

קבוצת עזריאלי בע"מ

(“החברה”)

20 בנובמבר 2014

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

לכבוד
רשות ניירות ערך
באמצעות המגנ"א

א.ג.נ.,

דוח מיידי על כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה

דוח מיידי בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט - 1999 (“חוק החברות”), בהתאם לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפת כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית) התש"ס - 2000 (“תקנות הודעה על אסיפה”), בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים) תש"ל - 1970 (“תקנות דוחות מיידיים”) ובהתאם לתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה) התשס"א - 2001 (“תקנות עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה”), בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה.

ניתנת בזאת הודעה בדבר זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר תתכנס ביום ראשון ה- 28 בדצמבר 2014, בשעה 10:00 (שעון ישראל), במשרדי החברה אשר במרכז עזריאלי, תל אביב (קומה 48 הבניין העגול) (להלן: “משרדי החברה”). טל' לבירורים 03-6081383.

1. סדר יומה של האסיפה הכללית:

- 1.1. דיון בדו"חות הכספיים המבוקרים ובדו"ח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה לשנה שנסתיימה ביום 31 בדצמבר 2013, אשר פורסמו ביום 19 במרס 2014 (מספר אסמכתא: 2014-01-017433) וביום 23 במרס 2014 (מספר אסמכתא: 2014-01-021204).
- 1.2. מינוי מחדש של הדירקטורים המכהנים במועד זה כדירקטורים בחברה (ושאינם הדירקטורים החיצוניים), עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה.
- 1.3. אישור מינויו של מר אורן דרור כדירקטור בלתי תלוי בחברה לתקופת כהונה החל ממועד אישור האסיפה נשוא דוח זה את המינוי ועד למועד האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה.
- 1.4. מינוי מחדש של משרד רואי החשבון ברייטמן אלמגור זהר ושות' כרואי החשבון המבקרים של החברה עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה.
- 1.5. הארכת תוקפם של כתבי שיפוי ופטור לדירקטוריות שהינן בעלות שליטה בעקיפין בחברה, כמפורט בחלק ב' להלן, לתקופה נוספת של שלוש שנים, החל מיום 15 באוגוסט 2014.
- 1.6. אישור התקשרות החברה בהסכם ניהול חדש עם חברה בשליטתה של הגב' דנה עזריאלי, הנחשבת כבעלת שליטה בחברה, לקבלת שירותי יו"ר דירקטוריון, כמפורט בחלק ג' להלן.
- 1.7. אישור תיקון למדיניות התגמול של החברה בקשר עם תנאי כהונת יו"ר דירקטוריון, כמפורט בחלק ד' להלן.

2. תמצית העסקאות ותנאיהן העיקריים

- 2.1. הארכת תוקפם של כתבי הפטור והשיפוי לדירקטוריות שהינן בעלות שליטה בעקיפין בחברה לתקופה נוספת של שלוש שנים, החל מיום 15 באוגוסט 2014. כתבי השיפוי הינם בנוסח זהה לכל יתר הדירקטורים בחברה ובהתאם למדיניות התגמול של החברה.
- 2.2. אישור הסכם ניהול חדש עם חברה בשליטתה המלאה של הגב' דנה עזריאלי, הנחשבת כבעלת שליטה בחברה, לקבלת שירותי יו"ר דירקטוריון פעיל. בעדכון המוצע לתנאי הכהונה מרבית תנאי הכהונה וההעסקה שאושרו לגב' דנה עזריאלי בתפקידה הקודם כסגנית פעילה ליו"ר הדירקטוריון (במסגרת החלטת האסיפה הכללית מיום 20 ביוני 2013) אינם משתנים ועלותו הכוללת של הסכם הניהול, ביחס למדיניות התגמול שאושרה למר דוד עזריאלי ז"ל כיו"ר פעיל לדירקטוריון החברה ביוני 2013, נמוכה באופן משמעותי. עיקר העדכון בתנאים מתמצה בתקנון הרכיב הקבוע לשיעור משרה של 100% והוספת רכיב משתנה, קביעת תקרת תגמול, הוספת סעיף השבה, עדכון תקופת הודעה מוקדמת וביטול תקופת ההסתגלות.
- 2.3. אישור תיקון למדיניות התגמול של החברה – בהתאם לאישור הסכם הניהול החדש ליו"ר הדירקטוריון גב' דנה עזריאלי כמפורט בסעיף 2.2 לעיל.

3. שם בעל השליטה שיש לו עניין אישי בעסקאות

הגב' דנה עזריאלי (יו"ר דירקטוריון החברה), גב' נעמי עזריאלי וגב' שרון עזריאלי (דירקטוריות בחברה), נחשבות כבעלות שליטה בחברה (להלן ביחד: "**הדירקטוריות בעלות השליטה**"), מכוח החזקה בעקיפין במניות החברה באמצעות Azrieli Holdings Inc (להלן: "**עזריאלי החזקות**"), ומכוח הסכם בעלי המניות המסדיר את יחסי בעלי המניות בעזריאלי החזקות, הכל כמפורט בסעיף 12.2 לחלק ב' בדוח המצ"ב. למהות העניין האישי ראו סעיף 4 להלן.

4. שמות הדירקטורים בחברה אשר עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי באישור ההתקשרות ומהות עניינם האישי

ההחלטה המפורטת בסעיף 2.1 לעיל נוגעת ישירות לדירקטוריות בעלות השליטה ומשכך הן בעלות עניין אישי בה. ההחלטות בסעיפים 2.2 - 2.3 נוגעות להתקשרות עם הגב' דנה עזריאלי ולאור האמור, נחשבות, בנוסף לגב' דנה עזריאלי גם אחיותיה, נעמי ושרון עזריאלי, כבעלות עניין אישי בהן.

5. הרוב הנדרש

- 5.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המנויות בסעיפים 1.2 – 1.4 שעל סדר היום הוא רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים והמצביעים באסיפה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.
- 5.2. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המנויות בסעיפים 1.5 – 1.7 שעל סדר היום הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב

באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי בעניין שעל סדר היום, 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 עלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6. המניין החוקי

המניין החוקי לפתיחת הדיון באסיפה יהווה בעל מניות, אחד או יותר, הנוכח בעצמו או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה, והמחזיק או המייצג (או המחזיקים או המייצגים, היה ונכח יותר מבעל מניות אחד) לפחות חמישים ואחד אחוזים (51%) מזכויות ההצבעה בחברה. חלפו שתיים 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 מניין חוקי באסיפה הנדחית כאמור לעיל, כמניין חוקי יהווה בעל מניות, אחד או יותר, הנוכח בעצמו באסיפה הנדחית או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה, 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 מניין 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, באסיפה הנדחית, מניין חוקי.

7. עיון במסמכים

עותק של דיווח זה לרבות הנספחים לו, עומדים לעיון במשרדי החברה, בתיאום מראש בטלפון: 03-6081383, בימים א'-ה' בין השעות 09:00 עד 17:00 וזאת עד למועד כינוס האסיפה הכללית לאישור ההחלטה אשר על סדר היום וכן באתר רשות ניירות ערך בכתובת www.magna.isa.gov.il.

קבוצת עזריאלי בע"מ

קבוצת עזריאלי בע"מ

("החברה")

20 בנובמבר 2014

לכבוד

הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ

באמצעות המגנ"א

לכבוד

רשות ניירות ערך

באמצעות המגנ"א

א.ג.נ.,

הנדון: דוח מיידי על כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה

ניתן בזאת דוח מיידי בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט - 1999 ("חוק החברות"), בהתאם לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפת כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית) התש"ס - 2000 ("תקנות הודעה על אסיפה") ובהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים) תש"ל - 1970 ("תקנות דוחות מיידיים"), ובהתאם לתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה) התשס"א - 2001 ("תקנות עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה"), בדבר זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה כמפורט בדוח זה להלן.

חלק א' – האסיפה הכללית

1. מועד ומקום

האסיפה הכללית תתכנס ביום ראשון, 28 בדצמבר 2014, בשעה 10:00 (שעון ישראל), במשרדי החברה אשר במרכז עזריאלי (קומה 48 הבניין העגול) (להלן: "משרדי החברה"). טל' לבירורים 03-6081383.

2. סדר יום

על סדר יומה של האסיפה הכללית יעמדו הנושאים הבאים:

2.1. דיון בדו"חות הכספיים המבוקרים ובדו"ח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה לשנה שנסתיימה ביום 31 בדצמבר 2013, אשר פורסמו ביום 19 במרס 2014 (מספר אסמכתא: 2014-01-017433) וביום 23 במרס 2014 (מספר אסמכתא: 2014-01-021204).

2.2. מינוי מחדש של הדירקטורים המכהנים במועד זה כדירקטורים בחברה (ושאינם הדירקטורים החיצוניים), עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, כמפורט בסעיף 3 להלן.

2.3. אישור מינויו של מר אורן דרור כדירקטור בלתי תלוי בחברה לתקופת כהונה החל ממועד אישור האסיפה נשוא דוח זה את המינוי ועד למועד האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, כמפורט בסעיף 4 להלן.

2.4. מינוי מחדש של משרד רואי החשבון ברייטמן אלמגור זהר ושות' כרואי החשבון המבקרים של החברה עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, כמפורט בסעיף 5 להלן.

2.5. הארכת תוקפם של כתבי שיפוי ופטור לדירקטוריות שהינן בעלות שליטה בעקיפין בחברה, כמפורט בחלק ב' להלן, לתקופה נוספת של שלוש שנים, החל מיום 15 באוגוסט 2014.

2.6. אישור התקשרות החברה בהסכם ניהול חדש עם חברה בשליטתה של הגב' דנה עזריאלי, הנחשבת כבעלת שליטה בחברה, לקבלת שירותי יו"ר דירקטוריון, כמפורט בחלק ג' להלן.

2.7. אישור תיקון למדיניות התגמול של החברה בקשר עם תנאי כהונת יו"ר הדירקטוריון, כמפורט בחלק ד' להלן.

3. מינוי מחדש של הדירקטורים המכהנים

3.1. מוצע לאשר את מינויים מחדש של הדירקטורים המכהנים במועד זה כחברי דירקטוריון החברה ואשר אינם דירקטורים חיצוניים, דהיינו ה"ה דנה עזריאלי, מנחם עינן, שרון עזריאלי, נעמי עזריאלי, יוסף צ'חנובר (כדירקטור בלתי תלוי) וציפורה כרמון (כדירקטורית בלתי תלויה) עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה. שכרם ותנאי כהונתם של הדירקטורים, כל אחד מהם, לפי העניין, יישאר ללא שינוי, לרבות המשך תוקף כתבי הפטור והשיפוי שהוענקו להם והכללתם במסגרת פוליסת ביטוח נושאי המשרה של החברה. ההצבעה לגבי אישור מינויו של כל אחד מהדירקטורים תיעשה בנפרד.

3.2. כל הדירקטורים אשר מוצע למנותם מכהנים במועד זה בדירקטוריון החברה. לפרטי הדירקטורים, לפי מיטב ידיעת החברה, הנדרשים לפי תקנה 36ב(א)(10) ותקנה 26 לתקנות דוחות מיידיים ראו תקנה 26 לדוח הממשל התאגידי בדוח התקופתי של החברה לשנת 2013 (פורסם ביום 19 במרס 2014, מס' אסמכתא: 2014-01-017433, להלן: "הדוח התקופתי"), המובאים בדוח זה על דרך ההפניה.

3.3. לפרטים בדבר תנאי הסכם הניהול של יו"ר הדירקטוריון, הגב' דנה עזריאלי, אשר אושר על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 20 ביוני, 2013, ראו דוח מיידי של החברה מיום 14 במאי 2013 (אסמכתא: 2013-01-062020). לפרטים בדבר העדכונים המוצעים להסכם הניהול של יו"ר הדירקטוריון, הגב' דנה עזריאלי ראו חלק ג' למסמך זה. לפרטים בדבר התגמול המשולם ליתר הדירקטורים בחברה ראו תקנה 21 לדוח הממשל התאגידי בדוח התקופתי. לפרטים אודות תנאי הפטור, השיפוי והביטוח של הדירקטורים בחברה ראו תקנה 22 לדוח הממשל התאגידי בדוח

התקופתי וביאור 38 ד לדוחות הכספיים של החברה ליום 31 בדצמבר 2013, הכלולים בדוח התקופתי.

3.4. כל אחד מהדירקטורים המועמדים למינוי מחדש חתם על הצהרת מועמד לכהונה כדירקטור בהתאם להוראות סעיף 224ב לחוק החברות אשר העתק מהן מצ"ב **כנספת ב'** לדוח זה. מובהר כי הדירקטורים החיצוניים של החברה, מר ניב אחיטוב ומר אפרים הלוי ימשיכו בכהונתם על פי דין.

4. אישור מינוי של מר אורן דרור כדירקטור בלתי תלוי

4.1. ועדת הביקורת של החברה אישרה ביום 16 בנובמבר 2014 כי מתקיימים לגבי מר אורן דרור תנאי הכשירות הקבועים בסעיף 240(ב)-(ו) לחוק החברות כנדרש לצורך סיווגו כדירקטור בלתי תלוי.

4.2. מר אורן דרור סווג על ידי דירקטוריון החברה ביום 18 בנובמבר 2014 כדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית בהתאם לקבוע בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית) התשס"ו - 2005 (להלן: "**תקנות החברות**") ומונה במועד האמור על ידי הדירקטוריון לכהונת דירקטור בלתי תלוי.

4.3. בגין כהונתו כדירקטור בחברה תשלם החברה למר אורן דרור גמול שנתי וגמול השתתפות כנהוג בחברה ובהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (להלן: "**תקנות הגמול**"). הגמול השנתי וגמול ההשתתפות יהיו בגובה הסכום המירבי לדירקטור חיצוני מומחה, כמפורט בתוספת לתקנות הגמול, כפי שתתוקנה מעת לעת. סכום זה יקבע בהתאם לדרגת החברה, כפי שתהיה מעת לעת, אשר נכון למועד דוח זה הינה דרגה ה'. בנוסף, מר אורן דרור יהא זכאי להחזר הוצאות בהתאם לקבוע בתקנה 6 לתקנות הגמול ולמדיניות שאושרה על ידי ועדת הביקורת של החברה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (בישיבתו מיום 20 בנובמבר 2014) אישרו את הגמול האמור בהתאם להוראות תקנה 1א(2) לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), תש"ס-2000 (להלן: "**תקנות ההקלות**"). לפרטים נוספים ראו דוח מידי שפרסמה החברה ביום 20 בנובמבר 2014 (אסמכתא: 2014-01-199641)

בהתאם להחלטת דירקטוריון החברה מיום 6 במאי 2010 ובהתאם לאישור האסיפה הכללית של החברה מיום 15 באוגוסט 2011, החברה תעניק למר אורן דרור כתב פטור ושיפוי בנוסח הקיים בחברה ביחס לכלל נושאי המשרה והדירקטורים.

לפרטים הנדרשים על פי תקנה 26 לתקנות דוחות מיידים בדבר מר אורן דרור, ראו **כנספת א'** המצ"ב לדוח זה.

5. מינוי מחדש של רואה חשבון מבקר

מוצע לאשר את מינויו מחדש של משרד רואי החשבון ברייטמן 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 2013 לרואה החשבון המבקר ראו סעיף 7 לדוח הממשל התאגידי בדוח התקופתי של החברה ליום 31 בדצמבר 2013.

6. המניין החוקי

המניין החוקי לפתיחת הדיון באסיפה יהווה בעל מניות, אחד או יותר, הנוכח בעצמו או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה, והמחזיק או המייצג (או המחזיקים או המייצגים, היה נכח יותר מבעל מניות אחד) לפחות חמישים ואחד אחוזים (51%) מזכויות ההצבעה בחברה.

חלפו שתיים 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 מידי על דחיית האסיפה ומועד קיום האסיפה הנדחית.

לא נכח מניין חוקי באסיפה הנדחית כאמור לעיל, כמניין חוקי יהווה בעל מניות, אחד או יותר, הנוכח בעצמו באסיפה הנדחית או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה, והמחזיק או המייצג (או המחזיקים או המייצגים, היה נכח 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 מניין 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, באסיפה הנדחית, מניין חוקי.

7. המועד הקובע

המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה לעניין הזכות להשתתף ולהצביע באסיפה, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות, הינו סוף יום המסחר בבורסה שיחול ביום ראשון, 30 בנובמבר 2014 (להלן: "המועד הקובע"). ואם לא התקיים מסחר במועד הקובע, אזי ביום המסחר הראשון שלפניו.

8. הרוב הנדרש

8.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המנויות בסעיפים 2.2 - 2.4 שעל סדר היום הוא רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים והמצביעים באסיפה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

8.2. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המנויות בסעיפים 2.5 – 2.7 שעל סדר היום הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי בעניין שעל סדר היום, 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 עלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

8.3. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה בסעיף 2.7 שעל סדר היום הינו רוב מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים ובלבד שיתקיים גם אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור התיקון למדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (ב) סך קולות המתנגדים בקרב קולות בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לא יעלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בחברה. לפרטים נוספים ראו סעיף 14.8 להלן.

9. אופן ההצבעה

בעלי המניות רשאים להצביע בכל ההחלטות אשר על סדר היום לעיל, באופן אישי או על ידי שלוח וכן באמצעות כתב הצבעה.

בעל מניות, רשאי למנות שלוח להשתתף ולהצביע במקומו, בין באסיפה כללית מסוימת ובין באסיפות כלליות של החברה באופן כללי, ובלבד שכתב הרשאה על מינויו של השלוח נמסר לחברה לפחות 48 שעות לפני מועד האסיפה הכללית, אלא אם כן ויתרה החברה על דרישה זו. שלוח אינו חייב להיות בעל מניות בחברה.

אם כתב ההרשאה אינו לאסיפה כללית מסוימת, אזי כתב הרשאה שהופקד לפני אסיפה כללית אחת יהיה יפה גם לאסיפות כלליות אחרות שלאחריה.

האמור יחול גם על בעל מניות, שהינו תאגיד, הממנה אדם להשתתף ולהצביע במקומו באסיפה הכללית.

כתב ההרשאה ייחתם על ידי בעל המניות או על ידי המורשה לכך בכתב, ואם הממנה הוא תאגיד ייחתם בדרך המחייבת את התאגיד. החברה רשאית לדרוש כי יימסר לידה אישור בכתב להנחת דעתה בדבר סמכותם של החותמים לחייב את התאגיד. כתב הרשאה יערך בנוסח המפורט בתקנון החברה. מזכיר החברה או דירקטוריון החברה יהיו רשאים, לפי שיקול דעתם, לקבל כתב הרשאה בנוסח שונה, ובלבד שהשינויים אינם מהותיים. החברה תקבל רק כתב הרשאה מקורי או עותק של כתב ההרשאה, ובלבד שיהיה מאושר על ידי נוטריון או עורך דין בעל רישיון ישראלי.

הצבעה על פי כתב ההרשאה תהיה חוקית אף אם לפני כן נפטר הממנה, או נעשה פסול דין, או פשט את הרגל, או אם הוא תאגיד - התפרק, או ביטל את כתב ההרשאה, או העביר את המניה ביחס אליה הוא ניתן, אלא אם נתקבלה הודעה בכתב במשרד הרשום של החברה לפני האסיפה כי אירע אירוע כאמור.

בכפוף להוראות כל דין, מזכיר החברה יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו לפסול כתבי הרשאה אם קיים חשש סביר כי הינם מזויפים או כי ניתנו מכוחן של מניות, אשר ניתנו מכוחן כתבי הרשאה אחרים.

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס – 2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם על שם החברה לרישומים של בנק לאומי לישראל בע"מ, המעוניין להצביע באסיפה, ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, כנדרש על פי התקנות האמורות. אישור הבעלות כאמור יומצא לחברה לפחות שני ימי עסקים לפני מועד כינוס האסיפה.

ככל שבעל המניות הינו בעל מניות הרשום בספרי החברה יש לצרף לכתב ההרשאה צילום נאמן למקור של תעודת זהות או תעודת התאגדות.

10. הודעה על קיומו של עניין אישי

בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטות המפורטות בסעיפים 2.4 – 2.7 לעיל יודיע לחברה לפני הצבעתו - ואם ההצבעה הינה באמצעות כתב הצבעה - יסמן בחלק ב' של כתב ההצבעה 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 החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו - 2005) ("תקנות הצבעה בכתב"), אם לאו.

לא הודיע בעל מניה כאמור, לא תבוא הצבעתו במניין. הצביע בעל מניה בהחלטה האמורה באמצעות ייפוי כח, יודיע לחברה לפני ההצבעה גם מיופה הכח האם הוא נחשב בעל עניין אישי באישור ההחלטות שעל סדר היום, אם לאו והאם הינו בעל שליטה בחברה, נושא משרה בכירה בחברה או משקיע מוסדי כהגדרתם בתקנות הצבעה בכתב. לא הודיע מיופה הכח כאמור, לא תבוא הצבעתו במניין.

הצביע בעל שליטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי כאמור לעיל, באמצעות כתב הצבעה או באמצעות ייפוי כח, ימסור לחברה (במצורף לכתב ההצבעה או במצורף לייפוי הכח) בנוסף, את הפרטים הבאים:

ביחס לבעל המניות: שם מלא (בעברית ובאנגלית); מספר הזיהוי וסוג מספר הזיהוי; מקום ההתאגדות (אם מדובר בתאגיד); מדינת הדרכון (אם מספר הזיהוי הוא מספר דרכון);

בנוסף, ביחס למיזופה הכח (אם ההצבעה היא באמצעות מיזופה כח): שם מלא; מספר הזיהוי וסוג מספר הזיהוי; מדינת הדרכון (אם מספר הזיהוי הוא מספר דרכון).

11. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

בעלי מניות רשאים להצביע באסיפה הכללית ביחס להחלטות אשר על סדר היום לעיל באמצעות כתב הצבעה. נוסח כתב ההצבעה והודעות עמדה בגין האסיפה האמורה ניתן למצוא באתר ההפצה של המגני"א בכתובת: www.magna.isa.gov.il ובאתר הבורסה בכתובת www.tase.co.il. ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה של רשות ניירות ערך.

בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה, או בהסכמתו, קישורית לנוסח כתב ההצבעה באתר ההפצה.

חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות, המחזיק ניירות ערך באמצעותו, אלא אם הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד.

בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי המשלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובלבד שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה: יום רביעי, 10 בדצמבר 2014.

המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות עמדה, אם וככל שתוגשנה הודעות עמדה של בעלי מניות והדירקטוריון יבחר להגיש את תגובתו להודעות העמדה הנ"ל, הנו: יום שני, 15 בדצמבר 2014.

המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה לחברה הנו: יום חמישי, 25 בדצמבר 2014 בשעה 10:00.

חלק ב' – הארכת תוקף כתבי שיפוי ופטור

12. להלן יובאו פרטים בקשר עם ההחלטה המוצעת להארכת כתבי שיפוי ופטור לדירקטוריות שהינן בעלות שליטה בעקיפין בחברה, ה"ה: דנה עזריאלי, נעמי עזריאלי ושרון עזריאלי (להלן ביחד: "הדירקטוריות בעלות השליטה"), כנדרש על פי תקנות עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה.

12.1 תיאור תמציתי של עיקרי ההתקשרות

12.1.1. הענקת נוסח מעודכן של כתב השיפוי והפטור לדירקטוריות בעלות השליטה אושר באסיפה כללית של החברה בחודש אוגוסט 2011 וביחס לכלל הדירקטורים בחברה (לרבות דירקטורים בעלי שליטה, כפי שיכחנו בחברה מעת לעת) ובהתאם להוראות הדין מובא לאישור חידושו לתקופה נוספת של שלוש שנים החל מיום 15 באוגוסט 2014.

12.1.2. נוסח כתב השיפוי והפטור המוצע לחדשו כאמור, הינו זהה לנוסח לו זכאים יתר הדירקטורים ואשר אושר באסיפה הכללית ביום 15 באוגוסט 2011 (מס' אסמכתא: 2011-01-233409), והוא מצורף כנספח ג' לדוח זה.

12.2 פרטים בדבר בעלי השליטה בחברה

12.2.1. Azrieli Holdings Inc (להלן: "עזריאלי החזקות"), הינה חברה פרטית שהתאגדה לפי הדין הקנדי. עזריאלי החזקות מחזיקה נכון למועד דוח זה במישרין ובעקיפין בכ- 55.62% ממניות החברה באמצעות החזקתה במלוא הון המניות של חברת Nadav Investments Inc. (להלן: "נדב השקעות"), שהיא בעלת השליטה במישרין בחברה. עד פטירתו ביולי 2014, מר דוד עזריאלי ז"ל החזיק במישרין ובעקיפין בכ- 44.77% ממניות עזריאלי החזקות ובכל זכויות ההצבעה בעזריאלי החזקות (בנאמנות גם עבור ילדיו).

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

12.2.3. כפי שנמסר לחברה, לאחר חלוקת עזבונו של מר עזריאלי ז"ל, עזריאלי החזקות צפויה להמשיך ולהחזיק, במישרין ובעקיפין, למעלה מ- 50% מהון המניות של החברה, ורוב זכויות ההצבעה בעזריאלי החזקות יוקנו לשרון עזריאלי, נעמי עזריאלי ודנה עזריאלי. בנוסף לכך, בהתאם להסכם בעלי המניות בעזריאלי החזקות (בסעיף 3.5 לתשקיף המדף של החברה מיום 13 במאי, 2013 מתואר הסכם בעלי המניות האמור), לכל אחת משרון עזריאלי,

נעמי עזריאלי ודנה עזריאלי תהיה הזכות למנות אחד משלושת הדירקטורים בדירקטוריונים של עזריאלי החזקות ונדב השקעות.

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

12.3. שמות הדירקטורים שהינם בעלי עניין אישי באישור העסקה ומהות עניינם האישי

כל הדירקטורים בחברה, ה"ה: דנה עזריאלי, מנחם עינן, שרון עזריאלי, נעמי עזריאלי, יוסף צ'חנובר, ניב אחיטוב, אפרים הלוי, ציפורה כרמון ואורן דרור, הם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה וזאת בשל העובדה שמוענקים להם כתבי שיפוי ופטור בתנאים זהים.

12.4. האישורים הנדרשים

הארכת תוקף כתב השיפוי והפטור כפוף להתקיימות כל התנאים המפורטים להלן:

12.4.1. אישור ועדת התגמול, אשר ניתן ביום 16 בנובמבר 2014.

12.4.2. אישור דירקטוריון החברה, אשר ניתן ביום 20 בנובמבר 2014.

12.4.3. אישורה של האסיפה הכללית של החברה המזומנת בדוח זה.

12.5. עסקאות דומות בשנתיים האחרונות או עסקאות שעודן בתוקף

לא אושרו עסקאות דומות בשנתיים האחרונות ואין עסקאות דומות שהינן בתוקף, למעט כמפורט להלן:

בהתאם להחלטת דירקטוריון החברה ולהחלטת האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה מיום 15 באוגוסט 2011, מעניקה החברה לנושאי המשרה בה, כפי שיהיו מעת לעת, כתבי פטור ושיפוי בנוסח זהה לנוסח המוצע לחדשו ביחס לדירקטוריות בעלות השליטה.

12.6. שמות הדירקטורים שהינם בעלי עניין אישי ומהות עניינם האישי

לדירקטוריות בעלות השליטה יש עניין אישי בעסקה בשל היותן המוטבות בהתקשרות המובאת לאישור אסיפת בעלי המניות של החברה.

עוד יצוין, כי כל הדירקטורים בחברה עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי בעסקה מעצם העובדה שמוענקים להם כתבי שיפוי ופטור בתנאים זהים.

12.7. האורגנים שאישרו את העסקה ומועד קבלת האישורים כאמור

להלן פירוט הישיבות בהן נדונה ואושרה ההתקשרות כאמור לעיל:

12.7.1. ישיבת ועדת התגמול של החברה, מיום 16 בנובמבר 2014 שבה השתתפו ה"ה: אפרים הלוי (דח"צ) יו"ר ועדת התגמול, פרופ' ניב אחיטוב (דח"צ), יוסף צ'חנובר (דירקטור בלתי תלוי) וציפורה כרמון (דירקטורית בלתי תלוייה).

12.7.2. ישיבת הדירקטוריון של החברה, מיום 20 בנובמבר 2014 שבה השתתפו ה"ה: מנחם עינן, אפרים הלוי (דח"צ), פרופ' ניב אחיטוב (דח"צ), יוסף צ'חנובר (דירקטור בלתי תלוי), ציפורה כרמון (דירקטורית בלתי תלוייה) ואורן דרור (דירקטור בלתי תלוי).

12.8. אופן אישור הארכת תוקף כתבי השיפוי והפטור (הדרך שבה נקבעה התמורה)

כתבי השיפוי והפטור מוענקים לדירקטוריות בעלות השליטה, כחלק מהתנאים עבור שירותיהם כדירקטוריות בחברה והינם זהים לנוסח כתב השיפוי והפטור שהחברה מעניקה ליתר הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה ותואמים את מדיניות התגמול של החברה.

12.9. המידע שהובא בפני האורגנים שאישרו את הארכת תוקף כתבי השיפוי והפטור

לצורך בחינה ואישור של הארכת תוקף כתבי השיפוי והפטור, נמסר לחברי ועדת התגמול והדירקטוריון, מידע בדבר: (א) מהות כתבי השיפוי והפטור, אשר הנם זהים לכלל נושאי המשרה בחברה; (ב) עמידת כתב השיפוי והפטור בהוראות מדיניות התגמול של החברה.

12.10. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון להארכת תוקף כתבי שיפוי ופטור לדירקטוריות בעלות השליטה

12.10.1. נוסח כתב השיפוי והפטור לדירקטוריות בעלות השליטה, הנו זהה לנוסח כתבי השיפוי והפטור לכלל הדירקטורים ונושאי המשרה של החברה, ואינם מהווים הטבה מיוחדת עבורן.

12.10.2. כתבי השיפוי והפטור תואמים את מדיניות התגמול של החברה.

12.10.3. הענקת כתבי שיפוי ופטור לדירקטורים (לרבות כאלו שהינם בעלי שליטה) מקובלת בחברות מסוגה ומגודלה של החברה ומיועד לאפשר לאותם נושאי המשרה לפעול בחופשיות ולטובת החברה כמו כל יתר נושאי המשרה

בחברה וזאת מתוך הבנה שאין מקום להבחין לעניין זה בין נושאי משרה הקשורים לבעלת השליטה לבין כל יתר נושאי המשרה.

12.10.4. לאור כל האמור לעיל, חברי ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה, כי בנסיבות העניין הארכת תוקף כתבי השיפוי והפטור לדירקטוריות בעלות השליטה הנו סביר, הוגן ולטובת החברה.

חלק ג' – אישור הסכם הניהול עם יו"ר דירקטוריון החברה, גב' דנה עזריאלי

13. להלן יובאו פרטים ביחס להחלטה המוצעת לאשר את התקשרות החברה בהסכם למתן שירותי ניהול עם חברה בשליטת גב' דנה עזריאלי, בקשר עם כהונתה כיו"ר פעיל לדירקטוריון החברה.¹

13.1. רקע:

13.1.1. ביום 21 ביולי 2014 מינה דירקטוריון החברה את הגב' דנה עזריאלי, כיו"ר פעיל לדירקטוריון החברה (זאת לאחר שמונתה כממלאת מקומו של מר דוד עזריאלי ז"ל, ביום 3 ביולי, 2014). עובר לפטירתו של מר דוד עזריאלי ז"ל, הגב' דנה עזריאלי כיהנה כסגנית פעילה ליו"ר דירקטוריון החברה בהיקף משרה של 80%.

13.1.2. על רקע מינויה של הגב' דנה עזריאלי לתפקידה החדש והגידול הקיים והצפוי בהיקף תפקידיה ותחומי אחריותה של הגב' דנה עזריאלי כיו"ר פעיל לדירקטוריון החברה, מבקשת החברה לעדכן את תנאי הכהונה וההעסקה של גב' דנה עזריאלי² במסגרת הסכם ניהול חדש שייכנס לתוקף, כפוף לאישור האסיפה הכללית, ביום 1 בינואר 2005 (להלן: "הסכם הניהול").

13.1.3. במסגרת תפקידה החדש כיו"ר פעיל לדירקטוריון, מוצע להגדיל את היקף משרתה של גב' דנה עזריאלי להיקף של משרה מלאה (100%)³ חלף היקף משרה של 80% כסגנית פעילה ליו"ר דירקטוריון.

13.1.4. כפי שיפורט להלן, בתנאי הכהונה המוצעים לגב' דנה עזריאלי רוב תנאי הכהונה וההעסקה שאושרו לה בתפקידה הקודם כסגנית פעילה ליו"ר

1 יצוין, כי החלטה 2.7 שעל סדר יומה של אסיפת בעלי המניות המזומנת בהתאם לדוח זה, עניינה תיקון מדיניות התגמול המאושרת של החברה כך שתנאי הכהונה וההעסקה המוצעים לגב' דנה עזריאלי בתפקידה כיו"ר פעיל לדירקטוריון החברה יהיו את מדיניות התגמול ליו"ר דירקטוריון של החברה. לפרטים נוספים ראו סעיף 14 בחלק ד' לדוח זה.

2 ובמקביל גם לתקן את מדיניות התגמול המאושרת של החברה – ראו סעיף 14 להלן.
3 יובהר, כי הגב' דנה עזריאלי תהא רשאית להמשיך בביצוע פעילויות נוספות, לרבות פעילויות פילנתרופיות בהן היא מעורבת, מעת לעת, ובלבד שביצוען לא יפגע במילוי תפקידה בחברה.

הדירקטוריון⁴ אינם משתנים ועלותם הכוללת, ביחס למדיניות התגמול שאושרה למר דוד עזריאלי ז"ל כיו"ר פעיל לדירקטוריון החברה ביוני 2013, נמוכה באופן משמעותי⁵. עיקר העדכון בתנאים מול ההסכם הקיים של הגב' עזריאלי מתמצה בתקנון הרכיב הקבוע לשיעור משרה של 100%, הוספת רכיב משתנה וקביעת תקרת תגמול, הוספת סעיף השבה, עדכון תקופת הודעה מוקדמת וביטול תקופת ההסתגלות.

13.1.5. בבחינת תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים לגב' דנה עזריאלי כיו"ר פעיל לדירקטוריון החברה, הסתייעו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בין היתר, בנתוני תגמול של נושאי משרה בקרב מדגם של חברות השוואה ישראליות⁶ לשנת 2013 ("חברות השוואה") מתוך עבודת מחקר השוואתית אשר הוכנה על ידי חברת PricewaterhouseCoopers פרייסוואטר האוסקופרס ייעוץ בע"מ (מצ"ב כנספת ד' לדוח זה) ("עבודת ההשוואה").

13.1.6. יובהר, כי תנאי הכהונה המוצעים כפופים לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה המזומנת על פי דוח זה.

13.2. תיאור תנאי הסכם הניהול

כללי

13.2.1. שירותי הניהול, כהגדרתם להלן, יוענקו לחברה על ידי הגב' דנה עזריאלי באמצעות חברה בבעלותה המלאה של הגב' דנה עזריאלי (להלן: "חברת הניהול"), על פי הסכם הניהול.

13.2.2. במסגרת השירותים שתעניק חברת הניהול, תשמש הגב' דנה עזריאלי כיו"ר פעיל של דירקטוריון החברה בהיקף משרה מלאה (100%)⁷ ותעניק לחברה באמצעות חברת הניהול את השירותים הבאים: יו"ר האקזקוטיבה של הנהלת החברה, פיקוח על יישום החלטות אסטרטגיות, גיבוש החלטות עסקיות וניהוליות בקשר עם יזום וניהול נכסי החברה, פיתוח עסקי, מימון ותקציב, יעדים ובחינת תחומי פעילות חדשים, מתן יעוץ ניהולי ומקצועי שוטף להנהלת החברה ולמנהלי תחומי הפעילות העיקריים, פיקוח, ליווי וניתוח הזדמנויות עסקיות והובלת עסקאות ורכישות בארץ ובחו"ל, פיקוח

4 לפירוט אודות תנאי התגמול שאושרו לגב' דנה עזריאלי בתפקידה כסגנית פעילה ליו"ר הדירקטוריון ראו סעיף 2.2 לדוח זימון אסיפה של החברה מיום 14 במאי 2013 (מספר אסמכתא: 2013-01-062023) כפי שתוקן ביום 6 ביוני 2013 (מספר אסמכתא: 2013-01-058431) ("דוח העסקה הקודם").

5 לפירוט אודות תנאי התגמול שאושרו למר דוד עזריאלי ז"ל כיו"ר פעיל לדירקטוריון החברה ראו סעיף 2.1 לדוח העסקה הקודם, כהגדרתו בה"ש 4.

6 חברות ציבוריות ישראליות הנסחרות בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ במדד ת"א - 25 ובמדד נדל"ן - 15.
7 ראו ה"ש 3 לעיל.

על פרויקטים קיימים ומעקב אחר התקדמותם, פיקוח על ייזום והקמה ועל הפיתוח העסקי בחו"ל, אחריות על התווית קשרי הקהילה של החברה וייצוגה בכנסים בארץ ובחו"ל (להלן: "שירותי הניהול").

התמורה

בתמורה למתן שירותי הניהול תשלם החברה לגב' דנה עזריאלי (באמצעות חברת הניהול) תמורה כדלקמן:

13.2.3. רכיב קבוע: דמי ניהול שנתיים בסך של כ- 2.7 מיליון ש"ח (נומינאלי) (המהווים נכון למועד הדוח דמי ניהול חודשיים בסך של כ-225,000 ש"ח)⁸, בתוספת מע"מ כדין, כשהם צמודים לעליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש נובמבר 2014, אשר יתפרסם ביום 15 בדצמבר 2014 (להלן: "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.

13.2.4. החזר הוצאות: ללא שינוי מהסכם הניהול הקיים של הגב' דנה עזריאלי בתפקידה הקודם כסגנית פעילה ליו"ר הדירקטוריון (להלן: "הסכם הניהול הקיים")⁹. 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 דירקטוריון החברה מעת לעת ואשר ייקבע על ידם כמתאים, בשים לב לפעילותה של החברה והיקפה.

הוצאות רכב ותקשורת: ללא שינוי מהסכם הניהול הקיים. החברה תעמיד לרשות חברת הניהול לצורך מתן שירותי הניהול רכב מתאים מדרגה 7. הוצאות החזקת הרכב והשימוש בו תשולמנה על ידי החברה. בנוסף, החברה תישא בעלויות השימוש בטלפון ותקשורת (נייחים וניידים) של הגב' 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.

תקנון ל- 100% של דמי הניהול השנתיים על פי הסכם הניהול הקיים. 8
לטבלת השוואה בין עיקרי תנאי הסכם הניהול לבין עיקרי תנאי הסכם הניהול הקיים, ראו נספח ה' לדוח זה. 9

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

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

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

13.2.5.2. מדרגות מענק: בשנה בה הרווח המתואם יהיה בסך של 925 מיליון ש"ח ועד 1,050 מיליון ש"ח - ישולם מענק בשיעור של 0.5% מההפרש בין הסף למענק לבין הרווח המתואם בפועל; בשנה בה הרווח המתואם יעלה על סך של 1,050 מיליון ש"ח - ישולם מענק שנתי מצטבר באופן הבא:

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

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

(ג) בגין חלק הרווח המתואם העולה על סך של 1,050 מיליון ש"ח - ישולם סכום בשיעור של 0.75% מהסכום העולה

על 1,050 מיליון ש"ח, בתוספת 0.5% מההפרש שבין 925 מיליון ש"ח לבין 1,050 מיליון ש"ח.

(ד) לסימולציה בדבר תנאי הכהונה המוצעים לגב' דנה עזריאלי על בסיס תוצאות החברה בשנים 2012 ו- 2013 ואומדן ביחס לשנת 2014, ראו סעיף 13.4.3 לדוח זה להלן.

13.2.5.3. תקרה מקסימאלית למענק: סך המענק השנתי בגין כל שנה קלנדארית כאמור לא יעלה על סכום של 1.5 מיליון ש"ח ("סכום תקרת המענק")¹⁰.

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

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

תוקף, סיום ונושאים נוספים

13.2.6. תוקף ההסכם: הסכם הניהול ייכנס לתוקף החל מיום 1 בינואר 2015 ויהא תקף לתקופה של 3 שנים החל ממועד זה, וזאת אלא אם תוקפו הוארך לפני כן בהסכמת הצדדים ובכפוף לקבלת כלל האישורים הדרושים על פי דין.

13.2.7. הודעה מוקדמת: 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 (חלף תקופה של 3 חודשים בהתאם להסכם הניהול הקיים).

על מנת שהגב' דנה עזריאלי תהא זכאית למענק שנתי בגובה סכום תקרת המענק על הרווח המתואם של החברה לעמוד על סך של כ- 1,170 מיליון ש"ח (נומינאלי).

יצוין, כי הסכם הניהול המוצע אינו כולל תקופת הסתגלות (בשונה מהסכם הניהול הקיים, לפיו זכאית הגב' דנה עזריאלי לדמי הסתגלות בגין תקופה של 9 חודשים).

13.2.8. ביטול מיידי של הסכם הניהול: דירקטוריון החברה רשאי לקבל החלטה לסיים את הסכם הניהול לאלתר, בכל מקרה בו הגב' 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.

13.2.9. תיחום פעילות: הגב' דנה עזריאלי תתחייב מחדש במסגרת התקשרותה בהסכם הניהול כי כל עוד היא מעניקה שירותי ניהול לחברה ו/או לחברות הקבוצה, ובמשך תקופה של 6 חודשים לאחר מכן, היא תמשיך לקיים את הסדר תיחום הפעילות עם החברה, באותם התנאים כפי שנקבע בהסכם הניהול הקיים, כאמור בסעיף 3.2 לחלק ה' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2013 אשר פורסם ביום 19 במרס 2014 (אסמכתא מספר: 2014-01-017433) כפי שתוקן ביום 23 במרס 2014 (אסמכתא מספר: 2014-01-021204).

13.2.10. ביטוח: כל עוד הסכם הניהול עומד בתוקפו, 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.

13.2.11. פטור ושיפוי: החברה תעניק לחברת הניהול ו/או לגב' דנה עזריאלי כתב פטור ושיפוי בנוסח המקובל שמוענק לשאר נושאי המשרה בחברה והכל בכפוף להוראות חוק החברות ולאישורים הנדרשים על פיו, תקנון החברה ומדיניות התגמול. נוסח כתב הפטור והשיפוי כאמור מובא לאישור מחודש במסגרת אסיפה זו – ראו סעיף 12 לעיל.

13.3. פרטי התגמולים

להלן פירוט בהתאם לתוספת השישית לתקנות דוחות מידיים של התגמולים ששולמו לגב' דנה עזריאלי בשנת 2013 במונחי עלות שנתית לחברה:

ס"ה (באלפי ש"ח)	תגמולים בעבור שירותים (באלפי ש"ח)				פרטי מקבל התגמולים			
	אחר ^(*)	תשלום מבוסס מניות	מענק	דמי ניהול ^(**)	שיעור החזקה בהון התאגיד ¹¹ (%)	היקף משרה (%)	תפקיד	שם
2,364	43	----	-----	2,321	56%	80%	סגן דירקטוריון פעיל יו"ר	הגב' דנה עזריאלי

(*) רכיב דמי הניהול כולל את הרכיבים הבאים: עלות דמי ניהול חודשיים, זכויות סוציאליות, הפרשות סוציאליות ונלוות כמקובל, החזקת רכב והחזר הוצאות תקשורת ואחרות.

(**) בגין תוספת עדכון הפרשה להסתגלות בעת פרישה.

(***) שיעור הצבעה 61.69%.

13.4. פרטים נוספים בקשר עם התגמול המוצע

13.4.1. היחס בין הרכיב המשתנה המקסימאלי לבין הרכיב הקבוע בתנאי כהונתה

והעסקתה המוצעים של גב' דנה עזריאלי הוא 3:1, כלומר, הרכיב המשתנה המקסימאלי מהווה כ- 36% מסך התגמולים המקסימאלי. בהתאם למדיניות התגמול המתוקנת המוצעת של החברה, שווי הרכיב המשתנה ליו"ר פעיל לדירקטוריון לא יעלה על 36% מסך חבילת התגמול.

13.4.2. היחס בין עלות השכר המוצעת של גב' דנה עזריאלי לעלות השכר של שאר

עובדי החברה: לאחר שנבחן על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון (ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדי החברה) נמצא סביר ואינו חורג מהיחס שנכלל במדיניות התגמול המתוקנת המוצעת (ראו גם סעיף 13.9.1.7).

מובהר, כי שיעור ההחזקה המצוין בטבלה הינו שיעור ההחזקה נכון ליום 31 בדצמבר 2013. לפרטים בדבר החזקות עזריאלי החזקות (כהגדרתה בסעיף 12.2 לדוח) בחברה נכון למועד הדוח ראו סעיף 12.2 לדוח. ביחד עם אביה, מר דוד עזריאלי ז"ל, ואחיה, כמפורט בדוח מיידי בדבר מצבת החזקות בעלי עניין ונושאי משרה בכירה בחברה שפרסמה החברה ביום 7 בינואר 2014 (מספר אסמכתא: 2014-01-007747).

13.4.3. להלן סימולציה של עלות תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים לגבי דנה עזריאלי, יו"ר פעיל לדירקטוריון החברה, על בסיס התוצאות הכספיות של החברה בשנים 2012, 2013 ובשנת 2014 (אומדן)¹²:

שנת 2014 (במליוני ש"ח)	שנת 2013 (במליוני ש"ח)	שנת 2012 (במליוני ש"ח)	
968	944	866	רווח מתואם ¹³
4.2	4.2	4.2	תקרת סך תגמול (100% משרה)
1.5	1.5	1.5	תקרת מענק (100% משרה)
2.7	2.7	2.7	מרכיב קבוע (כ- 64%)
0	0	0	מענק בגין 925 מיליון ש"ח
0.2	0.1	0	מענק בגין 925-1,050 מיליון ש"ח (0.5%)
0	0	0	מענק בגין 1,050 מיליון ש"ח ומעלה (0.75%)
2.9	2.8	2.7	סה"כ עלות (100% משרה)

13.5. לפרטים בדבר בעלות השליטה בחברה להן עניין אישי בהחלטה, ראו סעיף 12.2. לעיל וסעיף 13.11 להלן.

13.6. הדרך בה נקבעה התמורה

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

13.6.2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו נתונים השוואתיים אודות דמי הניהול והשכר המשולמים ליו"ר דירקטוריון פעיל בחברות ההשוואה בשנת 2013 מתוך עבודת ההשוואה, תוך הבחנה בין רכיבי התגמול השונים¹⁴, נתוני ממוצע וחציון של כלל נתוני חברות ההשוואה וכן נתוני מינימום ומקסימום. במסגרת עבודת ההשוואה נוטרלו נתונים אודות יו"ר דירקטוריון רלוונטיים שסיימו או החלו¹⁵ את כהונתם במהלך שנת 2013,

12 בערכים נומינאליים. רווח מתואם לשנת 2014 הינו משוער וחושב על בסיס הרווח המתואם לתקופה ינואר-יוני 2014 בהתאם לדוחות המאוחדים הסקורים של החברה ליום 30 ביוני 2014 כשהוא מוכפל ב-2.
13 רווח מתואם כהגדרתו בסעיף 13.2.5 לדוח זה.
14 שווי תגמול מבוסס מניות מתייחס לשווי כלכלי במועד ההענקה מחולק במספר שנות הבשלה.
15 כאשר, במקרה בו יו"ר הדירקטוריון התחלף במהלך שנת 2013 וחברה פרסמה את תנאי ההעסקה של יו"ר דירקטוריון חדש, הנתונים התייחסו להיקף התגמול של יו"ר הדירקטוריון החדש במונחים שנתיים, המחושבים לפי סימולציה, כפי שדווח על ידי החברה הרלוונטית, חלף נתוני תגמול של יו"ר דירקטוריון שסיים את תפקידו.

שעבדו בהיקף משרה מדווח של פחות מ- 60% משרה בשנת 2013¹⁶ ושכיהנו כיו"ר דירקטוריון של חברות בנות ציבוריות במהלך שנת 2013.

13.6.3. כן, הוצגה בפני חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה טבלת השוואה וניתוח פנימי של היקף הוצאות הנהלה וכלליות של החברה לעומת חברות ישראליות ציבוריות הנמנות עם חברות מדד נדל"ן – 15, אשר העלו, כי יחס הוצאות הנהלה וכלליות של החברה הינו נמוך משמעותית בהשוואה ליחס האמור בחברות מדד נדל"ן - 15, ונמוך עוד יותר אם מנטרלים את הסכם הניהול של מר דוד עזריאלי ז"ל ואת ההסכם של מר מנחם עינן, הצפוי לסיים כהונתו בתחילת 2015. יחס ההוצאות האמורות לסך ההכנסות של החברה עומד על מחצית מממוצע היחס האמור בחברות ההשוואה; היחס לסך הנכסים בחברה עומד על שליש מממוצע היחס בחברות ההשוואה והיחס לסך ההון העצמי בחברה עומד על עשירית מממוצע היחס בחברות ההשוואה.

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

13.6.5. לנימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור התקשרות החברה בהסכם הניהול ראו סעיף 13.9 להלן.

13.7. האישורים הנדרשים

ההחלטה בעניין ההתקשרות בהסכם הניהול אושרה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בימים 16 בנובמבר 2014 ו – 20 בנובמבר 2014, בהתאמה. בנוסף, טעונה ההחלטה את אישור האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זה.

13.8. עסקאות דומות בשנתיים האחרונות או שעדיין בתוקף

בשנתיים שקדמו למועד אישור העסקה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לא אושרו עסקאות מסוגה של ההתקשרות המוצעת או עסקאות דומות לה בין החברה לבין בעל השליטה בה או עסקאות שלבעל השליטה עניין אישי באישורן או שהן עדיין בתוקף, למעט כמפורט להלן:

16 ביחס ליו"ר דירקטוריון אלו בוצעה התאמה שתשקף עלות שכר התואמת למשרה מלאה. מענק ושווי תגמול מבוסס מניות לא הותאמו.

13.8.1. ביום 20 ביוני 2013 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, לאחר קבלת אישורם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, את התקשרות החברה בהסכם למתן שירותי ניהול בין החברה לבין מר דוד עזריאלי ז"ל (באמצעות חברות בבעלותו המלאה) ("הסכם הניהול עם מר דוד עזריאלי ז"ל"), לפיו העניק מר דוד עזריאלי ז"ל לחברה שירותי ניהול בהיקף של 80% משרה שכללו, בין היתר, שירותי יו"ר דירקטוריון פעיל ושירותים נוספים. לפירוט אודות תנאי התגמול שאושרו ראו דוח זימון אסיפה של החברה מיום 14 במאי 2013 (מספר אסמכתא: 2013-01-062023) כפי שתוקן ביום 6 ביוני 2013 (מספר אסמכתא: 2013-01-058431). תמורת שירותי הניהול כאמור שילמה החברה למר דוד עזריאלי ז"ל דמי ניהול שנתיים בסך של 4.5 מיליון ש"ח לכל שנה קלנדארית, צמוד למדד. בנוסף לדמי הניהול כאמור, מר דוד עזריאלי ז"ל היה זכאי למענק שנתי בגובה של עד 5.5 מיליון ש"ח הנגזר מהרווח המתואם כהגדרתו בהסכם הניהול עם מר דוד עזריאלי ז"ל. העלות המקסימאלית הכוללת של תנאי העסקתו של מר דוד עזריאלי ז"ל מחודש יוני 2013 ועד לפטירתו בחודש יולי 2014, כפי שאושרו על ידי ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית של החברה, עמדה על כ- 10 מיליון ש"ח (בשנים שקדמו העלות היתה גבוהה יותר).

13.8.2. ביום 20 ביוני 2013 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, לאחר קבלת אישורם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, את התקשרות החברה בהסכם למתן שירותי ניהול בין החברה לבין הגב' דנה עזריאלי (באמצעות חברה בבעלותה המלאה) (קרי, הסכם הניהול הקיים, כהגדרתו בסעיף 13.2.4 לעיל), לפיו העניקה הגב' דנה עזריאלי לחברה שירותי ניהול כסגנית פעילה ליו"ר הדירקטוריון בהיקף של 80% משרה. תמורת שירותי הניהול כאמור שילמה החברה לגב' דנה עזריאלי דמי ניהול חודשיים בסך של 164,711 ש"ח (נומינאלי) (קרי, דמי ניהול בסך שנתי נומינאלי של כ- 1.98 מיליון ש"ח), צמודים לעליית מדד המחירים לצרכן הידוע בגין חודש ספטמבר 2009. לפירוט בהתאם לתוספת השישית לתקנות דוחות מידיים, של התגמולים ששולמו לגב' דנה עזריאלי בשנת 2013 ראו סעיף 13.3 לעיל.

13.8.3. ביום 13 במאי 2013 אישר דירקטוריון החברה לאחר שהתקבל אישור ועדת התגמול של החברה, את המשך תשלום גמול שנתי וגמול השתתפות לנעמי עזריאלי ושרון עזריאלי המכהנות כדירקטוריות בחברה. בהתאם להחלטות האמורות, גב' שרון עזריאלי וגב' נעמי עזריאלי זכאיות לגמול שנתי בסך 65,000 ש"ח וגמול השתתפות בישיבה בסך 2,300 ש"ח כאשר סכומים אלה צמודים למדד המחירים לצרכן בהתאם לתקנות הגמול (נכון למועד הדוח עומדים הסכומים הצמודים על סך של 76,081 ש"ח בגין גמול שנתי וסך של 2,692 ש"ח בגין גמול השתתפות). בנוסף, הוראות תקנות 6(א) ו-5(ב) לתקנות הגמול יחולו גם לעניין נעמי ושרון עזריאלי. בהתאם, יהיו זכאיות

נעמי ושרון עזריאלי להחזר הוצאות בהתאם להוראות תקנה 6(א) לתקנות הגמול (לרבות החזר בגין טיסות, אש"ל ואירוח), ובהתאם לאמות המידה שאושרו על ידי ועדת הביקורת (כפי שיהיו מעת לעת) ביחס לכל הדירקטורים בחברה ובכפוף לכל דין. אישור הגמול כאמור לעיל ניתן לתקופה של 3 שנים החל מיום 3 ביוני 2013. לפרטים נוספים ראו דוח מיידי של החברה מיום 14 במאי 2013 (מספר אסמכתא: 2013-01-062026).

13.8.4. בימים 8 ו-13 במאי 2013, אישרו, בהתאמה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את הכללת בעלי השליטה בחברה וקרוביהם, אשר מכהנים כדירקטורים וכנושאי משרה בחברה, בהחלטת מסגרת שעניינה רכישת פוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, לרבות מקרב בעלי שליטה. לפרטים נוספים ראו דוח מיידי מיום 14 במאי 2013 (מספר אסמכתא: 2013-01-062029).

13.9. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההחלטה

13.9.1. בבחינת תנאי הכהונה המוצעים לגב' דנה עזריאלי בתפקידה כיו"ר פעיל לדירקטוריון, בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון והביאו בחשבון, בין היתר, את הפרמטרים הבאים:

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

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

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

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

13.9.1.5. נתונים השוואתיים לעניין תנאי כהונה של יו"ר דירקטוריון בחברות אחרות שנכללו בחברות ההשוואה, בהשוואה לתנאי התגמול המוצעים לגב' דנה עזריאלי והשוואה של יחס הוצאות הנהלה וכלליות בחברות דומות, לסך הנכסים, סך ההכנסות והון

עצמי, בהשוואה לחברה בהינתן האישור המוצע להתקשרות
החברה בהסכם הניהול;

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

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

13.9.2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה, כי השכלתה, כישוריה,
מומחיותה, היכרותה העמוקה את תחום פעילותה של החברה והניסיון הרב
שרכשה הגב' דנה עזריאלי בעבודה לצד אביה ז"ל, תרמו ויתרמו משמעותית
לעסקי החברה ולהשגת יעדיה בתפקידה כיו"ר פעיל לדירקטוריון החברה.

13.9.3. על רקע הגידול בהיקף תפקידה ובהיקף תחומי אחריותה של הגב' דנה
עזריאלי, חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה, כי יהיה זה נכון
לעדכן את תנאי העסקתה של הגב' דנה עזריאלי בתפקידה החדש כיו"ר
פעיל לדירקטוריון החברה.

13.9.4. בהתבסס על ממצאי עבודת ההשוואה, הנתונים והסימולציות שהוצגו להם,
הגיעו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לכלל דעה, כי גם בהשוואה
לתנאי הכהונה וההעסקה המקובלים בשנת 2013 בחברות בסדר גודל והיקף
פעילות דומה לשל החברה – נראה, שהתנאים המוצעים לגב' דנה עזריאלי
הינם סבירים ואף למעלה מכך.

13.9.5. במסגרת בחינתם את תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים לגב' דנה עזריאלי
כיו"ר פעיל לדירקטוריון החברה ובשים לב לשינויים הפרסונאליים בהנהלת
החברה ובעיקר פטירתו של מר דוד עזריאלי ז"ל, חברי ועדת התגמול
ודירקטוריון החברה ציינו כי ניכרת הפחתה משמעותית בסך הוצאות
הנהלה וכלליות של החברה, גם בהינתן אישור תנאי הכהונה המוצעים לגב'
דנה עזריאלי. בנוסף, חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הדגישו כי
השוואת יחס הוצאות הנהלה וכלליות לסך הנכסים, סך ההכנסות והון
עצמי בחברות דומות, ליחסים דומים בחברה, בהינתן האישור המוצע
להתקשרות החברה בהסכם הניהול, מצביעה על פערים גדולים לטובת
החברה ומעידה כי יחס הוצאות הנהלה וכלליות הינו נמוך במיוחד על אף
גודל החברה והיקף פעילותה.

13.9.6. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון ציינו כי לאור העובדה שהעדכון המוצע לתנאי הכהונה מתמקד בחמישה רכיבים של תנאי הסכם הניהול הקיים (תקנון רכיב קבוע ל- 100% משרה, תוספת רכיב משתנה, תוספת סעיף השבה, קביעת תקרת תגמול, ביטול תקופת ההסתגלות של 9 חודשים והגדלת תקופת ההודעה המוקדמת בשלושה חודשים) הרי שביחס לשינוי בתפקיד שהוטל על הגב' דנה עזריאלי, מדובר מחד בשינוי צנוע לעלות התגמול ומאידך בתוספת רכיבים מגבילים. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון מצאו, כי היחס המוצע בין הרכיב הקבוע למשתנה יוצר תגמול הוגן ונכון לגב' דנה עזריאלי במטרה לעודד השאת רווחי החברה וקידום יעדיה העסקיים.

13.9.7. ביחס לרכיב המשתנה המוצע, מצאו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה חשיבות רבה בקשירה בין ביצועי החברה לתגמולה של הגב' דנה עזריאלי במעמדה כיו"ר פעיל לדירקטוריון החברה, בדומה לרכיב המשתנה שאושר למר דוד עזריאלי ז"ל כיו"ר פעיל לדירקטוריון החברה בשנת 2013.

13.9.8. בנוסף, ציינו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון את ההחמרה הניכרת של הסף לזכאות לרכיב המשתנה, ביחס לסף הקיים במדיניות התגמול לנושא משרה שאינם דירקטורים או לסף שהיה קיים בהסכם הניהול עם מר דוד עזריאלי ז"ל, ומצאו כי מדרגות הרכיב המשתנה מתאימות לתוצאות החברה דהיום ומציבות יעדים מאתגרים בהתבסס על ביצועים בראייה ארוכת טווח באופן המבטיח הלימה בין גובהו של הרכיב המשתנה לבין ביצועי החברה. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ציינו עוד כי גובהו של הרכיב המשתנה המוצע הינו נמוך ביחס לחברות השוואה ומצאו אותו סביר והוגן.

13.9.9. ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה, כי לאור תרומתה הרבה של גב' דנה עזריאלי לחברה, היכרותה העמוקה עם עסקי החברה וניסיונה הרב, עלות תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים לה על פי הסכם הניהול, והיחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה שלה לעלות השכר של שאר העובדים הינם סבירים ואין בהם כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

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

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

13.10. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההחלטה

13.10.1. בישיבת ועדת התגמול לאישור התקשרות החברה בהסכם הניהול, מיום 16 בנובמבר 2014, השתתפו ה"ה אפרים הלוי (דח"צ), פרופ' ניב אחיטוב (דח"צ), יוסף צ'חנובר (דירקטור בלתי תלוי) וציפורה כרמון (דירקטורית בלתי תלויה).

13.10.2. בישיבת הדירקטוריון של החברה, מיום 20 בנובמבר 2014, השתתפו ה"ה: מנחם עינן, אפרים הלוי (דח"צ), פרופ' ניב אחיטוב (דח"צ), יוסף צ'חנובר (דירקטור בלתי תלוי), ציפורה כרמון (דירקטורית בלתי תלויה) ואורן דרור (דירקטור בלתי תלוי).

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

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

חלק ד' – תיקון למדיניות התגמול של החברה

14. להלן פרטים אודות ההחלטה המוצעת לתקן את מדיניות התגמול של החברה, בהתאם לנוסח המצורף כ**נספח ו'** לדוח זה (להלן: "מדיניות התגמול המתוקנת של החברה"):

14.1. מדיניות התגמול הקיימת של החברה, אשר אושרה על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 11 בספטמבר 2013 (להלן: "מדיניות התגמול הקיימת של החברה"), קובעת תוכנית תגמול אישית לקבוצה מצומצמת של נושאי משרה בחברה, ובכלל זאת דירקטורים בחברה שהינם בעלי שליטה.

14.2. תנאי התגמול שאושרו למר דוד עזריאלי ז"ל כיו"ר פעיל לדירקטוריון החברה על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 20 ביוני 2013 היוו את מדיניות התגמול ליו"ר פעיל לדירקטוריון של החברה¹⁷.

14.3. בהתאם להוראות סעיף 267א(ה) לחוק החברות ולאור השינויים שחלו בהנהלת החברה לאחר פטירתו של מר דוד עזריאלי ז"ל, מוצע לתקן את מדיניות התגמול הקיימת של החברה כך שתנאי הכהונה וההעסקה המוצעים לגב' דנה עזריאלי כמפורט בסעיף 13 לעיל יהיו את מדיניות התגמול ליו"ר פעיל לדירקטוריון החברה.

17. לפרטים אודות מדיניות התגמול הקיימת של החברה ראו דוח מיידי מיום 6 באוגוסט 2013 (מספר אסמכתא: 2013-01-110556), כפי שתוקן ביום 2 בספטמבר 2013 (מספר אסמכתא: 2013-01-135633) ובפרט סעיף 4.3 הדן בתגמול ליו"ר פעיל לדירקטוריון החברה.

14.4. התיקון למדיניות התגמול הקיימת של החברה מתמצה ב- (1) קביעת מדיניות תגמול ליו"ר פעיל לדירקטוריון החברה אשר תהא תואמת לתנאי הכהונה המוצעים לגב' דנה עזריאלי כפי שמובאים בהרחבה בסעיף 13 לדוח זה; (2) הסרת הוראות מדיניות התגמול הנוגעות לתנאי תגמול סגן פעיל ליו"ר דירקטוריון החברה; (3) תיקונים טכניים הנובעים מהשינויים המפורטים לעיל.

14.5. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור התיקון במדיניות התגמול

לאור הוראות סעיף 267א(ה) לחוק החברות כמו גם הוראות סעיף 9.8 למדיניות התגמול הקיימת של החברה בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את מדיניות התגמול הקיימת של החברה ואת הצורך בהתאמתה.

השיקולים וההנחות העיקריים שהנחו את ועדת התגמול ודירקטוריון החברה באישור מדיניות התגמול המתוקנת הם כדלקמן:

14.5.1. תנאי הכהונה שאושרו למר דוד עזריאלי ז"ל על ידי האסיפה הכללית מחודש יוני 2013 שיקפו באותה עת את מדיניות התגמול הקיימת ליו"ר פעיל לדירקטוריון של החברה. בעקבות פטירתו של מר עזריאלי ז"ל ומינויה של הגב' דנה עזריאלי כיו"ר פעיל לדירקטוריון החברה במקומו, חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מצאו לנכון לקבוע קווים מנחים חדשים אשר יהיו את מדיניות התגמול המתוקנת ליו"ר פעיל לדירקטוריון החברה.

14.5.2. התיקון המוצע למדיניות התגמול הקיימת ליו"ר פעיל לדירקטוריון החברה משקף את ראיית ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים לגב' דנה עזריאלי בתפקידה כיו"ר פעיל לדירקטוריון החברה מהווים את התגמול ההוגן והראוי ליו"ר פעיל לדירקטוריון החברה בנסיבות הנוכחיות.

14.5.3. במהלך הדיון לאישור מדיניות התגמול המתוקנת של החברה לעניין תגמול היו"ר הפעיל של החברה הסתייעו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בעבודת ההשוואה (כהגדרתן בסעיף 13.1.5 לדוח זה לעיל), אשר נתן להם מידע אינדיקטיבי בדבר היקפי התגמול ליו"ר פעילים לדירקטוריונים הנהוגים בשוק הישראלי.

14.5.4. לנימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור העדכון בתנאי הכהונה של הגב' דנה עזריאלי, לרבות התייחסות לרכיבי התגמול השונים, ראו סעיף 13.9 לעיל.

14.6. זכות חברי ועדת התגמול והדירקטוריון שהשתתפו בישיבות ועניין אישי:

לכל הדירקטורים בחברה עניין אישי באישור מדיניות התגמול המתקנת מעצם היותם נושאי משרה בחברה הזכאים לגמול בהתאם למדיניות התגמול.

בישיבות ועדת התגמול של החברה בהן נדון התיקון למדיניות התגמול הקיימת השתתפו ה"ה אפרים הלוי (דח"צ), פרופ' ניב אחיטוב (דח"צ), יוסף צ'חנובר (דירקטור בלתי תלוי) וציפורה כרמון (דירקטורית בלתי תלוייה).

בישיבות דירקטוריון החברה בה נדון התיקון למדיניות התגמול הקיימת השתתפו ה"ה יוסף צ'חנובר (דירקטור בלתי תלוי), ציפורה כרמון (דירקטורית בלתי תלוייה), אפרים הלוי, פרופ' ניב אחיטוב (דח"צ). ה"ה דנה עזריאלי, שרון עזריאלי, נעמי עזריאלי ומנחם עינן לא השתתפו בדיון בדירקטוריון החברה בו נדון התיקון למדיניות התגמול הקיימת של החברה היות והסדרי התגמול לגביהם שונים משל שאר הדירקטורים בחברה.

14.7. לפרטים בדבר בעלי השליטה בחברה ראו סעיף 12.2 לעיל. יצוין כי החברה אינה חברה נכדה ציבורית, כהגדרת מונח זה בסעיף 267א(ג) לחוק החברות.

14.8. הרוב הנדרש לאישור התיקון למדיניות התגמול וסמכות דירקטוריון החברה

14.8.1. לפרטים אודות הרוב הנדרש ראו סעיף 8.3 לעיל.

14.8.2. בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה רשאי לאשר את מדיניות התגמול המתקנת של החברה גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורו, ובלבד שועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש בתיקון למדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול המתקנת של החברה על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

14.8.3. לפרטים אודות החובה להצהיר על העדרו או קיומו של עניין אישי בהחלטה ראו סעיף 10 לעיל.

כללי

15. סמכות רשות ניירות ערך

בהתאם להוראות תקנה 10 לתקנות עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה :

15.1. בתוך עשרים ואחד ימים, מיום הגשת דוח זה, רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה לצורך כך (להלן: "הרשות") להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע לנושאים המפורטים בסעיפים בדוח זה לעיל, וכן להורות לחברה על תיקון דיווח זה באופן ובמועד שתקבע.

15.2. ניתנה הוראה לתיקון הדוח כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור 3 ימי עסקים ולא יאוחר מ- 35 ימים ממועד פרסום התיקון לדוח זה.

15.3. החברה תגיש תיקון על פי הוראה כאמור בדרך הקבועה בתקנה 2(א)(1) לתקנות עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה, תשלח אותו לכל בעלי המניות ש אליהם נשלח דוח זה וכן תפרסם מודעה בעניין זה, בדרך הקבועה בתקנה 2(א)(2) לתקנות עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה, והכל זולת אם הורתה הרשות אחרת.

15.4. ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד כינוס האסיפה הכללית, תודיע החברה בדוח מיידי על הוראה כאמור.

16. עיון במסמכים

עותק של דיווח זה לרבות הנספחים לו, עומדים לעיון במשרדי החברה, בתיאום מראש בטלפון: 03-6081383, בימים א'-ה' בין השעות 09:00 עד 17:00 וזאת עד למועד כינוס האסיפה הכללית לאישור ההחלטה אשר על סדר היום וכן באתר רשות ניירות ערך בכתובת www.magna.isa.gov.il.

17. נציגי החברה לטיפול בדוח המיידי

נציגת החברה לטיפול בדוח מיידי זה הנה עו"ד מיכל קמיר, היועצת המשפטית ומזכירת החברה אשר כתובתה במרכז עזריאלי, תל אביב (קומה 48 הבניין העגול). טל' לבירורים 03-6081383, פקס: 03-6081717.

בכבוד רב,

קבוצת עזריאלי בע"מ

**נחתם על ידי: מיכל קמיר, עו"ד
יועצת משפטית ומזכירת חברה**

נספח א'

פרטי מר אורן דרור בהתאם לתקנה 26 לתקנות דוחות מיידיים

שם:	אורן דרור
תעודת זהות:	024973315
תאריך לידה:	02/08/1970
מען להמצאת כתבי בית-דין:	מרכז עזריאלי 1 תל אביב
נתינות:	ישראלית
חברות בועדות דירקטוריון:	ועדת ביקורת, ועדת תגמול, הועדה לבחינת הדוחות הכספיים וועדת אכיפה מנהלית
דח"צ/ דירקטור בלתי תלוי:	דירקטור בלתי תלוי
תפקיד שממלא בחברה, בחברה בת, בחברה קשורה של החברה או של בעל עניין בה:	אין
תאריך תחילת כהונה כדירקטור:	18/11/2014
השכלה:	תואר ראשון (BA) בכלכלה ולימודי מזרח אסיה - יפן מהאוניברסיטה העברית בירושלים; אוניברסיטת Waseda, טוקיו, יפן, בית הספר למסחר בהתמחות בניהול ושיווק (סטודנט חוקר למשך שנתיים). המ"ל- בוגר קורס דירקטור הלכה למעשה - חברות ציבוריות, פרטיות וממשלתיות
עיסוק בחמש השנים האחרונות ופירוט תאגידים נוספים בהם מכהן כדירקטור:	2014 - עד היום: מנכ"ל חברת ההשקעות הפרטית Dror Liat Investments 2011 - 2014: דירקטור בכיר – סמנכ"ל מכירות ושיווק תחום טלקום. חבר ההנהלה האזורית של מיקרוסופט אינטרנשיונל במזרח תיכון ואפריקה; 2005 - עד 2011: דירקטור - סמנכ"ל מכירות לקוחות ושותפים עסקיים, מיקרוסופט ישראל; בעל שליטה ובעלים בחברת NBX e-Service Solutions Ltd.
קירבה משפחתית לבעל עניין אחר בחברה:	לא
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית:	בעל מומחיות חשבונאית פיננסית וכשירות מקצועית

**הנדון: הצהרת מועמד לכהונה כדירקטור בלתי תלוי
 על פי חוק החברות, התשנ"ט - 1999 (להלן: "החוק")**

אני, הח"מ, אורן דרור נושא ת.ז. 024973315, תושב ישראל, מצהיר ומתחייב בזה כדלקמן:

1. אני נותן בזה את הסכמתי לכהן כדירקטור בלתי תלוי בחברתכם שהיא חברה ציבורית, שהתאגדה בישראל, ומניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ.
2. אני מודע לכל הוראות החוק החלות ביחס למינויו וכהונתו של דירקטור בלתי תלוי לרבות, משך הכהונה, הפסקתה, השתתפות בועדות החברה וכיוצא"ב וכן הנני מודע לכך שהצהרתי זו תמצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם;
3. אני כשיר להתמנות כדירקטור בחברתכם לפי הוראות סעיפים 225 - 227 לחוק לעניין הגבלת מינוי קטין, פסול דין, הגבלת מינוי עקב הרשעה או החלטה של ועדת אכיפה מנהלית או פשיטת רגל. הוראות הסעיפים בנוסחם במועד החתימה על הצהרה זו, מפורטות ב**נספח א'** המצורף להצהרה זו ומהווה חלק בלתי נפרד הימנה.
4. ידועות לי חובות ההודעה החלות עליי מכוח סעיפים 227 א ו- 245 לחוק והנני מתחייב למלא אותן כנדרש. הוראות הסעיפים הנ"ל, בנוסחם במועד החתימה על הצהרה זו, מפורטות ב**נספח א'**.
5. אני מצהיר, כי יש לי את כל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, כפי שיפורט להלן.
6. הנני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית, בהתאם לאמור בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו - 2005 (להלן: "**תקנות החברות**"); הוראות תקנות החברות, בנוסחם במועד החתימה על הצהרה זו, מצורפות ב**נספח ב'** להצהרתי זו.
7. הנני בעל השכלה וניסיון תעסוקתי, כמפורט בקורות החיים המצורפים ב**נספח ג'** להצהרה זו.
8. למעט הזיקה לחברה מכח כהונתי כדירקטור, ככל שאתמנה[סמן/מלא אם מתקיים]:

☒ א. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין, או לתאגיד שאני בעל שליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים לחברה, לבעל השליטה בחברה במועד המינוי, או לתאגיד אחר, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים.

☒ ב. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין, או לתאגיד שאני בעל שליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו לו, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה במועד המינוי, או לתאגיד אחר.

לעניין הצהרה זו –

"זיקה" - קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונה של דירקטור שמונה כדי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור.

"תאגיד אחר" - תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.

"מועד המינוי" - המועד בו תמנה אותי האסיפה הכללית כדירקטור חיצוני, בהתאם להוראות סעיף 239(ב) לחוק.

"קרוב" - בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא, וכן צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה.
9. סמן במקום המתאים, אם מתקיים:

☐ על אף האמור בסעיף 8(ב) לעיל, קיימים ביני לבין החברה, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו לו, קשרים עסקיים או מקצועיים זניחים אשר תחילתם במועד שיקדם למועד מינויי כדירקטור בלתי תלוי ואשר אינם מהווים "זיקה" כאמור בתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), התשס"ו-2006 (להלן: "**תקנות הזיקה**"). הוראות תקנות אלו בנוסחם במועד החתימה על הצהרה זו, מפורטות ב**נספח ו'** המצורף להצהרה זו. קשרים אלו הם כמפורט להלן¹:

☐
10. אין אני קרוב של בעל השליטה בחברה.
11. תפקידי ועיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בלתי תלוי, ולא יפגעו ביכולתי לכהן כדירקטור בלתי תלוי.
12. בכל חברה אחרת בה אני מכהן כיום כדירקטור, לא מכהן כדירקטור בלתי תלוי אדם המכהן כדירקטור בחברתכם.
13. איני עובד של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל.
14. לא קיבלתי כל תמורה, במישרין או בעקיפין בשל כהונתי כדירקטור בחברה, נוסף על הגמול ועל החזר ההוצאות שלהם אני זכאי, בשל כהונתי כדירקטור בלתי תלוי בחברה. לעניין סעיף זה לא יראו כתמורה מתן פטור, התחייבות לשיפוי, שיפוי או ביטוח.
15. אינני יושב ראש הדירקטוריון ואינני מועסק בידי החברה או על ידי בעל השליטה בה או בידי תאגיד בשליטת בעל השליטה. בנוסף, אינני נותן שירותים, דרך קבע, לחברה, לבעל השליטה בה או לתאגיד בשליטת בעל השליטה כאמור, וכן עיקר פרנסתי איננה על בעל השליטה.

¹ יובא פירוט של הקשרים העסקיים או המקצועיים של המועמד עם החברה ותימוכין לכך שקשרים אלו מהווים קשרים זניחים.

16. אינני מכהן בדירקטוריון החברה מעל 9 שנים רצופות.
17. אני מתחייב לעמוד בכל דרישות הדין החלות על דירקטורים ודירקטורים בלתי תלויים. במידה ויתעורר חשש, שיהיה בידיעתי ו/או שיובא לידיעתי, לפיו אחדל לקיים תנאי מהתנאים ו/או מההצהרות לעיל או יתקיים חשש להפרת חובת האמונים בה אני חב לחברה (כהגדרתה בסעיף 254 לחוק), אודיע על כך מיידית ליו"ר הדירקטוריון ולחברה.
18. ידוע לי כי על פי החוק, החברה, בעל השליטה בה ותאגיד בשליטתו לא יוכלו להעניק לי, לבן זוגי או לילדי טובת הנאה, במישרין או בעקיפין, ובכלל זה לא ימנו אותי, את בן זוגי או את ילדי, לכהונה כנושא משרה בחברה או בתאגיד בשליטת בעל השליטה בה, לא יעסיקו אותי כעובד, ולא יקבלו ממני שירותים מקצועיים בתמורה, בין במישרין ובין בעקיפין, לרבות באמצעות תאגיד בשליטתי, אלא אם כן חלפו שנתיים מתום כהונתי כדירקטור בלתי תלוי בחברה, ולעניין קרוב שלי שאינו בן זוגי או ילדי- שנה מתום כהונתי כדירקטור בלתי תלוי.
19. ידוע לי כי הצהרתי זו, תובא בפני הגורם הממנה עובר למינוי ולזימון האסיפה הכללית שעל סדר יומה המינוי, וכי היא תשמש את הגורם הממנה לשם בחינת כשירותי לכהונה כדירקטור בלתי תלוי בחברה.
20. ידוע ומוסכם עלי, כי למעט הגמול אשר אושר לי על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, לא אהיה זכאי לכל גמול נוסף מהחברה בגין כהונתי כדירקטור בלתי תלוי.
21. זהו שמי, זו חתימתי והעובדות המפורטות בהצהרתי זו לעיל, אמת הן.



חתימה

אורן דרור

שם

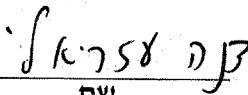
נספח ב'

הצהרות מועמד לכהונה כדירקטור

**הנדון: הצהרת מועמד לכהונה כדירקטור
על פי חוק החברות, התשנ"ט - 1999 (להלן: "החוק")**

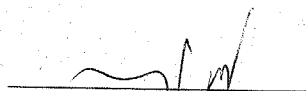
- אני, הח"מ, דנה עזריאלי, נושאת ת.ז. מס' 321657744, תושבת ישראל, מצהירה ומתחייבת בזה כדלקמן:
1. אני נותנת בזה את הסכמתי לכהן כדירקטורית בחברתכם שהיא חברה ציבורית, שהואגדה בישראל, ומניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ;
 2. אני כשירה להתמנות כדירקטורית בחברתכם לפי הוראות סעיפים 225 - 227 לחוק לעניין הגבלת מינוי קטין, פסול דין, הגבלת מינוי עקב הרשעה או החלטה של ועדת אכיפה מנהלית או פשיטת רגל. הוראות הסעיפים בנוסחם במועד החתימה על הצהרה זו, מפורטות בנספח א' המצורף להצהרה זו ומהווה חלק בלתי נפרד הימנה.
 3. ידועה לי חובת ההודעה החלה עליי מכוח סעיף 227א לחוק והנני מתחייבת למלא אותה כנדרש. הוראת הסעיף הנ"ל, בנוסחה במועד החתימה על הצהרה זו, מפורטת בנספח א'.
 4. הנני מחזיקה בכישורים הדרושים ולרשותי עומד הזמן הנדרש לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשם לב לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
 5. אני בעלת כשירות מקצועית, בהתאם לאמור בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו - 2005 (להלן: "תקנות החברות"); הוראות תקנות החברות, בנוסחם במועד החתימה על הצהרה זו, מצורף בנספח ב' להצהרתי זו ומהווה חלק בלתי נפרד הימנה.
 6. הנני בעלת השכלה וניסיון תעסוקתי, כמפורט בקורות החיים המצורפים בנספח ג' להצהרה זו.
 7. תפקידי ועיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטורית בחברה, ולא יפגעו ביכולתי לכהן כדירקטורית.
 8. אני מתחייבת לעמוד בכל דרישות הדין המצופות מדירקטור. במידה ויתעורר חשש, שיהיה בידיעתי ו/או שיובא לידיעתי, לפיו אחדל לקיים תנאי מהתנאים ו/או מההצהרות לעיל או כי קיים חשש, כי הפרתי את חובת האמונים לחברה (כהגדרתה בסעיף 254 לחוק), אודיע על כך מיידית ליו"ר דירקטוריון החברה.
 9. ידוע לי כי הצהרתי זו תשמש את החברה לשם בחינה האם אני כשירה לכהן כדירקטורית בחברה, ובמיוחד האם מתקיימים בי התנאים והמבחנים לפי החוק.
 10. זהו שמי, זו חתימתי והעובדות המפורטות בהצהרתי זו לעיל, אמת הן.

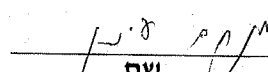

חתימה


שם

**הנדון: הצהרת מועמד לכהונה כדירקטור
על פי חוק החברות, התשנ"ט - 1999 (להלן: "החוק")**

- אני, הח"מ, מנחם עינן, נושא ת.ז. מס' 008995383, תושב ישראל, מצהיר ומתחייב בזה כדלקמן:
1. אני נותן בזה את הסכמתי לכהן כדירקטור בחברתכם שהיא חברה ציבורית, שהואגדה בישראל, ומניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ;
 2. אני כשיר להתמנות כדירקטור בחברתכם לפי הוראות סעיפים 225 - 227 לחוק לעניין הגבלת מינוי קטין, פסול דין, הגבלת מינוי עקב הרשעה או החלטה של ועדת אכיפה מנהלית או פשיטת רגל. הוראות הסעיפים בנוסחם במועד החתימה על הצהרה זו, מפורטות בנספח א' המצורף להצהרה זו ומהווה חלק בלתי נפרד הימנה.
 3. ידועה לי חובת ההודעה החלה עליי מכוח סעיף 227א לחוק והנני מתחייב למלא אותה כנדרש. הוראת הסעיף הנ"ל, בנוסחה במועד החתימה על הצהרה זו, מפורטת בנספח א'.
 4. הנני מחזיק בכישורים הדרושים ולרשותי עומד הזמן הנדרש לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
 5. אני בעל כשירות מקצועית, בהתאם לאמור בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו - 2005 (להלן: "תקנות החברות"); הוראות תקנות החברות, בנוסחם במועד החתימה על הצהרה זו, מצורף בנספח ב' להצהרתי זו ומהווה חלק בלתי נפרד הימנה.
 6. הנני בעל השכלה וניסיון תעסוקתי, כמפורט בקורות החיים המצורפים בנספח ג' להצהרה זו.
 7. תפקידי ועיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ולא יפגעו ביכולתי לכהן כדירקטור.
 8. אני מתחייב לעמוד בכל דרישות הדין המצופות מדירקטור. במידה ויתעורר חשש, שיהיה בידיעתי ו/או שיובא לידיעתי, לפיו אחדל לקיים תנאי מהתנאים ו/או מההצהרות לעיל או כי קיים חשש, כי הפרתי את חובת האמונים לחברה (כהגדרתה בסעיף 254 לחוק), אודיע על כך מיידית ליו"ר דירקטוריון החברה.
 9. ידוע לי כי הצהרתי זו תשמש את החברה לשם בחינה האם אני כשיר לכהן כדירקטור בחברה, ובמיוחד האם מתקיימים בי התנאים והמבחנים לפי החוק.
 10. זהו שמי, זו חתימתי והעובדות המפורטות בהצהרתי זו לעיל, אמת הן.


חתימה


שם

**הנדון: הצהרת מועמד לכהונה כדירקטור
על פי חוק החברות, התשנ"ט - 1999 (להלן: "החוק")**

- אני, הח"מ, נעמי עזריאלי, נושאת דרכון מס' **48510031** (קנדה) מצהירה ומתחייבת בזה כדלקמן:
1. אני נותנת בזה את הסכמתי לכהן כדירקטורית בחברתכם שהיא חברה ציבורית, שהואגדה בישראל, ומניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ;
 2. אני כשירה להתמנות כדירקטורית בחברתכם לפי הוראות סעיפים 225 - 227 לחוק לעניין הגבלת מינוי קטין, פסול דין, הגבלת מינוי עקב הרשעה או החלטה של ועדת אכיפה מנהלית או פשיטת רגל. הוראות הסעיפים בנוסחם במועד החתימה על הצהרה זו, מפורטות בנספח א' המצורף להצהרה זו ומהווה חלק בלתי נפרד הימנה.
 3. ידועה לי חובת ההודעה החלה עליי מכוח סעיף 227א לחוק והנני מתחייבת למלא אותה כנדרש. הוראת הסעיף הנ"ל, בנוסחה במועד החתימה על הצהרה זו, מפורטת בנספח א'.
 4. הנני מחזיקה בכישורים הדרושים ולרשותי עומד הזמן הנדרש לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשם לב לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
 5. אני בעלת כשירות מקצועית, בהתאם לאמור בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו - 2005 (להלן: "תקנות החברות"); הוראות תקנות החברות, בנוסחם במועד החתימה על הצהרה זו, מצורף בנספח ב' להצהרתי זו ומהווה חלק בלתי נפרד הימנה.
 6. הנני בעלת השכלה וניסיון תעסוקתי, כמפורט בקורות החיים המצורפים בנספח ג' להצהרה זו.
 7. תפקידי ועיסוקיי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטורית בחברה, ולא יפגעו ביכולתי לכהן כדירקטורית.
 8. אני מתחייבת לעמוד בכל דרישות הדין המצופות מדירקטור. במידה ויתעורר חשש, שיהיה בידיעתי ו/או שיובא לידיעתי, לפיו אחדל לקיים תנאי מהתנאים ו/או מההצהרות לעיל או כי קיים חשש, כי הפרתי את חובת האמונים לחברה (כהגדרתה בסעיף 254 לחוק), אודיע על כך מיידית ליו"ר דירקטוריון החברה.
 9. ידוע לי כי הצהרתי זו תשמש את החברה לשם בחינה האם אני כשירה לכהן כדירקטורית בחברה, ובמיוחד האם מתקיימים בי התנאים והמבחנים לפי החוק.
 10. זהו שמי, זו חתימתי והעובדות המפורטות בהצהרתי זו לעיל, אמת הן.

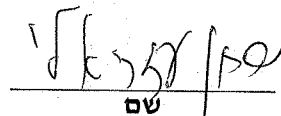

חתימה


שם

הנדון: הצהרת מועמד לכהונה כדירקטור
על פי חוק החברות, התשנ"ט - 1999 (להלן: "החוק")

- אני, הח"מ, שרון עזריאלי, נושאת דרכון מס' QI550845 (קנדה) מצהירה ומתחייבת בזה כדלקמן:
1. אני נותנת בזה את הסכמתי לכהן כדירקטורית בחברתכם שהיא חברה ציבורית, שהואגדה בישראל, ומניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ;
 2. אני כשירה להתמנות כדירקטורית בחברתכם לפי הוראות סעיפים 225 - 227 לחוק לעניין הגבלת מינוי קטין, פסול דין, הגבלת מינוי עקב הרשעה או החלטה של ועדת אכיפה מנהלית או פשיטת רגל. הוראות הסעיפים בנוסחם במועד החתימה על הצהרה זו, מפורטות בנספח א' המצורף להצהרה זו ומהווה חלק בלתי נפרד הימנה.
 3. ידועה לי חובת ההודעה החלה עליי מכוח סעיף 227א לחוק והנני מתחייבת למלא אותה כנדרש. הוראת הסעיף הנ"ל, בנוסחה במועד החתימה על הצהרה זו, מפורטת בנספח א'.
 4. הנני מחזיקה בכישורים הדרושים ולרשותי עומד הזמן הנדרש לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
 5. הנני בעלת השכלה וניסיון תעסוקתי, כמפורט בקורות החיים המצורפים בנספח ב' להצהרה זו.
 6. תפקידי ועיסוקיי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטורית בחברה, ולא יפגעו ביכולתי לכהן כדירקטורית.
 7. אני מתחייבת לעמוד בכל דרישות הדין המצופות מדירקטור. במידה ויתעורר חשש, שיהיה בידיעתי ו/או שיובא לידיעתי, לפיו אחדל לקיים תנאי מהתנאים ו/או מההצהרות לעיל או כי קיים חשש, כי הפרתי את חובת האמונים לחברה (כהגדרתה בסעיף 254 לחוק), אודיע על כך מיידית ליו"ר דירקטוריון החברה.
 8. ידוע לי כי הצהרתי זו תשמש את החברה לשם בחינה האם אני כשירה לכהן כדירקטורית בחברה, ובמיוחד האם מתקיימים בי התנאים והמבחנים לפי החוק.
 9. זהו שמי, זו חתימתי והעובדות המפורטות בהצהרתי זו לעיל, אמת הן.


חתימה

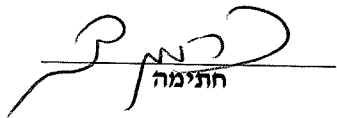

שם

**הנדון: הצהרת מועמד לכהונה כדירקטור בלתי תלוי
על פי חוק החברות, התשנ"ט - 1999 (להלן: "החוק")**

- אני, הח"מ, ציפורה כרמון, נושאת ת.ז. 51528933, תושבת ישראל, מצהירה ומתחייבת בזה כדלקמן:
1. אני נותנת בזה את הסכמתי לכהן כדירקטורית בלתי תלויה בחברתכם שהיא חברה ציבורית, שהתאגדה בישראל, ומניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ.
 2. אני מודעת לכל הוראות החוק החלות ביחס למינויו וכהונתו של דירקטור בלתי תלוי לרבות, משך הכהונה, הפסקתה, השתתפות בועדות החברה וכיוצא בזה וכן הנני מודעת לכך שהצהרתי זו תמצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם;
 3. אני כשירה להתמנות כדירקטורית בחברתכם לפי הוראות סעיפים 225 - 227 לחוק לעניין הגבלת מינוי קטין, פסול דין, הגבלת מינוי עקב הרשעה או החלטה של ועדת אכיפה מנהלית או פשיטת רגל. הוראות הסעיפים בנוסחם במועד החתימה על הצהרה זו, מפורטות בנספח א' המצורף להצהרה זו ומהווה חלק בלתי נפרד הימנה.
 4. ידועות לי חובות ההודעה החלות עליי מכוח סעיפים 227 א'- ו- 245 לחוק והנני מתחייבת למלא אותן כנדרש. הוראות הסעיפים הנ"ל, בנוסחם במועד החתימה על הצהרה זו, מפורטות בנספח א'.
 5. אני מצהירה, כי יש לי את כל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, כפי שיפורט להלן.
 6. הנני בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית, בהתאם לאמור בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו - 2005 (להלן: "תקנות החברות"); הוראות תקנות החברות, בנוסחם במועד החתימה על הצהרה זו, מצורפות בנספח ב' להצהרתי זו.
 7. הנני בעלת השכלה וניסיון תעסוקתי, כמפורט בקורות החיים המצורפים בנספח ג' להצהרה זו.
 8. למעט זיקתי לחברה מכח כהונתי כדירקטורית בתקופה של 1 השנים הקודמות [סמך/מלא אם מתקיים].
 - א. ☒ אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין, או לתאגיד שאני בעל שליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים לחברה, לבעל השליטה בחברה במועד המינוי, או לתאגיד אחר, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים.
 - ב. ☒ אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין, או לתאגיד שאני בעל שליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו לו, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה במועד המינוי, או לתאגיד אחר. לעניין הצהרה זו -
- "זיקה" - קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונה של דירקטור שמונה כדי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור.
- "תאגיד אחר" - תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.
- "מועד המינוי" - המועד בו תמנה אותי האסיפה הכללית כדירקטור חיצוני, בהתאם להוראות סעיף 239(ב) לחוק.
- "קרוב" - בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא, וכן צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוג של כל אחד מאלה.
9. ☐ סמן במקום המתאים, אם מתקיים:
 - על אף האמור בסעיף 8(ב) לעיל, קיימים ביני לבין החברה, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו לו, קשרים עסקיים או מקצועיים זניחים אשר תחילתם במועד שיקדם למועד מינויי כדירקטור חיצוני ואשר אינם מהווים "זיקה" כאמור בתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), התשס"ז-2006 (להלן: "תקנות הזיקה"). הוראות תקנות אלו בנוסחם במועד החתימה על הצהרה זו, מפורטות בנספח ו' המצורף להצהרה זו. קשרים אלו הם כמפורט להלן¹:
 10. אין אני קרובה של בעל השליטה בחברה.
 11. תפקידי ועיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטורית בלתי תלויה, ולא יפגעו ביכולתי לכהן כדירקטורית בלתי תלויה.
 12. בכל חברה אחרת בה אני מכהנת כיום כדירקטורית, לא מכהן כדירקטור בלתי תלוי אדם המכהן כדירקטור בחברתכם.
 13. איני עובדת של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל.
 14. לא קיבלתי כל תמורה, במישרין או בעקיפין בשל כהונתי כדירקטורית בחברה, נוסף על הגמול ועל החזר ההוצאות שלהם אני זכאית, בשל כהונתי כדירקטורית בלתי תלויה בחברה. לעניין סעיף זה לא יראו כתמורה מתן פטור, התחייבות לשיפוי, שיפוי או ביטוח.

¹ יובא פירוט של הקשרים העסקיים או המקצועיים של המועמד עם החברה ותימוכין לכך שקשרים אלו מהווים קשרים זניחים.

15. אינני יושב ראש הדירקטוריון ואינני מועסקת בידי החברה או על ידי בעל השליטה בה או בידי תאגיד בשליטת בעל השליטה. בנוסף, אינני נותנת שירותים, דרך קבע, לחברה, לבעל השליטה בה או לתאגיד בשליטת בעל השליטה כאמור, וכן עיקר פרנסתי איננה על בעל השליטה.
16. אינני מכהנת בדירקטוריון החברה מעל 9 שנים רצופות.
17. אני מתחייבת לעמוד בכל דרישות הדין החלות על דירקטורים ודירקטורים בלתי תלויים. במידה ויתעורר חשש, שיהיה בידעתי ו/או שיובא לידיעתי, לפיו אחדל לקיים תנאי מהתנאים ו/או מההצהרות לעיל או יתקיים חשש להפרת חובת האמונים בה אני חבה לחברה (כהגדרתה בסעיף 254 לחוק), אודיע על כך מיידית ליו"ר הדירקטוריון ולחברה.
18. ידוע לי כי על פי החוק, החברה, בעל השליטה בה ותאגיד בשליטתו לא יוכלו להעניק לי, לבן זוגי או לילדי טובת הנאה, במישרין או בעקיפין, ובכלל זה לא ימנו אותי, את בן זוגי או את ילדי, לכהונה כנושא משרה בחברה או בתאגיד בשליטת בעל השליטה בה, לא יעסיקו אותי כעובדת, ולא יקבלו ממני שירותים מקצועיים בתמורה, בין במישרין ובין בעקיפין, לרבות באמצעות תאגיד בשליטת, אלא אם כן חלפו שנתיים מתום כהונתי כדירקטורית בלתי תלויה בחברה, ולעניין קרוב שלי שאינו בן זוגי או ילדי- שנה מתום כהונתי כדירקטורית בלתי תלויה.
19. ידוע לי כי הצהרתי זו, תובא בפני הגורם הממנה עובר למינוי ולזימון האסיפה הכללית שעל סדר יומה המינוי, וכי היא תשמש את הגורם הממנה לשם בחינת כשירותי לכהונה כדירקטורית בלתי תלויה בחברה.
20. ידוע ומוסכם עלי, כי למעט הגמול אשר אושר לי על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, לא אהיה זכאית לכל גמול נוסף מהחברה בגין כהונתי כדירקטורית בלתי תלויה.
21. זהו שמי, זו חתימתי והעובדות המפורטות בהצהרתי זו לעיל, אמת הן.


חתימה

3. צ'פה כ'תשנ"ו
שם

**הנדון: הצהרת מועמד לכהונה כדירקטור בלתי תלוי
על פי חוק החברות, התשנ"ט - 1999 (להלן: "החוק")**

- אני, הח"מ, יוסף צ'חנובר, נושא ת.ז. 5991468, תושב ישראל, מצהיר ומתחייב בזה כדלקמן:
1. אני נותן בזה את הסכמתי לכהן כדירקטור בלתי תלוי בחברתכם שהיא חברה ציבורית, שהתאגדה בישראל, ומניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ.
 2. אני מודע לכל הוראות החוק החלות ביחס למינוי וכהונתו של דירקטור בלתי תלוי לרבות, משך הכהונה, הפסקתה, השתתפות בועדות החברה וכיוצא"ב וכן הנני מודע לכך שהצהרתי זו תמצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם;
 3. אני כשיר להתמנות כדירקטור בחברתכם לפי הוראות סעיפים 225 - 227 לחוק לעניין הגבלת מינוי קטין, פסול דין, הגבלת מינוי עקב הרשעה או החלטה של ועדת אכיפה מנהלית או פשיטת רגל. הוראות הסעיפים בנוסחם במועד החתימה על הצהרה זו, מפורטות בנספח א' המצורף להצהרה זו ומהווה חלק בלתי נפרד הימנה.
 4. ידועות לי חובות ההודעה החלות עליי מכוח סעיפים 227 א ו- 245 לחוק והנני מתחייב למלא אותן כנדרש. הוראות הסעיפים הנ"ל, בנוסחם במועד החתימה על הצהרה זו, מפורטות בנספח א'.
 5. אני מצהיר, כי יש לי את כל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, כפי שיפורט להלן.
 6. הנני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית, בהתאם לאמור בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו - 2005 (להלן: "תקנות החברות"); הוראות תקנות החברות, בנוסחם במועד החתימה על הצהרה זו, מצורפות בנספח ב' להצהרתי זו.
 7. הנני בעל השכלה וניסיון תעסוקתי, כמפורט בקורות החיים המצורפים בנספח ג' להצהרה זו.
 8. למעט זיקתי לחברה מכח כהונתי כדירקטור בתקופה של ____ השנים הקודמות [סמך/מלא אם מתקיים].

☒ א. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין, או לתאגיד שאני בעל שליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים לחברה, לבעל השליטה בחברה במועד המינוי, או לתאגיד אחר, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים.

☒ ב. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין, או לתאגיד שאני בעל שליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו לו, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה במועד המינוי, או לתאגיד אחר. לעניין הצהרה זו -

"זיקה" - קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונה של דירקטור שמונה כדי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור.

"תאגיד אחר" - תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.

"מועד המינוי" - המועד בו תמנה אותי האסיפה הכללית כדירקטור חיצוני, בהתאם להוראות סעיף 239(ב) לחוק.

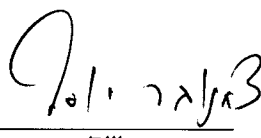
"קרוב" - בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא, וכן צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה.
 9. סמן במקום המתאים, אם מתקיים:

☐ על אף האמור בסעיף 8(ב) לעיל, קיימים ביני לבין החברה, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו לו, קשרים עסקיים או מקצועיים זניחים אשר תחילתם במועד שיקדם למועד מינויי כדירקטור חיצוני ואשר אינם מהווים "זיקה" כאמור בתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), התשס"ו-2006 (להלן: "תקנות הזיקה"). הוראות תקנות אלו בנוסחם במועד החתימה על הצהרה זו, מפורטות בנספח ו' המצורף להצהרה זו. קשרים אלו הם כמפורט להלן¹:
 10. אין אני קרוב של בעל השליטה בחברה.
 11. תפקידי ועיסוקיי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בלתי תלוי, ולא יפגעו ביכולתי לכהן כדירקטור בלתי תלוי.
 12. בכל חברה אחרת בה אני מכהן כיום כדירקטור, לא מכהן כדירקטור בלתי תלוי אדם המכהן כדירקטור בחברתכם.
 13. איני עובד של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל.
 14. לא קיבלתי כל תמורה, במישרין או בעקיפין בשל כהונתי כדירקטור בחברה, נוסף על הגמול ועל החזר ההוצאות שלהם אני זכאי, בשל כהונתי כדירקטור בלתי תלוי בחברה. לעניין סעיף זה לא יראו כתמורה מתן פטור, התחייבות לשיפוי, שיפוי או ביטוח.

15. אינני יושב ראש הדירקטוריון ואינני מועסק בידי החברה או על ידי בעל השליטה בה או בידי תאגיד בשליטת בעל השליטה. בנוסף, אינני נותן שירותים, דרך קבע, לחברה, לבעל השליטה בה או לתאגיד בשליטת בעל השליטה כאמור, וכן עיקר פרנסתי איננה על בעל השליטה.
16. אינני מכהן בדירקטוריון החברה מעל 9 שנים רצופות.
17. אני מתחייב לעמוד בכל דרישות הדין החלות על דירקטורים ודירקטורים בלתי תלויים. במידה ויתעורר חשש, שיהיה בידיעתי ו/או שיובא לידיעתי, לפיו אחדל לקיים תנאי מהתנאים ו/או מההצהרות לעיל או יתקיים חשש להפרת חובת האמונים בה אני חב לחברה (כהגדרתה בסעיף 254 לחוק), אודיע על כך מיידית ליו"ר הדירקטוריון ולחברה.
18. ידוע לי כי על פי החוק, החברה, בעל השליטה בה ותאגיד בשליטתו לא יוכלו להעניק לי, לבן זוגי או לילדי טובת הנאה, במישרין או בעקיפין, ובכלל זה לא ימנו אותי, את בן זוגי או את ילדי, לכהונה כנושא משרה בחברה או בתאגיד בשליטת בעל השליטה בה, לא יעסיקו אותי כעובד, ולא יקבלו ממני שירותים מקצועיים בתמורה, בין במישרין ובין בעקיפין, לרבות באמצעות תאגיד בשליטתי, אלא אם כן חלפו שנתיים מתום כהונתי כדירקטור בלתי תלוי בחברה, ולענין קרוב שלי שאינו בן זוגי או ילדי- שנה מתום כהונתי כדירקטור בלתי תלוי.
19. ידוע לי כי הצהרתי זו, תובא בפני הגורם הממנה עובר למינוי ולזימון האסיפה הכללית שעל סדר יומה המינוי, וכי היא תשמש את הגורם הממנה לשם בחינת כשירותי לכהונה כדירקטור בלתי תלוי בחברה.
20. ידוע ומוסכם עלי, כי למעט הגמול אשר אושר לי על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, לא אהיה זכאי לכל גמול נוסף מהחברה בגין כהונתי כדירקטור בלתי תלוי.
21. זהו שמי, זו חתימתי והעובדות המפורטות בהצהרתי זו לעיל, אמת הן.



חתימה



שם

נספח ג' – נוסח כתב שיפוי ופטור

קבוצת עזריאלי בע"מ

("החברה")

לכבוד

כתב פטור ושיפוי

הואיל וביום 6 במאי, 2010 החליט דירקטוריון החברה, לאשר את התחייבות החברה לפטור ולשיפוי של נושאי משרה בחברה, בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט 1999 (להלן: "**חוק החברות**") ולתנאי הפטור והשיפוי המפורטים בכתב זה;

והואיל וביום 6 במאי, 2010 אישרה גם האסיפה הכללית של החברה את ההחלטה האמורה ביחס לדירקטורים בחברה,

והואיל והינך מועסק או הועסקת ו/או עשוי להיות מועסק בחברה ו/או מכהן ו/או כיהנת ו/או עשוי לכהן כנושא משרה בחברה ו/או בחברות בנות כהגדרתן להלן, והחברה התחייבה כלפיך במפורש להעניק לך כתב פטור ושיפוי כאמור.

והואיל והחברה התחייבה בתשקיף מיום 12 במאי, 2010, כפי שתוקן ביום 25 במאי, 2010, כי בעת מינוי דירקטורים ונושאי משרה חדשים בעתיד, בין באסיפה הכללית של החברה ובין באופן אחר, תיתן החברה גילוי במסגרת הדיווח המידי המזמן את האסיפה או בדיווח המידי על המינוי באופן אחר, גם על החלטת החברה להעניק כתבי שיפוי ופטור כאמור.

והואיל וביום 15 באוגוסט 2011 אישרה האסיפה הכללית של החברה נוסח מתוקן לכתב פטור ושיפוי.

לפיכך מאשרת החברה ומתחייבת כלפיך, באופן בלתי חוזר, בכפוף להוראות כל דין ולהוראות כתב שיפוי זה כדלקמן:

1. פטור מאחריות

החברה פוטרת אותך בזאת מראש ובדיעבד, בכפוף להוראות כל דין וההחלטות המפורטות במבוא, מכל אחריות, כולה או מקצתה, בשל כל נזק שייגרם לה ו/או שנגרם לה, בין במישרין ובין בעקיפין, בשל הפרת חובת הזהירות אותה אתה חב כלפיה וכלפי חברות בנות שלה, כהגדרתן להלן, בפעולותיך או מחדליך, בתוקף היותך נושא משרה בחברה או נושא משרה בחברה או מטעם החברה בחברות בנות כאמור.

הפטור כאמור לעיל לא יחול באשר ל:

(א) הפרת חובת אמונים כלפי החברה או כלפי חברת הבת שלה או חברה שלובה או גוף אחר, אלא אם כן פעל נושא המשרה בתום לב והיה לו יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה או חברות בנות שלה.

(ב) הפרת חובת זהירות שנעשתה בכוונה או פיזיות, למעט אם נעשתה ברשלנות בלבד.

(ג) פעולה מתוך כוונה להפיק רווח אישי שלא כדין.

(ד) קנס, קנס אזרחי או כופר שהוטל עליך.

(ה) פטור מראש מאחריות כלפי החברה עקב הפרת חובת הזהירות בחלוקה, כהגדרתה בחוק החברות.

התחייבויות החברה על פי סעיף פטור זה יפורשו בהרחבה ובאופן המיועד לקיימן, במידה המרבית המותרת על פי דין, לשם התכלית שלה נועדו.

במקרה של סתירה בין הוראה כלשהי בכתב פטור זה לבין הוראת דין שלא ניתן להתנות עליה, לשנותה או להוסיף עליה, תגבר הוראת הדין האמורה, אך לא יהא בכך כדי לפגוע או לגרוע מתוקפן של שאר ההוראות בכתב פטור זה.

אין באמור בסעיף פטור זה בכדי לגרוע מהתחייבות החברה לשיפוי כמפורט להלן.

2. התחייבות לשיפוי

2.1. מבלי לגרוע מזכותה של החברה לשפותך בדיעבד בהתאם למותר בתקנון החברה, מתחייבת בזאת החברה, באופן בלתי חוזר, לשפות אותך בשל כל חבות או הוצאה, כמפורט להלן, שתוטל עליך עקב אחת או יותר מהמפורט כדלהלן:

2.1.1. פעולותיך בתוקף היותך נושא משרה בחברה (לרבות מעשה ו/או מחדל בתקופת כהונתך, שנעשו או נחדלו עובר למועד כתב שיפוי זה);

2.1.2. פעולותיך בתוקף היותך נושא משרה, עובד או שלוח של החברה ו/או בחברות בנות;

בכתב זה:

"חוק החברות" - חוק החברות, התשנ"ט - 1999, כפי נוסחו מעת לעת.

"חוק ניירות ערך" - חוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968, כפי נוסחו מעת לעת.

"נושא משרה" - כמשמעות מונח זה בחוק החברות ו/או בחוק ניירות ערך והתקנות שהותקנו לפיהם ו/או בכל דין אחר החל על פעילות החברה ונושאי המשרה בה, לרבות דירקטור ולרבות כל עובד שדירקטוריון החברה יחליט להעניק לו כתב פטור ושיפוי זה וכן נושא משרה בחברה, המכהן ו/או שכהן מטעם החברה בחברות בנות.

"חברה בת" או "חברות בנות" - כל תאגיד אשר החברה הינה בעלת שליטה בו, כמשמעה בחוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968 וכן לצורך כתב פטור ושיפוי זה - כל חברה קשורה של החברה ו/או בתאגיד אחר ולרבות חברה פרטית בשליטתו, באמצעותה פעל נושא המשרה ככזה בחברה ו/או בחברה בת ו/או בחברה קשורה של החברה ו/או בתאגיד אחר.

"פעולה ו/או כל נגזרת שלה" - פעולה משפטית, בין במעשה ובין במחדל, לרבות כל הפעולות שנעשו על ידך, ולרבות פעולות לפני מועד כתב פטור ושיפוי זה, בתקופת כהונתך כנושא משרה בחברה ו/או בחברות בנות כהגדרתן לעיל.

"ניירות ערך" - כמשמעות מונח זה בסעיף 1 לחוק החברות.

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

2.2. עילות השיפוי

ההתחייבות לשיפוי כאמור בסעיף 2.1 לעיל תחול בשל כל חבות או הוצאה שתוטל עליך בתוקף כהונתך בחברה ו/או בחברות בנות, שהינה בת שיפוי על פי כל דין ועל פי תקנון החברה, כמפורט להלן:

2.2.1. חבות כספית שתוטל עליך לטובת אדם אחר על פי פסק דין, לרבות פסק דין שניתן בפשרה או פסק בורר שאושר בידי בית משפט ובלבד שפעולות אלה נוגעות, במישרין ו/או בעקיפין, לאחד או יותר מהאירועים המפורטים ב**תוספת** לכתב זה, לרבות בשל פעולות שעשית לפני מתן כתב פטור ושיפוי זה, אשר לדעת דירקטוריון החברה הם צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות, וכן בלבד שהסכום המרבי של השיפוי בגין כלל החבויות לפי סעיף זה לא יעלה על הסכום או אמת המידה המפורטים בסעיף 2.2 להלן אשר דירקטוריון החברה קבע כי הם סבירים בנסיבות העניין ;

2.2.2. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורכי דין, שתוציא או שתחויב בהן בידי בית משפט, בהליך שיוגש נגדך בידי החברה או בשמה או בידי אדם אחר, או באישום פלילי שממנו תזוכה, או באישום פלילי שבו תורשע בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית ;

2.2.3. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שתוציא עקב חקירה או הליך שהתנהל נגדך בידי רשות המוסמכת לנהל חקירה או הליך, ואשר הסתיים ללא הגשת כתב אישום נגדך ומבלי שהוטלה עליך חבות כספית כחלופה להליך פלילי, או שהסתיים ללא הגשת כתב אישום נגדך אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית או בקשר לעיצום כספי (להלן: "**הוצאות התדיינות**") ;

2.2.4. חבות כספית שתוטל עליך בשל תשלום עבור נפגע ההפרה בהליך מנהלי, כאמור בסעיף 52 נד(א)(1) (א) לחוק ניירות ערך.

2.2.5. הוצאות שהוצאו על ידך בקשר עם הליך מנהלי שהתנהל בענייך, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין.

2.3. סכום השיפוי המרבי :

2.3.1. סכום השיפוי שתשלם החברה לכל נושאי המשרה, במצטבר, על פי כל כתבי השיפוי שהוצאו ו/או יוצאו להם על ידי החברה על פי ההחלטות המפורטות במבוא לכתב פטור ושיפוי זה, בגין אחד או יותר מהאירועים המפורטים ב**תוספת**, לא יעלה על סכום השווה ל- 20% (עשרים אחוזים) מההון העצמי המיוחס לבעלי מניות החברה לפי הדוחות הכספיים של החברה, המבוקרים או הסקורים, שפורסמו בסמוך לפני מועד השיפוי.

2.3.2. מובהר בזאת כי אין בתשלום השיפוי האמור לעיל בכדי לפגוע בזכותך לקבל תגמולי ביטוח בגין האירועים הקבועים בכתב השיפוי, המבוטחים בחברת ביטוח, אם תקבל (אתה או החברה עבורך) במסגרת כל ביטוח של אחריות נושאי משרה בחברה ובכפוף לכל דין.

2.3.3. מודגש במפורש כי תשלומי החברה יהוו "רובד נוסף" מעבר לסך כל תגמולי הביטוח שישולמו על ידי המבטח, ככל שכאלה ישולמו. במידה ותישא בהשתתפות עצמית כלשהי בגין האירועים הקבועים בתוספת לכתב זה ו/או בגין הוצאות הגנה משפטית אזי תשפה אותך החברה עבור סכום ההשתתפות העצמית ששילמת. זאת ועוד, חובת החברה לשפות אותך כאמור בכתב זה לא תיפגע אם הינך מבטח שלא על-ידי החברה, ובלבד שלא תשופה יותר מפעם אחת. כמו כן מודגש כי התחייבות זו לשיפוי אינה חוזה לטובת צד ג' כלשהו, לרבות מבטח כלשהו, והיא אינה ניתנת להמחאה, ולא תהא לאף צד שלישי כלשהו, לרבות כל מבטח, זכות לדרוש השתתפות של החברה בתשלום אשר לו מחויב מבטח על פי הסכם ביטוח שנערך עימו למעט ההשתתפות העצמית הנקובה בהסכם כאמור.

2.3.4. אם וככל שסך כל סכומי השיפוי שהחברה תידרש לשלם לנושאי משרה בה, כאמור בסעיף 2.1 לעיל, יעלה במועד כלשהו על סכום השיפוי המרבי או על יתרת סכום השיפוי המרבי (כפי שתהיה קיימת באותה עת) לפי סעיף 2.2.

דלעיל, יחולק סכום השיפוי המרבי או יתרתו בין נושאי המשרה שיהיו זכאים לשיפוי על פי כתב פטור ושיפוי זה, באופן שסכום השיפוי שיקבל כל אחד מנושאי המשרה הזכאים כאמור, בפועל, יחושב על פי היחס שבין סכום החבות ברת השיפוי של כל אחד מנושאי המשרה הזכאים לבין סכום החבות ברת השיפוי של כל נושאי המשרה הזכאים האמורים, במצטבר.

2.3.5. במקרה שבו, קיבלת שיפוי ו/או תהא זכאי לקבל החזר שיפוי מאת המבטח של פוליסת ביטוח נושאי המשרה בגין האירוע נושא השיפוי, יינתן השיפוי לגבי ההפרש שבין סכום החבות הכספית שהוטלה על נושא המשרה ו/או ההוצאות המשפטיות שנושא המשרה הוציא או שחויב בהן, כאמור לעיל, לבין הסכום שיתקבל מאת המבטח בגין אותו עניין, ובלבד שסכום השיפוי שהחברה תחויב בו בגין חבות כספית כמפורט בסעיף 2.1 לעיל לפי כתב שיפוי זה לא יעלה על סכום השיפוי המרבי.

2.3.6. שילמה החברה סכומי שיפוי לנושאי משרה בחברה בגין חבות כספית כמפורט בסעיף 2.1 לעיל בגובה סכום השיפוי המרבי לא תשא החברה בסכומי שיפוי נוספים בגין חבות כספית כמפורט בסעיף 2.1 לעיל אלא אם תשלום סכומי השיפוי הנוספים יאושרו באורגנים בחברה שיהיו מוסמכים לאשר הגדלה זו על פי כל דין, במועד תשלום סכומי השיפוי הנוספים ובכפוף לשינוי תקנון החברה, במידה ויידרש לשם כך, על פי כל דין.

2.4. תשלומי ביניים:

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

2.4.2. במקרה שהחברה תשלם לך או במקומך סכומים כלשהם במסגרת כתב שיפוי זה בקשר להליך משפטי כאמור, ולאחר מכן יתברר שאינך זכאי לשיפוי מאת החברה על אותם סכומים יחולו הוראות סעיף 2.11 להלן.

2.5. תנאי השיפוי:

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ההתחייבות לשיפוי על פי כתב זה כפופה לתנאים המפורטים להלן:

2.5.1. אין מניעה על פי דין לשפותך.

אתה תודיע בכתב לחברה על כל הליך משפטי (לרבות, אך לא רק, דרישה מכל סוג לרבות חקירה של רשות מוסמכת, תביעה משפטית ו/או תביעה אזרחית לרבות תביעה לפיצויים כספיים ו/או בקשה לסעד הצהרתי) שייפתח נגדך בקשר לכל אירוע בגינו עשוי השיפוי לחול ועל כל איום שיימסר לך בכתב לפיו הליך משפטי ייפתח נגדך ("הליך משפטי"), וזאת במהירות הראויה לאחר שיוודע לך לראשונה על כך ובמועד שיותיר זמן סביר למועד התגובה לאותו הליך, כנדרש על פי כל דין ("הודעת השיפוי"), ותעביר לחברה או למי שהיא תודיע לך, כל מסמך בקשר לאותו הליך. אי מסירת הודעת השיפוי, בהתאם לאמור לעיל, לא תשחרר את החברה מההתחייבותיה על פי כתב פטור ושיפוי זה, למעט במקרה שבו אי מסירת הודעת השיפוי כאמור תפגע מבחינה מהותית בזכויותיה ו/או ביכולתה של החברה להתגונן בשמה (במקרה שגם היא תתבע באותו הליך) ו/או בשמך כנגד התביעה ובהיקף הפגיעה האמור.

2.5.2. למען הסר ספק יובהר, כי עם קרות אירוע שבגיניו אתה עשוי להיות זכאי לשיפוי, הנך רשאי להתקשר עם עורך דין בעל מעמד לפי בחירתך, פרט לעורך דין שלא יהיה מקובל על החברה מסיבות סבירות ובלבד שתודיע על זהות עורך

הדין לחברה מייד עם התברר הצורך במינוי עורך דין כאמור. במידה ולא תמסור הודעה כאמור, תהיה רשאית החברה למנות עורך דין עבורך על פי שיקול דעתה.

2.5.3. במידה והחברה תמנה לך עורך דין בהתאם לאמור לעיל, החברה תהיה זכאית לקחת על עצמה, בשלמות ולא באופן חלקי, את הטיפול בהגנתך בפני אותו הליך משפטי ו/או למסור את הטיפול האמור לכל עורך דין בעל מעמד שהחברה תבחר לצורך זה (פרט לעורך דין שלא יהיה מקובל עליך מסיבות סבירות) על אחריותה וחשבונה. החברה ו/או עורך דין כאמור יפעלו במסגרת הטיפול הנ"ל בכדי להביא את ההליך המשפטי הנ"ל לידי סיום; עורך הדין שמונה כאמור יפעל ויהיה חייב חובת נאמנות לחברה ולך. מקום שיווצר לדעתך או לדעת עורך הדין, חשש לניגוד עניינים או שתתקיימנה נסיבות בהן עלול להיווצר ניגוד עניינים בינך לבין החברה ו/או בינך לבין כל נושא משרה אחר בחברה שהוא צד להליך, בהגנתך בפני אותו הליך משפטי ו/או אם התנגדות נושא המשרה לעורך הדין שמינתה החברה תהא מבוססת על טעמים סבירים אחרים, תודיע ו/או יודיע לך על כך עורך הדין הממונה, לפי העניין, על ניגוד עניינים זה ואתה תהיה רשאי למנות עורך דין מטעמך לטיפול בהגנתך (ובלבד שיאושר קודם למינויו ע"י החברה בכתב) והוראות כתב פטור ושיפוי זה יחולו על הוצאות הסבירות שיהיו לך בגין מנוי עורך הדין והטיפול כאמור.

2.5.4. על פי בקשתך, תדווח החברה ו/או עורך הדין שבחרה עבורך, מעת לעת (בהיקף ובתדירות סבירים) בדבר אופן הטיפול בהגנתך.

2.5.5. החברה לא תהא רשאית להביא לסיום ההליך המשפטי הנ"ל בדרך של פשרה ו/או הסדר ו/או להסכים לפשרה ו/או הסדר שכתוצאה מהם תידרש לשלם סכומים שלא תשופה בשלהם על פי כתב שיפוי זה ואשר אף לא ישולמו במלואם במסגרת ביטוח של אחריות נושאי משרה בחברה שיירכש, אם יירכש, על ידי החברה ו/או חברה בנות שלה, אלא בהסכמתך המוקדמת, בכתב, לפשרה שתושג. כמו כן, החברה לא תהא רשאית להביא את המחלוקת נשוא ההליך המשפטי הנ"ל להכרעה בדרך של בוררות או פישור או גישור, אלא בהסכמתך המוקדמת לכך, בכתב, ובלבד שלא תסרב לתת הסכמתך זו אלא מנימוקים סבירים שימסרו לחברה בכתב. למען הסר ספק, אף אם תועבר המחלוקת בהליך המשפטי לפתרון בדרך של בוררות או פישור או גישור או בכל דרך אחרת, החברה תשא בכל ההוצאות הקשורות בכך על פי כתב שיפוי זה ככל שהיא מחויבת בדין בהליך משפטי רגיל.

2.5.6. החברה תהא רשאית להתפשר בעניין חיוב כספי או להכריע במחלוקת בדרך של בוררות בקשר לחיוב כספי רק אם יוסרו במלואם התביעה נגדך ו/או האיום בתביעה נגדך.

2.5.7. על אף האמור לעיל החברה לא תהא רשאית להביא לסיום את ההליך המשפטי הנ"ל בדרך של פשרה ו/או הסדר ו/או להביא את המחלוקת נשוא ההליך המשפטי הנ"ל להכרעה בדרך של בוררות ו/או פישור או גישור במקרים של אישומים פליליים נגדך, אלא אם תיתן לכך את הסכמתך מראש ובכתב. אתה תוכל לסרב ליתן את הסכמתך האמורה בפסקה זו לפי שיקול דעתך הבלעדי ומבלי שתידרש לנמק את אי הסכמתך.

2.6. שיתוף פעולה עם החברה

2.6.1. לפי בקשת החברה תחתום על כל מסמך שיסמך אותה ו/או כל עורך דין כאמור, לטפל בשמך בהגנתך באותו הליך משפטי ולייצג אותך בכל הקשור בכך, בהתאם לאמור לעיל. כמו כן, לפי בקשת החברה, תמסור לחברה ו/או לצד שלישי בהתאם להנחיות החברה, באופן מיידי, כל מסמך ו/או ייפוי כוח שתבקש.

2.6.2. אתה תשתף פעולה עם החברה ו/או עם כל עורך דין כאמור לעיל בכל אופן סביר שיידרש ממך על ידי מי מהם במסגרת טיפולם בקשר לאותו הליך משפטי, ובלבד שהחברה תדאג לכיסוי כל ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם האמורים בסעיף 2.2 לעיל, שתהיינה כרוכות בכך באופן שאתה לא תידרש לשלמן או למממן בעצמך והכל בכפוף לאמור בכתב שיפוי זה.

2.6.3. כמו כן, אתה מתחייב לקיים את כל הוראות המבטחים על פי כל פוליסה לאחריות נושאי משרה שהחברה ו/או אתה תתקשרו בה.

2.7. כיסוי החבויות

2.7.1. בין אם החברה תפעל לפי המפורט בסעיף 2.5.3 לעיל ובין אם לאו, היא תדאג לכיסוי כל ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם האמורים בסעיף 2.1 לעיל באופן שאתה לא תידרש לשלמן או לממנם בעצמך, וזאת - מבלי שיהיה בכך כדי לגרוע מהשיפוי המובטח לך על פי האמור בכתב זה, ו/או פוליסת הביטוח שתרכוש החברה מעת לעת, אם תרכוש, והכל בכפוף לאמור בכתב שיפוי זה.

2.8. אי תחולת השיפוי

2.8.1. החברה לא תהא חייבת לשפותך על-פי כתב שיפוי זה בגין כל סכום שישולם על ידך על-פי תנאי הסדר הפשרה בהליך המשפטי אשר בחרת לנהל בעצמך, אלא אם כן החברה הסכימה בכתב לאותה פשרה או לקיום אותה בורות, לפי העניין ואולם החברה לא תמנע מלתת את הסכמתה כאמור אלא מטעמים סבירים.

2.8.2. כמו כן, השיפוי לא יחול במקרה של הודאתך באישום פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית אלא אם הודאתך קיבלה את הסכמת החברה לכך בכתב ומראש.

2.8.3. החברה לא תידרש לשלם על פי כתב זה כספים ששולמו בפועל לך או עבורך או במקומך בכל דרך שהיא במסגרת ביטוח (שרכשה החברה) או התחייבות שיפוי כלשהי של מאן דהוא אחר זולת החברה, אלא בסכום שהוא מעבר לסכום ששולם מכח פוליסת הביטוח ו/או הסכם השיפוי האחר. אין באמור בסעיף זה בכדי לגרוע מזכויותיו של נושא המשרה בכל הנוגע לנשיאת החברה בהשתתפות העצמית הנקובה בפוליסה ו/או העברת תגמולי ביטוח שקיבלה החברה ממבטחים בגין חבותו של נושא המשרה ו/או הוצאות משפטיות שנשא בהן.

2.8.4. כמו כן היה והשיפוי על פי כתב זה יהיה בגין כהונתך בחברות בנות, הרי שהשיפוי על פי כתב זה יבוא רק אחרי מיצוי כל זכויותיך במסגרת פוליסת ביטוח שנערכה על ידי החברה הבת הרלוונטית ו/או על פי התחייבות מראש לשיפוי או על פי היתר לשיפוי בחברות הבנות, אם וככל שהן קיימות.

למען הסר ספק, יובהר כי סכום השיפוי על פי כתב זה יחול מעבר (ובנוסף) לסכום שישולם (אם וככל שישולם) במסגרת ביטוח שערכה החברה הבת ו/או שיפוי שניתן על ידי החברה הבת כאמור.

אם דרישתך לקבלת שיפוי ו/או כיסוי ביטוחי בגין פעולה שעשית בתוקף תפקידך בחברה בת והעשוי להיות בר שיפוי על פי כתב שיפוי זה, תידחה על ידי החברה הבת או חברת הביטוח של החברה הבת, לפי העניין, תשלם לך החברה על פי כתב שיפוי זה סכומים להם תהא זכאי על פי כתב שיפוי זה, אם תהא זכאי לסכומים אלו ואתה תמחה לחברה את זכויותיך לקבלת סכומים מהחברה הבת ו/או על פי פוליסת הביטוח של החברה הבת ותסמך את החברה לגבות סכומים אלו בשמך ככל שהסמכה שכזו תידרש לקיום הוראות סעיף זה. לעניין זה הנך מתחייב לחתום על כל מסמך שיידרש על ידי החברה לצורך

המחאת זכויותיך האמורות והסמכת החברה לגבות את הסכומים האמורים בשמך.

למען הסר ספק מובהר כי אין בכתב שיפוי זה בכדי להעניק לחברה הבת ו/או לכל צד שלישי אחר זכויות כלשהן כלפי החברה, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, זכות לתבוע ו/או לדרוש תשלום כלשהו מהחברה כהשתתפות בשיפוי ו/או בכיסוי הביטוחי שינתן לך על ידי החברה הבת בגין פעולה שעשית בתוקף תפקידך בחברה הבת.

2.8.5. כתב השיפוי המפורט לעיל לא יחול באשר ל:

(א) הפרת חובת אמונים כלפי החברה או כלפי חברה הבת שלה או חברה שלובה או גוף אחר, אלא אם כן פעל נושא המשרה בתום לב והיה לו יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה או חברות בנות שלה.

(ב) הפרת חובת זהירות שנעשתה בכוונה או פיזיות, למעט אם נעשתה ברשלנות בלבד.

(ג) פעולה מתוך כוונה להפיק רווח אישי שלא כדין.

(ד) קנס או כופר שהוטל עליך.

2.9. תשלום השיפוי

עם בקשתך לביצוע תשלום בקשר למקרה כלשהו על פי כתב זה תנקוט החברה בכל הפעולות הנחוצות על פי דין לתשלומי, ותפעל להסדרתו של כל אישור שיידרש בקשר לכך, אם יידרש. אם יידרש אישור כלשהו כאמור לתשלום כנ"ל, ואותו תשלום לא יאושר בהתאם לכך מכל סיבה שהיא, יהיה תשלום זה או כל חלק ממנו שלא יאושר כאמור כפוף לאישור בית המשפט והחברה תפעל להשגתו.

2.10. תקופת השיפוי

התחייבויות החברה לפי כתב זה יעמדו לזכותך ו/או לזכות עובונך ו/או לזכות דירקטורים חליפים שמונו על ידיך כדין ללא הגבלת זמן וזאת גם לאחר סיום העסקתך בחברה ו/או כהונתך כנושא משרה בחברה ו/או כהונתך כנושא משרה בחברות בנות, לפי המקרה, ובלבד שהפעולות בגינן ניתנים הפטור או התחייבות לשיפוי נעשו בתקופת העסקתך בחברה ו/או כהונתך כנושא משרה בחברה ו/או בחברות הבנות של החברה.

2.11. החזרת סכומי שיפוי ששולמו

במקרה שהחברה תשלם לך או במקומך סכומים כלשהם במסגרת כתב זה בקשר להליך משפטי כאמור, ולאחר מכן יתברר שאינך זכאי לשיפוי מאת החברה על אותם סכומים, ייחשבו סכומים אלה כהלוואה שניתנה לך על ידי החברה, בתוספת הריבית בשיעור המזערי כפי שיקבע מעת לעת על פי דין על מנת שלא תהווה בידי מקבל ההלוואה הטבה חייבת במס, ויהיה עליך להחזיר את הסכומים הללו לחברה לכשתידרש בכתב על ידה לעשות כן, ולפי הסדר תשלומים שהחברה תקבע.

3. שונות

3.1. החברה מתחייבת להודיע לך על כל אירוע בגינו עשוי השיפוי לחול ועל כל אירוע שיביא להפסקת הביטוח בהקדם האפשרי.

3.2. בכתב שיפוי זה, לרבות בתוספת לכתב שיפוי זה כל האמור בלשון זכר, אף נקבה במשמע.

3.3. המונחים בכתב שיפוי זה יפורשו בהתאם לחוק החברות, ובאין הגדרה בחוק החברות, בהתאם לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968. התוספת לכתב שיפוי זה מהווה חלק בלתי נפרד הימנו.

3.4. התחייבויות החברה על פי כתב זה יפורשו בהרחבה ובאופן המיועד לקיימן, ככל המותר על פי דין, לשם התכלית שלה נועדו. היה ויקבע כי הוראה מהוראות כתב שיפוי זה אינה ניתנת לאכיפה ו/או הינה חסרת תוקף מטעם כלשהו ו/או במקרה של סתירה בין הוראה כלשהי בכתב זה לבין הוראות דין שלא ניתן להתנות עליה, לשנותה או להוסיף עליה, תגבר הוראת הדין האמורה, אך לא יהיה בכך לפגוע או לגרוע מתוקפן של שאר ההוראות בכתב זה.

3.5. כתב שיפוי זה ייכנס לתוקף עם חתימתו על עותק ממנו במקום המיועד לכך ומסירת העותק החתום לחברה.

3.6. החברה תהא רשאית, על פי שיקול דעתה הבלעדי ובכל עת, לבטל את התחייבותה לשיפוי על פי כתב התחייבות זה, או להפחית את סכום השיפוי המירבי על פיו, או לצמצם את האירועים עליהם הוא חל, בין בנוגע לכל נושאי המשרה ובין בנוגע לחלק מהם ככל שהוא מתייחס לאירועים שיחולו לאחר מועד השינוי- ובלבד כי נתנה לנושא המשרה הודעה מוקדמת על כוונתה זו, בכתב, לפחות 60 יום לפני המועד בו תכנס החלטתה לתוקף. למען הסר כל ספק, מובהר בזאת כי כל החלטה כאמור, אשר יש בה כדי להרע את תנאי כתב התחייבות זה או לבטלו, לא תהא בעלת תחולה רטרואקטיבית מכל סוג שהוא וכתב השיפוי טרם שינויו או ביטולו, לפי העניין, ימשיך לחול ולהיות תקף לכל דבר ועניין בנוגע לכל אירוע אשר טרם השינוי או הביטול, אף אם ההליך בגינו הוגש כנגד נושא המשרה, לאחר שינויו או ביטולו של כתב השיפוי.

3.7. בכל מקרה אחר, כתב שיפוי זה אינו ניתן לשינוי אלא אם נחתם על ידי החברה ועל ידך.

3.8. כתב שיפוי זה אינו גורע מזכותה של החברה להחליט על שיפוי בדיעבד על פי הוראות כל דין וכן אין בהתחייבות לשיפוי זה כדי לגרוע מהפטור שניתן לך על ידי החברה בהתאם לאמור לעיל.

3.9. למניעת ספקות נקבע בזאת כי כתב שיפוי זה אינו מהווה חוזה לטובת צד ג' ואינו ניתן להמחאה. למען הסר ספק, במקרה של פטירה (ח"ח), כתב שיפוי זה יחול עליך ועל עיזבונך.

3.10. שום ויתור, שיהוי, הימנעות מפעולה או מתן אורכה על ידי החברה או על ידך לא יפורשו בשום נסיבות כויתור ולא יפגעו בזכויות והתחייבויות הצדדים על פי כתב הפטור ושיפוי זה ו/או על פי כל דין, ולא ימנעו מצד כאמור מלנקוט בכל הצעדים המשפטיים והאחרים הדרושים לשם מימוש זכויותיו כאמור.

3.11. הדין החל על כתב שיפוי זה הינו הדין בישראל ולבית המשפט המוסמך בתל אביב מסורה הסמכות הבלעדית לדון במחלוקות שינבעו מיישום כתב פטור ושיפוי זה.

3.12. הצדדים לכתב זה מצהירים כי קראו כתב פטור ושיפוי זה בעיון וחתמו עליו מרצונם החופשי והטוב ומתוך הבנת תוכנו.

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

החברה

אני מאשר קבלת כתב זה ומאשר את הסכמתי לכל תנאיו.

חתימת נושא המשרה

תאריך:

התוספת

בכפוף להוראות הדין, אלה האירועים :

1. הנפקת ניירות ערך, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, הצעת ניירות ערך לציבור על פי תשקיף, הצעה פרטית, הנפקת מניות הטבה או הצעת ניירות ערך בדרך אחרת כלשהי, לרבות תשקיף הנפקה ראשונה לציבור אשר יפורסם בחודש מאי 2010.
2. עסקה כמשמעותה בסעיף 1 לחוק החברות ובכלל זה, משא ומתן להתקשרות בעסקה, העברה, מכירה, רכישה או שעבוד של נכסים או התחייבויות (לרבות ניירות ערך), או מתן או קבלת זכות בכל אחד מהם, קבלת אשראי ומתן בטחונות, וכן כל פעולה הכרוכה במישרין או בעקיפין לעסקה כאמור.
3. דיווח או הודעה המוגשים על פי חוק החברות או חוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968, לרבות תקנות שהותקנו מכוחם, או על פי כללים או הנחיות הנהוגים בבורסה בישראל או מחוצה לה, או חוק של מדינה אחרת המסדיר עניינים דומים ו/או המנעות מהגשת דווח או הודעה כאמור.
4. החלטה בדבר חלוקה, כהגדרתה בחוק החברות.
5. שינוי מבנה החברה או ארגונה מחדש או כל החלטה בנוגע אליהם, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, מיזוג, פיצול, הסדר בין החברה לבין בעלי מניותיה ו/או נושיה לפי חוק החברות, שינוי בהון החברה, הקמת חברות בנות פירוקן או מכירתן, הקצאה או חלוקה.
6. התבטאות, אמירה לרבות הבעת עמדה או דעה שנעשתה בתום לב ע"י נושא המשרה במהלך תפקידו ומכוח תפקידו, ולרבות במסגרת ישיבות הדירקטוריון או ועדה מועדונית.
7. פעולה בניגוד לתקנון או לתזכיר של החברה.
8. פעולה או החלטה בקשר ליחסי עובד-מעביד לרבות משא ומתן, התקשרות ויישום הסכמי עבודה אישיים או קיבוציים, הטבות לעובדים, לרבות הקצאת ניירות ערך לעובדים.
9. פעולה או החלטה הנוגעת לבטיחות בעבודה ו/או לתנאי העבודה.
10. משא ומתן, התקשרות והפעלת פוליסות ביטוח.
11. גיבוש תוכניות עבודה, לרבות תמחור, שיווק, הפצה, הנחיות לעובדים, ללקוחות ולספקים ושיתופי פעולה עם מתחרים.
12. החלטות ו/או פעולות הנוגעות לאיכות הסביבה ובכלל זה לחומרים מסוכנים.
13. החלטות ו/או פעולות הנוגעות לחוק הגנת הצרכן התשמ"א-1981 ו/או צווים ו/או תקנות מכוחו.
14. משא ומתן, כריתה וביצועם של חוזים מכל מין וסוג עם ספקים, מפיצים, סוכנים, זכיינים וכיוב' של המוצרים המשווקים ו/או הנמכרים על ידי החברה או המשמשים אותה ;
15. משא ומתן, כריתה וביצועם של הסכמים עם קבלני כוח אדם, קבלני שירותים, קבלני בניין, קבלני שיפוצים וכד'.
16. דיווח לרשויות.
17. כל אחד מהאירועים המפורטים לעיל, בקשר לכהונתו של נושא המשרה מטעם החברה כנושאי משרה בחברות הבנות.
18. כל אירוע ו/או פעולה בגינם ניתן לשפות לפי חוק ייעול הליכי האכיפה ברשות ניירות ערך (תיקוני חקיקה), התשע"א-2011.

נספח ד'

עבודת מחקר השוואתי אשר הוכנה על-ידי חברת PricewaterhouseCoopers ייעוץ בע"מ

Advisory

קבוצת עזריאלי בע"מ

ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של יושבי ראש

אוקטובר 2014

מחלקת תגמול עובדים
פרייסוואטרהאוסקופרס ייעוץ בע"מ
אוקטובר 2014

pwc

אוקטובר 2014

פרייטסוותרהאוסקופרס ייעוץ בע"מ
מגדל הסחר, המרד 25
תל אביב 68125
טלפון- 03-7954588
פקס- 03-7954682

לכבוד

קבוצת עזריאלי בע"מ ("עזריאלי" או "החברה")

הנדון: ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של יושבי ראש

הננו מתכבדים להגיש לכם בזאת מסמך המרכז נתונים שאספנו וניתחנו בהתייחס להיקפי תוכניות תגמול של יושבי ראש בחברות ציבוריות ישראליות ("יו"רים").

הבהרות:

- ניתוח הנתונים שמבוצע על ידכם ופרשנותם צריכים להיעשות בזהירות הראויה, תוך ניתוח מעמיק של החברות הכלולות במדגם, בחינת התאמתן כחברות השוואה, ההתפלגות הסטטיסטית של הממצאים, והמיקום היחסי הרצוי של תגמול נושא המשרה הרלוונטי בהשוואה לנתוני חברות ההשוואה.
- לאור מיעוט הדגימות המאפיין עבודות מסוג זה, אין לראות בנתון קיצון ככזה המלמד על פרקטיקה מקובלת.
- לאור כניסתו לתוקף של תיקון 20, עשוי להיות שינוי מהותי בהיקפי ומנגנוני התגמול של חברות ההשוואה במהלך שנת 2014.
- המידע והנתונים המוצגים במסמך זה, מספקים מידע עובדתי בלבד ואינם מחליפים דיון מהותי ופרטני בדבר תוכנית התגמול המתאימה לנושא המשרה בחברה.

בכבוד רב

PricewaterhouseCoopers Advisory Ltd

קבוצת עזריאלי בע"מ • ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של יו"רים

אוקטובר 2014

תוכן עניינים

1	היקף העבודה וחברות השוואה	1
5	מתודולוגיה	2
10	תגמול שנתי ליו"ר בחברות ההשוואה	3
16	נספחים	4
21	הגבלת אחריות	5

חלק 1

היקף העבודה וחברות השוואה

היקף העבודה

➤ היקף עבודתנו כלל את ההליכים הבאים:

איסוף וריכוז נתונים אודות היקפי תוכניות התגמול שהוענקו ליושבי ראש בקרב מדגם של חברות ישראליות ציבוריות ("חברות ההשוואה"), כמפורט להלן, תוך הבחנה בין רכיבי התגמול השונים (שכר, מענק ותגמול מבוסס מניות).

➤ הנתונים בהם נעשה שימוש

▪ הנתונים המופיעים בעבודתנו נאספו מתוך:

- הדוחות הכספיים והתקופתיים של חברות ההשוואה לשנת 2013;
- הדיווחים המיידים המתפרסמים באתר הרשמי של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב;
- דיווחי ה- PROXY של החברות הדואליות הנסחרות בבורסה לניירות ערך בתל-אביב.

חברות ההשוואה

קבוצה א'

לבקשתכם, חברות ההשוואה הן חברות הנסחרות במדד ת"א 25 בבורסה לניירות ערך בת"א**. כל זאת בהתייחס לדוחות הכספיים והתקופתיים לשנת 2013.

שם החברה	שווי שוק ממוצע שנתי* (מיליוני ש"ח)	יו"ר
טבע תעשיות פרמצבטיות בע"מ	155,219	
פריגו קומפני	64,906	
כימיקלים לישראל בע"מ	36,915	
בנק הפועלים בע"מ	25,822	V
בנק לאומי לישראל בע"מ	20,391	V
בזק החברה הישראלית לתקשורת בע"מ	17,141	
קבוצת דלק בע"מ	15,655	V
החברה לישראל בע"מ	14,877	V
קבוצת עזריאלי בע"מ	14,281	
אופקו הלת', אינק	12,568	
בנק מזרחי טפחות בע"מ	10,124	V
אסם השקעות בע"מ	8,895	V
גזית-גלוב בע"מ	8,122	
שטראוס גרופ בע"מ	6,974	V
בנק דיסקונט לישראל בע"מ	6,645	V
מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ	6,106	
הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ	5,711	V
פז חברת הנפט בע"מ	5,706	V
חברת פרטנר תקשורת בע"מ	4,519	
סלקום ישראל בע"מ	4,337	

* לצורך החישוב נלקח ממוצע של השווי בחמש נקודות זמן, יום המסחר האחרון לחודשים: 09/2013, 12/2013, 03/2014, 06/2014, 09/2014.

** לפירוט החברות שהושמטו מהמדגם ראונספח 1.

קבוצת עזריאלי בע"מ • ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של יו"רים

חברות ההשוואה

קבוצה ב'

לבקשתכם, חברות ההשוואה הן חברות הנסחרות במדד נדל"ן 15 בבורסה לניירות ערך בת"א**. כל זאת בהתייחס לדוחות הכספיים והתקופתיים לשנת 2013.

שם החברה	שווי שוק ממוצע שנתי* (מיליוני ש"ח)	יו"ר
קבוצת עזריאלי בע"מ	14,281	
גזית-גלוב בע"מ	8,122	
מליסרון בע"מ	3,954	V
שיכון ובינוי בע"מ	3,467	V
אלוני-חץ נכסים והשקעות בע"מ	3,279	
נצבא החזקות 1995 בע"מ	3,006	
אמות השקעות בע"מ	2,997	
כלכלית ירושלים בע"מ	2,739	V
איירפורט סיטי בע"מ	2,468	
אלרוב נדל"ן ומלונאות בע"מ	2,205	V
חברת גב-ים לקרקעות בע"מ	1,930	
ביג מרכזי קניות בע"מ	1,713	V
אפריקה-ישראל להשקעות בע"מ	1,241	

* לצורך החישוב נלקח ממוצע של השווי בחמש נקודות זמן, יום המסחר האחרון לחודשים: 09/2013, 12/2013, 03/2014, 06/2014, 09/2014.

** לפירוט החברות שהושמטו מהמדגם ראונספח 1.

קבוצת עזריאלי בע"מ • ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של יו"רים

חלק 2

מתודולוגיה

מתודולוגיה

תכניות התגמול מורכבות משלושה רכיבים עיקריים:

- שכר שנתי ונלוות
- מענק שנתי
- תגמול מבוסס מניות

לצורך הניתוח התייחסנו ליושבי ראש בחברות המדגם תוך הבחנה בין רכיבי התגמול השונים.

נטרולים:

- במסגרת הניתוחים שביצענו, נטרלנו את יושבי הראש הבאים (ככל שהמידע שדווח אפשר לנו):
 - יושבי ראש שסיימו את כהונתם בשנת הדיווח.
 - יושבי ראש המכהנים כמנכ"לים/ נושאי משרה של חברות בנות ציבוריות.
 - יושבי ראש שעבדו בהיקף משרה מדווח של פחות מ- 60% בשנת הדיווח.
- בהתייחס ליושבי ראש שעבדו בשנת הדיווח במשרה לא מלאה (60% לפחות) - ביצענו התאמה לעלות השכר של יושבי ראש אלו, כך שתשקף עלות שכר התואמת למשרה מלאה. מענק ושוי תגמול מבוסס מניות לא הותאמו.

מתודולוגיה (המשך)

➤ שכר שנתי:

- הנתונים מתייחסים לעלות השכר של יו"ר בשנת 2013, בהתאם לדיווחי החברה במסגרת הדוחות השנתיים לשנת 2013 ודיווחים נוספים של החברה לציבור.

➤ מענק שנתי

- הנתונים מתייחסים למענק השנתי של יו"ר בגין שנת 2013 (לרבות אם נדחה), בהתאם לדיווחי החברה במסגרת הדוחות השנתיים לשנת 2013 ודיווחים נוספים של החברה לציבור.
- המענק אינו כולל מענק שדווח וטרם אושר.

➤ תגמול מבוסס מניות:

▪ חברות ההשוואה הנסחרות בישראל בלבד/ חברות דואליות אשר לא מפרסמות PROXY

- הנתונים אודות תגמול מבוסס מניות כוללים נתונים שנאספו אודות מכשירים הונים שהוענקו ליושבי ראש בחברות המדגם בשנים 2010-2013 כפי שדווח על ידן בדוחות הכספיים ובדיווחים המידיים, ואשר ההוצאה בגינם דווחה במסגרת תקנה 21 בדוחות הכספיים של החברות בשנת 2013.
- הנתונים מתייחסים לשווי הכלכלי המקורי במועד ההענקה כפי שדווח על ידי החברה, מחולק במספר שנות ההבשלה של המכשיר ההוני, המיוחס לשנת 2013.

➤ סך התגמול:

- בחלק זה מפורטים נתונים שנאספו אודות סך התגמול שהוענק ליו"ר בחברות המדגם - בסכום זה נכללים עלות שכר, מענק שנתי ושווי ממוצע של תגמול מבוסס מניות לשנת הבשלה, ככל שהוענקו כאלו בשנה שנבחרה ליושבי הראש הרלוונטיים.

מתודולוגיה (המשך)

ניתוח נתונים :

➤ יו"ר – מדד נדל"ן 15

הנתונים הוצגו בנפרד עבור כל אחת מהחברות.

➤ יו"ר – מדד ת"א 25

ניתוח לפי רביעים – לצורך הניתוח דורגו חברות המדגם בסדר עולה החל מהחברה בה רכיב התגמול לנושא משרה הינו הנמוך ביותר. לאחר מכן החברות חולקו לארבע קבוצות, כך שהרביע התחתון ("**רביע ראשון**") כולל את החברות בהן רכיב התגמול הינו הנמוך ביותר, ואילו הרביע העליון ("**רביע רביעי**") כולל את החברות בהן הרכיב הינו הגבוה ביותר. הנתונים המוצגים בגרפים מתייחסים לממוצע רכיב התגמול ברביע. במקומות בהם נתוני התגמול של יו"ר מוצגים לפני ואחרי תקנון, החברות הכלולות בכל רביע לפני התקנון יכולות להיות שונות מהחברות הכלולות בכל רביע לאחר התקנון.

➤ יו"ר - כללי

במקרה בו נושא משרה התחלף במהלך שנת 2013 וחברה פרסמה תנאי העסקה של נושא משרה חדש, הנתונים המוצגים מתייחסים להיקפי התגמול של נושא משרה החדש במונחים שנתיים, המחושבים על פי סימולציה, כפי שדווח על ידי החברה, חלף נתוני תגמול של נושא משרה שסיים את תפקידו. שווי תגמול מבוסס מניות מתייחס לשווי כלכלי במועד ההענקה מחולק במספר שנות הבשלה.

מתודולוגיה (המשך)

פרשנות הנתונים

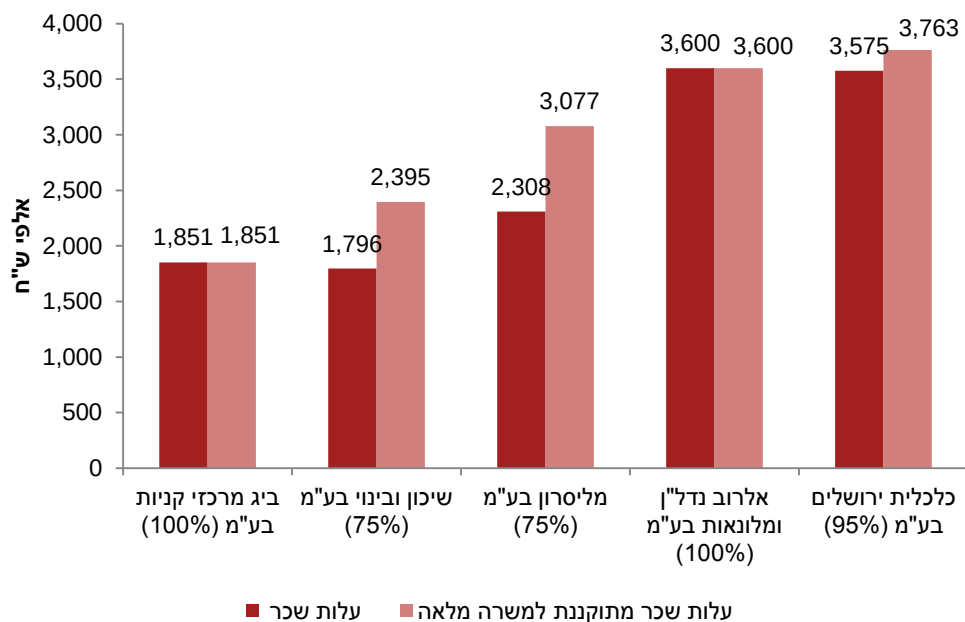
- יובהר כי ניתוח הנתונים שמבוצע על ידכם ופרשנותם צריכים להיעשות בזהירות הראויה, תוך ניתוח מעמיק של החברות הכלולות במדגם, בחינת התאמתן כחברות השוואה, ההתפלגות הסטטיסטית של הממצאים, והמיקום היחסי הרצוי של החברה בהשוואה לתוצאות ההשוואה, תוך לקיחת בחשבון של מכלול השיקולים כקבוע בהוראות תיקון 20 לחוק החברות.
- יובהר ויודגש כי המידע והנתונים המוצגים במסמך זה, מספקים מידע עובדתי בלבד ואינם מחליפים דיון מהותי ופרטני בדבר תוכנית התגמול המתאימה לנושאי המשרה בחברה, תוך התייחסות למכלול השיקולים וההוראות הקבועים בתיקון 20 לחוק החברות.
- יובהר כי הנתונים המוצגים במסמך זה מבוססים על ניתוח הנתונים המדווחים על ידי חברות ההשוואה. במקרים מסוימים, בשל חוסר בהירות הדיווחים, ניתוח הנתונים דורש אומדנים והערכות ולפיכך עשוי להיות חוסר מתאם בין הנתונים המוצגים במסמך זה – לבין ההסכמים המפורטים הרלוונטיים.

חלק 3

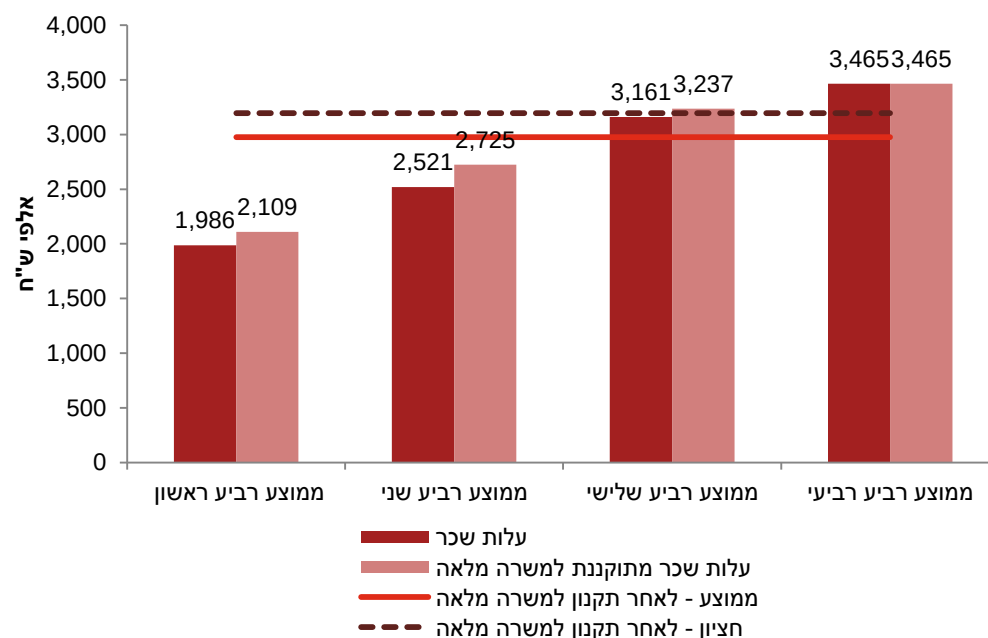
תגמול שנתי ליו"ר בחברות ההשוואה

תרשים 1 – עלות שכר שנתי 2013 (ללא מענקים ותגמול הוני)

מדד נדל"ן 15



מדד ת"א 25



מספר חברות	ממוצע	מינימום	אחוזון 25	חציון	אחוזון 75	מקסימום	עלות שכר שנתי (אלפי ש"ח)
5	2,626	1,796	1,851	2,308	3,575	3,600	ללא תקנון למשרה מלאה
5	2,937	1,851	2,395	3,077	3,600	3,763	לאחר תקנון למשרה מלאה

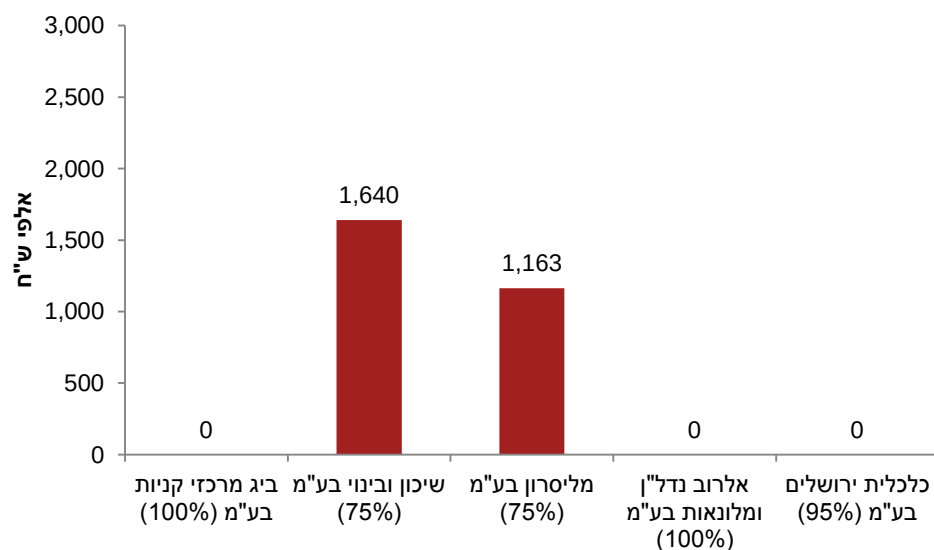
מספר חברות	ממוצע	מינימום	אחוזון 25	חציון	אחוזון 75	מקסימום	עלות שכר שנתי (אלפי ש"ח)
10	2,889	1,702	2,518	3,083	3,342	3,600	ללא תקנון למשרה מלאה
10	2,977	1,702	2,623	3,197	3,342	3,600	לאחר תקנון למשרה מלאה

לפירוט החברות הכלולות ברביעים ולהערות ראו נספחים 2 ו-3.

קבוצת עזריאלי בע"מ • ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של יו"רים

תרשים 2 – מענק שנתי 2013

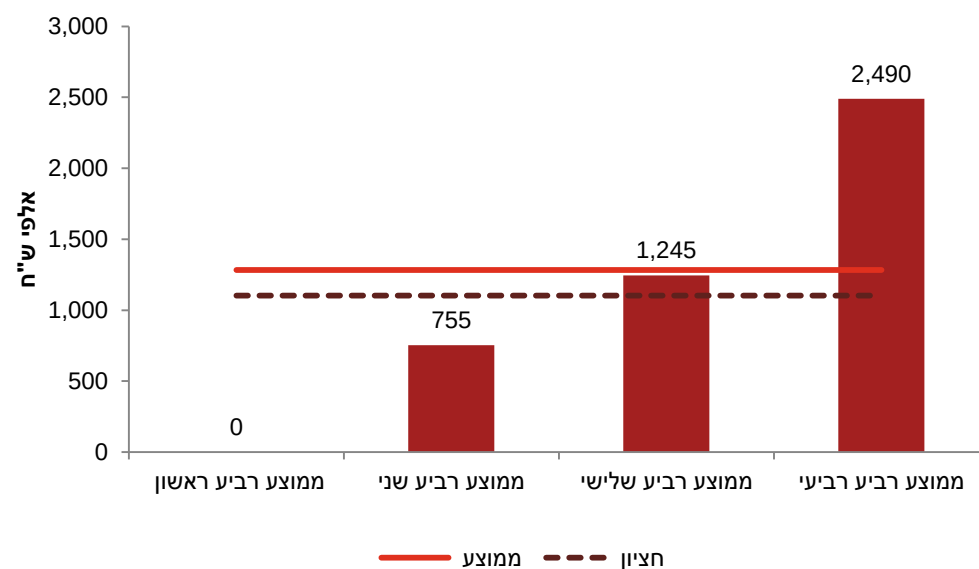
מדד נדל"ן 15



מספר חברות	ממוצע	מינימום	אחוזון 25	חציון	אחוזון 75	מקסימום	מספר חברות
5	561	0	0	0	1,163	1,640	5

מענק שנתי
(אלפי ש"ח)

מדד ת"א 25



מספר חברות	ממוצע	מינימום	אחוזון 25	חציון	אחוזון 75	מקסימום	מספר חברות
7	1,283	0	755	1,103	1,774	2,820	7

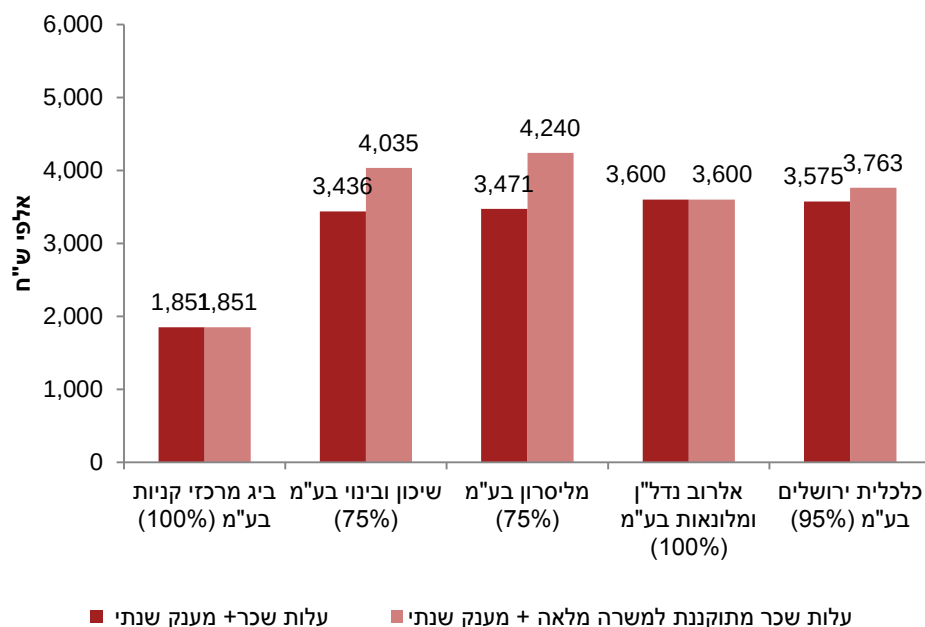
מענק שנתי
(אלפי ש"ח)

לפירוט החברות הכלולות ברביעים ולהערות ראו נספחים 2 ו-3.

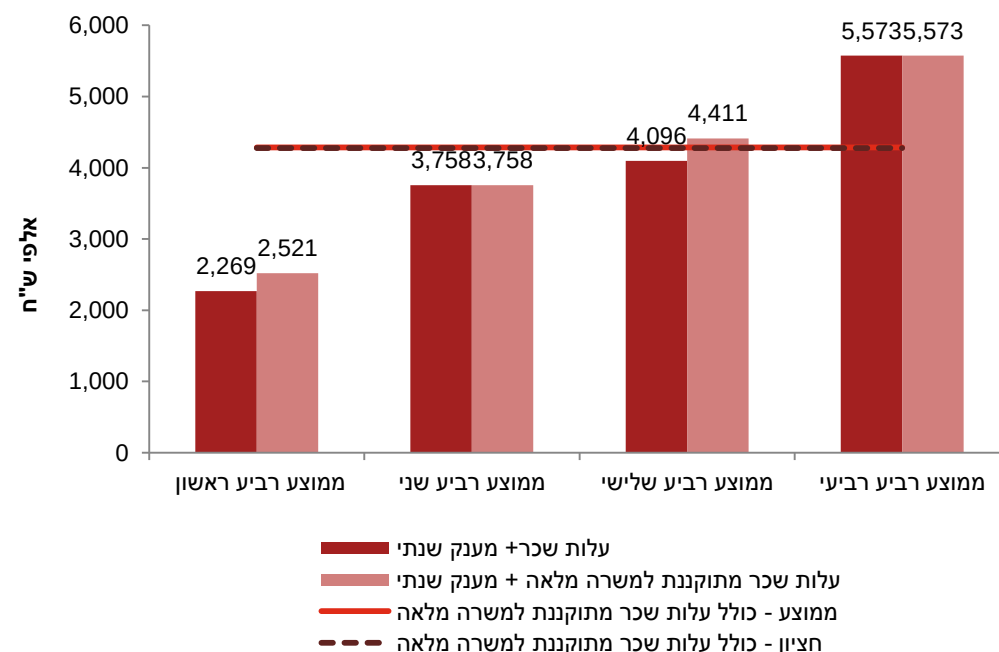
קבוצת עזריאלי בע"מ • ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של יו"רים

תרשים 3 – עלות שכר + מענק שנתי 2013

מדד נדל"ן 15



מדד ת"א 25



מספר חברות	מקסימום	אחוזון 75	חציון	אחוזון 25	מינימום	ממוצע	עלות שכר + מענק שנתי (אלפי ש"ח) ללא תקנון למשרה מלאה
5	3,600	3,575	3,471	3,436	1,851	3,187	ללא תקנון למשרה מלאה
5	4,240	4,035	3,763	3,600	1,851	3,498	לאחר תקנון למשרה מלאה

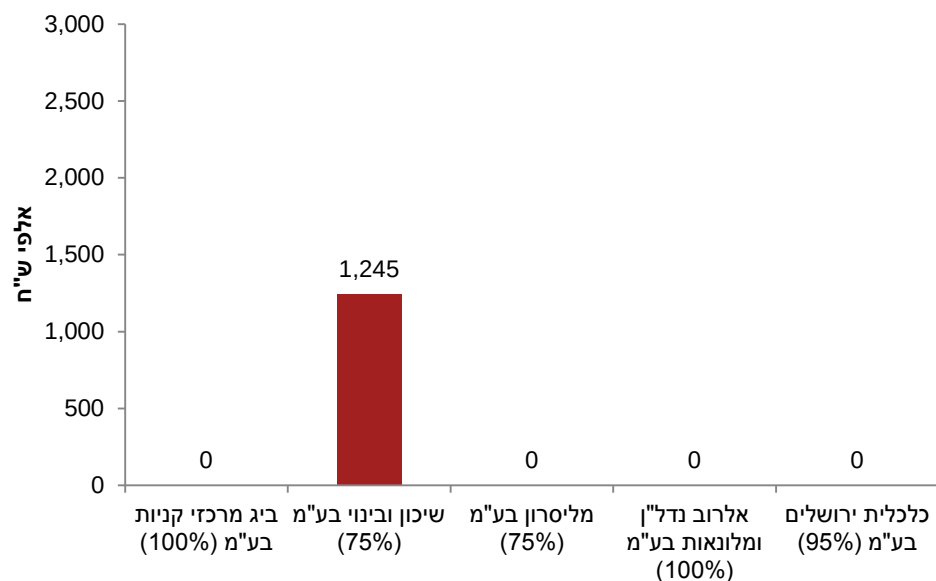
מספר חברות	מקסימום	אחוזון 75	חציון	אחוזון 25	מינימום	ממוצע	עלות שכר + מענק שנתי (אלפי ש"ח) ללא תקנון למשרה מלאה
7	6,057	4,684	3,912	3,758	2,269	4,160	ללא תקנון למשרה מלאה
7	6,057	4,816	4,279	3,758	2,521	4,286	לאחר תקנון למשרה מלאה

לפירוט החברות הכלולות ברביעים ולהערות ראו נספחים 2 ו-3.

קבוצת עזריאלי בע"מ • ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של יו"רים

תרשים 4 – שווי ממוצע של תגמול מבוסס מניות לשנת הבשלה 2013

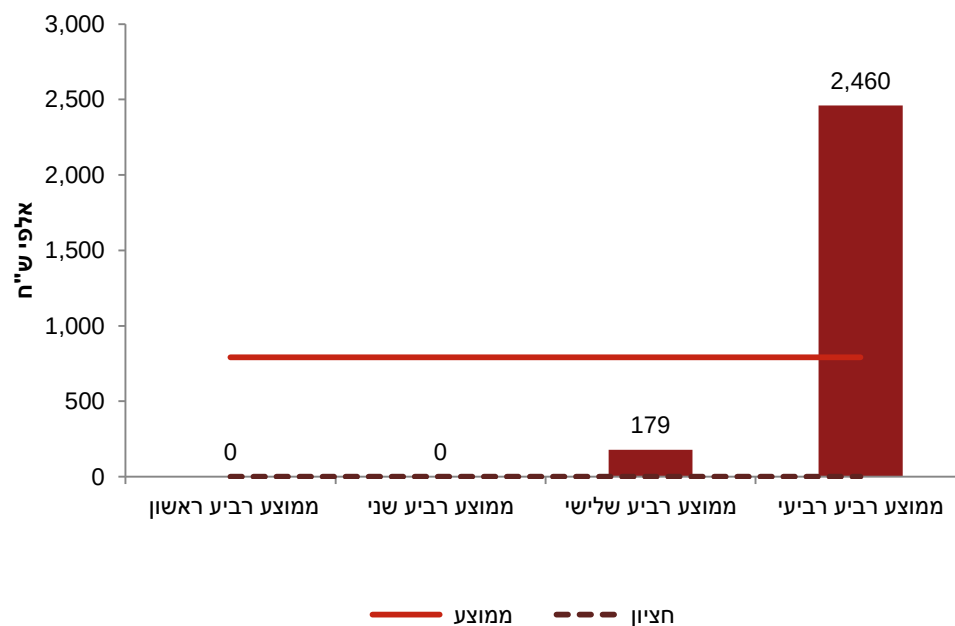
מדד נדל"ן 15



מספר חברות	ממוצע	מינימום	אחוזון 25	חציון	אחוזון 75	מקסימום	מספר חברות
5	249	0	0	0	0	1,245	5

שווי ממוצע של תגמול מבוסס מניות (אלפי ש"ח)

מדד ת"א 25



מספר חברות	ממוצע	מינימום	אחוזון 25	חציון	אחוזון 75	מקסימום	מספר חברות
10	792	0	0	0	856	3,619	10

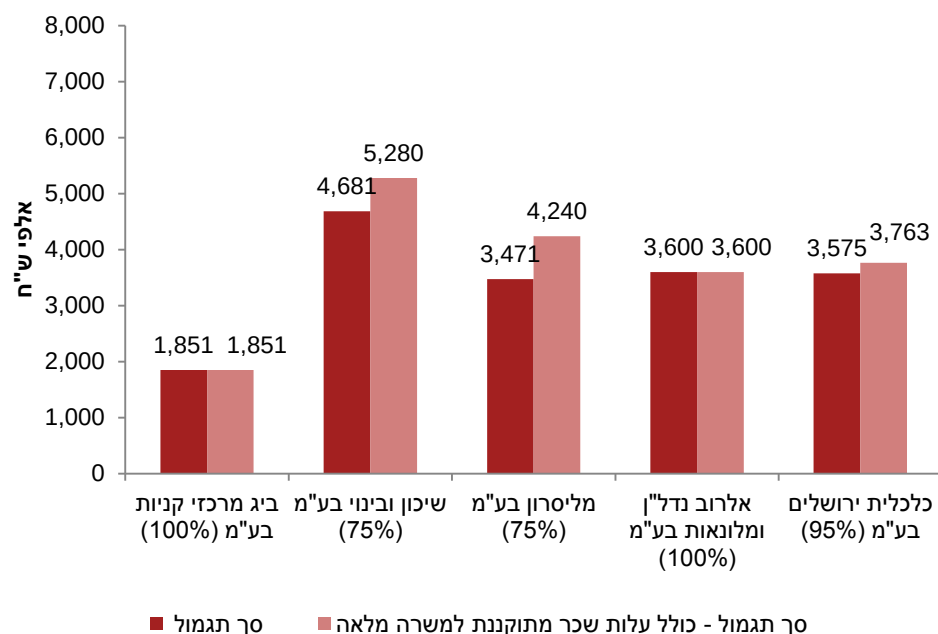
שווי ממוצע של תגמול מבוסס מניות (אלפי ש"ח)

לפירוט החברות הכלולות ברביעים ולהערות ראו נספחים 2 ו-3.

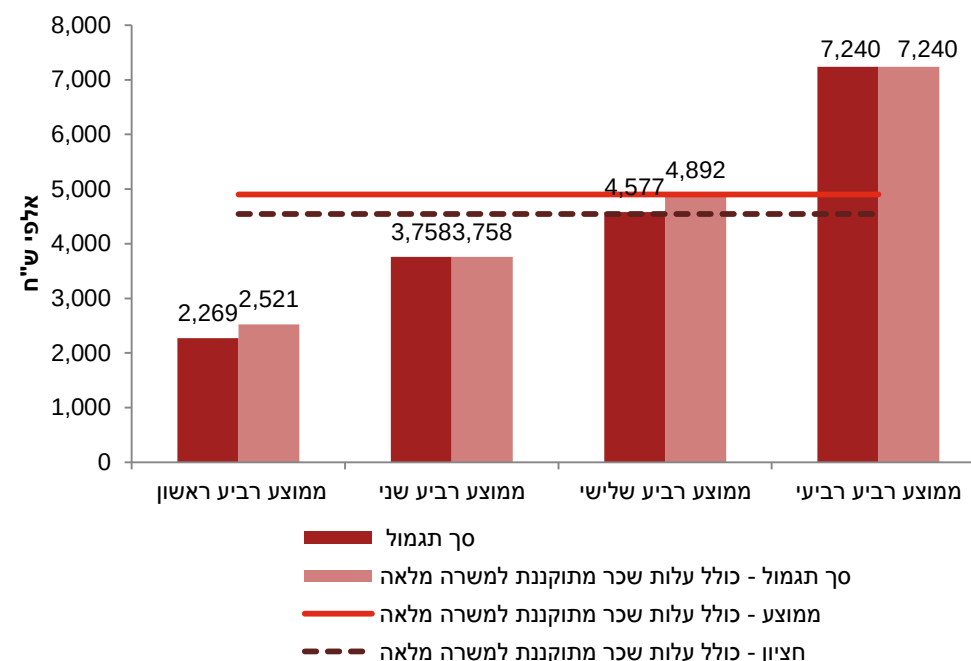
קבוצת עזריאלי בע"מ • ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של יו"רים

תרשים 5 – סך התגמול 2013

מדד נדל"ן 15



מדד ת"א 25



מספר חברות	ממוצע	מינימום	אחוזון 25	חציון	אחוזון 75	מקסימום	סך התגמול (אלפי ש"ח)
5	3,436	1,851	3,471	3,575	3,600	4,681	ללא תקנון למשרה מלאה
5	3,747	1,851	3,600	3,763	4,240	5,280	לאחר תקנון למשרה מלאה

מספר חברות	ממוצע	מינימום	אחוזון 25	חציון	אחוזון 75	מקסימום	סך התגמול (אלפי ש"ח)
7	4,774	2,269	3,758	3,912	5,917	7,887	ללא תקנון למשרה מלאה
7	4,900	2,521	3,758	4,543	5,917	7,887	לאחר תקנון למשרה מלאה

לפירוט החברות הכלולות ברביעים ולהערות ראו נספחים 2 ו-3.

קבוצת עזריאלי בע"מ • ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של יו"רים

חלק 4

נספחים

נספח 1 – פירוט החברות שהושמטו מהמדגם

מדד נדל"ן 15

שם החברה	הערות
אמות השקעות בע"מ	(1)
חברת גב-ים לקרקעות בע"מ	(1)
אלוני-חץ נכסים והשקעות בע"מ	(2)
נצבא החזקות 1995 בע"מ	(2)
איירפורט סיטי בע"מ	(3)
אל-רוב (ישראל) בע"מ	(3)
גזית-גלוב בע"מ	(4)
אפריקה-ישראל להשקעות בע"מ	(6)
נורסטאר החזקות אינק	(8)

מדד ת"א 25

שם החברה	הערות
אלביט מערכות בע"מ	(1)
נייס סיסטמס בע"מ	(1)
ישראמקו נגב 2 שותפות מוגבלת	(1)
אבנר חיפושי נפט וגז - שותפות מוגבלת	(1)
טבע תעשיות פרמצבטיות בע"מ	(1)
בזק החברה הישראלית לתקשורת בע"מ	(1)
חברת פרטנר תקשורת בע"מ	(1)
סלקום ישראל בע"מ	(1)
דלק קידוחים - שותפות מוגבלת	(2)
גזית-גלוב בע"מ	(4)
מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ	(5)
כימיקלים לישראל בע"מ	(6)
פריגו קומפני	(7)
אופקו הלת', אינק	(7)

הערות:

- (1) לא אותרו נתונים אודות תגמול יו"ר/ מועסק במסגרת הסכם ניהול הכולל שירותים נוספים.
- (2) יו"ר מכהן בהיקף משרה מדווח של פחות מ- 60%.
- (3) מכהן גם כיו"ר בחברה אחרת הכלולה במדגם, לכן החברה נטרלה מהניתוח.
- (4) הסכם העסקה עם יו"ר הדירקטוריון הסתיים בעקבות תיקון 16 לחוק לכן החברה נטרלה מהניתוח.
- (5) יו"ר סיים את כהונתו במהלך שנת הדיווח. יו"ר חדש הודיע כי הוא מוותר על שכר כלשהו בקשר עם כהונתו כיו"ר דירקטוריון החברה וכדירקטור במגדל ביטוח ולא ידרוש שכר בגין כהונתו שלו.
- (6) לא אותרו נתונים אודות היקף משרה, לכן החברה נטרלה מהניתוח.
- (7) יו"ר מכהן גם כמנכ"ל לכן החברה נטרלה מהניתוח.
- (8) יו"ר אינו מקבל גמול מהחברה בגין 2013 לכן החברה נטרלה מהניתוח.

קבוצת עזריאלי בע"מ • ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של יו"רים

נספח 2 – הערות

מדד ת"א 25

הערות:

- (1) טרם נקבע מענק בגין שנת הדיווח, בהתאם לכך החברה נוטרלה מהניתוח בהתייחס למענק, עלות שכר ומענק וסך התגמול.
- (2) הנתונים נלקחו מדיווח על הארכת הסכם העסקה קיים לשישה חודשים מיולי 2013 ומהווים הערכת החברה באשר לרכיב השכר ורכיב תשלום מבוסס מניות של יו"ר הדירקטוריון בשנת 2013. לא ניתן להעריך את גובה המענק בגין שנת 2013.
- (3) מוסדות הבנק טרם דנו בסכום המענק השנתי ליו"ר. עלות שכר אינה כוללת מענק הסתגלות בגובה 1,080 אלפי ש"ח.

שם החברה	היקף משרה	הערות
שטראוס גרופ בע"מ	80%	
פז חברת הנפט בע"מ	90%	
בנק הפועלים בע"מ	100%	
בנק לאומי לישראל בע"מ	100%	
קבוצת דלק בע"מ	100%	(1)
החברה לישראל בע"מ	100%	(2)
בנק מזרחי טפחות בע"מ	100%	(3)
אסם השקעות בע"מ	100%	
בנק דיסקונט לישראל בע"מ	100%	
הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ	100%	

נספח 2 – הערות (המשך)

מדד נדל"ן 15

הערות:

- (1) מכהן ב-95% משרה בחברה ובחברות הבנות
 (2) מכהן ב-100% משרה בחברה ובחברת האם, הנתונים נלקחו מעדכון בהסכם העסקה

שם החברה	היקף משרה	הערות
מליסרון בע"מ	75%	
שיכון ובינוי בע"מ	75%	
כלכלית ירושלים בע"מ	95%	(1)
אלרוב נדל"ן ומלונאות בע"מ	100%	(2)
ביג מרכזי קניות בע"מ	100%	

נספח 3 – פירוט החברות הכלולות ברביעים

מדד ת"א 25

יו"ר

רביע	עלות שכר	עלויות שכר מתוקננת למשרה מלאה	מענק שנתי	עלויות שכר + מענק שנתי	עלויות שכר מתוקננת למשרה מלאה + מענק שנתי	שווי תגמול מבוסס מניות	סך תגמול	סך תגמול - כולל עלויות שכר מתוקננת למשרה מלאה
רביע 1	קבוצת דלק בע"מ פז חברת הנפט בע"מ	קבוצת דלק בע"מ אסם השקעות בע"מ	פז חברת הנפט בע"מ	פז חברת הנפט בע"מ	פז חברת הנפט בע"מ	קבוצת דלק בע"מ בנק מזרחי טפחות בע"מ	פז חברת הנפט בע"מ	פז חברת הנפט בע"מ
רביע 2	אסם השקעות בע"מ שטראוס גרופ בע"מ	פז חברת הנפט בע"מ בנק דיסקונט לישראל בע"מ	הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ בנק לאומי לישראל בע"מ	אסם השקעות בע"מ הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ	אסם השקעות בע"מ הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ	אסם השקעות בע"מ שטראוס גרופ בע"מ	אסם השקעות בע"מ הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ	אסם השקעות בע"מ הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ
רביע 3	בנק דיסקונט לישראל בע"מ בנק הפועלים בע"מ בנק לאומי לישראל בע"מ	שטראוס גרופ בע"מ בנק הפועלים בע"מ בנק לאומי לישראל בע"מ	אסם השקעות בע"מ שטראוס גרופ בע"מ בנק לאומי לישראל בע"מ	שטראוס גרופ בע"מ בנק לאומי לישראל בע"מ	בנק לאומי לישראל בע"מ שטראוס גרופ בע"מ	הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ פז חברת הנפט בע"מ בנק הפועלים בע"מ	שטראוס גרופ בע"מ בנק לאומי לישראל בע"מ	שטראוס גרופ בע"מ בנק לאומי לישראל בע"מ
רביע 4	הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ בנק מזרחי טפחות בע"מ החברה לישראל בע"מ	הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ בנק מזרחי טפחות בע"מ החברה לישראל בע"מ	בנק דיסקונט לישראל בע"מ בנק הפועלים בע"מ	בנק דיסקונט לישראל בע"מ בנק הפועלים בע"מ	בנק דיסקונט לישראל בע"מ בנק הפועלים בע"מ	בנק לאומי לישראל בע"מ בנק דיסקונט לישראל בע"מ החברה לישראל בע"מ	בנק הפועלים בע"מ בנק דיסקונט לישראל בע"מ	בנק הפועלים בע"מ בנק דיסקונט לישראל בע"מ

במידה ורכיב התגמול זהה במספר חברות במדגם, מיקום בתוך הרביעי/ בין הרביעים הינו אקראי.

קבוצת עזריאלי בע"מ • ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של יו"רים

חלק 5

הגבלת אחריות

הגבלת אחריות

הוסכם בין פרייסוואטר האוסקופרס ייעוץ בע"מ ("PwC Israel") לבין קבוצת עזריאלי בע"מ ("אתם" או "הלקוח") כי תפקידנו מסתכם במתן ייעוץ בלבד. אתם אחראים לכל תפקידי ההנהלה ותפקודה, ולקבלת החלטות הקשורות להתקשרות זו, לרבות הערכה וקבלה בכל הנוגע להתאמה של היקף השירותים לצרכים שלכם. אתם אחראים גם לתוצאות שיושגו בעקבות השימוש באיזה מהשירותים או מהתוצרים.

אנו מספקים את השירותים לשימוש על ידיכם בלבד ולתועלתכם שלכם בלבד, ובמסגרת יחסי ספק שירותים – לקוח, איתכם בלבד. אנו לא נישא בכל אחריות, חוזית או אחרת, כלפי אחרים, הנובעת מהשירותים או מאיזה מהתוצרים או מהייעוץ שניתן.

מכיוון ש – PwC Israel אינה אחראית בכל דרך כלפי צדדים שלישיים בכל הנוגע לשירותים ולתוצרים, הלקוח מסכים לשפות את PwC Israel ולשחרר אותה מכל חבות, בנוגע לכל תביעה ו/או דרישה של צד שלישי הנובעת ממתן השירותים ו/או מהתוצרים שיסופקו מכח הסכם זה, ובנוגע לכל הנזקים, ההסדרים, ההפסדים, החבויות, העלויות וההוצאות הנלוות לכך, לרבות וללא כל מגבלה – שכר טרחה סביר של עורכי דין, ולמעט אם וככל שנקבע באופן סופי כי אלה נבעו מרשלנות חמורה של PwC Israel או מהתנהגות פסולה בזדון מצידה, בקשר לשירותים ו/או לתוצרים כאמור.

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, אתם מקבלים על עצמכם שלא לנקוט הליכים משפטיים בקשר עם התקשרות זו, כנגד מי מהשותפים, המנהלים או העובדים ב-PwC Israel, באופן אישי.

מוסכם ומקובל על הלקוח, שהוא יהיה רשאי להתחיל בכל הליך משפטי הנובע מהשירותים ו/או הקשור אליהם עד לא יאחר משנה מיום בו נודע לו על העובדות המקימות את העילה לאחריותנו הנטענת, או מיום בו היה עליו באופן סביר להיות מודע לעובדות כאמור, ובכל מקרה, עד לא יאחר מתום שבע שנים לאחר היווצרות כל עילת תביעה כאמור.

נספח ה'

עיקרי תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים לגב' דנה עזריאלי בהשוואה לתנאי הכהונה וההעסקה

שאושרו לגב' דנה עזריאלי כסגנית פעילה ליו"ר דירקטוריון החברה

תנאי כהונה מוצעים לגב' דנה עזריאלי, המכהנת כיו"ר פעיל לדירקטוריון החברה	תנאי כהונה בהסכם שאושר כסגנית פעילה ליו"ר דירקטוריון החברה ¹	
100% ²	80%	היקף המשרה
❖ יו"ר דירקטוריון פעיל; ❖ יו"ר האקזקוטיבה של הנהלת החברה; ❖ פיקוח על יישום החלטות אסטרטגיות וגיבוש 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, הובלת עסקאות ורכישות בארץ ובחו"ל; ❖ פיקוח על ייזום והקמה ועל הפיתוח העסקי בחו"ל; ❖ פיקוח על פרויקטים קיימים ומעקב אחר התקדמותם; ❖ אחריות על התווית קשרי הקהילה של החברה וייצוגה בכנסים בארץ ובחו"ל.	❖ סגנית יו"ר דירקטוריון פעילה; ❖ חברה בהנהלה המצומצמת (האקזקוטיבה) של החברה, העוסקת, בין היתר, בגיבוש מדיניות ואסטרטגיית החברה, גיבוש תחזיותיה הפיננסיות של החברה, החלטות בנושא פיתוח עסקי והתווית עסקאות מהותיות; ❖ פיקוח על פרויקטים קיימים ומעקב אחר התקדמותם; ❖ אחריות על התווית קשרי הקהילה של החברה וייצוגה בכנסים בארץ ובחו"ל.	תיאור המשרה ("שירותי הניהול")
כ-2.7 מיליון ש"ח בשנה, באמצעות חברת ניהול, צמוד למדד. תקנון הרכיב הקבוע הקיים ל-100% משרה ³ .	כ-2.3 מיליון ש"ח בשנה, באמצעות חברת ניהול, צמוד למדד.	רכיב קבוע - דמי ניהול שנתיים קבועים
כ-64%	100%	שיעור הרכיב הקבוע מהתגמול המקסימאלי
המדד לקבלת המענק: "רווח מתואם" (כהגדרתו בסעיף 13.2.5 לדוח שמשמך זה מהווה נספח לו). ❖ סף לקבלת מענק – 925 מיליון ש"ח; ❖ מדרגות יעדי המענק עד לתקרת מענק: ▪ בין 925 מיליון ש"ח ל-1,050 מיליון ש"ח – 0.5% מההפרש שבין 925 מיליון ש"ח לבין הרווח המתואם בפועל; ▪ מעל 1,050 מיליון ש"ח – 0.75% מהסכום העולה על 1,050 מיליון ש"ח, בתוספת 0.5% מההפרש שבין 925	לא קיים רכיב משתנה.	רכיב משתנה – מדדים למענק שנתי

1 לפירוט אודות תנאי התגמול שאושרו ראו דוח זימון אסיפה של החברה מיום 14 במאי 2013 (מספר אסמכתא: 2013-01-058431) ("דוח העסקה הקודם")

2 יובהר, כי הגב' דנה עזריאלי תהא רשאית להמשיך בביצוע פעילויות נוספות, לרבות פעילויות פילנתרופיות בהן היא מעורבת, מעת לעת, ובלבד שביצוען לא יפגע במילוי תפקידה בחברה.

3 לתנאי התגמול שאושרו ראו דוח העסקה הקודם.

תנאי כהונה בהסכם שאושר כסגנית פעילה ליו"ר דירקטוריון החברה ¹	תנאי כהונה מוצעים לגב' דנה עזריאלי, המכהנת כיו"ר פעיל לדירקטוריון החברה	
	מיליון ש"ח לבין 1,050 מיליון ש"ח.	
תקרת רכיב משתנה	לא קיים רכיב משתנה.	עד 36% מסך התגמול הכולל (יוענק במידה והחברה תשיג רווח מתואם של כ- 1,170 מיליון ש"ח), דהיינו – 1.5 מיליון ש"ח.
השבת גמול	לא קיים.	יקבע סעיף השבה של מענק אם יתברר, בדיעבד, שהנתונים מוטעים ונדרשת הצגה מחדש שלהם בדוחות הכספיים.
תוקף ההסכם	3 שנים, עד 2 ביוני 2016, אלא אם תוקפו הוארך לפני כן בהסכמת הצדדים ובכפוף לקבלת כל האישורים על פי דין.	3 שנים, עד 31 בדצמבר 2017, אלא אם תוקפו הוארך לפני כן בהסכמת הצדדים ובכפוף לקבלת כל האישורים על פי דין.
הודעה מוקדמת	הגב' דנה עזריאלי זכאית לתקופת הודעה מוקדמת בת 3 חודשים.	הגב' דנה עזריאלי זכאית לתקופת הודעה מוקדמת בת 6 חודשים.
תקופת הסתגלות	הגב' דנה עזריאלי זכאית לתקופת הסתגלות בת 9 חודשים ובכל מקרה של סיום הסכם הניהול.	הסכם הניהול לא כולל הוראה בדבר דמי הסתגלות.
החזר הוצאות	החזר הוצאות (לרבות אש"ל, אירוח, הוצאות טיסה בארץ ובחו"ל) והחזר הוצאות רכב ותקשורת, עד תקרה כפי שתיקבע מעת לעת על ידי ועדת הביקורת.	ללא שינוי.
הוצאות ותקשורת רכב	החברה תעמיד לרשות חברת הניהול רכב מתאים מדרגה 7 או דרגה גבוהה יותר. הוצאות החזקת הרכב והשימוש בו תשולמנה על ידי החברה. החברה תישא בעלויות השימוש בקו טלפון נייד בביתה של הגב' דנה עזריאלי וכן בטלפון נייד שיימצא ברשותה. החזר הוצאות רכב ותקשורת לא יעלה על סכום מקסימאלי כפי שייקבע מעת לעת בוועדת הביקורת ואשר ייקבע על ידה כמתאים.	ללא שינוי.
ביטול ההסכם	❖ לאלתר בעבירת קלון או בהפרה יסודית של דנה עזריאלי או של חברת הניהול את חובת האמונים כלפי החברה ו/או החברות הבנות ו/או החברות הקשורות שלה; ❖ בכל מקרה אחר בהודעה של שלושה (3) חודשים קלנדריים מראש.	ללא שינוי.
תיחום פעילות	כל עוד מעניקה הגב' דנה עזריאלי שירותי ניהול לחברה ו/או לחברות הקבוצה, ובמשך תקופה של שישה חודשים לאחר מכן, היא תקיים את הסדר תיחום הפעילות עם החברה, באותם התנאים כפי שנקבע בהסכם הניהול, וכאמור בסעיף 3.2 לחלק ה' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2013 אשר פורסם ביום 19 במרס 2014 (מספר אסמכתא: 2014-01-017433) כפי שתוקן ביום 23 במרס 2014 (מספר אסמכתא: 2014-01-021204).	ללא שינוי ⁴ .
תקרת תגמול שנתית	אין.	4.2 מיליון ש"ח (בגין 100% משרה).

לפרטים ראו סעיף 3.2 לחלק ה' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2013 אשר פורסם ביום 19 במרס 2014 (מספר אסמכתא: 2014-01-017433) כפי שתוקן ביום 23 במרס 2014 (מספר אסמכתא: 2014-01-021204).

נספח ו'

מדיניות התגמול המתוקנת

[מסומנת מול הנוסח שאושר באסיפה הכללית בחודש ספטמבר 2013]

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, אמצו ועדת התגמול של החברה (להלן: **"ועדת התגמול"**) ודירקטוריון החברה את מדיניות תגמול זו.

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

ככלל, מדיניות תגמול זו משקפת את המצב הקיים בחברה ביחס לתגמול נושאי משרה תוך התאמתו להוראות הדין העדכניות. מדיניות התגמול נועדה לקבוע מסגרת רחבה דיה שתאפשר לוועדת התגמול, לדירקטוריון ולמנכ"ל החברה, לפי העניין, לקבוע לכל אחד מנושאי המשרה, תכנית תגמול אישית, על פי צרכי החברה ובהלימה עם טובת החברה, עובדיה ובעלי מניותיה והאסטרטגיה הכוללת של החברה לטווח הארוך.

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

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

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

2. מטרות ושיקולים בקביעת מדיניות התגמול

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

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

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

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

בגיבוש מדיניות התגמול נשקלו, בין היתר, רמות התגמול ותנאי העסקה לנושאי המשרה שהיו נהוגים בחברה בשנים קודמות. יצויין 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.

~~תנאי התגמול של דירקטורים בחברה, שהינם בעלי שליטה, אושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, לאחר כניסת תיקון 20 לתוקף ובמקביל לדיונים שקיימו בקשר עם מדיניות התגמול הראויה בחברה. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי תנאים אלה הינם סבירים והוגנים בנסיבות העניין ותואמים מדיניות תגמול ראויה ולפיכך יראו תנאים אלו כתואמים את מדיניות התגמול של החברה כמפורט להלן¹.~~

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

3. אופן קביעת התגמול – עקרונות וכללים

בבואם של ועדת 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.

¹ למועד אימוץ מדיניות זו דירקטורים כאמור הינם יו"ר הדירקטוריון, מר דוד עזריאל, סגנית יו"ר הדירקטוריון הגב' דנה עזריאל, והדירקטוריות ה"ה נעמי עזריאל ושרון עזריאל. לתנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון ושל סגן יו"ר הדירקטוריון לפרטים נוספים ראו דיווח מיידי שפורסם ביום 6 ביוני 2013 (מסי' אסמכתא: 2013-01-058431). לתנאי הכהונה של הדירקטוריות נעמי עזריאל ושרון עזריאל ראו דיווח מיידי שפורסם ביום 14 במאי 2013 (מסי' אסמכתא: 2013-01-062026).

3.4. תנאי העסקה של בעלי תפקידים מקבילים בחברה.

3.5. היחס שבין עלות תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה², בפרט 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 היחס³ הינו סביר ולא צפויה להיות לו השפעה על יחסי העבודה בחברה. להלן היחס האמור נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו:

תפקיד	יחס לשכר הממוצע	יחס לשכר החציוני
דירקטורים המקבלים תגמול שלא בהתאם לתקנות <u>התגמול</u> ⁴	לא עולה על 11.1	לא עולה על <u>25-35</u>
מנכ"ל	3.6	13.7
יתר נושאי המשרה הבכירה ⁵	לא עולה על 3.2	לא עולה על 12.4

3.6. מדיניות החברה בכל הנוגע לנושאי המשרה בחברה ~~(למעט יו"ר הדירקטוריון)~~, קבוצת הינה כי על הרכיב הקבוע כאמור להיות בעל המשקל העיקרי⁶ בסך חבילת התגמול של נושאי המשרה בחברה מסוגה ואופיה 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). בנוסף, תמהיל כאמור מעודד פעולה מתוך ראייה ושיקולים לטווח הארוך והתנהלות המושתתת על תהליכים ארוכי טווח.

3.7. מדיניות התגמול למועד זה אינה כוללת תגמול הוני. יצויין כי לאור העובדה שבמועד אישור מדיניות תגמול זו קיימת לחברה תוכנית במסגרתה הוענקו בעבר לנושאי משרה בחברה אופציות פאנטום, וכי תקופת ההבשלה האחרונה מכוח אותה תוכנית צפויה להסתיים באמצע שנת 2015⁷, ובהתחשב בכך שמדיניות זו תוקפה לשלוש שנים, הרי שועדת התגמול והדירקטוריון לא מצאו צורך בקביעת תנאי מסגרת חדשים להענקת אופציות פאנטום במדיניות התגמול הנוכחית. לפיכך, שיעורי

2 "עלות שכר" – כמשמעותו בתוספת הראשונה א' לחוק החברות. בחישוב היחס האמור יכללו עובדי קבוצת עזריאלי בע"מ וכן נושאי המשרה הבכירה בקבוצת עזריאלי בע"מ.
3 בחישוב היחס האמור נכללו עובדי קבוצת עזריאלי בע"מ וכן נושאי המשרה הבכירה בקבוצת עזריאלי בע"מ (למעט דירקטורים המקבלים תגמול בהתאם לתקנות התגמול ולסעיף 4.1 להלן). ביחס לנושאי המשרה הבכירה כאמור, נכלל בתנאי הכהונה, לצורך חישוב היחס, המענק השנתי המסומל האפשרי, בהתאם להוראות סעיפים 4.3 ו-6.3 למדיניות זו להלן.
4 לפרטים ראו סעיפים 4.2 עד 4.5 להלן.
5 למעט דירקטורים המקבלים תגמול בהתאם לתקנות ולסעיף 4.1 להלן
6 בתקנון עלות שכר למונחים של משרה מלאה – לפחות 80% מסך התגמול לנושא משרה (וביחס ליו"ר הדירקטוריון – לפחות 45% מסך התגמול הכולל). יובהר כי יחס זה עשוי להשתנות בשל הפרשי הצמדה למדד.
7 תנאי יחידות הפאנטום אשר הוענקו בפועל לנושאי משרה בחברה קודם לאימוץ מדיניות תגמול זו ימשיכו לחול ללא כל שינוי בתנאיהן.

התגמול המצוינים לעיל, אינו כוללים תגמול שינבע כתוצאה ממימוש אופציות פאנטום שהוענקו טרם אימוצה של מדיניות זו. אם וככל שהחברה תבקש להעניק אופציות פאנטום נוספות במהלך תקופת מדיניות זו, הרי שהענקה כאמור תהא כפופה לשיקולים, להוראות ולבחינות הנדרשים לפי תיקון 20 ולאישורים הנדרשים לפי כל דין.

4. תנאי תגמול דירקטורים

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

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

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

הגמול של דירקטורים בעלי שליטה (שאינם מקבלים שכר או דמי ניהול)⁸ יהיה הגמול שאושר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחודש מאי 2013 ויראו אותו כתואם מדיניות זו. לפרטים ראו דוח מיידי מיום 13 במאי 2013 (מס' אסמכתא: 2013-01-062026).

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

~~תנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון הפעיל, שהיננו בעל שליטה בעקיפין בחברה, אושרו על ידי ועדת התגמול, דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של החברה בחודשים מאי ויוני 2013 ויראו אותם כתואמים מדיניות זו. לפרטים ראו דוח זימון אסיפה מיום 6 ביוני 2013 (מס' אסמכתא: 2013-01-058431).~~

4.3.1. הרכיב הקבוע

בסעיף זה:

"עלות העסקה החודשית" – כהגדרתה בסעיף 5 להלן.

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

עלות ההעסקה החודשית המשולמת ליו"ר דירקטוריון (פעיל) בחברה תעמוד על סך של 225 אלפי ש"ח כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש נובמבר 2014 כפי שיפורסם ביום 15 בחודש דצמבר, 2014, עבור 100% משרה⁹. בנוסף, תתאפשר תוספת בטווח של בין 0% ל- 7% לעלות ההעסקה החודשית בכל שנה (מעבר להצמדה למדד) באישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

4.3.2. תנאים נלווים

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

4.3.3. רכיב משתנה - מענק

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

~~4.4. תנאי תגמול סגן יו"ר הדירקטוריון (פעיל):~~

~~תנאי הכהונה סגן יו"ר הדירקטוריון (פעיל), שהינה בעלת שליטה בעקיפין בחברה, אושרו על ידי ועדת התגמול, דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של החברה בחודשים מאי ויוני 2013 וראו אותם כתואמים מדיניות זו. לפרטים ראו דוח זימון אסיפה מיום 6 ביוני 2013 (מסי' אסמכתא: 2013-01-058431).~~

4.4.4-5. תנאי תגמול משנה ליו"ר הדירקטוריון (פעיל):

תנאי הכהונה המעוגנים בהסכם מחייב של המשנה ליו"ר הדירקטוריון (פעיל) ואשר אושרו בעבר על סמך ובהתבסס על תרומתו הרבה לחברה, בעבר ובהווה, ניסיונו רב השנים ומומחיותו בתחום פעילותה של החברה. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי תנאים אלה הינם סבירים והוגנים בנסיבות העניין ולצורך מדיניות זו יראו אותם תואמים את מדיניות התגמול של החברה כל עוד ההסכם בתוקף. לפרטים ראו ביאור 38(ג)5) לדוח הכספי המאוחד של החברה, כפי שפורסם במסגרת הדוח השנתי של החברה לשנת 2012, ביום 20 במרס 2013.

4.4.5-6. סעיף 8 להלן יחול על כל הדירקטורים המכהנים בחברה.

⁹ תקרת עלות העסקה החודשית תותאם באופן יחסי להיקף המשרה בפועל. כך, לשם הדוגמא, באופן שעבור שירותי יו"ר דירקטוריון (פעיל) בהיקף של 80% משרה, תקטן תקרת עלות העסקה החודשית בהתאמה ותעמוד על 80% מהתקרה האמורה.

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 ואופציות פאנטום ולא כולל הוצאות רכב, תקשורת וכיוצא בזה.

5.1. תקרת עלות ההעסקה החודשית המשולמת למנכ"ל החברה לא תעלה על סך של 255 אלפי ש"ח כשהם צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש פברואר 2013 כפי שפורסם ביום 15 במרס 2013, עבור 100% משרה.¹⁰ בנוסף וכפוף לאישורים מתאימים לפי כל דין, תתאפשר תוספת בטווח של בין 0% ל- 7% לעלות ההעסקה החודשית בכל שנה (מעבר להצמדה למדד). [בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון](#).

5.2. תקרת עלות ההעסקה החודשית של כל נושא משרה אחר בחברה, שאינו דירקטור או מנכ"ל (בין אם מועסק באמצעות חברת ניהול, ובין אם מועסק כשכיר) לא תעלה על עלות העסקתו בעת אימוץ מדיניות זו. יחד עם זאת, בכדי לאפשר שימור נושאי משרה מכהנים לאורך זמן, תהיה החברה רשאית לעדכן את עלות ההעסקה החודשית מעת לעת, בטווח של בין 0% ל- 7% לשנה (מעבר להצמדה למדד כמפורט להלן), בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון. נכון למועד אימוץ מדיניות זו, עלות ההעסקה החודשית הגבוהה ביותר של נושא משרה בחברה, שאינו דירקטור או מנכ"ל, עומדת על סך של 227 אלפי ש"ח בחודש. יובהר כי ככל שמדובר באיוש חדש לתפקיד מסוים, של נושא משרה מכהן או נושא משרה חדש, תתייחס התקרה כאמור לעלות ההעסקה החודשית של הקודם בתפקיד. ככל שלא היה בחברה תפקיד זהה קודם למינוי כאמור, תתייחס התקרה לעלות ההעסקה החודשית של נושא משרה בתפקיד מקביל בחברה. ככל שמדובר בחידוש הסכם עם נושא משרה מכהן, תתייחס התקרה לעלות ההעסקה של נושא המשרה לפי ההסכם האחרון שהיה עימו בתוקף.

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, תשי"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

10 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 לאחר כניסת תיקון 20 לתוקף, לפרטים ראו דיווח מיידי שפורסם ביום 6 ביוני 2013 (מס' אסמכתא: 2013-01-058431).

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 וקרבן 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 15 ימים בשנה ולא פחות מהקבוע בחוק.
- 5.5.4. ימי מחלה - עד תקרה של 35 ימי בשנה ולא פחות מהקבוע בחוק לרבות זכאות לצבירת ימי המחלה וללא זכאות לפדות אותם.
- 5.5.5. בדיקה שנתית רפואית 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 הוצאות רכב, לרבות גילום שווי זקיפת ההטבה לצורכי מס.
- 5.5.7. בנוסף, החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה תנאים נלווים לשכר העבודה כמקובל לנושאי משרה מקבילים בדרגתם כגון: טלפון נייד לרבות נשיאה במלוא עלותו והשימוש בו, מחשב נייד, חיבור לאינטרנט, מני לעיתון יומי, מימון השתתפות בכנסים מקצועיים, ספרות מקצועית, ביטוח אחריות מקצועית, דמי חבר באגודות מקצועיות, שי לחג, מימון השתלמויות שונות לרבות נשיאה בעלויות לימודים אקדמיים, והכל לרבות גילום שווי זקיפת ההטבות האמורות לצורכי מס.
- 5.5.8. בנוסף, החברה תהא רשאית לשפות את נושאי המשרה (לרבות חברת ניהול באמצעותה יוענקו שירותי נושאי המשרה), כמקובל בתפקידים אלה, בגין הוצאות ממשיות שיגרמו להם במסגרת תפקידם, הכל בהתאם לנוהלי החברה. החזר ההוצאות כאמור לא יעלה על סכום מקסימאלי כפי שייקבע, מעת לעת, בועדת הביקורת ואשר ייקבע על ידה כמתאים, בשים לב לפעילותה של החברה והיקפה.

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

מענק שנתי משתנה לנושאי משרה שאינם דירקטורים

החברה מוצאת לנכון לקבוע, לטובת החברה וקידום מטרותיה, תוכנית העבודה שלה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח, כי החברה תהא רשאית, אך לא חייבת, להעניק לנושאי

משרה, שאינם דירקטורים, רכיב משתנה (מענק), בסכום אשר לא יעלה על 36% מסך עלות התגמול השנתי ליו"ר דירקטוריון (פעיל) ובסכום אשר לא יעלה על 20% מסך עלות התגמול השנתי לנושא משרה שאינו דירקטור, והכל 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 והישיגיה מרשימים של החברה לאורך שנים בה יישמה מדיניות כאמור.

בשל העובדה כי מבנה ההנהלה בחברה הינו ייחודי ונושאי המשרה בחברה הינם בעלי מומחיות ייחודית וניסיון רב שנים בתחום עיסוקם הספציפי ובתחומי פעילותה של החברה, נקבע כי הקריטריונים למדידת זכאותם למענק (בשים לב להיותו של הרכיב המשתנה לא מהותי מתוך סך התגמול) יתבססו בעיקר על תרומתם הייחודית בהתאם לתפקידם הבכיר, היקף אחריותם וחשיבותם בתהליכים ארוכי טווח ובהשגת יעדי החברה לטווח הארוך. בנוסף קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון קריטריון נוסף והוא כי תשלום המענק מותנה בעמידה בתנאי סף-כמותי המתבסס על תוצאות החברה כמפורט במדיניות זו להלן.

אופן קביעת מענק שנתי לנושא משרה (שאינו דירקטור) וליו"ר דירקטוריון (פעיל) יהיה בהתאם לקריטריונים המפורטים להלן:

6.1. לנושא משרה (שאינו דירקטור):

6.1.1-6.4. קריטריון ראשון - תנאי סף כמותי – תנאי מקדים לתשלום מענק לנושאי משרה (שאינם דירקטורים) בשנה מסוימת הינו כי ממוצע הרווח המתואם, כהגדרתו להלן, בשלוש השנים שקדמו למועד הרלוונטי, יהיה שווה או גדול מ- 565 מיליון ש"ח.

"**הרווח המתואם**"¹¹ לעניין זה, בגין כל שנה קלנדרית- רווח שנתי לפני מס, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה, בנטרול הסכומים המפורטים להלן: (1) דיבידנד שקיבלה מנכסים פיננסיים זמינים למכירה שנכלל ברווח השנתי לפני מס; (2) רווח (הפסד) הנובע משיערוך נכסי נדל"ן; (3) תוצאות חברות אשר אינן עוסקות בתחומי הליבה (נדל"ן) של החברה ונכללו ברווח השנתי לפני מס; (4) הפרשי הצמדה שנצברו על התחייבויות פיננסיות; (5) הוצאות ריבית בשיעור הריבית האפקטיבית המשוקללת בפועל לאותה שנה, של החברה וחברות

¹¹ יצויין, כי הגדרת "הרווח המתואם" לעיל הינה זהה, למעט ביחס לתוספת ס"ק (7) לעיל, להגדרת "הרווח המתואם" ביחס לתנאי המענק שנתי של יו"ר דירקטוריון החברה, כפי שאושר על ידי האסיפה הכללית של החברה בחודש יוני 2013.

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) למר דוד עזריאל לאותה שנה כפי שנכלל ברווח השנתי לפני מס (7) הסך הכולל של המענקים שניתנו לנושאי המשרה בחברה (למעט ליו"ר דירקטוריון (פעיל) מר דוד עזריאל) כפי שנכללו ברווח השנתי לפני מס ו-(8) רווח (הפסד) מנכסים פיננסיים (ניירות ערך סחירים) המוחזקים למסחר, לרבות ריבית ודיבידנד בגינם.

6.2. קריטריון שני – מדידת תרומת נושא המשרה – בהינתן עמידה בתנאי הסף, יבחנו ועדת התגמול והדירקטוריון, ביחס למנכ"ל, לאחר קבלת המלצת יו"ר דירקטוריון החברה או ביחס לנושא משרה מסויים שאינו דירקטור, לאחר קבלת המלצת מנכ"ל החברה לאחר שהתייעץ עם יו"ר הדירקטוריון, את עמידת נושא המשרה בקריטריונים אשר יתבססו בעיקר על תרומתו הייחודית בהתאם לתפקידו הבכיר, היקף אחריותו וחשיבותו בתהליכים ארוכי טווח ובהשגת יעדי החברה לטווח הארוך.

6.1.2. קריטריון שלישי – גובה המענק – בהתקיים האמור, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להחליט ביחס לנושא משרה מסוים על הענקת מענק בשיעור השווה למכפלת עלות ההעסקה החודשית של נושא המשרה ב- 0 עד 3. משמע - סכום מענק שנתי, במידה ויוחלט להעניקו, לא יעלה על סך של 3 פעמים עלות ההעסקה החודשית של נושא המשרה, עבור כל אחד מנושאי המשרה שאינם דירקטורים כאמור.

6.2. ליו"ר דירקטוריון (פעיל)

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

6.2.1. תנאי סף כמותי למענק – תנאי מקדים לתשלום מענק ליו"ר הדירקטוריון בשנה מסויימת הינו כי הרווח המתואם ליו"ר¹² בשנה הרלוונטית, יהיה גדול מ- 925 מיליון ש"ח.

6.2.2. מדרגות המענק:

¹² "הרווח המתואם ליו"ר" לעניין זה, בגין כל שנה קלנדרית- רווח שנתי לפני מס, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה, בנטרול הסכומים המפורטים להלן: (1) דיבידנד שקיבלה מנכסים פיננסיים זמינים למכירה שנכלל ברווח השנתי לפני מס; (2) רווח (הפסד) הנובע משיעור 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.

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

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

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

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

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

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

6.2.3. תקרת המענק:

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

6.3. הוראות כלליות בקשר עם המענק השנתי לנושא משרה (שאינו דירקטור) וליו"ר דירקטוריון (פעיל):

~~6.3.~~

6.3.1. הפחתת מענק - יובהר, כי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, יהיו רשאים, לפי שיקול דעתם המוחלט, להחליט על הפחתת סכום המענק, או על אי הענקת מענק כלל לנושא המשרה.

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

6.3.3. השבה של סכומי מענק ששולמו - אם וככל שיתברר, בדיעבד ובמהלך 3 השנים לאחר מועד תשלום המענק, כי הנתונים עליהם התבססה החברה ביחס לעמידה בקריטריון התנאי הסף-הכמותי למענק כמפורט בסעיף 6-1 לעיל, המתבסס על נתונים בדוחות הכספיים שהתבררו כמוטעים באופן

המחייב לפי כללי חשבונאות מקובלים את הצגתם מחדש בדוחותיה הכספיים של החברה, וכן כי לאחר ההצגה מחדש לא התקיים תנאי הסף בשנה הרלוונטית, אזי ישיב נושא המשרה לחברה את סך המענק שקיבל בגין אותה שנה. אופן השבת הסכומים לחברה, לרבות פריסת הסכומים לתשלומים, מועדי ההשבה, הצמדת הסכומים, וכיוצ"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 וליו"ר דירקטוריון (פעיל))

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

7.1. פיצויי פיטורין

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

7.2. הודעה מוקדמת

7.2.1. כחלק מתנאי כהונה וההעסקה נושא משרה בחברה (לרבות יו"ר דירקטוריון (פעיל) ומנכ"ל) יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת בכל מקרה של סיום הכהונה, בטווח שבין 1-6 חודשים, בשים לב, בין השאר, לתפקידו ותקופת כהונתו. תקופת ההודעה המוקדמת לכל נושא משרה תקבע בהסכם ההעסקה של נושא המשרה (או בחידושו, לפי העניין) ותהיה הדדית (תחייב גם את נושא המשרה).

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, לפי המפורט להלן:

7.3.1. יו"ר דירקטוריון (פעיל)/מנכ"ל – יהיו זה זכאים, כל אחד, לדמי הסתגלות בשיעור השווה לעלות העסקה חודשית בגין תקופה בטווח שבין 0 - 9 חודשי כהונה, בצירוף כל ההטבות הנלוות המפורטות בסעיף 4.3 או 5.3 לעיל, לפי העניין, ובלבד שתקופת ההודעה המוקדמת בהתאם לסעיף 7.2 לעיל ותקופת ההסתגלות בהתאם לסעיף 7.3.1 זה, לא יעלו במצטבר על 12 חודשים.

7.3.2. נושאי משרה שאינם דירקטורים או המנכ"ל – דמי הסתגלות בשיעור השווה לעלות העסקה חודשית בגין תקופה שבין 0-3 חודשי כהונה. תשלום מענק פרישה כאמור ביחס לנושאי המשרה כאמור יעשה בהתאם להחלטת הדירקטוריון על בסיס המלצת מנכ"ל החברה וועדת התגמול 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 מכפלת מספר החודשים לחישוב המענק כאמור בסעיף 7.3.2 זה, על 9 חודשים.

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

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

8. פטור, ביטוח ושיפוי

החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה פטור מאחריות, 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), כפי שיכנהו בחברה מעת לעת, להאריך ו/או לחדש את פוליסת הביטוח הקיימת ו/או להתקשר בפוליסה חדשה במועד החידוש או במהלך תקופת הביטוח, עם אותו מבטח או מבטח אחר בישראל או בחו"ל, בתנאים כמפורט להלן, לביטוח אחריות דירקטורים ו/או נושאי משרה, ובלבד שההתקשרויות האמורות תהיינה על בסיס עיקרי התנאים המפורטים להלן וועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו זאת:

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

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

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

8.4. פוליסת הביטוח תורחב לכסות תביעות שתוגשנה כנגד החברה (להבדיל מתביעות כנגד דירקטורים ו/או נושאי המשרה בה) שעניינן הפרת חוקי ניירות ערך לפחות בישראל (entity coverage for securities claims) וייקבעו סדרי תשלום של תגמולי ביטוח לפיהם זכותם של הדירקטורים ו/או נושאי המשרה לקבלת שיפוי מהמבטח על פי הפוליסה קודמת לזכותה של החברה.

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

9. 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 הפעיל, סגנית-פעילה-ליו"ר הדירקטוריון ולמשנה פעיל ליו"ר הדירקטוריון, הסכמי העסקה-ניהול קצובים 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. 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.

9.4. התשלום לנושא משרה המעניק שירותים לחברה כקבלן עצמאי או באמצעות חברת ניהול, ישקף את עלות רכיבי התגמול הקבועים (בתוספת מיסים כדין) בהתאם למדיניות התגמול.

9.5. 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.

9.6. 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 סותרות את הוראות מדיניות תגמול זו.

9.7. 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.

9.8. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 9.7 לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו, מעת לעת, ולפחות אחת לשנה, 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.

* * * * *