

22 במאי 2024

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

לכבוד
רשות ניירות ערך
באמצעות המגנ"א

ג.א.ג.,

הנדון: דוח מיידי מתקן ומשלים בדבר זימון אסיפה מיוחדת של בעלי המניות של רבע כחול נדל"ן בע"מ

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט – 1999 (להלן: "חוק החברות") ותקנות מכוחו, ובהתאם לחוק ניירות ערך התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך") ותקנות מכוחו לרבות תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל – 1970 ("תקנות הדוחות") ותקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א – 2001 ("תקנות עסקת בעל שליטה"), מתכבדת רבע כחול נדל"ן בע"מ ("החברה") להודיע על זימון אסיפה מיוחדת של בעלי המניות של החברה (להלן: "האסיפה"), אשר תתכנס ביום ב', ה-3 ביוני, 2024 בשעה 17:00, במשרדה הרשום של החברה, במרכז עזריאלי 1, המגדל העגול, קומה 18, תל-אביב (להלן: "משרדי החברה").

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

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

1.1. אישור תשלום מענק חד פעמי למנכ"ל החברה, מר אורי אלטשולר, בחריגה ממדיניות התגמול של החברה

אישור מענק חד פעמי בסך של 300 אלפי ש"ח למר אורי אלטשולר (להלן: "מר אלטשולר"), המכהן כמנכ"ל החברה, בגין פועלו במהלך תקופת כהונתו בחברה בשנת 2023, וזאת בחריגה ממדיניות התגמול של החברה, והכל כמפורט בסעיף 2 להלן.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר מענק בסך של 300 אלפי ש"ח למר אורי אלטשולר, מנכ"ל החברה, בגין פועלו במהלך תקופת כהונתו בחברה בשנת 2023, ובחריגה ממדיניות התגמול של החברה".

1.2. אישור תשלום מענק חד פעמי לסמנכ"ל שיווק נכסים מניבים, מר עופר בן צור, בחריגה ממדיניות התגמול של החברה

אישור מענק חד פעמי בסך של 100 אלפי ש"ח למר עופר בן צור (להלן: "מר בן צור"), המכהן כסמנכ"ל שיווק נכסים מניבים בחברה, בגין פועלו במהלך תקופת כהונתו בחברה בשנת 2023, וזאת בחריגה ממדיניות התגמול של החברה, והכל כמפורט בסעיף 3 להלן.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר מענק בסך של 100 אלפי ש"ח למר עופר בן צור, סמנכ"ל שיווק נכסים מניבים בחברה, ובחריגה ממדיניות התגמול של החברה".

1.3. אישור מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

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

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

לפרטים נוספים על אודות מדיניות התגמול של החברה, ראו סעיף 4 להלן.

1.4. אישור הענקת כתב שיפוי למר מוטי בן-משה ("מר בן-משה")

אישור הענקת כתב שיפוי למר בן-משה, בעל השליטה בחברה, בנוסח זהה לנוסח כתב השיפוי שהוענק ומוענק לנושאי המשרה בחברה (להלן: "כתב השיפוי").¹

לנוסח המלא של כתב השיפוי של החברה ראו נספת ב'.

לפרטים נוספים על אודות כתב השיפוי למר בן-משה, לרבות כנדרש על-פי תקנות עסקת בעל שליטה ראו סעיפים 4 ו-7 להלן.

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

1.5. אישור התקשרות החברה בהסכם לפיו יוענקו שירותי יו"ר דירקטוריון לחברה באמצעות מר בן-משה

אישור התקשרות החברה עם חברה בבעלות ובשליטה מלאה של מר בן משה, במסגרתה יוענקו לחברה שירותי יו"ר דירקטוריון באמצעות מר בן-משה, בתוקף מיום 5 במרץ 2024 ולתקופה של שלוש שנים, החל ממועד אישור האסיפה (להלן: "התקשרות שירותי יו"ר הדירקטוריון").

לפרטים נוספים על אודות התקשרות שירותי יו"ר הדירקטוריון, לרבות כנדרש על-פי תקנות עסקת בעל שליטה, ראו סעיפים 6 ו-7 להלן.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את התקשרות החברה עם חברה בבעלותו המלאה ובשליטתו של מר מוטי בן-משה, לפיה יוענקו לחברה שירותי יו"ר דירקטוריון באמצעות מר בן-משה, בתוקף מיום 5 במרץ 2024 ולתקופה של שלוש שנים, החל ממועד אישור האסיפה, הכל בהתאם לתנאים שעיקריהם פורטו בסעיף 6 לדוח זימון האסיפה".

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

2. פרטים נוספים על אודות נושא מס' 1.1 שלעיל – אישור תשלום מענק חד פעמי למנכ"ל החברה, מר אלטשולר, בחריגה ממדיניות התגמול של החברה

מר אלטשולר מכהן כמנהל הכללי של החברה החל מיום 1 בספטמבר 2023.

לפרטים נוספים על אודות מר אלטשולר, כנדרש על פי תקנה 26א לתקנות הדוחות, ראו סעיף 15 לפרק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2023 כפי שפורסם ביום 31 במרס 2024 (אסמכתא מס': 2024-01-036594) (להלן: "דוח תקופתי 2023").

תנאי כהונתו של מר אלטשולר כמנכ"ל החברה אושרו על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביום 15 באוגוסט 2023, בהתאם להוראות סעיף 272(ג1)(2) לחוק החברות, בהתאם למדיניות התגמול של החברה כפי שזו אושרה על-ידי אסיפה כללית של בעלי המניות של החברה מיום 5 בנובמבר 2020.

¹ הענקת כתב השיפוי לנושאי משרה ודירקטורים כפי שיקהנו מעת לעת אושרה באסיפת בעלי מניות משנת 2012. לפרטים נוספים ראו סעיף 21 לפרק ד' (פרטים נוספים אודות התאגיד) לדוח תקופתי 2023.

(אסמכתא מס': 2020-01-118614)² (להלן: "מדיניות התגמול הקודמת" ו-"אסיפת נובמבר 2020", בהתאמה), ואשר תוקפה הוארך ביום 23 בנובמבר 2023 עד ליום 4 במרץ 2024.³

לפרטים נוספים על אודות מדיניות התגמול לנושאי משרה המובאת לאישור כאמור בדוח זה, ראו סעיף 4 להלן.

לפרטים נוספים על אודות תנאי כהונתו של מר אלטשולר כמנכ"ל החברה ראו דיווח מיידי כפי שפרסמה החברה ביום 16 באוגוסט 2023 (אסמכתא מס': 2023-01-094665).

על-פי מדיניות התגמול הקודמת של החברה, במקרה של התחלת כהונה במהלך שנה קלנדרית, הדירקטוריון רשאי להעניק למנכ"ל, על-פי שיקול דעתו חלק יחסי של המענק השנתי בגין התקופה באותה השנה בה כיהן בחברה, והכל במידה שיהיה בחברה לפחות 3 חודשים בשנת המענק.

בהתאם להוראה האמורה, דירקטוריון החברה העניק מענק בשיקול דעת למר אלטשולר בסך של 150 אלפי ש"ח בגין שנת 2023. לפרטים אודות תנאי כהונתו של מר אורי אלטשולר ראו סעיף 7.2.1 לפרק ד' (פרטים נוספים אודות התאגיד) לדוח תקופתי 2023, אשר האמור בו נכלל בדוח זה על דרך ההפנייה.

בישיבותיהם מיום 31 במרץ 2024, בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון מתן מענק חד-פעמי למר אלטשולר, בנוסף למענק בשיקול דעת שניתן לו כמפורט לעיל, והחליטו לאשר מתן מענק בסך של 300 אלפי ש"ח (בגובה 2 משכורות), וכן להמליץ לאסיפת בעלי המניות לאשרה, וזאת, בין היתר, מהנימוקים כמפורט להלן:

א. מר אלטשולר נכנס לתפקידו כמנכ"ל החברה לאחר תקופה שבה החברה התנהלה ללא מנכ"ל קבוע, והצליח בתקופת זמן קצרה להתוות גיבוש תוכנית עבודה לחברה בהתאם לאסטרטגיה ארוכת הטווח שלה, לתרום באופן משמעותי לפעילותה השוטפת, לפעול להקמת חטיבת המגורים ומערך השיווק בחברה, ולבניית השדרה הניהולית של החברה.

ב. מר אלטשולר הוביל בהצלחה את מאמצי שיווק הדירות למגורים בפרויקטים שהחברה משווקת, וזאת במהלך תקופה מאתגרת עבור המשק הישראלי ומלחמת "חרבות ברזל".

ג. בנוסף, בתקופת כהונתו של מר אלטשולר כמנכ"ל החברה, החברה ביצעה מספר עסקאות משמעותיות (כפי שדווחו בדיווחים מיידיים ובדוח תקופתי 2023), וכן גייסה בהצלחה אגרות חוב (באמצעות הנפקה פרטית של אגרות חוב (סדרה ח') בדרך של הרחבת סדרה).

ד. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הביעו שביעות רצון מפועלו של מר אלטשולר ותרומתו לחברה במהלך תקופת כהונתו בחברה, בפרט בשים לב לתקופה המאתגרת.

ה. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי מתן מענק חד-פעמי אינו חורג מהמקובל וכי יש במתן מענק חד-פעמי למר אלטשולר כדי להוות תמריץ ותגמול סביר, ראוי, הולם ועולה בקנה אחד עם טובת החברה, בהתחשב בין השאר, בגודל החברה ואופי פעילותה, בסביבה העסקית ומצב השווקים כן בהתחשב בהשכלתו, כישוריו, מומחיותו וניסונו הניהולי של מר אלטשולר. כמו כן, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ציינו כי לא צפוי שהענקת המענק החד פעמי תביא לפגיעה ביחסי העבודה.

ו. הוראות הדין מתירות במקרים מיוחדים לאשר תנאי העסקה לנושאי משרה שלא בהתאם למדיניות התגמול. לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון, השיקולים המובאים לעיל מהווים מקרה מיוחד אשר מצדיק תשלום מענק בחריגה ממדיניות התגמול.

² לפרטים נוספים על אודות תוצאות אסיפת בעלי המניות מיום 5 בנובמבר 2020 ראו דיווח מיידי של החברה כפי שפורסם ביום 7 בנובמבר 2020 (אסמכתא מס': 2020-01-110917)

³ לפרטים נוספים על אודות הארכת תוקף מדיניות התגמול כפי שאושר על-ידי דירקטוריון החברה, ראו דיווח מיידי מיום 26 בנובמבר 2023 (אסמכתא מס': 2023-01-127842).

3. פרטים נוספים על אודות נושא מס' 1.2 שלעיל – אישור תשלום מענק חד פעמי לסמנכ"ל שיווק נכסים מניבים, מר בן צור, בחריגה ממדיניות התגמול של החברה

מר בן צור מכהן כסמנכ"ל שיווק נכסים מניבים של החברה החל מיום 1 בדצמבר 2023.

לפרטים על אודות מר בן צור, כנדרש על פי תקנה 26 לתקנות הדוחות, ראו סעיף 15 לפרק ד' (פרטים נוספים אודות התאגיד) לדוח התקופתי של החברה לשנת 2023.

על-פי מדיניות התגמול הקודמת של החברה, במקרה של התחלת כהונה במהלך שנה קלנדרית, הדירקטוריון רשאי להעניק לנושא משרה, על-פי שיקול דעתו חלק יחסי של המענק השנתי בגין התקופה באותה השנה בה כיהן בחברה, והכל במידה שכיהן בחברה לפחות 6 חודשים בשנת המענק.

בישיבותיהם מיום 31 במרץ 2024, בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון מתן מענק חד-פעמי למר בן צור, והחליטו לאשר מתן מענק בסך של 100 אלפי ש"ח (בגובה שתי משכורות חודשיות), וכן להמליץ לאסיפת בעלי המניות לאשרה, וזאת, בין היתר, מהנימוקים כמפורט להלן:

א. בתקופת המעבר לתפקידו כסמנכ"ל שיווק נכסים מניבים בחברה ובמהלך כהונתו (מחודש דצמבר 2023), השקיע מר בן צור תשומות ניהוליות רבות, וכן הביא לתרומה משמעותית לחברה בתחום עיסוקו ומומחיותו, ובכלל זה לקידום אופן הניהול של נכסי החברה.

ב. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי מתן מענק חד-פעמי אינו חורג מהמקובל, כי יש במתן המענק כדי להוות תמריץ ותגמול סבירים, ראויים, הולמים ועולים בקנה אחד עם טובת החברה, בהתחשב בין השאר, בגודל החברה ואופי פעילותה, בהתחשב בסביבה העסקית ומצב השווקים ובהתחשב בהשכלתו, כישוריו, מומחיותו וניסונו הניהולי של מר בן צור. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ציינו כי לא צפוי כי הענקת המענק החד פעמי תביא לפגיעה ביחסי העבודה.

ג. הוראות הדין מתירות במקרים מיוחדים לאשר תנאי העסקה לנושאי משרה שלא בהתאם למדיניות התגמול. לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון, השיקולים המובאים לעיל מהווים מקרה מיוחד אשר מצדיק תשלום מענק בחריגה ממדיניות התגמול.

4. פרטים נוספים על אודות נושא מס' 1.3 שלעיל – אישור מדיניות תגמול בחברה

4.1 כללי

כאמור בסעיף 2 לעיל, ביום 5 בנובמבר 2020 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, לאחר אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, את מדיניות התגמול הקודמת של החברה.

בהתאם להוראות סעיף 267א(ד) לחוק החברות, בחלוף שלוש שנים ממועד אישור מדיניות התגמול הקודמת של החברה, נדרשה החברה לאשר מחדש את מדיניות התגמול.

בהתאם לחוק הארכת תקופות ודחיית מועדים (הוראת שעה – חרבות ברזל) (סדרי מינהל, תקופות כהונה ותאגידים), התשפ"ד-2023, החליט דירקטוריון החברה, ביום 23 בנובמבר 2023, על הארכת תוקף האישור שניתן על-ידי אסיפת נובמבר 2020, וזאת עד ליום 4 במרץ 2024 (להלן: "**ההחלטה בדבר הארכת תקופות**").

בישיבותיהם מחודש אפריל 2024 נדונה ואושרה על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מדיניות תגמול לנושאי משרה, אשר כוללת מספר עדכונים ביחס למדיניות התגמול הקודמת, בנוסח המצורף **כנספח א'** לדוח זה (להלן: "**מדיניות התגמול המוצעת**").

מדיניות התגמול המוצעת, המצורפת כנספח א' לדוח זימון זה, הינה בסימון השינויים ביחס לנוסח מדיניות התגמול הקודמת.

בהליך גיבוש מדיניות התגמול המוצעת הסתייעו ועדת התגמול והדירקטוריון, בין היתר, בעבודת השוואה לשוק (Benchmark) שנערכה על ידי יועץ חיצוני בלתי תלוי בנוגע לרכיבים עיקריים

במדיניות התגמול המוצעת, ביחס לרכיבים שנכללים במסמכי מדיניות תגמול שפורסמו על ידי חברות רלוונטיות בקבוצת מדגם של החברה.

מדיניות התגמול המוצעת תהא בתוקף לתקופה בת שלוש שנים ממועד אישור האסיפה המזומנת בזה.

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

להלן יפורטו עיקרי השינויים בין מדיניות התגמול המוצעת לבין מדיניות התגמול הקודמת:

4.2.1. תנאים סוציאליים נלווים והטבות נוספות לנושאי משרה

במדיניות התגמול המוצעת התווספה הוראה לפיה החברה תהא רשאית להעניק לנושאי משרה הטבות ו/או הנחות בקשר לרכישת יחידות דיור בהתאם למדיניות שתקבע החברה בעניין זה, מעת לעת, ובכפוף לקבל האישורים הנדרשים על פי דין, לרבות אישור דירקטוריון החברה.

4.2.2. תקרת התגמול הקבוע

4.2.2.1. תקרת התגמול הקבוע ליו"ר דירקטוריון

מדיניות התגמול המוצעת קובעת תקרת תגמול קבוע (החודשי), בעבור היקף משרה מלאה (100%), בסך של ~~240~~ 230 אלפי ש"ח, עבור יו"ר דירקטוריון החברה (חלף 200 אלפי ש"ח במדיניות התגמול הקודמת).

4.2.2.2. תקרות התגמול הקבוע כאמור בסעיף 4.3.1 למדיניות התגמול המוצעת יהיו צמודות לעליית מדד המחירים לצרכן הידוע ליום 29 בפברואר 2024.

~~4.2.1.2~~

4.2.2.3. יעדים אישיים – קריטריונים מדידים

ליעדים האישיים לנושאי משרה בחברה התווספו קריטריונים נוספים, שהינם: עמידה ביעדי שיווק ומכירת דירות, עמידה ביעדי קידום פרויקטים לרבות פרויקטי התחדשות עירונית.

4.2.3. יעדי חברה – קריטריונים מדידים

4.2.4.1. ביחס ליעדי מנכ"ל החברה ונושאי המשרה הכפופים לו (יעד NOI, יעד FFO (כפי שמוצגים על-פי גישת ההנהלה בדוחותיה התקופתיים של החברה),⁴ ויעד תשואה) שונה יחס המשקולות כך שהם יהוו בין 25% לעד 30% מיעד החברה.

4.2.4.2. ליעדים המוזכרים בסעיף 4.2.4.1 לעיל, יתווסף על פי מדיניות התגמול המוצעת, יעד חטיבת מגורים, לפיו יש לעמוד ביעדים כגון: יעדי 'תחילת עבודות'; יעד הנוגע להיקף פרויקטים; יעדי שיווק; ויעד מכירות. יעד חטיבת מגורים יהווה עד 15% מיעדי החברה.

4.2.4.3. ביחס ליעדי יו"ר הדירקטוריון – מדיניות התגמול המוצעת קובעת תקרות חדשות למענק שנתי ליו"ר הדירקטוריון, כך שבמידה ותשואת ה-FFO ביחס להון העצמי של השנה הקודמת תעלה על 6%, חברת הניהול תהא זכאית למענק שנתי בסכום שבין ~~576~~ 552 אלפי ש"ח ועד לסך של ~~2,304~~ 2,208 אלפי ש"ח.

בהתאם, עודכן המענק הנדחה לפי בחינה רב-שנתית ליו"ר דירקטוריון החברה, כמפורט בסעיף 8.1.2.3 (ב) למדיניות התגמול המוצעת.

⁴ FFO על פי גישת הנהלת החברה וכמפורט בסעיף 8.7.2 לדוח התקופתי 2023, וכפי שתעדכן החברה מעת לעת בדוחותיה התקופתיים (להלן: "FFO").

[כפי שמובהר במדיניות התגמול המוצעת, הסכומים האמורים בס"ק זה אינם כוללים הפרשי הצמדה. סכומים אלו יהיו צמודים לעליית המדד הידוע מיום 29 בפברואר 2024 עד למועד תשלום בפועל.](#)

לפרטים נוספים על אודות תנאי כהונת יו"ר דירקטוריון החברה, שמובאים לאישור האסיפה המזומנת בזו, ראו סעיף 6 להלן, ~~שיחושב באופן לינארי.~~

[4.2.4-4.2.5](#) מענק שנתי (במזומן)

[4.2.4-1-4.2.5.1](#) ~~_____~~ כמפורט בסעיף [8.3.2-8.3.3](#) למדיניות התגמול המוצעת, התוספה הוראה לפיה נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לבחור, במועד קביעת היעדים המדידים או לאחר מכן, לקבל את המענק השנתי בדרך של תגמול הוני כמפורט בסעיף 9 במדיניות התגמול המוצעת, חלף קבלת המענק במזומן, והכל בכפוף לקבלת כלל האישורים הנדרשים לפי הדין.

[4.2.5-4.2.6](#) תגמול הוני

[4.2.5-1-4.2.6.1](#) ~~_____~~ סעיף 9.1 למדיניות התגמול המוצעת מבהיר כי היעדים לפיהם תהא החברה רשאית להעניק לנושאי המשרה הבכירים בה מניות חסומות ויחידות מניה חסומות הם יעדים עסקיים מדידים.

בנוסף, ככל ששווין של יחידות מניה חסומות, שיוענקו לנושאי משרה בכירה בחברה, יעלה על 25% (חלף שלישי) מתקרת התגמול ההוני כמפורט בסעיף 9.5 למדיניות התגמול המוצעת, ועדת התגמול והדירקטוריון יקבעו במועד ההענקה יעדים מסוג היעדים האישיים והכל כמפורט בסעיף 9.1 למדיניות התגמול המוצעת.

[4.2.5-2-4.2.6.2](#) ~~_____~~ בסעיף 9.2 למדיניות התגמול המוצעת, התוספה הוראה לפיה תקופת ההבשלה הקבועה בסעיף עשויה להיות לתקופה קצרה יותר, כפי שתיקבע על-ידי ועדת הגמול והדירקטוריון, וזאת כאשר הגמול ההוני ניתן כחלף מענק שנתי במזומן (לפי בחירתו של נושא המשרה). כמו כן, הובהר כי בכל מקרה תקופת ההבשלה עבור המנה הראשונה לא תפחת מתקופה בת שנה (12 חודשים).

[4.2.5-3-4.2.6.3](#) ~~_____~~ בסעיף [9.3-בנוסף](#), הובהר כי החברה תהא רשאית לאשר האצה של תקופת ההבשלה בגין מלוא התגמול ההוני אשר הוקצה וטרם הגיע מועד הבשלתו בנסיבות של מוות, נכות, סיבות רפואיות; וכן – של העברת השליטה בחברה ו/או בנסיבות של עסקאות מיזוג ורכישה של החברה, והכל בלבד שכתוצאה מהם הופסק המסחר במניית החברה.

[4.2.5-4-4.2.6.4](#) ~~_____~~ בהתאם לסעיף 9.4 למדיניות התגמול המוצעת מחיר המימוש של יחידת האופציה, ככל שיוענק, לא יפחת מהמחיר הממוצע של שער מניית החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה ובתוספת פרמיה אשר לא תפחת מ-5% או במועד קבלת החלטת ההענקה על-ידי הדירקטוריון, לפי הגבוה.

[4.2.5-5-4.2.6.5](#) ~~_____~~ כמו כן, בסעיף 9.5 למדיניות התגמול המוצעת נקבע כי השווי ההוגן המרבי (במועד ההענקה) לסך התגמול המשתנה ההוני אשר יוענק לנושא משרה יחיד, על-פי אחת משיטות הערכת השווי המקובלות בחלוקה למספר שנות הבשלה, לא יעלה על פי 1.5 מתקרת המענק השנתי במזומן, ולגבי מנכ"ל החברה הגמול החודשי במכפלת 14, ובלבד, שהסכום המצטבר של התגמול ~~התשנה~~ ~~המשתנה~~ והתגמול ההוני, לא יעלה על הגמול החודשי במכפלת 15, והכל כמפורט בסעיף 8.2 למדיניות התגמול המוצעת, לשנת הבשלה.

על אף האמור לעיל, לגבי נושא משרה מלבד המנכ"ל, ככל שהתגמול ההוני שיוענק, הינו חלף מענק שנתי במזומן, תגדל תקרת התגמול ההוני בסכום המענק השנתי שהומר לתגמול הוני.

הובהר כי, תנאי כהונתו של יו"ר דירקטוריון בחברה לא יכללו רכיב תגמול הוני.

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

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

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

4.3.3. מדיניות התגמול המוצעת כוללת תגמול מבוסס ביצועים, ובכך קושרת בין תגמול נושאי המשרה לבין ביצועי החברה, תוך מתן משקל לתרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, באופן דינמי ובראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם.

4.3.4. במסגרת קביעת מדיניות התגמול נבחן גם היחס שבין רכיבי התגמול השונים (כגון רכיבים קבועים מול רכיבים משתנים וכן קצרי טווח מול ארוכי טווח). לאחר ביצוע בחינה כאמור, ועדת התגמול והדירקטוריון הינם בדעה, כי היחס שבין הרכיבים הקבועים לבין הרכיבים המשתנים כפי שנקבע במדיניות התגמול המוצעת, מאזן באופן הולם בין הצורך ביצירת תמריצים ראויים ומבוססי ביצועים לנושאי משרה ובין הצורך בשמירה על אינטרס בעלי המניות.

4.3.5. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את תנאי התגמול הקיימים של נושאי המשרה בחברה. כמו כן, הובאו בחשבון תנאי התגמול המקובלים בתאגידים אחרים בעלי מאפיינים דומים לאלו של החברה, ובכלל זה תאגידים הנסחרים בשווי שוק דומה לזה של החברה, לגבי נושאי משרה בעלי תפקידים דומים בתאגידים ברי השוואה כאמור. בחינה זו בוצעה בהתבסס גם על עבודת ההשוואה שהוצגה לחברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ממנה עלה כי מדיניות התגמול המוצעת עולה בקנה אחד עם הסדרי תגמול מקובלים בחברות ההשוואה.

4.3.6. בנוסף, ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחס בין עלות ההעסקה הממוצעת של נושאי המשרה לבין עלות ההעסקה הכוללת, הממוצעת והחציונית, של יתר עובדי החברה. ועדת התגמול והדירקטוריון ביצעו בחינה של היחסים האמורים, סמוך למועד אישור מדיניות התגמול המוצעת, וקבעו כי הינם ראויים וסבירים בהתחשב במאפייני החברה, תחום העיסוק שלה, היקף ואופי פעילותה ותמהיל כוח האדם המועסק בה, ולא צפויה להיות להם השפעה לרעה על יחסי העבודה החברה.

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

5. פרטים נוספים על אודות נושא מס' 1.4 שעל סדר היום – הענקת כתב שיפוי למר בן-משה

5.1. כללי

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

ביום 16 בנובמבר 2016 אישרה האסיפה הכללית של החברה הענקת כתבי שיפוי לדירקטורים ולנושאי משרה בחברה, המכהנים או שיכהנו בה מעת לעת, ו/או בחברות מוחזקות של החברה אם מונו מטעם החברה, אשר הם בעלי שליטה ו/או קרובו של בעל שליטה ו/או מי שלבעל השליטה עשוי להיות עניין אישי בהענקת כתב השיפוי.⁵

נוסח כתב השיפוי, כפי שאושר בשנת 2012 הוזהר ביחס לכלל נושאי משרה המכהנים בחברה מצורך **כנספת ב'** לדוח זה (להלן: "**כתב השיפוי**").

באסיפת נובמבר 2020 אושרה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, הענקת כתב שיפוי למוטי בן-משה, בעל השליטה בחברה, בנוסח זהה לנוסח כתב השיפוי שהוענק ומוענק לנושאי משרה בחברה.

ההחלטה בדבר הארכת תקופות, כמפורט בסעיף 4.1 לעיל, התקבלה גם ביחס להארכת תוקף כתב השיפוי למר בן-משה עד ליום 4 במרץ 2024.

לפרטים נוספים על אודות השיפוי הניתן לדירקטורים ונושאי משרה בחברה, ראו סעיף 21 לפרק ד' (פרטים נוספים אודות התאגיד), לדוח תקופתי 2023.

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

יובהר כי ההחלטה בדבר הענקת כתבי השיפוי כאמור בסעיף 1.4 לעיל וכמפורט בסעיף 5 זה לעיל ולהלן, אינה כפופה לאישור מדיניות התגמול המוצעת הואיל וועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון דנו, בין היתר, בשיקולים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' ומאחר שלא רלוונטיות לגביה ההוראות כמפורט בחלק ב' לתוספת האמורה.

5.2. הדרך שבה נקבעה התמורה

הוראות כתב השיפוי מותאמות לדין. הענקת כתב שיפוי לנושאי משרה הינה בנוסח הנהוג והמקובל בחברות ציבוריות. נוסח כתב שיפוי זהה לכתב השיפוי שהוענק ומוענק לנושאי משרה בחברה, כפי שאושר על ידי האסיפה הכללית בשנת 2012, ביחס לכלל נושאי המשרה בחברה. כתב השיפוי עולה בקנה אחד עם מדיניות התגמול המוצעת ומדיניות התגמול הקודמת של החברה.

הוראות כתב השיפוי, המצ"ב **כנספת ב'** לדוח זימון זה, הינן זהות לכתב השיפוי כפי שאושר למר בן-משה באסיפת נובמבר 2020.

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

לפירוט עסקאות דומות בין החברה לבין בעל השליטה או שלבעל השליטה היה בהן עניין אישי במהלך השנתיים שקדמו למועד אישור ההתקשרות המוצעת על ידי הדירקטוריון או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון כאמור, ראו סעיף 5.1 לעיל. כמו-כן, ראו ה"ש ~~4 לעיל~~ 5 להלן לעניין החלטות ועדת הביקורת בקשר עם הענקת כתב שיפוי לדירקטורים ולנושאי משרה אשר לבעל השליטה בחברה, עשוי להיות עניין אישי בהענקת כתב השיפוי להם.

הוראות כתב השיפוי, המצ"ב **כנספת ב'** לדוח זימון זה, הינן זהות לכתב השיפוי כפי שאושר למר בן-משה באסיפת נובמבר 2020.

⁵ יצוין, כי לגבי דירקטורים ונושאי משרה אשר לבעל השליטה בחברה עשוי להיות עניין אישי בהענקת כתב שיפוי להם, התקבלה החלטת ועדת הביקורת, לפיה הענקת כתב השיפוי כאמור אינה בגדר "עסקה חריגה", כהגדרתה בחוק החברות. כן קבעה ועדת הביקורת, כי כפוף לאישור מדיניות התגמול הקודמת שאושרה באסיפת נובמבר 2020, לא יידרש כל אישור נוסף לשם הענקת כתב השיפוי כאמור וכי בעתיד אישורים שיתקבלו באורגני החברה ביחס ליתר הדירקטורים ונושאי המשרה יחולו גם לגבי דירקטורים ונושאי משרה אשר לבעל השליטה עשוי להיות עניין אישי ביחס אליהם.

5.4. עיקרי נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור ההתקשרות המוצעת

5.4.1. פעילותם של הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה, היקף האחריות והחובות המוטלות עליהם, כרוך בחשיפות משפטיות משמעותיות. על מנת לאפשר לנושאי המשרה לפעול באופן חופשי לטובת החברה, תקנון החברה, ומדיניות התגמול שלה, מכירים באפשרות לבטח את נושאי המשרה, וכן ליתן להם כתבי שיפוי ופטור.

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

5.4.3. נוסח כתב השיפוי מתיישב עם הוראות הדין החל, תקנון החברה ומדיניות התגמול הקודמת והמוצעת של החברה, לרבות המגבלות הקבועות בהם.

5.4.4. ההתחייבות לשיפוי בגין חבות כספית לטובת אדם אחר על-פי כתב השיפוי, הינה ביחס לאירועים שלדעת הדירקטוריון ניתן לצפותם לאור פעילות החברה בפועל. כמו כן, תנאי כתב השיפוי וסכום השיפוי המרבי בגין חבות כאמור, כמפורט בכתב השיפוי, הינם הוגנים וסבירים בנסיבות העניין, בהתחשב בגודל, הסוג, ההיקף, המורכבות ושאר מאפייני פעילותה של החברה, ובהתחשב באחריות הרבה ובחבויית המשמעותיות המוטלות על נושאי המשרה והדירקטורים.

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

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

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

6. פרטים נוספים על אודות נושא מס' 1.5 שלעיל – הסכם שירותי יו"ר דירקטוריון באמצעות מר בן-משה

6.1. כללי

מר בן-משה מכהן כדירקטור בחברה החל מיום 11.9.2016 וכיו"ר דירקטוריון החברה החל מיום 19.9.2016. לפרטים נוספים ראו סעיף 7 להלן.

באסיפת נובמבר 2020, אושרו, לאחר אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תנאי כהונתו הנוכחיים של מר בן-משה כיו"ר דירקטוריון החברה.⁶

ההחלטה בדבר הארכת תקופות, כמפורט בסעיף 4.1 לעיל, התקבלה גם ביחס להארכת תוקף תנאי כהונתו של מר בן-משה כיו"ר דירקטוריון החברה, וזאת עד ליום 4 במרץ 2024.

לפרטים נוספים על אודות תנאי כהונתו של מר בן-משה בחברה, ראו סעיף 7.1.2 ו-9.1.2 לפרק ד' (פרטים נוספים אודות התאגיד), לדוח התקופתי לשנת 2023.

⁶ יצוין, כי בהתאם לתנאי כהונתו של מר בן-משה, אשר אושרו באסיפת נובמבר 2020, הופסק הגמול ששולם לו כדירקטור.

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

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

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

- ניהול ענייני הדירקטוריון ושיבותיו;
- ניהול תהליכי התוויית מדיניות החברה (באישור הדירקטוריון);
- פיתוח עסקי ואסטרטגי של החברה לטווח הבינוני והארוך;
- קידום פעילות החברה בתחומים קיימים וחדשים, השבחה של פעילויות קיימות ואיתור דרכים ואסטרטגיות להגדלת הכנסות החברה ותחומי פעילותה, בעצמה או באמצעות שיתופי פעולה עם אחרים;
- ניהול ממשקי העבודה עם ההנהלות בחברה ובחברות הבנות שלה והממשקים והסינרגיה עם חברות אחיות וחברת האם.

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

שירותי היו"ר יוענקו בתמורה לתגמול חודשי בסך של כ-184 אלפי ש"ח, שיהיה צמוד לעליית המדד ביחס למדד הידוע ליום 29 בפברואר 2024, הכולל החזר הוצאות רכב כמקובל לנושא משרה בדרגתו (לרבות שווי רכב ודלק) בגילום מלא (בסעיף זה: "**דמי הניהול**" או "**התגמול החודשי**"). להסרת ספק יובהר כי התמורה במלואה תחשב ל-"שכר הבסיסי" (לדמי הניהול החודשיים), כך שתקרת המענק השנתי כמפורט להלן תיקבע כנגזרת ממנו.

למועד פרסום דוח זה, התגמול החודשי בתוספת הפרשי ההצמדה הינו כ-187.3 אלפי ש"ח.

לדמי הניהול שישולמו לחברת הניהול, יתווסף מע"מ כדין, כנגד המצאת חשבונית.

ג. **החזר הוצאות:** חברת הניהול תהא זכאית להחזר הוצאות שיידרשו לשם מתן שירותי יו"ר הדירקטוריון, לרבות הוצאות לשכה (הכוללות, בין היתר, עלויות מנהלת לשכה ועוזר ליו"ר הדירקטוריון, לפי חלק יחסי), אשר יושבו לחברת הניהול כנגד המצאת אסמכתאות כנהוג בחברה. לא נקבעה תקרה להוצאות כאמור.⁷

ד. **תקופת ההתקשרות:** תקופת ההסכם תהא החל מיום 5 במרץ 2024 ולתקופה של שלוש שנים ממועד אישור האסיפה.

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

ו. **פטור, שיפוי וביטוח:** מר בן-משה יהיה זכאי לפטור, שיפוי וביטוח בתנאים זהים לתנאים שיאושרו ביחס ליתר נושאי המשרה בחברה, כפי שיאושרו מעת לעת.⁸

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

ח. תגמול משתנה

⁷ יצוין כי כמפורט בסעיף 9.2.1 לפרק ד' (פרטים נוספים על התאגיד) לדוח התקופתי לשנת 2023, החברה רובע כחול נושאות, בחלקים שווים, בהוצאות דמי השכירות וההוצאות הנלוות בגין לשכת יו"ר הדירקטוריון.

⁸ אישורו של כתב שיפוי למר בן-משה מובאת בד בבד לאישור האסיפה המזומנת בזו.

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

(א) מענק שנתי (בחינה שנתית)

אם בשנה מסוימת תשואת FFO (ביחס להון העצמי ליום 31 בדצמבר של השנה הקודמת) ("תשואת ה-FFO השנתית"), עלתה על 6%, חברת הניהול תהא זכאית למענק שנתי בסכום שבין 552-576 אלפי ש"ח (דמי הניהול החודשיים במכפלת 3) ועד לסך של 2,304-2,208 אלפי ש"ח (דמי הניהול החודשיים במכפלת 12) שיחושב באופן ליניארי, כאשר תשואת FFO שנתית בשיעור 6% תזכה במענק שנתי בסך של 552-576 אלפי ש"ח ותשואת FFO שנתית בשיעור של 9% ומעלה תזכה בתקרת המענק השנתי בסך של 2,304-2,208 אלפי ש"ח.

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

בנוסף לאמור לעיל, סמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים בגין שנת 2026 יחושב הממוצע השנתי של תשואת ה-FFO של השנים 2024, 2025 ו-2026 ("ממוצע התשואה התלת-שנתית").

ככל ששיעור ממוצע התשואה התלת-שנתית עלה על שיעור תשואת ה-FFO השנתית של איזו מבין השנים הרלוונטיות (2024 ו/או 2025 ו/או 2026), ישולם בגין אותה השנה מענק נוסף בגובה ההפרש (תוצאת החיסור) שבין -

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

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

הסכומים המופיעים בס"ק (א) ו-(ב) לעיל, אינם כוללים הפרשי הצמדה. הסכומים האמורים יהיו צמודים לעליית המדד הידוע מיום 29 בפברואר 2024 עד למועד תשלום בפועל.

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

סה"כ	תגמולים אחרים	תגמולים עבור שירותים (במונחי עלות לחברה)								פרטי מקבל התגמולים		
		אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	סך מענקים מקסימלי	שכר ונלוות	שיעור החזקה בהון התאגידי	היקף משרה	תפקיד	שם
4,416 אלפי ש"ח	ריבית/דמי שכירות/אחר		-	-	2,208 אלפי ש"ח (**) כולל הוצאות רכב ושווי רכב	-	2,208 אלפי ש"ח (*)	-	רבע כחול מחזיקה בכ-56.30% מר בן משה מחזיק בכ-1.89%	80%	יו"ר דירקטוריון	חברת הניהול

(*) לא כולל הפרשה למענק תלת שנתי.

(**) הסכום בטבלה משקף אומדן לפי דמי ניהול על פי ההתקשרות המוצעת (184 אלפי ש"ח בחודש) במכפלה של 12 חודשים. יצוין כי בפועל דמי הניהול ששולמו בגין החודשים ינואר-פברואר 2024 הינם 152 אלפי ש"ח בחודש, ובהתאם הסכום הכולל צפוי להיות נמוך יותר מהסכום המתואר בטבלה.

חברת הניהול תהא זכאית להחזר הוצאות, לרבות הוצאות לשכה (הכוללות, בין היתר, עלויות מנהלת לשכה ועוזר ליו"ר הדירקטוריון, לפי חלק יחסי).

(***) הסכומים המנויים בטבלה לעיל אינם כוללים הפרשי הצמדה כמפורט בסעיף 6.2.ב.

6.4. הדרך שבה נקבעה התמורה

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

לצורך בחינת סבירותה של תמורת ההתקשרות המוצעת הזמינה החברה מאת צד שלישי בלתי תלוי עבודת השוואה לשוק (Benchmark) לתנאי יו"ר דירקטוריון (להלן: "הסקר השוואתי").

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

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

באסיפת נובמבר 2020 אושרו, בין היתר, ולאחר שהתקבלו החלטות ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, התקשרות בהסכם למתן שירותי יו"ר דירקטוריון לחברה באמצעות מר בן-משה, וכן הענקת כתב שיפוי למר בן-משה בנוסח זהה לנוסח כתב השיפוי שהוענק ומוענק לנושאי המשרה בחברה.

לפרטים על אודות התקשרות החברה בפוליסת ביטוח לנושאי משרה בחברה וכן הכללתה בתנאי הכהונה וההעסקה של דירקטורים ונושאי משרה בחברה, כפי שיכהנו מעת לעת, לרבות בעל השליטה, ראו סעיף 9.1.3 לפרק ד' בדוח התקופתי לשנת 2023.

⁹ האמור הינו למיטב ידיעת החברה סמוך למועד פרסום דוח זה, כאשר החזקות של מר בן-משה הינן באמצעות חברה פרטית בבעלותו המלאה.

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

- א. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הביעו את שביעות רצונם מפועלו של מר בן-משה כיו"ר דירקטוריון החברה.
 - ב. במסגרת בחינת התגמול על פי ההתקשרות המוצעת, נבחנו השכלתו, כישוריו, ניסיונו המקצועי והישגיו של מר בן-משה. כמו כן, ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה בחנו כיצד תנאי התגמול על פי ההתקשרות המוצעת תורמים להשגת יעדי החברה והשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של מר בן-משה, כיו"ר דירקטוריון החברה.
 - ג. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה כי התגמול הכולל המוצע למר בן-משה הולם את השכלתו, כישוריו, ניסיונו העסקי והישגיו של מר בן-משה, ואת תרומתו לחברה עד כה וכן את תרומתו הצפויה לחברה.
 - ד. תנאי ההתקשרות המוצעת נקבעו, בין השאר, על בסיס ביצועים לרבות בראייה ארוכת טווח, ועל פי קריטריונים הניתנים למדידה ובהתאם יש בהם כדי להוות תמריץ ליו"ר הדירקטוריון ולשרת את טובת החברה.
 - ה. תנאי הכהונה שמוצע לאשר למר בן-משה עולים בקנה אחד עם תפקידו כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה וכן עם סמכויותיו ואחריותו, והכל בשים לב למצבה העסקי, התפעולי, הארגוני והכספי של החברה, יעדי החברה והאתגרים העומדים בפניה.
 - ו. נתוני ההשוואה שהוצגו בפני חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, על פי הסקר ההשוואתי, העלו כי התגמול על פי ההתקשרות המוצעת הינו מקובל וסביר בנסיבות העניין ובהתחשב באופי פעילותה של החברה, צרכיה, היקף שירותי יו"ר הדירקטוריון, ומשקף את תרומתו, הנוכחית והצפויה, של מר בן-משה לפעילות החברה.
 - ז. יצוין, כי במסגרת הדיונים בהתקשרות המוצעת הוצגו בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה גם השכר החציוני והממוצע של עובדי החברה וכן היחס שבין עלות תנאי הכהונה על פי ההתקשרות המוצעת לבין עלות השכר של שאר עובדי החברה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קבעו כי אין בפערי השכר האמורים כדי להשפיע על יחסי העבודה בחברה.
 - ח. לאור כלל הנימוקים דלעיל, קבעו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי תנאי ההתקשרות המוצעת הינם הוגנים, ראויים וסבירים וכי ההתקשרות המוצעת משרתת את טובת החברה.
 - ט. על יסוד האמור לעיל, קבעו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי אין בהתקשרות המוצעת כדי להוות חלוקה כהגדרתה בחוק החברות וכי לא קיים חשש סביר שההתקשרות המוצעת תמנע מהחברה את היכולת לעמוד בחביותיה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד קיומן.
- יובהר כי ההתקשרות בהסכם שירותי יו"ר הדירקטוריון כמפורט בסעיף זה לעיל, אינה כפופה לאישור מדיניות התגמול המוצעת הואיל וועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון דנו, בין היתר, בשיקולים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' ומאחר שנכללו בהתקשרות הוראות רלוונטיות לגביה כמפורט בחלק ב' לתוספת האמורה.
- עוד יובהר כי תנאי ההתקשרות בעדכון הסכם שירותי יו"ר הדירקטוריון כמפורט בסעיף זה לעיל, תואמת את הוראות מדיניות התגמול המוצעת.

7. פרטים נוספים הרלוונטיים לגבי ההחלטות כמפורט בסעיף 1.4 (הענקת כתב שיפוי למר בן-משה) ובסעיף 1.5 (אישור התקשרות בהסכם שירותי יו"ר דירקטוריון) (להלן בסעיף זה: "ההתקשרויות המוצעות")

7.1. פרטים אודות השליטה בחברה

בעלת השליטה בחברה הינה אלון רבוע כחול ישראל בע"מ (להלן: "רבוע כחול"), המחזיקה בכ- 56.30% מהונה המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בחברה. למיטב ידיעת החברה, רבוע כחול הינה תאגיד מדווח, כהגדרת המונח בחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968, בבעלותו המלאה ובשליטתו של מר בן-משה (באמצעות חברה פרטית בבעלותו המלאה).

בנוסף, למיטב ידיעת החברה, סמוך למועד פרסום דוח זה, מר בן-משה מחזיק באמצעות חברה פרטית בבעלותו המלאה בכ- 1.8589% מהונה המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בחברה.

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

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

מר בן-משה, יו"ר הדירקטוריון ובעל השליטה ברבוע כחול (כמפורט בסעיף 7.1 לעיל), ורבוע כחול נחשבים כבעלי עניין אישי באישור ההתקשרויות המוצעות כדלהלן:

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

ב. לגבי ההתקשרות לפיה יעמיד מר בן-משה שירותי יו"ר דירקטוריון לחברה, כמפורט בסעיף 1.5 לעיל העניין האישי נובע מכך שמר בן-משה, באמצעות חברה פרטית בבעלותו המלאה, צד להתקשרות.

למען הזהירות, מר אלכס סורז'יקו המכהן כדירקטור בחברה, המכהן בנוסף כנושא משרה ודירקטור ברבוע כחול ובחברות בשליטתה, סווג אף הוא כבעל עניין אישי באישור ההתקשרויות המוצעות הנ"ל.

7.3. האישורים הנדרשים לצורך אישור ההתקשרויות המוצעות

בהתאם להוראות סעיף 275 לחוק החברות, ההתקשרויות המוצעות אושרו על ידי ועדת התגמול (בשבתה גם כוועדת הביקורת) ועל-ידי דירקטוריון החברה בישיבותיהם מחודש אפריל 2024, והן טעונות אישור האסיפה הכללית של החברה ברוב מיוחד, כמפורט להלן.

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

א. בעת קבלת ההחלטות בדבר אישור ההתקשרויות המוצעות בוועדת התגמול ביושבה גם כוועדת ביקורת, מיום 21 באפריל 2024, השתתפו חברי הוועדה הבאים – ה"ה אורי לזר (דח"צ), ראובן אדלר (דח"צ), עודד נגר וקובי נבון (דח"צ).

ב. בעת קבלת ההחלטות בישיבת דירקטוריון החברה, שהתקיימה ביום 21 באפריל 2024, בדבר אישור ההתקשרויות המוצעות השתתפו חברי הדירקטוריון הבאים:

הגבי לימור עטר רוזנבוך, וה"ה אורי לזר (דח"צ), ראובן אדלר (דח"צ), מר עודד נגר וקובי נבון (דח"צ).

ה"ה מוטי בן משה ואלכס סורז'יקו לא השתתפו בישיבת הדירקטוריון, בעת הדיון וקבלת ההחלטה לעניין ההתקשרויות המוצעות לאור האמור בסעיף 7.2 לעיל.

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

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

- 8.1. האסיפה תתכנס ביום ב', ה-3 ביוני 2024, בשעה 17:00, במשרדי החברה.
- 8.2. מניין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, בעל מניות המחזיק, או בעלי מניות המחזיקים במצטבר, למעלה מחמישים אחוזים (50%) מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה (להלן: "מניין חוקי").
- 8.3. לא נכח מניין חוקי בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה בשבוע ימים – לאותו יום, לאותה שעה ולאותו מקום מבלי שתהיה חובה להודיע על כך לבעלי המניות, או ליום, שעה ומקום אחרים, כפי שיקבע הדירקטוריון בהודעה לבעלי המניות (להלן: "אסיפה נדחית").
- 8.4. באסיפה נדחית יתהווה מניין חוקי בשעה שיהיו נוכחים בעצמם או על ידי שלוח, בעלי מניות המחזיקים, או בעלי מניות המחזיקים במצטבר, למעלה מחמישים אחוזים (50%) מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לתחילת הישיבה הנדחית. אם לא נכח מניין חוקי באסיפה הנדחית תבוטל האסיפה.

9. המועד הקובע לזכאות

המועד לקביעת הזכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות, הנו תום יום המסחר בבורסה ביום ה-25 באפריל 2024 (להלן: "המועד הקובע"). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

10. אופן ההצבעה

- 10.1. כל מי שיהיה בעל מניות של החברה במועד הקובע רשאי להצביע באסיפה, בעצמו או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה בכפוף להוראות תקנון החברה והוראות חוק החברות. בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל חבר הבורסה (להלן: "בעל מניות שאינו רשום") רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית כמפורט בסעיף 10.5 להלן.
- 10.2. מסמך הממנה שלוח להצבעה (להלן: "כתב המינוי") יערך בכתב וייחתם על ידי הממנה או על ידי המורשה לכך בכתב, ואם הממנה הוא תאגיד, יערך כתב המינוי בכתב וייחתם בדרך המחייבת את התאגיד. המזכיר או מי שהוסמך לכך על ידי הדירקטוריון רשאי לדרוש כי ימסר לידו, אישור בכתב, להנחת דעתו, בדבר סמכותם של החותמים לחייב את התאגיד. כתב המינוי, או העתק ממנו בצירוף אישור בעלות כדן בגין המניות שמכוחן ניתן ייפוי הכוח, ימסרו במשרדי החברה לפחות 48 שעות לפני תחילת האסיפה הכללית, או האסיפה הנדחית, לפי העניין.
- 10.3. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), תש"ס – 2000 (להלן: "תקנות הוכחת בעלות במניה"), בעל מניות שאינו רשום, המעוניין להצביע באסיפה הכללית, יוכל להשתתף באסיפה האמורה בעצמו או באמצעות שלוח להצבעה רק אם ימציא לחברה, לפני האסיפה, אישור מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניות החברה במועד הקובע כנדרש על פי התקנות האמורות (להלן: "אישור בעלות במניה"). בעל מניות שאינו רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות במניה מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. יצוין כי בהתאם לתקנות הוכחת בעלות במניה, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך, תשכ"ח – 1968 שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית – דינו כדן אישור בעלות לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

10.4. הצבעה באמצעות כתבי הצבעה והודעות עמדה

בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו – 2005 (להלן: "תקנות הצבעה"), יוכלו בעלי המניות בחברה להצביע בנוגע להחלטה שעל סדר היום כמפורט בסעיף 1 לעיל באמצעות כתבי הצבעה. נוסח כתב הצבעה והודעות עמדה (ככל שיהיו) בגין ההחלטה האמורה ניתן למצוא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: www.magna.isa.gov.il (להלן: "אתר ההפצה") ובאתר האינטרנט של הבורסה בכתובת: www.tase.co.il. בעלי המניות יהיו רשאים לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב הצבעה והודעות העמדה.

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

בעל מניות שאינו רשום, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, וכי בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסויים.

את כתב הצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב הצבעה, יש להמציא¹⁰ למשרדי החברה (לרבות באמצעות דואר רשום) עד 4 שעות פני מועד כינוס האסיפה, קרי, עד יום ב', ה-3 ביוני 2024, בשעה 13:00, כדלקמן:

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

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

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

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד 10 ימים לפני מועד כינוס האסיפה (קרי - עד ליום ה-17 במאי 2024).

המועד האחרון להמצאת הודעת עמדה מטעם החברה שתכלול את תגובת דירקטוריון החברה להודעות העמדה מטעם בעלי המניות הינו לא יאוחר מ-5 ימים לפני מועד כינוס האסיפה (קרי - עד ליום ה-22 במאי 2024).

10.5. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני

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

ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תפתח להצבעה בתום המועד הקובע ותסתיים 6 שעות לפני מועד האסיפה (היינו, ביום ב', ה-3 ביוני 2024, בשעה 11:00), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית.

¹⁰ לעניין זה "מועד המצאה", הינו המועד בו הגיע כתב הצבעה והמסמכים המצורפים אליו למשרדי החברה.

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

11. הודעה על עניין אישי

11.1. בהתאם להוראות סעיף 276 לחוק החברות, בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטות כמפורט בסעיפים 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 ו-1.5 לעיל, שעל סדר יומה של האסיפה, יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה הכללית (או אם ההצבעה הינה באמצעות כתב הצבעה ו/או ייפוי כוח ו/או כתב הצבעה אלקטרוני יסמן בחלק השני של כתב ההצבעה ו/או בכתב ההצבעה האלקטרוני, במקום המיועד לכך, ו/או בייפויי כוח, בהתאמה), אם יש לו עניין אישי באישור ההחלטה. מובהר כי בעל מניות שלא הודיע כאמור, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.

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

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

12. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המוצעות

12.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות כמפורט בסעיפים 1.1, 1.2 ו-1.3 לעיל הינו רוב קולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

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

ב. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בס"ק א' לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה;

12.2. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות כמפורט בסעיפים 1.4 ו-1.5 לעיל הינו רוב רגיל של קולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

א. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי בהתקשרות, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

ב. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בס"ק א' לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

יובהר כי ההחלטות כמפורט בסעיפים 1.4 ו-1.5 לעיל אינן כפופות לאישור מדיניות התגמול המוצעת הואיל וועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון דנו בשיקולים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' ובמקרה הצורך לאחר שנקבעו, בין השאר, ההוראות כמפורט בחלק ב' לתוספת האמורה.

13. שינויים בסדר היום / המועד האחרון להמצאת בקשה לכלול נושא בסדר היום על ידי בעל מניות

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

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

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

14. סמכות רשות ניירות ערך

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

15. עיון במסמכים ונציג החברה לעניין הטיפול בדוח זה

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

בכבוד רב,

רבוע כחול נדלי"ן בע"מ

באמצעות מר אורי אלטשולר, מנכ"ל החברה

נספח א' – מדיניות התגמול המוצעת



BLUE SQUARE REAL ESTATE LTD • רבוע כחול נדל"ן בע"מ

רבוע כחול נדל"ן בע"מ (**"החברה"**)

מדיניות תגמול לנושאי משרה

מיום ~~5 בנובמבר 2020~~ [] במאי יוני 2024

רבע כחול נדל"ן בע"מ ("החברה")

מדיניות תגמול לנושאי המשרה

1. כללי

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

2. מרכיבי סך התגמול

2.1 התגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה יורכב ממספר מרכיבי תגמול (כולם או חלק מהם):

2.1.1 שכר בסיס, כהגדרתו בסעיף 2.2.3 להלן;

2.1.2 תנאים סוציאליים נלווים והטבות נוספות - על פי המפורט בסעיף 4.2 להלן; במקרה של תגמול המשולם כדמי ניהול (כהגדרתם בסעיף 2.2.2 להלן), התנאים הסוציאליים הנלווים וההטבות הנוספות יהוו חלק בלתי נפרד מדמי הניהול.

- 2.1.3 תגמול משתנה במזומן - מענק שנתי וכן מענקים נוספים ;
- 2.1.4 תגמול משתנה הוני ;
- 2.1.5 תנאי סיום כהונה - פיצויים, תקופת הסתגלות, הודעה מוקדמת או כל הטבה אחרת הניתנת לנושא המשרה בקשר עם סיום תפקידו בחברה ;
- 2.1.6 פטור, שיפוי וביטוח.
- 2.2 הגדרות :
- 2.2.1 **"משכורת"** – שכר ברוטו חודשי (בהתייחס לנושא משרה המקבל תלוש שכר) ;
- 2.2.2 **"דמי ניהול"** – דמי ניהול חודשיים (בהתייחס לנושא משרה המועסק כקבלן עצמאי כנגד הוצאת חשבונית מס) ; דמי ניהול כאמור יכללו כל הוצאה או הטבה אשר החברה תישא בה, לרבות כמפורט בסעיף 4.2 להלן (אך למעט התגמול המשתנה).
- 2.2.3 **"שכר בסיס"** – משכורת או דמי ניהול, לפי העניין ; **"תגמול קבוע"** או **"עלות שכר"** - שכר בסיס בתוספת תנאים סוציאליים נלווים והטבות נוספות במונחי עלות למעסיק או דמי הניהול ;
- 2.2.4 **"תגמול משתנה"** - תגמול משתנה במזומן ותגמול משתנה הוני ;
- 2.2.5 **"עלות"** או **"עלות לחברה"** משמעה עלות לחברה בפועל, כולל הטבות ותשלומי חובה, בין אם התגמול לנושא המשרה משתלם בתלוש שכר ובין אם משתלם כנגד חשבונית, לרבות בגין תגמול משתנה.
- 2.2.6 **"נושא משרה"**, **"תנאי כהונה והעסקה"** - כהגדרתם בחוק החברות.

3. אופן קביעת התגמול

- 3.1 בעת קביעת תנאי כהונה והעסקה של נושא המשרה, ועדת התגמול והדירקטוריון ישקלו את מכלול השיקולים המנויים בסעיפים 3.2 עד 3.4 להלן, לפי העניין.
- 3.2 תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה ייקבעו ויאושרו, בין היתר, תוך שימת לב והתחשבות בעקרונות המפורטים להלן :
- 3.2.1 השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה ;
- 3.2.2 תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי תגמול קודמים שנחתמו עמו ;
- 3.2.3 מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה בגין תפקידו בחברה ;
- 3.2.4 תרומתו, בין אם הצפויה ובין אם בפועל (לפי העניין) של נושא המשרה לביצועי החברה ורווחיותה ;
- 3.2.5 הצורך של החברה לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, הידע או המומחיות שלו.
- 3.3 בחינת היחס בין התגמול לנושא המשרה לתגמול לשאר עובדי החברה :
 במסגרת זו ייבחן היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה, לעלות השכר של שאר עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה (**"עובדי החברה"**), וכן לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור, והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה, בין היתר, בהתחשב במאפייני פעילות החברה, גודלה ותמהיל מצבת העובדים שלה.
 לעניין סעיף זה, **"עובדי קבלן המועסקים אצל החברה"** ו- **"עלות השכר"**, כהגדרתם בחלק א' לתוספת הראשונה לחוק החברות.

סמוך למועד אישור מדיניות התגמול: (א) היחס בין עלות התגמול הכולל של יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה¹ ונושאי משרה אחרים בחברה² לבין עלות השכר הממוצע של שאר עובדי החברה³ הינו: כ- 7.5-9, כ- 4.57 וכ- 2.65, בהתאמה; (ב) היחס בין עלות התגמול הכולל של יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה ונושאי משרה אחרים בחברה⁴ לבין עלות השכר החציוני של שאר עובדי החברה הינו: כ- 7.18.5, כ- 5.43 וכ- 3.2.6 בהתאמה. ועדת התגמול והדירקטוריון מצאו כי יחסים אלו הינם סבירים, הולמים את המקובל ואין להם השפעה על יחסי העבודה בחברה.

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

3.4.3.5 הצמדה למדד המחירים לצרכן – התגמולים והתקרות המפורטים במדיניות התגמול יהיו ניתנים להצמדה למדד המחירים לצרכן לפי שיקול דעת החברה ובכפוף לקבלת אישורים כדן.

4. תגמול קבוע

4.1 שכר בסיס

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

4.2 תנאים סוציאליים נלווים והטבות נוספות לנושאי משרה

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

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

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

4.2.4 החברה תהיה רשאית להעניק לנושא משרה הטבות ו/או הנחות בקשר לרכישת יחידות דור, בהתאם למדיניות שתקבע החברה בעניין זה, מעת לעת, ובכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, לרבות אישור דירקטוריון החברה.

¹ חישוב היחסים נערך תחת הנחה שהתגמול ~~למנכ"ל החברה וליו"ר~~ דירקטוריון החברה יהא התגמול אשר יובא לאישור אסיפת בעלי המניות של החברה בה תובא לאישור גם מדיניות תגמול זו. החישוב אינו כולל מענקים אשר יכול שיוענקו. החישוב נערך לפי תיקון עלות התגמול ל-100% משרה במקרה של חלקיות משרה. ועל בסיס נתוני עלות שכר אחרון של עובדי החברה וחברה בת של החברה, ללא מענקים, ולרבות עלויות אחזקת רכב.

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

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

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

4.3 תקרת התגמול הקבוע

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

דרג	תקרת התגמול הקבוע (במונחי עלות לחברה)
יו"ר הדירקטוריון	200240230 אלפי ש"ח (במונחי 100% משרה)*
מנכ"ל החברה ⁵	180 אלפי ש"ח (במונחי 100% משרה)**
סמנכ"לים או נושאי משרה אחרים	90 אלפי ש"ח

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

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

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

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

4.3.4 תקרות התגמול הקבוע כאמור בסעיף 4.3.1 לעיל יהיו צמודות לעליית מדד המחירים לצרכן הידוע ליום 29 בפברואר 2024.

5. גמול דירקטורים

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

6. פטור, שיפוי וביטוח לנושאי משרה

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

6.2 מבלי לגרוע מהוראות סעיף 6.1 לעיל, החברה רשאית להתקשר בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה אחרים של החברה, מכהנים ו/או כפי שיקבע בה מעת לעת, לרבות נושאי משרה המכהנים כנושאי משרה בבעלת השליטה בחברה ו/או שלבעלת השליטה יש עניין אישי בהתקשרות לגביהם, כפי שיהיו מעת לעת, בדרך של רכישת פוליסות חדשות או הארכות או חידושים של

⁵ במדיניות תגמול זו: "מנכ"ל" – לרבות ממלא מקום מנכ"ל.

⁶ היקף המשרה של יו"ר הדירקטוריון אינו פוחת מ-35 שעות שבועיות, המשקפות היקף משרה של לפחות 80% ביחס למשרה מלאה לעובד שכיר במשק (43 שעות שבועיות).

⁷ היקף המשרה של מנכ"ל אינו פוחת מ-39 שעות שבועיות, המשקפות היקף משרה של לפחות 90% ביחס למשרה מלאה לעובד שכיר במשק (43 שעות שבועיות).

פוליסות שיירכשו בעתיד, לרבות הארכת תקופת גילוי ורכישת פוליסות ביטוח מסוג Run off, למספר תקופות ביטוח, ובלבד שהכיסוי הביטוחי יהא בגבול אחריות עד לסך שלא יעלה על 100,000,000 (מאה מיליון) דולר ארה"ב, למקרה ולתקופת הפוליסה וזאת בגין תביעות שתוגשנה כנגד נושאי המשרה ככל שהן נובעות ממילוי תפקידם בחברה ובחברות הבנות.

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

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

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

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

7. תנאי סיום כהונה

7.1 הודעה מוקדמת

נושא משרה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת בהתאם להוראות הדין.

על אף האמור:

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

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

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

7.2 מענק הסתגלות

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

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

8. מענק שנתי במזומן

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

8.1.1 יעדים אישיים - קריטריונים מדידים

8.1.1.1 קריטריונים מדידים, לרבות פיננסיים על בסיס דוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה אשר ייקבעו בנפרד לכל אחד מנושאי המשרה במסגרת תכנית המענקים השנתית (כהגדרתה להלן), וישקפו ככל שניתן את תרומתו של נושא המשרה ליעדים שנקבעו ביחס אליו וישרתו את יעדי החברה ותוכניותיה, כדלהלן כגון: רווח לפני מס, רווח נקי/רווח נקי המיוחס לבעלי המניות, הכנסות מהשכרת מבנים, FFO, NOI, (כפי שמוצגים על פי גישת ההנהלה בדוחותיה התקופתיים של החברה),⁸ שיעור תפוסה בנכסים המניבים, LTV, תשואה על ההון, תשואת FFO על ההון, עמידה ביעדי שיווק ומכירת דירות, עמידה ביעדי קידום פרויקטים לרבות פרויקטי התחדשות עירונית, תזרים מזומנים, מבנה עלויות, היסכון בעלויות והיקף מסגרות אשראי וכן קריטריונים דומים במהותם לקריטריונים אלו.

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

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

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

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

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

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

8.1.2 יעדי חברה – קריטריונים מדידים

⁸ FFO על פי גישת הנהלת החברה וכמפורט בסעיף 8.7.2 לדוח התקופתי של החברה לשנת 2023 (אסמכתא מספר : 036594-2024-01), כפי שתעדכן החברה מעת לעת בדוחותיה התקופתיים (להלן: "FFO").

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

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

יעדי החברה ייקבעו מדי שנה במסגרת תכנית המענקים השנתית או תכנית העבודה השנתית, ~~דידתנו~~ וככלל (בהיעדר נסיבות ייחודיות ביחס לשנה לגביה נקבעים היעדים) הם יותנו בהצגת שיפור ביעדי ביצוע (בשיעור כפי שייקבע) ביחס לממוצע ב-3 השנים שקדמו למועד הגדרת היעדים, לפי יחס משקלות כדלקמן:

(א) יעד NOI – או יעד הנגזר מהרווח השנתי – 25% עד 30% מיעד חברה.

(ב) יעד FFO – 25% עד 30% מיעד חברה.

(ג) יעד תשואה – 25% עד 30% מיעד חברה.

(ד) יעדי חטיבת מגורים (כגון: יעדי "תחילת עבודות"; יעד הנוגע להיקף פרויקטים; יעדי שיווק; יעד מכירות) - עד 15% מיעד חברה.

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

קביעת היעד תוכל להתבצע גם באופן של קביעת טווח, אשר עמידה בו תזכה את נושא המשרה בחלק היחסי של המענק באופן לינארי.

8.1.2.3 יעדים – יו"ר הדירקטוריון

יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי למענק שנתי במזומן בגין עמידה ביעד FFO⁹ כדלהלן –

(א) מענק שנתי (בחינה שנתית)

אם בשנה מסוימת תשואת FFO (ביחס להון העצמי ליום 31 בדצמבר של השנה הקודמת) ("תשואת ה-FFO השנתית"), עלתה על 6%, חברת הניהול תהא זכאית למענק שנתי בסכום שבין 457576552 אלפי ש"ח (דמי הניהול החודשיים במכפלת 3) ועד לסך של 1,8292,3042,208 אלפי ש"ח (דמי הניהול החודשיים במכפלת 12) שיחושב באופן ליניארי, כאשר תשואת FFO שנתית בשיעור 6% תזכה במענק שנתי בסך של 457576552 אלפי ש"ח ותשואת FFO שנתית בשיעור של 9% ומעלה תזכה בתקרת המענק השנתי בסך של 1,8292,3042,208 אלפי ש"ח.

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

בנוסף לאמור לעיל, סמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים בגין שנת 20222026 יחושב הממוצע השנתי של תשואת ה-FFO של השנים 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 ו-20222026 ("ממוצע התשואה התלת-שנתית").

ככל ששיעור ממוצע התשואה התלת-שנתית עלה על שיעור תשואת ה-FFO השנתית של איזו מבין השנים הרלוונטיות (20202024 ו/או 20212025 ו/או 20222026), ישולם בגין אותה השנה מענק נוסף בגובה ההפרש (תוצאת החיסור) שבין -

⁹ תשואת ה-FFO של החברה לצרכי חישוב המענק בשנים 2019, 2020, 2021, 2022 ו-2017, 2021 עמדה על 7.2%-5.8%-8.57% ו-7.38.72% בהתאמה.

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

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

לדוגמה, אם בשנת 2020-2024 ובשנת 2021-2025 תשואת ה-FFO לפי הבחינה השנתית היתה 6% ובהתאם הוענק מענק שנתי בסך 457576552 אלפי ש"ח, ולאחר פרסום הדוחות הכספיים בגין שנת 2022-2026, יתברר כי שיעור הממוצע התלת-שנתית עלה לכדי 7%, הרי שבגין כל אחת מהשנים אשר בהן התקבל מענק מתחת לממוצע התשואה התלת שנתית, חברת הניהול תהא זכאית לסכום המענק הנוסף שהינו בגובה ההפרש (תוצאת החיסור) שבין 9141,1521,104 אלפי ש"ח לסכום המענק השנתי ששולם לחברת הניהול בגין אותה השנה. בהתאם, סכום המענק הנוסף בגין כל אחת מהשנים 2020-2021-2024 ו-2025 יהא בסך של 457576552 אלפי ש"ח.

הסכומים המופיעים בס"ק (א) ו-(ב) לעיל, אינם כוללים הפרשי הצמדה. הסכומים האמורים יהיו צמודים לעליית המדד הידוע מיום 29 בפברואר 2024 עד למועד תשלומם בפועל.

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

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

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

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

8.1.4 קריטריונים שאינם מדידים (שיקול דעת)

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

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

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

8-1-4-3 רכיב המענק בשיקול דעת שיוענק למנכ"ל החברה, ככל שיוענק, לא יעלה על 25% מסך המענק השנתי במזומן או על מכפלת שכר הבסיס של המנכ"ל בשלוש (3) (לפי הגבוה מביניהם).

8-1-4-4 8.1.4.3 המענק השנתי ליו"ר הדירקטוריון לא יכלול רכיב של שיקול דעת.

8.2 תקרת מענק שנתי במזומן

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

תקרת המענק השנתי (לפי 100% משרה)	דרג
12 × שכר בסיס (משכורת או דמי ניהול)	יו"ר דירקטוריון
12 × שכר בסיס (משכורת או דמי ניהול)	מנכ"ל
6 × שכר בסיס (משכורת או דמי ניהול)	סמנכ"לים ונושאי משרה אחרים

8.3 מענק שנתי – הוראות כלליות:

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

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

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

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

8.3.3 בכפוף לקבלת כלל האישורים הנדרשים לפי הדין, נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לבחור, במועד קביעת היעדים המדידים או לאחר מכן, לקבל את המענק השנתי בדרך של תגמול הוני כמפורט בסעיף 9 להלן, חלף קבלת המענק במזומן.

8-3-3 8.3.4 במועד הענקת המענק יתחייבו נושאי המשרה להשיב לחברה את סכום המענק או חלק ממנו במקרה בו יתברר בעתיד כי המענק הוענק על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של שלושה דוחות כספיים שנתיים עוקבים לאחר מועד אישור המענק. סכום ההשבה יהיה חלק המענק ששולם עקב הטעות. השבה כאמור לא תחול במקרים של תיקון הדוחות הכספיים כתוצאה משינוי בתקינה החשבונאית או בכללי הדיווח.

8-3-4 8.3.5 במקרה של התחלה או סיום כהונה במהלך שנה קלנדרית, יהיה הדירקטוריון רשאי להעניק לנושא המשרה, על פי שיקול דעתו ובהתייחס לנסיבות הפרישה (ככל שרלוונטי), חלק יחסי של המענק השנתי בגין התקופה באותה השנה בה כיהן נושא המשרה, והכל במידה שנושא המשרה כיהן לפחות 6 חודשים בשנת המענק (ולגבי מנכ"ל – 3 חודשים).

8.3.6 8-3-5 לדירקטוריון יהיה שיקול דעת לגבי ביטול או הפחתת סכום המענק השנתי לנושא משרה בשנה כלשהיא בהתבסס על נסיבות שייקבעו על ידי הדירקטוריון ובפרט בשל תוצאותיה הכספיות של החברה באותה שנה.

8.3.7 8-3-6 המענק השנתי ישולם בסמוך לאחר אישור הדוחות הכספיים לשנה הרלוונטית.

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

8.4 תנאי סף למענק שנתי

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

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

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

9. תגמול הוני

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

זכאות נושאי המשרה לתגמול הוני תהיה בהתאם להגדרות בתוכניות שיאושרו על ידי החברה מעת לעת. ככל שיוענקו יחידות מניה חסומות, ששווין עולה על שליש-25% מתקרת התגמול ההוני כמפורט בסעיף 9.5 להלן, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יקבעו במועד ההענקה יעדים מסוג היעדים האישיים הנזכרים בסעיף 8.1 לעיל, הניתנים למדידה תוך קביעת משקל לכל יעד, שעמידה בהם תזכה במימוש יחידות המניה החסומות.

9.2 התקופה הנדרשת עד להבשלה מלאה של תגמול הוני שיוענק לנושא משרה, לא תפחת מתקופה של 3 שנים ממועד הענקת תגמול הוני. אלא אם התגמול ההוני ניתן כחלף מענק שנתי במזומן (לפי בחירתו של נושא המשרה), שאז תקופת ההבשלה תהא לתקופה קצרה יותר שתקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון. ניתן יהיה לקבוע כי התגמול ההוני יבשיל במנות. יובהר כי בכל מקרה תקופת ההבשלה עבור המנה הראשונה לא תפחת מתקופה בת שנה (12 חודשים).

9-3 החברה תהיה רשאית לאשר האצה של תקופת ההבשלה בגין מלוא התגמול ההוני אשר הוקצה וטרם הגיע מועד הבשלתו בנסיבות של מוות, נכות, סיבות רפואיות ; וכן – של שינוי העברת שליטה בחברה ו/או בנסיבות של עסקאות מיזוג ורכישה של החברה, והכל בלבד שכתוצאה מהם הופסק המסחר במניית החברה. זאת למעט ביחס לתגמול הוני שהוקצה לנושא משרה שהינו בעל שליטה בחברה.

9.4 9-4 אחוזו הדילול המקסימאלי הנובע מההקצאה לכלל נושאי המשרה, בשלוש השנים בהן מדיניות תגמול זו תהיה בתוקף, לא יעלה על 5%.

9.5 9-4 מחיר המימוש של יחידת האופציה – לא יפחת מהמחיר הממוצע של שער מניית החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה ובתוספת פרמיה אשר לא תפחת מ- 5% או מחיר מינוש אחר אשר לדעת הדירקטוריון מהווה תמריץ להשאית ערך החברה בשים לב לתנודתיות מחיר המניה בתקופה שקדמה למועד ההענקה שער המנייה במועד קבלת החלטת ההענקה על-ידי הדירקטוריון, לפי הגבולה. החברה תהא רשאית לקבוע כי מחיר המימוש של אופציות שיוקצו עבור נושאי המשרה, על פי התכנית, ישמש אך ורק לשם קביעת סכום ההטבה הכספי וכמות המניות שתונפק לניצע בפועל ("סילוק נטו במניות") או לכל תוכנית דומה אחרת.

9.5 תקרות לתגמול ההוני - השווי ההוגן המרבי (במועד ההענקה) לסך התגמול המשתנה ההוני אשר יוענק לנושא משרה יחיד, על פי אחת משיטות הערכת השווי המקובלות בחלוקה למספר שנות הבשלה, לא יעלה על **10 משכורות או דמי ניהול (לפי העניין)** פי 1.5 מתקרת המענק השנתי במזומן כמפורט בסעיף 8.2 לעיל, ("**תקרת התגמול ההוני**")¹⁰; ולגבי מנכ"ל החברה הגמול החודשי במכפלת 14, ובלבד, שהסכום המצטבר של התגמול המשתנה והתגמול ההוני, לא יעלה על הגמול החודשי במכפלת 15. לשנת הבשלה (לפי תחשיב אשר יבוצע במועד ההענקה וללא מגבלה על השווי במועד המימוש, אלא אם מדובר בתגמול הוני המסולק במזומן). ("**תקרת התגמול ההוני תקרת התגמול המשתנה למנכ"ל**").

9-6 סכום זה אינו בהכרח עקבי לסכומי רישום ההוצאה בדוחות הכספיים על פי כללי החשבונאות שלפיהם עורכת החברה את דוחותיה הכספיים. **על אף האמור לעיל, לגבי נושא משרה מלבד המנכ"ל, ככל שהתגמול ההוני שיוענק לנושא משרה, הינו חלף מענק שנתי במזומן, תגדל תקרת התגמול ההוני בסכום המענק השנתי שהומר לתגמול הוני. לדוגמה, בכפוף להוראות כל דין וככל שהחברה תאפשר זאת ונושא משרה בחר להמיר את המענק השנתי במזומן (כמפורט בסעיף 8 לעיל), בגובה של 100 אלפי ש"ח, לתגמול הוני, יתווסף לתקרת התגמול ההוני של אותו נושא משרה סך של 100 אלפי ש"ח.**

סעיף 9 זה לא יחול לגבי יו"ר דירקטוריון החברה, באופן שתנאי כהונתו לא יכללו רכיב תגמול הוני.

10. היחס בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה במזומן

בכדי להבטיח הלימה בין כלל מרכיבי התגמול, היחס האפשרי בין מרכיבי סך התגמול הכולל לשנה נתונה של נושאי המשרה בחברה, **(ללא התגמול ההוני)**, ביחס למרכיב שכר הבסיס¹⁰, הוא כדלקמן:

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

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

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

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

11. שינוי שאינו מהותי בתנאי ההעסקה

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

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

¹⁰ ללא רכיב התגמול ההוני, שאם וככל שיוענק, תקרתו תהא קבועה בסעיף 9.5 לעיל.

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

12. פיקוח ובקרה על תגמול נושאי משרה

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

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

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

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

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

* * *

נספח ב' – כתב שיפוי

רבע כחול נדל"ן בע"מ

תאריך: _____

לכבוד: _____

כתב שיפוי (אירועים)

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

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

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

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

1.1. פעולותיך בתוקף היותך נושא משרה בחברה;

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

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

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

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

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

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

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

בסעיף קטן זה –

סיום הליך בלא הגשת כתב אישום בענין שנפתחה בו חקירה פלילית - משמעו סגירת התיק לפי סעיף 62 לחוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], התשמ"ב-1982 (להלן: "חוק סדר הדין הפלילי"), או עיכוב הליכים בידי היועץ המשפטי לממשלה לפי סעיף 231 לחוק סדר הדין הפלילי;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.7. במקרה שהחברה תשלם לך או במקומך סכומים כלשהם במסגרת כתב שיפוי זה בקשר להליך כאמור, ולאחר מכן יתברר שאינך זכאי לשיפוי מאת החברה על אותם סכומים, יחשבו סכומים אלה כהלוואה שניתנה לך על ידי החברה, אשר תישא ריבית בשיעור המזערי שנקבע על פי סעיף

3(ט) לפקודת מס הכנסה, או כל דין אחר שיבוא במקומו, כפי שיהיה מעת לעת, ואשר אינה מהווה הטבה חייבת במס, ויהיה עליך להחזיר את הסכומים הנ"ל לחברה לכשתידרש בכתב על ידה לעשות כן ולפי הסדר תשלומים שהחברה תקבע אשר מועד פירעונם הסופי לא יעלה על 24 חודשים. (עליך לאשר הסכמתך לכתב שיפוי זה, ובכלל זה לסעיף זה, בכתב).

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

7. בכתב שיפוי זה -

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

"פעולה" או

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

"הליך מנהלי"

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

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

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

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

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

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

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

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

רבוע כחול נדל"ן בע"מ

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

תוספת

רשימת האירועים

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

בתוספת זו:

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