואיתור הזדמנויות עסקיות לחברת, ליווי שוטף בתחום העסקי והפיננסי, ושירותי השתתפות פעילה בדיוני אסטרטגיה של החברה. בנוסף, אלקוטרחה מעניקה לחברת המוענקים ניהול ועובדיה, ליווי שוטף בתחום העסקי והפיננסי לרבות השתתפות בדיוני האסטרטגיה של החברה, וכן שירותים חשבונאות, מיסים, רכש קבוצתי, כספים, סייבר וכיוצא"ב. שירותים ניהול נספחים אלו יוענקו לחברת על-ידי נושא משרה ו/או עובדים באלקוטרחה בהתאם לתפקידם, ביניהם (אך לא רק), מර אליעזר וסלי המכון כסמנכ"ל הכספי בחברת ומר אבי ישראלי (המכון כמשנה למנכ"ל של אלקוטרחה ונדיין שירותים בתחום הפיתוח העסקי) ובהתאם לצורך גם על-ידי יוועצים של אלקוטרחה.

## התמורה

1.3

**א. תמורה בגין שירותים דירקטוריים** - בתמורה להעמדת שירותים דירקטוריים על-ידי אלקוטרחה, תשלום החברת לאלקוטרחה, מדי שנה, במשך כל שנה בתקופת ההסכם, עבור כל דירקטור שהינו עובד באלקוטרחה, אשר יכהן כديرקטור בחברת, את הסכומים כדלקמן: גМОל שנתי וגמר השתתפות עבור כל ישיבה שהדיקטור ישתתף בה, בהתאם לסכומים המקבילים בחברת. סכום הגМОל השנתי וגמOL ההשתתפות הנוהגים כוים בחברת הינים הסכומים המרובים הקבועים בתוספת השנייה ובתוספת השלישית, לפי העניין, לתקנות החברות (כללים בדבר גМОל והוצאות לדיקטור חייזוני), התשי"ס-2000, כפי שייעודכנו מעט בהתאם לדרגת החברה. החברה לא תשלם גМОל דירקטוריים כאמור יותר מאשר דירקטוריים שהינם עובדי אלקוטרחה. התשלומים ישולמו לאלקוטרחה בתוספת מע"מ כדין כנגד חשבוניות, במועד התשלום ליתר הדירקטוריים המכחנים בחברת.

**ב. תמורה בגין שירותים ניהול נספחים** - בתמורה לשירותי ניהול הנספחים, תשלום החברת לאלקוטרחה, כנגד חשבוניות, סך של כ-2.239 מיליון ש"ח (חלף 2.175 מיליון ש"ח) בתוספת מע"מ כדי. סכום זה מבוסס על חישוב הקצתה עליות של אלקוטרחה בקשר עם שירותים ניהול המוענקים לחברת, אשר התבסס על הערכת אלקוטרחה ביחס להקצת הזמן של כל אחד מנותני השירותים לחברות מקבלות השירותים שהין חברות קבוצת אלקוטרחה<sup>2</sup>, כמפורט להלן. התשלומים ישולמו על-ידי החברה לאלקוטרחה על בסיס חודשי, קרי 1/12 מהסכום שלעליל מדי חדש. יובהר, כי סכום זה הינו קבוע ולא ישונה במשך כל תקופה ההסכם. יצוין, כי דמי ניהול החדשים משקפים עלייה לא מהותית בשיעור של כ-3% בהשוואה לדמי ניהול בהם חוויה החברה בשנים 2022 ו-2023.

יחס חלקה	פתרונות עסקי	כספי ומיומו**	יתרות הוצאות הנהלה וככלויות*
אלקוטרחה בע"מ	35%	15%	23.7%
אלקטרקה בע"מ	7.5%	15%	11.7%
אלקטרקה מוצרי צריכה (1970) בע"מ	30%	20%	24.4%
אלקטרקה נדל"ן בע"מ	2.5%	35%	20.8%
אלקטרקה פאוור (2019) בע"מ	25%	15%	19.4%
סה"כ	100%	100%	100%

<sup>2</sup> חברות קבוצת אלקוטרחה כוללות חמיש חברות כדים: החברה, אלקוטרחה בע"מ, אלקוטרחה מוצרי צריכה (1970) בע"מ, אלקוטרחה פאוור (2019) בע"מ ואלקוטרחה בע"מ (בעל השליטה).

חברות הבנות נדרשות לשאת רק באותו חלק של הוצאות הנהלה וככלויות של אלקנו, הנדרש לאלקו למtan שירותים לחברות הבנות, על-פי חלון היחס. יתרת הוצאות הנהלה וככלויות אשר לא הוצאות בקשר עם מתן השירותים לחברות הבנות, וכן חלקה היחס של אלקו בתחריב הקצת העליות, מוטלים על אלקנו.

ישוין כי שיעור העסק האמור לעיל חל ביחס לכל אחד מהתעסוקים באלקו העוסקים בפיתוח עסקי ובכספיים כאמור. מערכ הכספיים והמיומו של אלקו מעמיד לחברת את שירותיו של מר אלי וסלי, כסמנכ'ל כספים, וכן הוא מעניק לחברת שירותים חשיבותם, מיסים, כספים, מימון, בייטוח וסייר ושירותים של "מחלקה מקצועית" כהשלמה למערך הכספיים המצוומצם יותר הקיימים בחברה.

להלן החלק מדמי ניהול השנתיים המיויחס לעלות העסקתם של נושא משרה ועובדים באלקו אשר באמצעותם מועמדים השירותים (בהתאם להיקף העסקתם כאמור לעיל) :

השירותים	החלק היחסני מדמי ניהול השנתיים המיויחס לעלות העסקה באלאי ש"ח
עובדים של אלקנו (2 נושאי משרה בכירה באלאי ו-2.3 תקנים של עובדים)	סה"כ:
הוצאות הנהלה וככלויות	סה"כ:
1,171	סה"כ: 1,068
2,239	סה"כ: 2,239

#### ג. מענק בגין שירותים ניהול

החברה תשלם לאלקו, מדי שנה, בגין שירותים ניהול המפורטים לעיל, מענק ניהול שנתי הנגור מהרווח (הפסד) מאוחד לפני מס, בהתאם לדוח השנתי המבוקר של החברה בשנה הרלוונטית, לאחר ביצוע התאמות הבאות ("הרווח המתואם") :

1) לצורך החישוב ינוטרלו מהרווח (הפסד) התאמות שווים הוגן שנערכו בתקופה השוטפת כתוצאה משערוכים של נכסים הקרן, כהגדרתם להלן (לרובות הכנסתות (הוצאות) Promote שנובע מהשערוכים) ותוצאות בתקופה השוטפת מהעברית מקרן הפרשי תרגום, כפי שככל אלו מופיעים בדוח רווח והפסד של אלקטרה נדל"ן ;

"נכסים הקרן" משמעם לעניין זה – פעילות מקבצי דירות ופעילות דירות צמודות קרקע להשכרה (SFR), קרנות להשכעה במקבצי דירות ובדירות צמודות קרקע, קרנות להשכעה במלונות, קרנות להשכעה למשרדים בבריטניה, כל הנכסים האחרים שירכשו במסגרת פעילות הקרן של החברה או באופן עצמאי, וקרנות להעמדת הלואות בתחום האמורים ;

2) לצורך החישוב, יתווסף לרוח (הפסד) רווח (הפסד) לפני מס מפעילות מופסקת כפי שמצויע בדוח רווח והפסד של אלקטרה נדל"ן ;

3) לצורך החישוב, יתווסף לרוח (הפסד) חלק אלקטרה נדל"ן בתזרים המזומנים החופשי שנבע לה כתוצאה ממימוש של נכסים הקרן, כהגדרתם לעיל, בתקופה הדוח, לרבות רכיב Promote, בתקופה השוטפת, בגין חלק אלקטרה נדל"ן בעלות המctrברת שהושקעה בפועל בנכס ובהתחשב בתזרים שנבעו לאלקטרה נדל"ן במימון חדש, לאחר מועד הרכישה, כפי שנרשמו בספרי אלקטרה נדל"ן עד למועד המימוש ;

הענק ישולם על-ידי החברה לאלקו (בתוספת מע"מ כדין) מדי רביעון, עם פרסום תוכאות הרביעון, כאשר רף הרוח המפורט להלן יחוسب באופן ייחסי לתקופה הרלוונטית ולאחר פרסום הדוחות השנתיים תיערך התחשבנות בגין אותה שנה.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> לשם המשחה, רף הרוח לתום הרביעון הראשון יעמוד על 25% מכל אחד מהסטטמים השנתיים המנוויים לעיל, לתום החצינו הראשוני – על 50%, ולתום התקופה של 9 חודשים – על 75%.

מענק ניהול יחוש באופן הבא, בתוספת מע"מ כדי :

(1) בגין רווח מתואם מתחת לסק"ל 33.5 מיליון ש"ח, החברה לא תשלם מענק ניהול שנתי.

(2) בגין רווח מתואם מסך של 33.5 מיליון ש"ח ועד לסק"ל 39 מיליון ש"ח, החברה תשלם מענק ניהול שנתי בשיעור של 1%.

(3) בגין רווח מתואם מסך של 39 מיליון ש"ח ועד לסק"ל 45 מיליון ש"ח, החברה תשלם מענק ניהול שנתי בשיעור של 2%.

(4) בגין רווח מתואם מעל 45 מיליון ש"ח, החברה תשלם מענק שנתי בשיעור של 6.5%.  
לדוגמא : בהתאם כאמור לעיל, אם בשנה מסוימת הרווח המתואם יהיה 50 מיליון ש"ח, המענק שיישולם יהיה כ-500 אלף ש"ח, כדלקמן :

$$[(6.5\% \times 50,000,000) - 33,500,000] + 2\% \times (45,000,000 - 39,000,000) + 1\% \times (39,000,000 - 33,500,000).$$

מענק מרבי : בכל מקרה מענק ניהול השנתי המרבי לא יעלה על סך של 4.2 מיליון ש"ח (חלף 3.75 מיליון ש"ח) בשנה בתוספת מע"מ כדי, צמוד למדד המחרירים לצרכן בגין חדש ינואר 2024.

המענק ייויחס לשירותים שננתנו על-ידי אלקו, כדלקמן : 3.9 מיליון ש"ח מתוך סכום זה מיוחס לשירותי מחלקת כספים ; 0.3 מיליון ש"ח מתוך סכום זה מיוחס לשירותיו של משנה למנכ"ל אלקו המעניק לאלקטרה נדל"ן שירותים שוטפים בתחום הפיתוח העסקי.

קייזוז הפסדים : ככל שייהי לחברת הפסד מתואם, לא ישולם מענק באותה שנה, והഫסד המתואם כאמור, יקוזז מהרווח המתואם בשנה או בשנה לאחר מכן, החל מהשנה העוקבת למענק האחרון ששולם על-פי ההסכם, עד תום תקופת ההסכם.

לו הייתה מיושמת בשנת 2022 הנוסחה העדכנית לתשלום מענק ניהול השנתי כמפורט בדוח זה, אלקו הייתה זכאית למענק מרבי בסך 4.2 מיליון ש"ח.

#### תקופת ההסכם

1.4

בכפוף לאישור האסיפה הכללית, יכנס הסכם ניהול לתוקף ביום 21 במרץ 2024, מועד סיומו של הסכם ניהול הנוכחי בין החברה לאלקו, לתקופה של 3 שנים.

#### שם בעל השליטה בחברה ומהות עניינו האישי; שבו של כל דירקטורי שיש לו עניין אישי ומהות

1.5

##### עניינו האישי

למייטב ידיעת החברה, נכון למועד הדוח, בעלת השליטה בחברה הינה אלקו בע"מ ("אלקו"), החברה ציבורית המחזיקה בכ- 54.80% מהוניה של החברה ומזכויות הצבעה בה. אלקו נמצאת בשליטה (כ- 66.54%) של ה"ה דניאל זלקין ומיכאל זלקין, באמצעות ג. זלקין בע"מ, חברת פרטיט בבעלותם המלאה ("ג. זלקין").

לאלקו עניין אישי באישור ההתקשרות עקב העובדה צד להסכם ניהול.

למייטב ידיעת החברה, לה"ה דניאל זלקין ומיכאל זלקין עניין אישי בהתקשרות מכח כהונתם כדיקטורים וכמנכ"לים משותפים באלקו אשר הינה צד להתקשרות.

כמו-כן, ליויר הדירקטוריון, מר גיל רושינק, עשוי להיות עניין אישי באישור הסכם ניהול לאור היותו מועסק על-ידי אלקו, שהינה בעל עניין אישי כאמור לעיל.

#### הדרך שבה נקבעה התמורה

1.6

התמורה נקבעה בין היתר בסיס לב למשאים הנהוליים המוענקים לחברת על-ידי אלקו ונושאי המשרה באלקו. התמורה משקפת את הסכומים המשולמים על-פי הסכם ניהול הנוכחי, בנסיבות התאמות כתוצאה משינוי בשירותים המוענקים.

חלוקת העליות בין חברות קבוצת אלקו נבחנה על בסיס עבודות ניתוח הקצתה עלויות שבוצעה על-ידי גוף יוזץ חיצוני, המכ"ב נכטף א' לדוח זה ("ניתוח חלוקת עלויות").

#### האישורים הנדרשים לביצוע העסקה

1.7

התיקשרות המובאת לאישור האסיפה על-פי דוח זה אושרה ביום 28 בפברואר 2024 וביום 29 בפברואר 2024 על-ידי ועדת התגמול ועל-ידי דירקטוריון החברה, בהתאם. האישורים כאמור התקבלופה אחד. כניטהה לתוקף של ההתקשרות כפופה לקבלת אישור אסיפת בעלי המניות המזומנת על-פי דוח זה, ברוב הנדרש המפורט בסעיף 5 להלן.

يُؤكَدُ כי למועד זה، فرطى הסכם ניהול אינם תואמים את מדיניות התגמול הנוכחיית של החברה ועל סדר יומה של האסיפה הכללית של החברה אשר מזומנת בהתאם לדוח זה، בכלל גם אישור מדיניות תגמול עדכנית בחברה, בין היתר במטרה ליצור תאימות בין הסכם ניהול לבין המדיניות. יחד עם זאת, אישורו של הסכם ניהול אינו מותנה באישור מדיניות התגמול. בהתאם, יכול והסכם ניהול יאשר בחריגת מדיניות התגמול.

#### פירוט עסקאות מסוגן של העסקה בשנתיים האחרונים

1.8

בתוך השנתיים שקדמו למועד אישור העסקה על-ידי הדירקטוריון לא התקשרה החברה בעסקה, ובמועד אישורה על-ידי הדירקטוריון לא קיימת עסקה שהיא עדין בתוקף, שהינה בין החברה לבין בעל השליטה בה או שלבעל השליטה יש בה עניין אישי, ואשר הינה מסוגה של עסקה נשוא דוח זה או דומה לה, למעט הסכם ניהול הנוכחי עם אלקו כמפורט לעיל.

#### nymoki ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור העסקה, לשווי התמורה ולדרך שבה נקבעה

1.9

בוחלטים (פה אחד) לאישור התקשרות החברה בהסכם לקבלת שירותים ניהול מאלקו ולאחר שבחן את היקף, סוג ואיכות השירותים הנิตנים לחברה בהתאם להסכם ניהול ואת תנאי ההתקשרות וחומר הרקע שהוצע בפניהם, לרבות ניתוח חלוקת עלויות, ציינו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את הנימוקים הבאים:

1.9.1 העדכנים להסכם ניהול ולמדיניות התגמול נובעים בעיקר מהצמדה למدد המחיר לצרכן מאז שאושר הסכם ניהול הנוכחי וכן מייחוס שונה באחיזות של הקצתה העליות של אלקו בקשר עם שירותים ניהול המוענקים לחברה, אשר התבבס על הערכת אלקו ביחס להקצת הזמן של כל אחד מנוטני השירותים לחברות מקבלות השירותים, כפיפורט בסעיף 3.1.ב' לדוח.

1.9.2 ההתקשרות, הידע והניסיון של נושא המשרה באלקו בתחום הפעולות של החברה ובמתן שירותים ניהול בתחוםים אלה, בהיקף ובסוג השירותים, בהתחשב באיכותם ובתורומתם לקידום פעילות החברה. בתוך כך נלקחה בחשבון במיזח, מומחיותו רבת השנים וניסיונו הרב של מר מיכאל זלקיים בתחום של נכס דיר להשכרה ומלוואות. מומחיות ונסיון אלו הוכחו כתורמים ומפרים לפעילות החברה בתחום נכס הקרןנות.

התקופה ארוכה השנים בה התקשרה החברה עם אלקנו בהסכם ניהול מלמדת כי תרומותם של נושאי המשרה ושל מלאי התפקידים באלקנו לפעילות ולהתפתחותה של החברה, הינה משמעותית וחונית לפעילויות החברה.

בשים לב להיקפה של פעילות החברה, התקשרות החברה בהסכם ניהול ואופן חלוקת ההוצאות בין חברות קבועות אלקנו הינם לטובת החברה והם סבירים והוגנים בנסיבות העניין. כמו כן, לאור טיב השירותים והיקפם, התמורה המושלמת לאלקנו אינה כוללת חלקה ולא קיים חשש סביר שהעסקה תמנע מהחברה את יכולת לעמוד בחובויתיה הקיימת והצפויות, בהגעה מועד קיומו.

#### 1.10. שמות הדירקטוריים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה

1.10.1 בישיבת ועדת התגמול של החברה שהתקיימה ביום 28 בפברואר 2024 השתתפו הגב' לילך שפיר פרידלנד (דוח"צית), מר גיורא בר דעה (דוח"צ) והגב' נעמה זלדים (דירקטוריית בלתי תלולה).

1.10.2 בהחלטת דירקטוריון החברה שהתקיימה ביום 29 בפברואר 2024 השתתפו הגב' לילך שפיר פרידלנד (דוח"צית), מר גיורא בר דעה (דוח"צ) והגב' נעמה זלדים (ديرקטוריית בלתי תלולה). ה"ה דניאל זלקין, מיכאל זלקין וgil Rosinck, לא השתתפו מפאת עניינים אישיים.

#### 2. אישור מדיניות התגמול של החברה

**תמצית ההחלטה המוצעת:** לאשר את עדכון מדיניות התגמול לעניין תנאי כהוננה והעסקה של נושאי משרה בחברה, בהתאם לנוסח המציגות המצורף **נספח ב'** לדוח זה. עדכון מדיניות התגמול לא יביא להארכת תוקפה של מדיניות התגמול של החברה שהינה עד ליום 22 ביוני 2026.

ביום 28 בפברואר 2024 וביום 29 בפברואר 2024, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאם, פה אחד, את עדכון מדיניות התגמול של החברה המצורף **נספח ב'** לדוח זה (הנוסח המצורף מסומן אל מול מדיניות התגמול הקיימת), באופן בו מעודכן תקורת מענק ניהול השנתי המשולם לבעלת השיטה לסך של 4.2 מיליון ש"ח (חלף 3.75 מיליון ש"ח).

יובהר, כי ביתר הוראות מדיניות התגמול של החברה לא יהול כל שינוי וכן לא יהול שינוי בתוקפה של מדיניות התגמול. השינוי כאמור במדדנית התגמול נדרש להערכת ועדת התגמול וendirktoriyon החברה, כדי ליצור תאימות בין הסכם ניהול המוצע לדוח זה לבין המדיניות, הנובע בעיקר מהצמדה למدد המחייבים לצרכן מאז שאושר הסכם ניהול הנוכחי, והינו סביר והוגן בהתחשב באופייה של החברה, תחום העיסוק שלה, גודלה והיקף פעילותה.

#### 3. אישור הארכת תוקפים של כתבי השיפוי והפטור שהוענקו לבעלי השיטה בחברה

אישור הארכת תוקפים של כתבי השיפוי והפטור שהוענקו למר דניאל זלקין ומר מיכאל זלקין, בעלי השיטה בחברה, המכהנים כדירקטוריים בה.

ביום 11 באוקטובר 2023 הוארכו תוקפים של כתבי השיפוי אשר הוענקו לבעלי השיטה בחברה (לפרטים ראה דוח מיידי של החברה מיום 31 באוגוסט 2023 ; אסמכתא מס' 2023-01-082441), והינם בנוסח כפי שצורף לדוח המיידי האמור ; וביום 11 במאי 2022 אושר מתן כתוב פטור לבעלי השיטה בחברה. לפרטים נוספות נוסח כתבי הפטור ראה דוח מיידי של החברה מיום 4 באפריל 2022 (asmcata מס' 2022-035385).

החלטה זו מובאת כדי שתוקפים של הסכמי השיפוי והפטור יושרו במקביל להסכם ניהול כמפורט בסעיף 1 לדוח. ככל שההחלטה זו לא תאשר, הדבר לא יגרע מתוקפים של כתבי השיפוי והפטור שבתווך.

**תמצית ההחלטה המוצעת :** לאשר את הארכת תוקפים של כתבי השיפוי והפטור שהוענקו מר דניאל זלקין ולמר מיכאל זלקין, בעלי השכלה בחברה, המכנים כדירקטורים בה, בתוקף החל מיום 21 במרץ 2024, לתקופה של שלוש שנים.

**3.1 שמות בעלי השכלה בחברה ומהות עניינים אישיים**

**עניינו אישי**

לפרטים נוספים אלקו, שהינה בעל השכלה בחברה, ראה סעיף 1.5 לדוח.

לה"ה דניאל זלקין ומיכאל זלקין, המכנים כדירקטורים, עניין אישי בהתקשרות מכח היוטם זכאים לכתבי השיפוי והפטור. לאלקו עניין אישי באישור ההתקשרות עקב העובדה נשלטת על-ידם. כמו כן, לייר הדירקטוריון, מר גיל רושינק, עשוי להיות עניין אישי באישור ההתקשרות לאור העובדה מעסיק על-ידי אלקו, שהינה בעל עניין אישי כאמור לעיל.

**הדרך שבה נקבעת התמורה**

**3.2**

כתב השיפוי והפטור מוענקים לנושאי המשרה בחברה, כחלק מתנאי כהונתם ועבור שירותם כנושאי משרה בחברה כאמור בעבר ו/או בהווה. נושא המשרה לא יתנו תמורה כתבי השיפוי והפטור האמורים כל תמורה ספציפית.

**פירוט עסקאות מסווגת של ההתקשרות לשנתיים הקרובות**

**3.3**

כתב השיפוי והפטור שהוענקו על-ידי החברה לנושאי המשרה בחברה, לרבות בעלי השכלה בה, אושרו על-ידי האסיפה הכללית של החברה כאמור לעיל.

**תמצית נימוקי ועדת התגמול והדיקטוריון לאישור ההתקשרות**

**3.4**

בהחלטה (פה אחד) לאשר את ההתקשרות המנوية בסעיף 3 לדוח, צינו חברי ועדת התגמול ודיקטוריון החברה את הנימוקים הבאים:

(1) מתן כתבי שיפוי ופטור מקובל בחברות ציבוריות.

(2) כתבי השיפוי והפטור מוענקים לכל נושא המשרה בחברה, כתבי השיפוי והפטור לבני השכלה זהים בתנאייהם לכתב השיפוי והפטור שאושרו על-ידי החברה ושניתנו על-ידי החברה לנושאי משרה אחרים בחברה.

(3) ועדת התגמול ודיקטוריון החברה אישרו גם, כי הענקת כתבי שיפוי ופטור לבני השכלה אינם כולל "חלוקת", כמשמעותו בחוק החברות וכי לא קיים חשש סביר שקיים של כתבי השיפוי והפטור, לכשעצמה, ימנע מהחברה את יכולת לעמוד בהתחייבויותיה הקיימות והצפויות בהגיע מועד קיומן.

**שמות הדיקטוריונים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול ודיקטוריון החברה**

**3.5**

**3.5.1** בישיבת ועדת התגמול של החברה שהתקיימה ביום 28 בפברואר 2024 השתתפו הגבי לילך שפיר פרידלנד (דח"צית), מר גיורא בר דעה (דח"צ) והגב' נעמה זלדים (דיקטוריית בלתי תלולה).

**3.5.2** בהחלטה דיקטוריון החברה שהתקיימה ביום 29 בפברואר 2024 השתתפו הגבי לילך שפיר פרידלנד (דח"צית), מר גיורא בר דעה (דח"צ) והגב' נעמה זלדים (דיקטוריית בלתי תלולה). ה"ה דניאל זלקין, מיכאל זלקין וgil roshink, לא השתתפו מפני עניינים אישיים.

### המנין החוקי לקיום האסיפה ואסיפה נדחתת

.4

על-פי תקנון ההתקנות של החברה, המניין החוקי לקיום אסיפה כללית יתהווה בשעה שהיא נוכחים, בזמנים או על-ידי בא כוח או באופן אחר שהחוק מאפשר, לפחות שני בעלי מנויות רגילים המחזיקים או המיצגים לפחות 50% מכלל קולות הצביעה בחברה. אם כעבור חצי שעה ממועד שנקבע לאסיפה לא נמצא המניין חוקי כאמור כעבור חצי שעה מן המועד שעה ובאותו מקום. אם באסיפה הנדרשת לא נמצא מנין חוקי כאמור כעבור חצי שעה מן המועד הקבוע לאסיפה, כי אז שני בעלי מנויות בעלי זכות הצביעה, הנוכחים בעצמם או על-ידי בא כוחם או באופן אחר שהחוק מאפשר, יהוו מנין חוקי והוא רשאי לדון בעניינים שלמענים נקרה האסיפה הנדרשת.

### הרוב הנדרש לאישור החלטות שעל סדר היום<sup>4</sup>

.5

הרוב הדרוש לאישור הנושאים שעל סדר היום המפורטים בסעיפים 1 ו-3 לעיל, הינו רוב רגיל (קרי רוב של מועלה מ-50% מקולות המשתתפים בהצבעה אשר הצבעו بعد או נגד, ללא קולות הנמנעים), בהצבעה במניין קולות, ובלבד כי יתקיים בנוסף אחד מלאה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישוי באישור ההתקשרות, המשותפים בהצבעה; במניין כל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עולה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות הצביעה בחברה.

5.2

הרוב הדרוש לאישור הנושא שעל סדר היום המפורט בסעיף 2 לעיל, הינו רוב רגיל (קרי רוב של מועלה מ-50% מkolot המשתתפים בהצבעה אשר הצבעו بعد או נגד, ללא קולות הנמנעים), בהצבעה במניין קולות, ובלבד כי יתקיים בנוסף אחד מלאה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישוי באישור ההתקשרות, המשותפים בהצביעה; במניין כל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עולה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות הצביעה בחברה.

### סדרי האסיפה והצביעה

.6

#### המועד לקבע זכאות בעלי המניות להשתתף ולהצביע באסיפה

6.1

המועד הקובלן לוזכה להשתתף ולהצביע באסיפה בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות ותקנות החברות (הצביעה בכתב והודעות עדמה) התשס"ו-2005 הינו יום א', 10 במרץ 2024 ("המועד הקובלן").

#### זכאות להצביע

6.2

כל בעלי מנויות של החברה במועד הקובלן, בין אם המניות רשומות על שמו ("בעל מנויות רשום") ובין אם הוא מחזיק בהן באמצעות חבר בבורסה (קרי מי שלזחותו רשומה אצל חבר בבורסה מניה ואוthon מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חבר לרישומים, כאמור בסעיף 177(1) לחוק החברות, להלן: "בעל מנויות לא רשום"), רשאי להשתתף ולהצביע באסיפה עצמו או באמצעות בא כוח להצביע, וכן להצביע באמצעות כתוב הצביעה. בנוסף, בעל מניה לא רשום זכאי גם להצביע באמצעות כתוב הצביעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת הצביעה האלקטרונית הפעלת

<sup>4</sup> בעלת השליטה בחברה אינה מחייבת בזכאות בעלי המניות בשיעור שיקנה לה את הרוב הנדרש לקבלת החלטות שעל סדר היום, לאחר ש לצורך קבלתנו נדרש רוב מיוחד.

לפי סימן ב' לפרק ז' 2 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("מערכת הצבעה האלקטרונית", "כתב הצבעה אלקטרוני" ו-"חוק ניירות ערך", בהתאם).

#### 6.3 בא-כוח הצבעה

כאמור לעיל, בעל מניות רשאי למנות בא כוח להציבע במקומו. מינוו של בא הכוח יהיה בכתב בחתיימת הממנה או בא כוחו המורשה לכך, ואם הממנה הוא תאגיד - בחותמת התאגיד בצירוף חתימת המוסמך או המוסמכים לחייב את התאגיד. המסמן הממנה בא כוח להצבעה ("כתב המינוי"), ייפוי כוח (אם ישנו) שלפיו נחתם כתוב המינוי או העתק ממנו מאושר להנחת דעת הדירקטוריון, יופקדו במשרדי החברה בכתבות לעיל או באמצעות פקס 79-6939679-03 (לידי מר אליעזר וסלוי), לא פחות מ-48 שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה בה עומד להציבע האדם הנקוב במסמך.

#### 6.4 כתוב הצבעה והודעות עדמה

כאמור לעיל, בהצבעה לאישור ההחלטה בנושא של רשות יומה של האסיפה כמפורט לעיל, רשאי בעל מניות להציבע גם באמצעות כתב הצבעה. כן רשאי בעל מניות להביע עדמוו באשר לנושא האמור באמצעות הודעה עדמה.

את נוסח כתב הצבעה וכן נוסחן של הודעות העדמה כהגדרתו בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתהיינה, ניתן למצוא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ("אתר ההפצה") שכתובתו <http://maya.tase.co.il> ובאתר האינטרנט של הבורסה שכתובתו <https://www.magna.isa.gov.il>.

הצבעה באמצעות כתב הצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב הצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה.

כל בעל מניות רשאי לפנות ישירות למר אליעזר וסלוי, סמנכ"ל הכספיים של החברה (טלפון : 03-6939678) ולקביל, ללא תשלום, את נוסח כתב הצבעה, או בהסכםו, קישורית לנוסח כתב הצבעה באתר ההפצה, וכן את הודעות העדמה שהגיעו אל החברה, ככל שתהיינה.

חבר הבורסה ישלח, ללא תשלום, בדיואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב הצבעה והודעות העדמתה (כל שתינטע), באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם הודיע בעל המניות כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדיואר תשלום דמי משולח בלבד, וב惟ז שההודעה ניתנה לגבי חשבו ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובל.

המועד האחרון למסאת כתב הצבעה לחברה (לרובות המסמכים שיש לצרף אליו), כמפורט בכתב הצבעה) הינו עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. המועד האחרון להמסאת הודעות עדמה לחברה על-ידי בעלי המניות של החברה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד קיום האסיפה. לעניין זה "מועד המצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב הצבעה והMSCPs המצורפים, למשרדי החברה.

#### 6.5 הצבעה במערכת הצבעה האלקטרונית

כאמור לעיל, בעל מניות לא רשום זכאי להציבע גם באמצעות מערכת הצבעה האלקטרונית. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תאפשר החל מתום המועד הקובל ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("מועד נעלמת המערכת"), אז תיסגר מערכת הצבעה האלקטרונית. הצבעה במערכת הצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד מועד נעלמת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת הצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה.

يُؤْنَى כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניות ביותר בדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצביעה של בעל מניות בעצמו, באמצעות שלווח או באמצעות כתוב הצביע רגיל שיימסר למשרדי החברה, תיחשב מאוחרת להצביע באמצעות מערכת הצביע האלקטרונית.

**6.6 אישור בעלות**

בעל מניות לא רשום, ימציא למשרדי החברה בכתבות הרשותה לעיל או לפקס : 03-6939679 (לידי מר אליעזר וסל'), לא פחות מארבעה (4) שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה, אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשותה זכותו למנה, בדבר בעלותו במועד הקבוע. באישור יכללו הפרטים הנקובים בטקנה 2 ובטופס שבתוספת לתקנות החברות (הוכחת בעלות במנה לצורך הצביע באסיפה הכללית), התש"ס-2000. בעל מניות לא רשום כאמור, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורה דמי שלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסויים.

לחילופין, בעל מניות לא רשום יהיה להעביר לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת הצביע האלקטרונית עד מועד נעלמת המערכת (כאמור בסעיף 6.5 לעיל). בלי לגרוע מן האמור לעיל, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44 לחוק ניירות ערך, שעניינו נתוני המשתמשים במערכת הצביע האלקטרונית - דינו כדין אישור בעלות במנה לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

**6.7 שינויים בסדר היום ובקשה של בעל מניות לכלול נושא בסדר היום**

לאחר פרסום דוח זה ייתכן שייהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספה נושא לסדר היום,עשויות להתפרנסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובחודשות העמدة בדיווחי החברה שיתפרסמו באתר ההפצה.

בקשה של במניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתוסיף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תכין החברה סדר יום מעודכן וכותב הצביע מתוקן ותפרנסם אותו לא יאוחר משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

**7. סמכות רשות ניירות ערך**

7.1 בהתאם לתקנה 10 לתקנות בעלי שליטה, מוסמכת רשות ניירות ערך, או עובד שהסמכה לכך, בתוך עשרים ואחד ימים מיום הגשת הדוח להורות לחברת למתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע לנושא מס' 1 שעלה סדר היום, וכן להורות לחברת על תיקון הדוח באופןם ובמועד שתקבע.

7.2 ניתנה הוראה לתקן הדוח כאמור בסעיף 7.1 לעיל, רשותה להורות על דחיתת מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני שלושה ימי עסקים ולא יותר משלושים וחמשה ימים ממועד פרסום התקון לדוח.

7.3 החברה תגשים תיקון על-פי הוראה כאמור על-ידי פרסום דוח מיידי, תשלח אותו לכל בעלי המניות שלהם נשלח הדוח, וכן תפרנסם מודעה שבה יפורטו מועד האסיפה הכללית, העובדה כי בוצע תיקון לדוח בהוראות הרשות ועיקרי התקון והcoil, זולת אם הורתה הרשות אחרת.

7.4 ניתנה הוראה בדבר דחיתת מועד כניסה האסיפה הכללית, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה.

**נציג החברה**

.8

נציג החברה לעניין טיפול בדוח מיידי זה הינו מר אליעזר וסלוי, סמנכ"ל הכספיים של החברה, מרוחוב גגאל אלון 98, תל-אביב (קומה 50). טלפון : 03-6939678 ; פקס : 03-6939679.

**יעון במסמכים**

.9

ניתן לעיין בנוסח המלא של כל מסמך הנוגע להחלטה המוצעת, לרבות מסמכים אשר הוצגו בפני ועדת התגמול והדיקטוריון במסגרת הליכי הדיון וקבלת ההחלטה בנושא כאמור לעיל, במשרדי החברה, ביום א' – ה' בין השעות 09:00 – 15:00, ובתיואום מראש עם מר אליעזר וסלוי, סמנכ"ל הכספיים של החברה (טלפון : 03-6939678), וזאת עד למועד כינוסה של האסיפה.

**אלקטורה נדל"ן בע"מ**

על-ידי :

אמיר יניב, מנכ"ל

ו-אליעזר וסלוי, סמנכ"ל כספיים

**נספח א'**  
**עבודות ניתוח חלוקת עליות**



# אלקטרה נדל"ו בע"מ

פברואר 2024

# **מענק ניהול**

# מענק ניהול

שיעור המענק	רווח מתואם* (מיליוני ש"ח)
לא ישולם מענק	עד ל- 33.5
1%	39 – 33.5
2%	45 – 39
6.5%	על 45
<p> <b>תקרת מענק:</b> בכל מקרה מענק הניהול השנתי המרבי לא יעלה על סך של 4.2 מיליון ש"ח בשנה.</p> <p> <b>קייזז הפסדים:</b> ככל שייהי לחברת הפסד מתואם, לא ישולם מענק באותה שנה, והפסד המתואם כאמור, יקוזז מהרווח המתואם בשנה או בשנים לאחר מכן, החל מהשנה העוקבת למענק האחרון ששולם על פי ההסכם, עד תום תקופת ההסכם.</p>	

\* **רווח (הפסד) מתואם** - משמעו רווח (הפסד) מאוחד לפני מס, בהתאם לדוח השנתי המבוקר של החברה לשנה הרלוונטית, לאחר ביצוע התאמות, כמפורט להלן:

- (א) לצורך החישוב ינוטרו מהרווח (ההפסד) התאמות שוי הוגן שנערכו בתקופה השוטפת כתוצאה משלוחים של נכסים הקרןנות, כהגדרתם להלן (לרובות הכנסות (הוצאות) Promote) שנובע מהשלוחים) ותוצאות בתקופה השוטפת מהעברית מוקן הפרשי תרגום, כפי שככל אלו מופיעים בדוח רווח והפסד של החברה;
- "נכסים הקרןנות" משמשים לעניין זה – פעילות מקבצי דירות ופעילות דירות צמודות קרקע להשכלה (SFR) , קרנות להשקעה במקבץ דירות ובדירות צמודות קרקע, קרנות להשקעה במלונות, קרנות להשקעה למושדים בבריטניה, כל הנכסים האחרים שירכשו במסגרת פעילות הקרןנות של החברה או באופן עצמאי, וקרנות להעמדת הלואאות בתחוםים האמורים;
- (ב) לצורך החישוב, יתווסף לרוח (הפסד) רוח (הפסד) לפחות מפעילות מסוימות כפי שמופיע בדוח רווח והפסד של החברה;
- (ג) לצורך החישוב, יתווסף לרוח (הפסד) חלק אלקטירה נדל"ן בתזרים המזומנים החופשי שבבעלה כתוכואה ממימוש של נכסים הקרןנות, כהגדרתם לעיל, בתקופת הדוח, לרבות רכיב-
- הקרןנות Promote בתקופה השוטפת, בגין חלק החברה בעלות המזומנים שההשקעה בפועל בנכס ובהתחשב בתזרים שונים שנבעו לחברת במימון חדש, לאחר מועד הרכישה, כפי שנרשמו בספריה החברה עד למועד המימוש;

# **מודל חלוקת עלויות בין אלקנו לבין אלקטורה נדל"ן בע"מ**

## **הרציונל למודל חלוקת העליות בין אלקוו לביין אלקטרה נדל"ן בע"מ**

### פיתוח עסקים:

העליות מועמסות על החברות הציבוריות כפונקציה של היקף השירות שניית המשקף עליה בהיקף השירות של כ-2.5% הגוזר עליה בהיקף העליות באחוז זהה.

### כספי ומיון:

כגוף בעל ידע וניסיונו נצבר, מחלוקת הכספיים של אלקוו משמשת גם כ"מחלקה המקדוצה" של החברות הבנות אשר נותנת בין היתר שירותים מנכ"ל כספים, חשבונות, מיסים, כספים, מימון, ביטוח וסיבר (לא כולל שינוי לעומת המודל הקודם).

# מודל חלוקת.Utiliyot בין חברות הקבוצה

## השוואת מודל חלוקת.Utiliyot 2021 לעומת המודל המוצע

כספי ומיון		ביקורת פנים		פיתוח עסק'		
מודל 2024	מודל 2021	מודל מוצע 2024	מודל 2021	מודל מוצע 2024	מודל 2021	
			0%	60%		יו"ר אלקטרה נדל"ן
35%	35%	0%	10%	2.5%	0%	אלקטרה נדל"ן בע"מ

## **השוואת מודל חלוקת עלויות 2021 לעומת המוצע\* (באלפי ש"ח)**

אלקטראה נדל"ן בע"מ		
מודל מוצע 2024	מודל 2021	
61	0	<b>פיתוח עסק</b>
0	182	<b>ביקורת פנים</b>
1,110	1,114	<b>כספי ומיון</b>
1,068	879	<b> הנהלה וככליות</b>
<b>2,239</b>	<b>2,175</b>	<b>סה"כ</b>

\* על בסיס ממוצע הועלויות בשנים 2022-2023.

**נספח ב'**  
**מדייניות תגמול**



## אלקטרה נדלין בע"מ

מדייניות תגמול נושא משרא

<u>רקע ועקרונות יסוד למדיניות התגמול</u>	
א.	<b>מבוא</b>
1.	1.1 מסמך זה נועד להגדיר, לתאר ולפרט את מדיניות התגמול של אלקטרה נדלין בע"מ ("החברה"), בנוגע לתגמול נושאי המשרה של החברה.  1.2 קביעת מדיניות התגמול של החברה ופרסומה הינם בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות").  1.3 מדיניות התגמול לנושאי משרה אושרה על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום <u>9-22</u> <u>בפברואר יוני 2023</u> .
2.	ביום <u>7 בפברואר 2024 וביום 29 בפברואר 2024</u> , אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את עדכון מדיניות התגמול, בהתאם, <u>זוויט-15 ביוני 2023 אושרו עדכונם נספיק עד ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה</u> . תכנית התגמול המעודכנת מובאת לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ("הארגוני המוסמכים", לפי המקרה).  1.4 מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעני נוחות בלבד והוא מיועדת לנשים וגברים כאחד.
2.1	<b>תוקפה של מדיניות התגמול ושינויים בה</b>  מדיניות התגמול תחול על תגמול שמאושר ממועד אישור מדיניות התגמול על ידי האסיפה הכללית, ואילך. הסכמים קיימים עם נושאי משרה אשר נכרתו טרם מועד אישור מדיניות התגמול על ידי האסיפה הכללית יבחנו מעט לעת וככל שימצא כי הם סותרים באופן מהותי את מדיניות התגמול, תבחן החברה את האפשרות לתקן, בהתאם לנسبות העניין.
2.2	מדיניות זו לא תקנה זכויות לנושאי משרה בחברה, ולא תהיה הזכות מוקנית לנושא משרה בחברה, מכח עצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל אויה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא המשרה יהיו אך ורק אלו שייאושרו לגביו באופן ספציפי על- ידי הארגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין.
2.3	במקרה שנושא משרה קיבל תגמול שהינו פחות מהתגמול על-פי מדיניות זו, לא ייחשב הדבר כسطحיה או כחריגה ממединיות תגמול זו.
2.4	מדיניות התגמול תעמוד בתוקפה לתקופה של 3 שנים <u>मמועד אישור האסיפה הכללית ביום 22 ביוני 2023 ממועד אישורה בידי האסיפה הכללית פאואר</u> , או לתקופה ארוכה יותר ככל שהדבר יתאפשר על פי הדין.
2.5	בmedianיות זו, אלא אם נקבע במפורש אחרת, המונח "נושא משרה" לא יתייחס לדירקטוריים שאינם נושאים בתפקיד אקווזוטיבי בחברה.

<sup>1</sup> בהתאם, בmedianיות תגמול זו, הארגנים המוסמכים בכל מקרה ומקרה יהיה הארגנים הנדרשים על פי דין לאישר את התגמול  
במקרה הרלוונטי לרבות מכ"ל החברה לבדו.

### 3. עקרונות מדיניות התגמול, מטרותיה והשיקולים שעמדו בבסיסה

3.1 מדיניות התגמול נועדה לסייע לחברה向前 קדם את מטרותיה ותוכניות העבודה שלה על ידי יצירת תMRIיצים ראויים לנושאי המשרה בה, להשגת יעדיה, השאת רוחוי החברה לבערי מנויות ויצירת ערך כלכלי לחברה ולבערי מנויות בטוחה הארוך, בהתחשב, בין השאר, במדיניות, בין השאר, ניהול הסיכון של החברה, גודל החברה, אופי ומורכבות פעילותה, הסביבה התחרותית בה היא פועלת ותרומותם של נושאי המשרה להשגת יעדיה והשאת רוחיה.

3.2 התגמול יקבע כך שישמר על יכולת החברה בгиיס ושימור כוח אדם איקוטי לתפקיד ניהול בכירים, כאשר גובה התגמול יהיה מידתי ויתחשב בתנאי השוק.

### 4. אמצעי תגמול מקובלים בחברה

4.1 רכיב קבוע<sup>2</sup> –

4.1.1 שכר בסיס – שכר הבסיס נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן שהינו משקיע בפיתוח תפקידיו בחברה ומטלותו השוטפות בה.

4.1.2 תנאים נלוים – תנאים אלה, נובעים בחלוקת מהירות הדין, בחלוקת מנהגים המקבילים בשוק העבודה ובחברה ובחלוקת נועד לפיצוי העובד על הוצאות שנגרמו לו לצורך מלאי תפקידו.

4.2 רכיב משתנה – רכיב זה מטרתו לקשור בין ביצועי החברה לביצועי נושאי המשרה בה.

4.2.1 מענק כספי – רכיב זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור היישגו ותרומתו להשגת יעדיה החברה ותוכניות העבודה שלה במהלך התקופה בגיןה משולם המענק, והוא עשוי לכלול חן מענק אשר יקבע על פי קритריונים הניטנים למידידה (כמותיים ו/או איקוטיים) המשקפים את מטרות החברה והאסטרטגייה שלה בטוחה הקצר והארוך ("מענק מדיד") והן מענק בשיקול דעת המתחשב בתרומתו של נושא המשרה, שאינה ניתנת למידידה בקריטריונים מזוהים ("הענק בשיקול דעת").

4.2.2 תגמול הוני – רכיב זה נועד לקשור בין השאת הערך לבערי המניות כפי שהוא מתבטא במחיר מנת החברה בבורסה לנירות ערך בתל-אביב בע"מ ("הבורסה"), לבין ביצועי נושאי המשרה בחברה. תגמול זה מייצר איחוד אינטרסים בין בעל המניות לבין נושאי המשרה, מסייע בשימור נושא משרה ומסייע בשימור המוטיבציה שלהם להשיא את רוחוי החברה ואת ערכה בטוחה הארוך.

4.3 אמצעי תגמול לבעלת השליטה -

4.3.1 דמי ניהול לבעלת השליטה – דמי ניהול עבור העמדת שירותים ניהול (לרבות שירותים פיתוח עסקי ושירותי סמכיל כספים), ושירותי חברות קבועה של דירקטוריים בדיקטוריון החברה (כאשר התמורה תוגבל לתשלום בגין 2 דירקטוריים) (בהתקשרות לשכר הדיקטוריים כאמור בסעיף ו' להלן). לכל הסכומים כאמור יתרוסף מע"מCdין.

<sup>2</sup> נושא משרה עשוי להיות מועסק במתכונת של נוטן שירותים (להבדיל מעובד) – לעניין זה ראה סעיף 10 להלן.

## 4.3.2

מענק כספי הנזיר מרוויח החברה לפני מס, לאחר ביצוע התאמות, עשוי להשתלם, בכפוף לאישור הארגנים המוסמכים, לבעל השכלה.

המענק יחוسب בהתאם לטבלה מטה והוא ישולם (בתוספת מע"מ כדי) מדי רביעון כאשר מדרגות הרווח המפורטות להלן יחושבו באופן יחסית לתקופה הרלוונטית ולאחר פרסום הדוחות השנתיים תיערך התחשבנות בגין אותה שנה.

המענק שיישולם לבעל השכלה ב-% מהרווח המתואם	רווח מתואם (במליאוני ש"ח)*
לא ישולם מענק	עד ל-30
1%	35 ועד ל-
2%	35-40 ועד ל-
6.5%	על 40

(\*) "רווח (הפסד) מתואם" משמעו רווח (הפסד) מיוחד לפני מס, בהתאם לדוח השנתי המבוקר של החברה בשנה הרלוונטית, לאחר ביצוע התאמות, כמפורט להלן:

(א) לצורך החישוב ינוטרלו מהרווח (הפסד) התאמות שווי הוגן שנערכו בתקופה השוטפת כתוצאה משערוכים של נכסים הקרןנות, כהגרותם להלן (לרבות הכנסות (הוצאות) Promote שנובע מהשערוכים) ותוצאות בתקופה השוטפת מהعبارة מקרו הפרשי תרגום, כפי שככל אלו מופיעים בדוח רווח והפסד של אלקטראה נדלין;

"נכסים הקרןנות" משמעם לעניין זה – פעילות מקבצי דירות ופעילות דירות צמודות קרקע להשכלה (SFR), קרנות להשכלה במקבצי דירות ובדירות צמודות קרקע, קרנות להשכלה במלונות, קרנות להשכלה למשרדים בבריטניה, כל הנכסים האחרים שירכשו במסגרת פעילות הקרןנות של החברה או באופן עצמאי, וקרנות להעמדת הלואות בתחוםים האמורים;

(ב) לצורך החישוב, יתווסף לרוח (הפסד) רווח (הפסד) לפני מס מפעילות מופסקת כפי שמופיע בדוח רווח והפסד של החברה;

(ג) לצורך החישוב, יתווסף לרוח (הפסד) חלק החברה בתזרים המזומנים החופשי שנבע לה כתוצאה מימוש של נכסים הקרןנות, כהגרותם לעיל, בתקופת הדוח, לרבות רכיב ה-Promote, בתקופה השוטפת, בניכוי חלק החברה בעלות המצטברת שהושקעה בפועל בנכס ובהתחשב בתזרים שנבעו לחברה במימון חדש, לאחר מועד הרכישה, כפי שנרשמו בספריה החברה עד למועד המימוש;

בכל מקרה לא עליה מענק ניהול השנתי על סכום של 3-754.2 מיליון ש"ח בשנה בתוספת מע"מ כדי, צמוד לממד המחרירים לצרכן. ככל שהיא לחברה הפסד מתואם, היא לא תשלם באותה שנה מענק. ההפסד המתואם כאמור יקווז מהרווח המתואם בשנה או בשנים שלאחר מכן, החל מהשנה העוקבת למענק האחרון ששולם על-פי ההסכם, עד תום תקופת ההסכם.

החברה תהיה רשאית לשלם לבעל השכלה על חשבונו המענק השנתי מבוסס הרווח, בהתאם לדוחות הכספיים הרבעוניים הסקוריים שלו ותוך ביצוע התחשבנות עם פרסום הדוחות השנתיים.

החברה עשויה לחדש את התקשרותה עם בעל השכלה בהסכם ניהול בתנאים דומים או בתנאים אחרים וכן לקבל את השירותים הנิตנים לה כיום מעבן השכלה

(באמצעות הסכם הניהול) שלא מבעל השכלה, והכל בהתאם להוראות מדיניות זו  
וכפוף לאישורי הארגנים המוסמכים.

#### 5. **היחס בין רכיבים משתנים לרכיבים קבועים**

בעת אישור התגמול לנושאי המשרה, יבחן הארגנים המוסמכים את כל חבילת התגמול על מנת להבטיח  
הליימה בין רכיביה השונים.

משקל הרכיב המשתנה, מתוך סך התגמול הכללי (במונחי עלות מעביר) שיוענק בגין שנה כלשהי לא יהיה  
גבוה מ-70% עבור כל נושא המשרה בחברה<sup>3</sup>, ועשוי להשנות משנה אחת לשנה נוספת וכן על פי  
הביטחוצים בתקופה נתונה. כך למשל, בשנה בה לא ניתן מענק (או שניתן מענק מופחת) עשוי היחס בין  
התגמול הקבוע לסך התגמול ליתות לטובת התגמול הקבוע. כמו כן, יחסי אלה עשויים להשנות בשנת  
הפסקת העסקתו של נושא משרה (במקרה של קבלת תגמולי סיום כחונה).

#### 6. **היחס שבין תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה לשכר של שאר עובדי החברה**

6.1 בקביעת מדיניות התגמול, נבחן היחס שבין התגמול עבור כל דרגה של נושא משרה, לבין השכר של  
שאר עובדי החברה (כולל עובדי קבלן), ובפרט לשכר הממוצע ולשכר החצינו של שאר עובדי  
החברה (כולל עובדי קבלן) ("יחסי התגמול").

6.2 בנוסף, בעת אישור תגמול פרטני לנושא משרה ובמידת הצורך, יבחן הגורמים המוסמכים את  
השפעתו האפשרית של התגמול על יחסី העובדה התקינית בחברה, לרבות בהתחשב ביחס בין  
התגמול הממוצע לשכר החצינו והממוצע בחברה בעת הרלוונטיות.

### **ב. שכר בסיס ותנאים נלוויים לנושאי משרה**

#### 7. **עקרונות לקביעת שכר הבסיס, בחלוקתו ועדכונו**

7.1 שכר הבסיס של נושאי המשרה בחברה יקבע באופן פרטני ויותאם לתקמידו של נושא המשרה, סוג  
הפעולות, דרישות התפקיד ותחומי האחריות שלו, היקף משרתו, הוותק שלו וכן הסכמי שכר  
קודמים שנחתמו עימיו. בעת קביעת שכר הבסיס ייבחנו גם השכלה, כישורי, מומחיותו, ניסיונו  
המקצועי, הידע והМОמחיות שצבר בתחום העיסוק והישגיו של נושא המשרה.

7.2 במידה הצורך, לפי שיקול דעת הארגנים המוסמכים, לצורך קביעת שכר הבסיס לנושא משרה,  
תבוצע השוואת שכר המקובל בשוק הרלוונטי לתקמידים דומים בחברות דומות (בנצי'מרק).

7.3 השכר עשוי להיות צמוד לממד, או תוספת ריאלית אחרת. כמו כן, תהיה החברה רשאית לשלם  
לכל נושא משרה משכורת 13.

<sup>3</sup> רכיב זה יהיה 50% ביחס לדירקטורים שאינם מועסקים בתפקיד ביצועי בחברה שכן אלו אינם זכאים לרכיב משתנה – ראה סעיף 11 להלן.

להלן תקרת השכר החודשי ברוטו אשר לדעת ועדת התגמול והדיקטוריון הינה הוגנת וסבירה, למועד מדיניות זו, עבור נושאי המשרה בחברה, ובנחה התקציבי משירה של 100% (כל התקנות הין צמודות למדד) :

תקורת שכר חדש (ברוטו)	תפקיד
עד 110 אלף ש"ח (צמוד למדד המחיירים לצרכן)	יו"ר דיקטוריון
עד 110 אלף ש"ח (צמוד למדד המחיירים לצרכן)	מנכ"ל
עד 75 אלף ש"ח (צמוד למדד המחיירים לצרכן)	סמנכ"לים

#### 8. תנאים נלוויים .

8.1 נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים לתנאים סוציאליים והטבות, בהתאם לדין ולנווהג הקיים בחברה, כגון חופשה, מחלת, קרן השתלמות, תגמולים (קרן פנסיה או ביטוח מנהלים), פיצויים, ביטוח אובדן כושר עבודה, דמי הבראה, בדיקות סקר תקופתיות וכו'.

8.2 בנוסף, נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים לתנאים נלוויים נוספים כמפורט בחברה ובחברות דומות במשק, לרבות ביטוח, פטור ושיפוי (ראיה סעיף ח להלן), רכב, טלפון וטלפון נייד, מחשב ותקשורת, החזר הוצאות במסגרת תפקידו של נושא המשרה בארץ וב בחו"ל לרבות אש"ל ואיורוח, עיתונים וספרות מקצועית, דמי חברות בארגון מקצועי, ביטוח בריאות לנושא המשרה ובני משפחתו, הטבות נוספות המקובלות ביחס לעובדי החברה (כגון כרטיסי עובד והנחות, שי לחגים), וכיו"ב. החברה עשויה לגלם את המס בגין הטבות כאמור, כולל או חלקן.

8.3 החברה עשויה להעמיד הלוואות לנושאי משרה בהתאם למединיות אותה היא תקבע ביחס להעמדת הלוואות לעובדים בחברה ובהתאם לכללי מס הכנסת בעניין.

9. שנינוים לא מהותיים בתנאי הכהונה של נושאי המשרה הכספיים למנכ"ל יהיה טעונים אישור המנכ"ל בלבד בכפוף לאישור יו"ר דיקטוריון ודיווח ועדת התגמול. לעניין סעיף זה, שנינו לא מהותי יחשב שניינו אשר השפיעו על העלות השנתית הכוללת של תגמול נושא המשרה אינה עולה על 10% במצטבר בכל תקופה המדיניות.

#### 10. התקשרות עם נושא המשרה באמצעות חברה למון שירותים/חברת ניהול .

במקרה שנושא המשרה מספק שירותים לחברת קבלן עצמאי או באמצעות חברת שליטתו נגד חשבונית, הרכיבים הקבועים הרלוונטיים כאמור במדד תגמול זו,كري שכר הבסיס בתוספת התקנות הנלוים (למעט החזר הוצאות שהוצעו בקשר עם מתן השירותים וייתר התקנות האמוריהם בסעיף 8.2 לעיל), יתורגם לערכי דמי ניהול האקוויולנטיים, כאשר החזר הוצאות וייתר התקנות האמוריהם בסעיף 8.2 לעיל, יתווסף לדמי ניהול.

## ג. מענק שניתי

11. החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה בה, למעט לדירקטוריים שאינם מועסקים בה, מענק שניתי כמפורט להלן.

### 12. פירוט אופן קביעת המענק השנתי לנושא משרה

המענק השנתי לוייר הדירקטוריון ולמנכ"ל יהיה מבוסס על עמידה ביעד תזרים מזומנים חופשי ממימושי נכסים ועל עמידה ביעד היקף גiros מצדדים שלישיים<sup>4</sup> בהשקבות בישיות ההשקעה של החברה (קרנות, שותפות, נכסים וכו'), כאמור להלן.

אחת לשנה, במסגרת אישור התקציב השנתי, יקבעו ועדת התגמול והדירקטוריון את המשקל המדויק שיינטן לכל אחד מהפרמטרים לצורכי חישוב המענק השנתי לאוთה שנה<sup>5</sup> והדירקטוריון יקבע את היעדים לאורם קритריוניים.

המשקל של פרמטר תזרים מזומנים חופשי ממימושים יהיה בין 30%-0% ; והמשקל של פרמטר היקף גiros להשקעה בנכסי הקרןות יהיה בין 70% - 100%. דהיינו, יתכן ובשנה מסוימת היעד היקף גiros להשקעה בנכסי הקרןות בלבד.

המענק השנתי לנושאי המשרה הכספיים למנכ"ל, יהיה מבוסס על עמידה ביעדים אישיים שיקבעו אחת לשנה על ידי מנכ"ל החברה.

#### 12.1 תזרים מזומנים חופשי ממימושים

לצורך חישוב המענק, תזרים מזומנים חופשי נטו שנתי, משמעו תזרים המזומנים אשר ינבע לחברה (לרובות חלק החברה בחברות מוחזקות) בפועל, מהכלכלי מכירת נכסים, בין נדל"ן מניב (לרובות נכסים הקרןות) ובין נדל"ן יומי, בהם התקשרה החברה במהלך שנה קלנדרית (בגינה מסוימת המענק). תזרים המזומנים החופשי הינו לאחר החזר הלוואות שניטלו לרכישה ו/או להשקעה ו/או למימון מחדש של הנכס, לאחר מסים ולאחר ניכוי הוצאות עסקה. יובהר, כי ביחס תזרים כאמור כולל תשלומי Promote המתקבלים במועד מימוש נכסים הקרןות.

#### 12.2 היקף גiros להשקעה בקרנות / נכסים החברה / מוצרי השקעה של החברה

מענק זה מתבסס על היקף גiros מצדדים שלישיים<sup>6</sup> לישיות ההשקעה של החברה (קרנות, שותפות, נכסים וכו'), או לעסקאות השקעה בנכסי הקרןות, או להשקעות במוצרי השקעה של החברה, המנוהלים בידי שותף כללי בו מחזיקה החברה (לבדה או יחד עם אחרים).

מענקים כאמור ישולמו מדי רביעון, ביחס לכיספים שהתקבלו בפועל במהלך הרבעון שקדם לו. יובהר, כי היה ולא יתקבלו כספי מימוש ביחס לנכס מסוים כאמור, לא ישולם כל מענק מכח הסכם מכירתו כאמור.

כספי מימוש עשויים להתקבל לאחר תום השנה שהצמיחה את הזכאות להם ובהתאם הם ישולמו בתקופה בה התקבלו בפועל אך החישוב לגיביהם יעשה בכל מקרה בשנה בה נחתם ההסכם למכירתם.

#### 12.5 להלן תקנות המענק השנתי:

4 קרי, לא כולל גirosים מהחברה עצמה, משותפה בחברות ניהול נכסים הקרןות של החברה.  
5 בחישוב קритריונים הכספיים בטבלה להלן, יבוצעו התאמות ככל שיידרש, לאור שינויים בתקינה החשבונאית החלים על החברה  
6 ואירועים חד פעמיים אחרים, על מנת שיישקו בצורה רואיה את תוכאות הפעילות.  
קרי, לא כולל גirosים מהחברה עצמה, משותפה בחברות ניהול נכסים הקרןות של החברה.

תפקיד	חישוב המענק השנתי	תקרת המענק עד (במספר משכורות):
יו"ר הדירקטוריון	כמפורט בסעיף 12.6 להלן	9 משכורות
מנכ"ל	כמפורט בסעיף 12.6 להלן	13 משכורות
סמנכ"ל	כמפורט בסעיף 12 לעיל	עד 70% מתקרת המענק למנכ"ל

12.6 להלן הנוסחה לחישוב המענק השנתי לי"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל :

- (1) לגבי כל יעד שיבחר, במקרה של עמידה בשיעור של עד 60% (ולא כולל) מהותו יעד - לא תהא זכאות למננק שנתי מידי על בסיס אותו יעד.
  - (2) לגבי כל יעד שיבחר, במקרה של עמידה בשיעור של 60% מיעד כלשהו - ישולם למנכ"ל מענק של עד תשע משכורות, בהתחשב במשכולות של כל יעד ; וליו"ר הדירקטוריון ישולם מענק של עד ארבע וחצי משכורות, בהתחשב במשכולות של כל יעד.
  - (3) לגבי כל יעד שיבחר, במקרה של עמידה בשיעור של מעל 60% ועד 100% מיעד כלשהו – ישולם למנכ"ל החברה מענק של מעל תשע משכורות ועד שלוש עשרה משכורות, בהתחשב במשכולות של כל יעד ; וליו"ר הדירקטוריון ישולם מענק של מעל ארבע וחצי משכורות ועד תשע משכורות.
- סכום המענק של המנכ"ל ושל יו"ר הדירקטוריון בתוך המדרגה, יחשב באופן יחסי כמכפלה השיעור העולה על 60% לעומת 40% (הפרט שבין 100% ו-60%), ביתרתו מספר המשכורות מול מספר המשכורות שבסעיף (2) לעיל.

12.7 מלבד למענק השנתי המדייד המפורט בסעיף 12 לעיל, נושא המשרה שאינם מכונים כדירקטוריים בלבד, עשויים להיות זכאים למענק נוסף, המבוסס על קритריונים איקוטיים שאינם ניתנים למדידה, אשר יוענק להם בכפוף לאישור ועדת התגמול<sup>7</sup>, ובבד ש-(1) ביחס למנכ"ל, המענק הנוסף כאמור לא יעלה על הגובה מבין 3 משכורות חדשות או 25% מהtagmol המשותה בפועל בגין שנת תגמול לבננטית וסך כל המענקים (הענק השנתי המדייד והענק הנוסף בשיקול דעת על פי ס"ק זה) שיישולמו לו, לא יעלה על תקרת המענק השנתי הקבועה לעיל ו-(2) ביחס לי"ר הדירקטוריון או למנכ"ל, המענק הנוסף כאמור לא יעלה על סכום של 3 משכורות חדשות בגין שנת תגמול לבננטית וסך כל המענקים (הענק השנתי המדייד והענק הנוסף בשיקול דעת על פי ס"ק זה) שיישולמו לו, לא יעלה על תקרת המענק השנתי הקבועה לעיל.

13. היה ונושא המשרה יתחייב/יסיים את תפקידו לפני תום שנת התגמול הרלבנטית, יחוسب המענק השנתי בגין באופן יחסי כדלקמן : סך המענק בהתאם לתחרש בעיל במכפלה היחס בין מספר הימים בו עבר נושא המשרה בחברה באותה שנת תגמול לבין 365 יום.

#### 14. הפחתת סכומי המענק

הaddirקטוריון יהיה רשאי להפחית עד 50% מהענק השנתי של נושא משרה וזאת במקרים בהם על פי שיקול דעתו הבלעדי, מצהה הכספי או העסקי של החברה יחייב זאת ו/או מטעמים הקשורים בתפקידו של נושא המשרה, או בשים לב לבחינת סבירות המענק שהתקבל מעמידה ביעדים אל מול תרומתו של נושא המשרה להשגתם, ומטעמים שנומקו על ידו. כמו כן, הדירקטוריון יהיה רשאי לבטל את תשלום המענק השנתי כליל לנושא משרה מסוים במקרים של הפרות חובות אמון, הפרת הסכם ההתקשרות, ו/או ניהול שאינו תקין.

### השבת סכומי המענק השנתי במקרה של תיקון דוחות כספיים (restatement)

.15

15.1 נושא המשרה ישיבו לחברת סכום המענק השנתי או חלק ממנו, אם שולם, במקרה בו יתרור בעtid כי חישוב המענק בוצע על סמך נתונים שהתרברו כמפורטים ואשר החברה פרסמה בגין דוחות כספיים מתקוניים (restatement) וזאת במהלך התקופה שעד (וככל) מועד אישור הדוח הכספי התקופתי השלישי לאחר מועד אישור המענק השנתי. סכום ההשבה יהיה חלק המענק ששולם עקב הטעות כאמור והוא יקח בחשבון הפרשים, ככל שקיים, בתשלומים וחוביות מס החלים על נושא משרה ו/או ששולמו על ידו. יובהר כי במקרים בהם החלק הנדרש להשבה מתוך המענק השנתי קטן מ-10% מסך המענק בגין אותה שנה, לא ידרש נושא המשרה להשבו.

לדיקטוריון החברה הסמכות לקבע את מועדיו ואופנו תשלום סכום ההשבה, לרבות הסמכות לקבוע כי השבת הסכומים תבוצע באמצעות קיזוז אוטם סכומים מסכומיים אחרים להם זכאי נושא משרה. סיים נושא המשרה את כהונתו בחברה – תעשה החברה כמעט יכולתה בכך להשיב את הסכומים המגיעים לה כאמור.

15.2 ככל שייתברר כי נושא המשרה מגיעים סכומים נוספים כחלק מהתנאי הכהונה וההעסקה בצוותה תגמולים משתנים, במידה שהנתונים עליהם התבוסס החישוב מלכתחילה הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, החברה תשלם לו סכומים אלה.

15.3 למראות האמור לעיל, לא יראו בתיקון עקב שינוי בחוק, בתקנות או בכללים החשובניים, לאחר מועד הדוח הכספי על פיו חושב המענק השנתי, כתיקון בשלו יחול האמור לעיל.

### ד. תגמול הוני

16. נושא המשרה בחברה העשויים להיות זכאים לתגמול הוני הינם כלל נושא המשרה למעט נושא משרה שהינם בעלי שליטה בחברה או קרוביהם. התגמול הוני יוענק לנושא המשרה בהתחשב בין היתר בתפקידו ותחומי אחريותו.

#### פירות תנאי מנגנון התגמול הוני

.17

17.1 נושא המשרה בחברה עשויים להיות זכאים לתגמול הוני בצורת אופציות הנิตנות למימוש למניות החברה, אופציותות מותנות ביצועים, מנויות, מנויות חסומות וייחידות מניה חסומות – מותנות ביצועים, אופציות המسلطות בזמןן כגון פאנטום ומנגנונים דומים וכן הלוואות לרכישת מנויות החברה ועוד.

שווים בגין הענקת מנויות חסומות לנושא משרה כאמור בסעיף 17 זה, לא יעלה על 25% משווי התגמול הוני בגין כל שנה לכל אחד מנושא המשרה, במועד הענקה, או על שלושה חדשן עלות שכר הידוע במועד הענקה לכל נושא משרה, הגובה מביניהם. הקצתה מעבר לתקרה האמורה, תהיה מותנית בעמידה ביעדים שייקבעו על ידי דירקטוריון החברה.

אין כאמור כדי לגרוע מיכולת החברה להעמיד מימון לנושא משרה עבור רכישת מנויות החברה ו/או תשחלום כנגד הקצתה מנויות החברה.

17.2 השווי המרבי (במועד הקצתה) של ההטבה ליור' הדיקטוריון ולמנכ"ל החברה בגין שנת הבשלה כלשהי, מחושב על בסיס לינארי, לא יעלה על כ-1.6 מיליון ש"ח בשנה, ו- 540,000 ש"ח לשנה לכל אחד מהסמכ"לים.

17.3 במקרה של הקצתה אופציות, מחיר המימוש של האופציות שיוענקו לנושא משרה יקבע על-ידי דירקטוריון החברה כך שלא יפחט מהמחיר הממוצע של מנויות החברה בבורסה במהלך 30 ימי המSHORT שקדמו למועד החלטת הדיקטוריון בדבר הקצתה, בתוספת 2.5% בגין כל שנה ממועד הקצתה האופציות ועד מועד הבשלה, ולא מעל 7.5% במצטבר.

- 17.4 דירקטוריון החברה יהיה רשאי לקבע מנגנון מימוש ממומן או מימוש נטו (cashless).
- 17.5 תקופת ההבשלה לזכאות להטבה (בין של אופציות, בין של מנויות ובין הטבה הונית אחרת) לא תפחות משלוש שנים עד הבשלה של מלאה הנקצאה. ב误会 ויקבע מנגנון הבשלה במנות - תקופת הבשלה של המנה הראשונה לא תפחות משנה אחת ממועד הנקצאה; דירקטוריון החברה יהיה רשאי להמיר בהבשלה כתוצאה מעמידה באבני דרך שייקבעו. הדירקטוריון רשאי לקבע הוראות בדבר האצה כדלקמן :
- (א) הדירקטוריון רשאי לקבע הוראות בדבר האצה מלאה של תקופות ההבשלה של התגמול הכספי בנסיבות של מוות, נכות, סיבות רפואיות וכן במקרה של שינוי מבנה, מיזוג והעברת שליטה, שכتوزאה מהאירוע והפסיק המשחר בנסיבות החברה.
- (ב) בנוסף, לגבי נושא המשרה המכנים בחברה, הדירקטוריון רשאי לקבע הוראות בדבר האצה של תקופות ההבשלה של התגמול הכספי במקרה של סיום העסקה של נושא משרה בחברה כתוצאה מההעברה שליטה או מכל סיבה אחרת (מעבר לנסיבות המפורטים בס"ק אי לעיל), ובמקרה זה תתאפשר האצה של המנה הקרובה בשטרם הבשלה.
- 17.6 משך חי האופציות לא יהיה ארוך מ-6 שנים ממועד הענקתו ועדת התגמול והדירקטוריון יקבעו הוראות ביחס לפיקיעת האופציות, כולל או חלקו, במקרה שנושא המשרה יפסיק להיות מושך בחברה.
- 17.7 במועד אישור תכנית תגמול הכספי, מנויות החברה אשר שעשוות לנבוע מכל תכניות התגמול הכספי לנושאי המשרה אשר בתוקף באותו מועד, לא מהונה יותר מ-5 מהן המניות המונפק והנפרען של החברה (לאחר הנקצאה ובديلול מלא).
- ה. הקצת מנויות בחברה בת**
- 17.8 החברה תהא רשאית לפעול להקצתה לי"ר הדירקטוריון, כפוף להיותו עובד של החברה, של מנויות בכל חברה בת אשר תוקם ואשר בה תחזיק גם החברה, ואשר תהא זכאית, לרבות בעקביפין דרך יישות אחרת, לקבלת הכנסת שמקורן בתשלום דמי הצלחה (ולא דמי ניהול) בהתאם להסכם הקרו, מכל קרו השקה למשרדים בריטניה אשר קיימת ושותוקם בעתיד, ביחד עם השותף המקומי הנוכחי של החברה בפועלתה במשרדים בריטניה.
- המניות תוקצינה אך ורק ככל שבמועד הקצתתן יי"ר הדירקטוריון עובד בחברה בפועל ולא ניתנה הודעה בנוגע לסיום העסקתו על ידי מי מהצדדים. בנוסף, הקצת המניות תינטו בהתחשב, בין היתר, בהתחייבות יי"ר הדירקטוריון לאי תחרות בעסקי החברה.
- שווי הנטבה השנתי הידוע במועד הקצתה המניות בכל חברה בת כאמור, ככל שתהא כזו, לא יעלה על פעם אחת עלות ההעסקה השנתית הכוללת של יי"ר הדירקטוריון על כל רכיביה.
- 17.9 החברה תהא רשאית לפעול להקצתה חד פעמיית למנכ"ל החברה, כפוף להיותו עובד של החברה, של מנויות בחברה בת אשר תוקם ואשר בה תחזיק גם החברה, ואשר תהא זכאית, לרבות בעקביפין דרך יישות אחרת, לקבלת הכנסת שמקורן בדמי הצלחה (ולא דמי ניהול), בהתאם להסכם הקרו, מכל ושותוקם, וכך ועתידה לפעול בתחום ה-SFR- SFR באלה"ב באותו מודל של פעילות החברה בתחום ה-SFR- SFR כיום.
- המניות תוקצינה אך ורק ככל שבמועד הקצתתן מנכ"ל החברה עובד בחברה בפועל ולא ניתנה הודעה בנוגע לסיום העסקתו על ידי מי מהצדדים. בנוסף, הקצת המניות תינטו בהתחשב, בין היתר, בהתחייבות מנכ"ל החברה לאי תחרות בעסקי החברה.

שווי ההטבה השנתי הידוע במועד הקצאת המניות בחברה בת כאמור, ככל שתהא כזו, לא עליה על פעם אחת עלות ההעסקה השנתית הכוללת של מנכ"ל החברה על כל רכיביה.

## ו. הסדרי פרישה

- .18. נושא משרה יהיה זכאי לשלומי פרישה המגיעים לו על-פי הדין (צדוגמת פיצויי פיטורין) וכן עשוי להיות זכאי לשחרור כספים שנוצרו לטובתו ועל-שמו בנסיבות תגמולים ייעודיות לפנסיה ולפיצויים.
- .19. נושא משרה יהיה זכאי (וחייב) להודעה מוקדמת של עד 6 חודשים.
- במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם תחליט החברה שהוא לא ימשיך למלא את תפקידו בפועל, ונושא המשרה יהיה זכאי להמשך כל תנאי הכהונה והעסקה, בתקופת ההודעה המוקדמת, ללא שינוי או שיקבל תשלום חלוף ההודעה מוקדמת. מבלי לגרוע מצלילות האמור לעיל, נושא משרה עשוי להיות זכאי למענקים, לרבות מענק שנתי, במהלך תקופת ההודעה המוקדמת.
- .20. הארגנים המוסמכים יהיו רשאים להעניק לנושא משרה מענק הסתגלות ו/או מענק פרישה, וב בלבד שהסכום המctrבר של מענק ההסתגלות ו/או מענק הפרישה, לא עליה על סך של ש (6) חודשים חדשים לפחות (משמעות בסיס, קרי, שכר הבסיס של אותו נושא משרה, בחודש האחרון להעסקתו).
- .21. הארגנים המוסמכים יהיו רשאים לאשר לנושא משרה מענק פרישה כאמור, בתנאים המפורטים להלן :
- 21.1 הפרמטרים אשר יובאו בחשבון הינם : תקופה ותנאי הכהונה והעסקה, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשתת רוחה ונסיבות הפרישה. זכאות למענק פרישה כאמור לא תינתן בדבר בשגרה, אלא רק אם ועדת התגמול והדיקטוריו יסבירו, בהתאם לתנאים האמורים בסעיף זה, כי במקרים הספציפיות קיים צורך מיוחד או סיבה מיוחדת להעניקו.
- 21.2 בכלל, למעט במקרים יוצאות דופן ומטעמים מיוחדים שיונמקו, מענק הפרישה לא יוענק לנושא משרה בוטק של פחות מ- 3 שנים בחברה.

## ז. גמול דירקטוריים

- .22. החברה רשאית לשלם לחברו הדיקטוריו שאינם ממלאים תפקיד אקווקוטיבי בחברה, תגמול בגין כהונתם כדיקטוריים בחברה, וב בלבד שלא על הסכום המרבי הקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיוני), התש"ס-2000 ("התקנות").
- .23. החברה העשויה, בכפוף להוראות כל דין, לכסות או להחזיר הוצאות מסויימות של דירקטוריים (ובכלל זה, הוצאות נשיאה) שהוציאו בגין השתתפות בישיבות הדיקטוריון וועדותיו.
- .24. בנוסף, החברה תהיה רשאית לשלם לדירקטור שאינו דירקטור חיוני / או דירקטור בלתי תלוי, תמורה עבור העמדת שירותים נוספים לחברה שלא כדירקטור, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים לפי דין.
- יובהר כי אין כאמור כדי להגביל את התקשרות החברה בהסכם העסקה או שירותים עם יו"ר הדיקטוריון וכי להגביל את התקשרות החברה עם חברת ניהול בגין העמדת שירותים, לרבות שירותים דירקטוריים.

## **ח. פטור, שיפוי וביטוח**

נושא משרה בחברה (לרכות דירקטורי) עשוי להיות זכאי, בנוסף לחכילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, וכפוף לאישור הארגנים המוסמכים, לביטוח אחירות נושא משרה (לרכות ביטוח Off Run(R), הסדרי שיפוי ופטור, והכל כפוף להוראות כל דין).

זהות המביטה, סכום הכספי ופרמיית הביטוח השנתית יקבע על ידי הארגנים המוסמכים, אשר יקבעו שהסכומים הינם ראויים בהתאם לנסיבות וכן יאשרו כי פוליסת הביטוח הנרכשת מקיימת את התנאים הבאים:

א. פרמייה: סך הפרמייה השנתית בגין ביטוח כאמור ישאנו מהותי לחברה ובהתאם לתנאי השוק במועד חידוש הפוליסה;

ב. גבול האחירות: גבול הכספי השנתי לא יעלה על 100 מיליון דולר ארה"ב למכרה ולתקופה, לצורך הוצאות משפט סבירות ביחס לסכום התביעה, וזאת מעבר לגבול האחירות הנ"ל, לתביעות שיוגשו בישראל;

ג. ההשתתפות העצמית תהיה בהתאם לתנאים המקובלים בשוק.

עדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר עליה בהיקף גבול הכספי הביטוחי המפורט לעיל בשיעור שלא יעלה על 25% לשנה, ובלבד שתנאי הביטוח כאמור יהיו בתנאי שוק, ולא יהיה בהם כדי להשפיע באופן מהותי על רווחות החברה, רכושה או התנהibilityוותיה.

פוליסה כאמור עשויה לקבוע קדימות ועדייפות בקבלת תגמול ביטוח על ידי נושא משרה על פני החברה בתביעות שענין ניירות ערך.