

אזורים חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ ("החברה")

7 במאי 2025

לכבוד

הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ

www.tase.co.il

לכבוד

רשות ניירות ערך

www.isa.gov.il

הנדון: דוח מיידי בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה

בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 ("תקנות עסקה עם בעל שליטה"), תקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000 ("תקנות הצעה פרטית"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות ההצבעה בכתב"), החברה מתכבדת ליתן הודעה על זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה"), אשר תיערך ביום ד', 11 ביוני 2025, בשעה 15:00 במשרדי החברה ברחוב ארניה אוסולדו 32, תל אביב ("משרדי החברה").

1. פירוט בדבר הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה ותמצית ההחלטות המוצעות

1.1 אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר עדי דנה בתפקיד מנכ"ל החברה

ביום 19 בפברואר 2025 אישר דירקטוריון החברה את מינויו של מר עדי דנה לתפקיד מנכ"ל החברה ("המנכ"ל").

תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל בהתאם להסכם העסקתו ("הסכם ההעסקה") נדונו ואושרו על-ידי ועדת התגמול של החברה ודירקטוריון החברה בישיבותיהם מהימים 19 בפברואר 2025 ו-7 במאי 2025 והם טעונים אישור האסיפה הכללית של החברה, שהודעה על זימונה ניתנת בדוח זה, בהתאם לסעיף 272(ג1)(1)(ג) לחוק החברות.

להלן תיאור תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל כפי שנקבעו בהסכם ההעסקה, המובאים לאישור האסיפה הכללית על פי דוח זה:

1.1.1 היקף המשרה ותקופת ההעסקה

מר עדי דנה יכהן כמנכ"ל החברה בהיקף של משרה מלאה.

תקופת ההעסקה שנקבעה בהסכם ההעסקה הנה החל מיום 1 ביוני 2025 ("מועד התחילה") ולמשך תקופה בלתי קצובה. במהלך תקופת הסכם ההעסקה כל אחד מהצדדים יהיה רשאי להביא את הסכם ההעסקה לקיצו בהודעה מוקדמת בכתב של 90 ימים ("הודעה מוקדמת"). מובהר כי בכל מקרה שהחברה תדרוש מהמנכ"ל להמשיך ולעבוד במהלך תקופת ההודעה

המוקדמות, ימשיך המנכ"ל למלא את תפקידיו בחברה במהלך אותה תקופה. תקופת ההודעה המוקדמת תלקח בחשבון לצורכי חישוב המענקים ולצורך חישוב תקופת ההבשלה של יחידות המניה החסומות (כמפורט בסעיף 1.1.4 להלן). בהסכם ההעסקה נקבע כי ככל שהחברה תחליט על סיום העסקתו של המנכ"ל בטרם חלוף תקופה של 24 חודשים ממועד התחילה ("התקופה הראשונה"), תשלם החברה למנכ"ל פיצוי חד פעמי מוסכם, בגובה שלוש פעמים התמורה החודשית (כהגדרתה להלן), למעט אם סיום ההעסקה היה בנסיבות המקנות סיום ללא הודעה מוקדמת, כמוגדר בהסכם ההעסקה. לאחר תום התקופה הראשונה, תפקע הזכאות לתשלום כאמור והמנכ"ל לא יהא זכאי לתשלום כלשהו מכוחו.

החברה תהא רשאית לסיים את ההתקשרות עם המנכ"ל לאלתר, וללא הודעה מוקדמת, בנסיבות מסוימות שנקבעו בהסכם ההעסקה (כגון במקרים של הפרה יסודית של ההסכם, בנסיבות השוללות זכאות לפיצויי פיטורין על פי דין וכדומה).

1.1.2 תמורה חודשית (במונחי שכר ברוטו)

תמורת עבודתו כמנכ"ל החברה יהא זכאי המנכ"ל לשכר חודשי ברוטו בסך של 150,000 ש"ח ("התמורה החודשית").

1.1.3 בונוס שנתי

א. בונוס מבוסס יעדים

בגין כהונתו יהיה המנכ"ל זכאי לבונוס שנתי הנגזר מהרווח המאוחד המתואם לפני מס ולפני מענקים של החברה¹, המיוחס לתקופת כהונתו בפועל של המנכ"ל בשנה מסוימת, כדלקמן:

(1) מתחת לרווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים של 150 מיליון ש"ח בשנה מסוימת, לא יהיה זכאי המנכ"ל לבונוס שנתי בגין רכיב זה.

(2) מעל רווח מאוחד ומתואם לפני מס ולפני מענקים של 150 מיליון ש"ח בשנה מסוימת, יהיה זכאי המנכ"ל לבונוס שנתי השווה לסך של 6 משכורות חודשיות (במונחי שכר ברוטו).

¹ "רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים" הינו כמשמעו במדיניות התגמול של החברה, דהיינו: רווח מאוחד לפני מס ולפני הפרשה לבונוסים בהתאם לדוח הכספי המאוחד המבוקר והמאושר בגין שנת התגמול הרלוונטית. בחישוב הרווח המאוחד המתואם לפני מס ומענקים יכול שינוטרו הוצאות ו/או הכנסות חריגות על פי קביעת ועדת התגמול, אשר עשויות לכלול, בין היתר, הכנסות או הוצאות הנובעות מאירועים חד-פעמיים אשר אינם קשורים קשר ישיר לפעילותה השוטפת של החברה ועסקיה, והשפעות של שינויים בתקינה החשבונאית שבוצעו לאחר אישור תכנית העבודה של החברה. למען הסר ספק, נטרול כאמור ייושם באופן עקבי, הן להשפעה חיובית והן להשפעה שלילית של כל הכנסה או הוצאה כאמור.

התחשבות בהפסדים קודמים - במידה ובשנה מסוימת תציג החברה הפסד שנתי מאוחד (לפני מס), הפסד כאמור יקוזז מהרווח השנתי המאוחד העוקב, לצורך חישוב המענק בשנה העוקבת. עם זאת, לדירקטוריון החברה תהא סמכות במקרים מיוחדים להחליט לפרוס את קיזוז סכום ההפסד על פני תקופה של עד 3 שנים, וזאת בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים בדיון, לרבות אישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה.

אי הענקה במקרה של העברה להפסד נקי - בהתאם למדיניות התגמול של החברה, חלוקת הבונוסים לנושאי המשרה בחברה, לרבות למנכ"ל, תתאפשר כל עוד המענקים לא יעבירו את החברה לרישום הפסד (לפני מס) בשנת התגמול. על כן, עם קביעת הרווח המאוחד המתואם לפני מס ולפני מענקים לשנה מסוימת, תערוך ועדת התגמול חישוב של סך המענקים בפועל להם יהיו זכאים באותה השנה נושאי המשרה בחברה, לרבות יו"ר הדירקטוריון. היה ומצאה ועדת התגמול כי סך המענקים האמור הינו גבוה מהרווח המאוחד המתואם לפני מס ולפני מענקים של החברה, כך שלו העניקה החברה סך זה של המענקים הצפויים עוברת החברה לרישום הפסד מאוחד מתואם בשנה האמורה, תתבצע חלוקת המענקים באופן יחסי לתגמול התיאורטי של נושאי המשרה (וביניהם המנכ"ל) הזכאים לו בשנת התגמול ועד שהרווח המאוחד המתואם, לפני מס, מתאפס.

(3) בגין כל 25 מיליון ש"ח של רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים מעבר לסך של 150 מיליון ש"ח, יהיה המנכ"ל זכאי לסכום נוסף השווה למשכורת חודשית אחת (במונחי שכר ברוטו). תחשיב הזכאות לבונוס בגין חלק יחסי של מדרגה הינו לינארי.

ב. בונוס מבוסס שיקול דעת

במקרה שבו הרווח המאוחד ומתואם לפני מס ולפני מענקים יהיה מתחת ל – 300 מיליון ש"ח, ועדת התגמול של החברה ולאחריה הדירקטוריון של החברה יהיו רשאים, לפי שיקול דעתם הבלעדי, לאשר בונוס שנתי בשיקול דעת של עד שלוש (3) משכורות חודשיות (במונחי שכר ברוטו) אשר יוענק בהתאם להוראות מדיניות התגמול המעודכנת (כהגדרתה בסעיף 1.4.3 להלן, העומדת לאישור במסגרת האסיפה המזומנת על פי דוח זה ("מדיניות התגמול המעודכנת")).

ג. תקרה לגובה הבונוס השנתי

סכום הבונוס השנתי המצטבר (בונוס מבוסס יעדים יחד עם בונוס מבוסס שיקול דעת, לפי העניין) לו יהיה זכאי המנכ"ל, הוגבל לתקרה השווה לסך של עד שנים עשרה (12) משכורות חודשיות (במונחי שכר ברוטו).

ד. תנאים נוספים בקשר עם חישוב הבונוס השנתי

מועד תשלומו של הבונוס השנתי יהא בהתאם להוראות מדיניות התגמול המעודכנת או במועד סיום ההעסקה לפי המקרה.

בהקשר זה מובהר, כי הזכאות לבונוס בפועל תיגזר בהתאם לתקופת כהונתו של המנכ"ל, בשנה הרלוונטית, במסגרת תפקידו כמנכ"ל (בכפוף לתנאי הסף המפורטים במדיניות התגמול הקיימת של החברה לעניין הענקת תגמול משתנה בגין תקופת כהונה חלקית בשנה בגינה מחושב הבונוס, דהיינו - תנאי סף של כהונת שלושה (3) חודשים לפחות בכל שנה בגינה מחושב הבונוס). במקרה של זכאות לבונוס כאמור, יחושב הבונוס באופן יחסי ולינארי לפי חודשי ההעסקה באותה שנה ולפי התוצאות המצטברות המדווחות הידועות למועד סיום ההעסקה כאשר הן מנורמלות לשנה קלאנדרית, כמפורט בהסכם ההעסקה.

הבונוס השנתי ישולם למנכ"ל גם במקרה בו הסתיימה העסקתו בחברה, מכל סיבה שהיא, בין יום 1 בינואר של השנה בה אמור להיות משולם בפועל הבונוס השנתי (בונוס שנתי בגין השנה שנסתיימה) לבין מועד פרסום הדו"חות הכספיים השנתיים של החברה.

1.1.4 תגמול הוני

בכפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת, תעניק החברה למנכ"ל $123,762^2$ יחידות מניה חסומות (RSUs) בשווי כולל של 2,000,000 מיליון ש"ח שיבשילו בארבע מנות שוות (כרבע

² כמות יחידות המניה החסומות נקבעה בהתאם לשער הנעילה של מניית החברה ביום 6 במאי 2025, יום המסחר שקדם למועד אישור הדירקטוריון את ההקצאה.

בתום כל שנה) על פני ארבע שנים מיום 1 ביוני 2025. יחידות המניה החסומות יומרו למניות רגילות של החברה בהתאם ובכפוף להוראות הסכם הענקת מניות חסומות שיחתם בין החברה לבין המנכ"ל.

יובהר, כי הענקת יחידות המניה החסומות כפופה למדיניות התגמול המעודכנת של החברה, לתכנית התגמול ההוני שאומצה על-ידי דירקטוריון החברה בשנת 2022 ולהוראות הסכם הענקת מניות חסומות שיחתם בין הצדדים.

לפרטים נוספים אודות תנאי הענקת יחידות המניה החסומות, ראו דוח ההצעה הפרטית המצורף **כנספח א'** לדוח זה.

1.1.5 תנאים נלווים

1.1.6 נוסף על התנאים להם יהא זכאי המנכ"ל ובנוסף על עלויות העסקתו, יהיה זכאי המנכ"ל לתנאים נלווים כדלקמן: **(1) חופשה שנתית** - המנכ"ל יהא זכאי לחופשה שנתית של 22 ימים בגין 12 חודשי כהונה מלאים, אשר אינם ניתנים לצבירה (מעל לשנתיים), או לפדיון מעבר לזכאות לפדיון הקבועה בדין; **(2) רכב** - ככל שיבחר בכך המנכ"ל, החברה תעמיד לרשות המנכ"ל, לצורכי עבודתו, רכב בשווי של עד 450,000 ש"ח. החברה תישא בכל הוצאות אחזקת הרכב, לרבות כל חבויות המס בגין ההטבה של העמדת הרכב לרשות המנכ"ל; **(3) טלפון ומחשב נייד** - החברה תעמיד לרשות המנכ"ל טלפון ומחשב נייד לשימוש של המנכ"ל במסגרת ולצורך מתן שירותי הניהול; **(4) החזר הוצאות סבירות** - שיוצאו בקשר עם מילוי תפקידו, בארץ ו/או בחו"ל, בכפוף להוראות הדין ובהתאם לנוהלי החברה; **(5) ימי מחלה** - המנכ"ל יהיה זכאי לימי מחלה כקבוע בחוק; **(6) דמי הבראה** - המנכ"ל יקבל תשלום שנתי בגין 14 ימי הבראה בשנה קלנדרית; **(7) ביטוח מנהלים וקרן השתלמות** - החברה תעביר מדי חודש לפוליסת ביטוח מנהלים בחברת ביטוח שיבחר המנכ"ל, או לקרן פנסיה שיבחר המנכ"ל, סכומים בשיעור של 8.33% מן השכר ברוטו לו זכאי המנכ"ל על חשבון פיצויי פיטורים ו- 6.5% מהמשכורת החודשית המבוטחת בתכנית על חשבון תגמולים וביטוח אובדן כושר עבודה. בנוסף החברה תעביר, עד לתקרה הקבועה בדין, לקרן ההשתלמות שיבחר המנכ"ל 7.5% מהשכר ברוטו של המנכ"ל; **(8) נסיעות לחו"ל** - המנכ"ל יהיה זכאי למימון מלא / החזר הוצאות מלא בגין כל נסיעותיו לחו"ל בקשר עם תפקידו בחברה. **(9) פטור, שיפוי וביטוח** - המנכ"ל זכאי לכתב פטור והתחייבות לשיפוי מהחברה בנוסח זהה לזה המוענק לדירקטורים ונושאי משרה בחברה, וכן הינו מבוטח על ידי החברה בביטוח אחריות נושאי משרה כמקובל בחברה לנושאי משרה בכירים.

1.1.7 שמירת סודיות, אי תחרות וקניין רוחני - תנאי ההתקשרות עם המנכ"ל כוללים הוראות בדבר שמירת סודיות, אי תחרות ושמירה על קניינה הרוחני של החברה, וכן סעיף בדבר מניעת ניגוד עניינים, והכל כמקובל בחברה.

1.1.8 עיקרי נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור תנאי כהונתו והעסקתו של המנכ"ל

א. למנכ"ל ניסיון עסקי, פיננסי וניהולי ומומחיות בניהול בתחום בו פועלת החברה, רקע וניסיון ניהולי מרשים בחברות נדל"ן, כמו גם השכלה, היכרות ומומחיות בכל הנוגע לתחום הנדל"ן בו פועלת החברה.

ב. להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון, לאחר שמביאים בחשבון את צרכי החברה, גודלה, אופי פעילותה ומורכבותה, כמו גם את המהלכים, האתגרים והיעדים העומדים בפניה ובפני המנכ"ל, ולאחר שמביאים בחשבון את הידע, הכישורים, ההישגים המקצועיים והניסיון שיש למנכ"ל, ואת התרומה והערך המוסף הרב שיביא לחברה במסגרת כהונתו, העסקת המנכ"ל תחזק את מעמדה העסקי של החברה ותתרום לקידומה, להצלחתה ולעמידתה באתגרים בפניהם היא ניצבת.

ג. בתנאי התגמול למנכ"ל יש כדי להעניק תמריץ ראוי למנכ"ל לכהן כמנכ"ל החברה ולשפר את ביצועי החברה ואת התשואה למשקיעים שלה.

ד. **התגמול הקבוע והתנאים הנלווים.** חברי ועדת התגמול והדירקטוריון מצאו כי שכרו של המנכ"ל ראוי, וזאת לאור, בין היתר, היקף ומורכבות התפקיד והאחריות שבצידו. הגמול הקבוע הינו גמול קבוע המקובל בענף לנושאי משרה בדרגתו של מנכ"ל החברה. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי התנאים הנלווים לגמול הקבוע הינם תנאים מקובלים לנושאי משרה בדרגתו של המנכ"ל. רכיבי הגמול הקבוע והתנאים הנלווים תואמים את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה.

ה. מענק שנתי תלוי יעדים

- בראיית ועדת התגמול והדירקטוריון, נוסחת הבונוס מייצרת תמריץ משמעותי ומאתגר עבור המנכ"ל להשאת רווחי החברה, והיא נוסחה התואמת לנוסחת הבונוס הקיימת במדיניות התגמול המעודכנת של החברה.

- הנוסחה אינה קובעת הענקת בונוס למנכ"ל החל מהשקל הראשון שמרוויחה החברה, אלא מחייבת יצירת רווחים גבוהים על מנת לזכות את המנכ"ל בבונוס. כמו כן, קובעת הנוסחה מדרגות הענקת בונוס, כך שעבור רווחים נמוכים אך גבוהים מסף ההענקה, לא ישולם למנכ"ל בונוס מלא, דבר שמעצים את התמריץ למנכ"ל להשיא את רווחי החברה וערכה לבעלי המניות שלה. יצוין, כי תנאי הסף לקבלת הבונוס הינו גבוה, והוא עומד על רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים בסך של 150 מיליון ש"ח.

- לעניין מרכיב הבונוס השנתי המבוסס שיקול דעת של עד שלוש (3) משכורות חודשיות (במונחי שכר ברוטו), ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי לנוכח האתגרים המהותיים העומדים בפני החברה בשנים הקרובות והרצון לשמר את מנכ"ל החברה בתפקידו על מנת להוביל את החברה בהתמודדות עמם, ראוי יהא להעניק לו תמריץ לפעול לשיפור ביצועי החברה בהתאם לתכנית האסטרטגיות. עוד סבורים ועדת התגמול והדירקטוריון כי מרכיב בונוס שנתי המבוסס שיקול דעת נועד כדי לאפשר גמישות לחברה במתן תמריצים למנכ"ל החברה, במקרים בהם השינויים התכופים בענף הנדל"ן יקשו על קביעת יעדים מדידים שישקפו נאמנה את הצלחת החברה, כשבכל מקרה סכום הבונוס השנתי המצטבר (בונוס מבוסס יעדים ובונוס מבוסס שיקול דעת, לפי העניין) לו יהיה זכאי המנכ"ל, יוגבל לתקרה השווה לסך של עד שתיים עשרה (12) משכורות חודשיות (במונחי שכר ברוטו).

ו. **התגמול ההוני.** חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי מנגנון התגמול ההוני צפוי ליצור הלימה בין השאת הערך של החברה כפי שבאה לידי ביטוי בעליית ערך המניות של החברה לאורך זמן לבין התגמול הניתן למנכ"ל, תוך מתן משקל לשיפור ביצועי החברה בטווח הארוך ובכפוף למדיניות הסיכונים של החברה:

- מטרת התגמול ההוני על פי תכנית התגמול ההוני שאומצה על ידי דירקטוריון החברה הינה, בין היתר, לשמר עובדים בתפקידי מפתח, לספק תמריץ נוסף לעובדים, דירקטורים ויועצים וכן לקדם את ההצלחה העסקית של החברה.
- הענקת יחידות המניה החסומות נועדה לקשר בין השאת הערך לבעלי המניות כפי שזו באה לידי ביטוי בעליית ערך המניות של החברה לאורך זמן ובין התגמול הניתן לנושאי משרה בחברה. תגמול זה יוצר קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבין בעלי המניות ומסייע ביצירת מוטיבציה ובשימור של נושאי משרה בחברה לטווח ארוך, תוך הגברת עניינם בעליית ערך החברה.
- הענקת יחידות המניה החסומות מהווה תגמול כלכלי אשר קשור קשר ישיר בביצועי החברה ולפיכך יוצרת איזון ראוי בין תגמול לטווח ארוך לתגמול לטווח קצר. לפיכך, הענקת יחידות המניה החסומות תורמת לקידום מטרות החברה, תכניות העבודה השנתיות והרב-שנתיות של החברה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.
- הענקת יחידות המניה החסומות למנכ"ל נעשתה בהתחשב בגודלה של החברה, היקף פעילותה, תפקידו של מנכ"ל החברה, תחומי אחריותו, ניסיונו וכן באתגרים הניצבים בפניו במסגרת תפקידו.
- הענקת יחידות המניה החסומות למנכ"ל תחזק את הנאמנות והזיקה של המנכ"ל לחברה ותהווה תמריץ לפעול להצלחת עסקיה של החברה.

ז. כמו כן, בחנו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון את חבילות התגמול המקובלות בקרב מנכ"לים, בין היתר בחברות בעלות סך מאזן דומה לזה של החברה, הפועלות בתחום הנדל"ן, כפי שהובאו בעבודת השוואה שנעשתה על ידי זיו האפט BDO בחודש פברואר 2025 שהוצגה בפני ועדת התגמול והדירקטוריון, ומצאו כי עלות השכר הקבוע, המענק השנתי והתגמול ההוני של מנכ"ל החברה אינם חורגים מהטווח המקובל בהשוואה לחברות הייחוס. העתק של עבודת ההשוואה כאמור מצורף **כנספח ב'** לדוח זימון זה.

ח. **השוואה לתנאי התגמול של מנכ"ל החברה היוצא.** בהשוואה לתנאי התגמול של המנכ"ל היוצא, נמצא כי הגמול הקבוע הינו זהה לגמול הקבוע לו היה זכאי המנכ"ל היוצא, התנאים הנלווים הינם דומים במהותם לאלו של המנכ"ל היוצא ותנאי הסף שנקבעו לקבלת הבונוס המותנה ברווחים הם גבוהים משמעותית מתנאי הסף אשר היו קיימים לעניין הבונוס שנקבע למנכ"ל היוצא. יצוין עוד, כי למנכ"ל החברה היוצא ניתן גמול הוני (יחידות מניה חסומות) בשווי הטבה לשנת הבשלה בסך של 2,176 אלפי ש"ח, בעוד שלמנכ"ל החברה הנכנס ניתן גמול הוני (יחידות מניה חסומות) בשווי הטבה לשנת הבשלה בסך של 500 אלפי ש"ח.

ט. **היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל הנכנס אל מול השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדיה השכירים של החברה (במונחי עלות למעביד, לא כולל היו"ר והמנכ"ל).** נמצא כי היחס בין הגמול השנתי של המנכ"ל (במונחי עלות), בתוספת בונוס מקסימלי ובתוספת שווי הגמול ההוני לשנת הבשלה נכון למועד אישור ההענקה על-ידי הדירקטוריון (סך שווי הגמול ההוני מחולק במספר שנות ההבשלה), לשכר הממוצע ולשכר החציוני כאמור, במונחי עלות למעביד (לא כולל עלות הוצאות רכב וטלפון נייד), הינו כ- 12.88 וכ- 16.88 בהתאמה. לשיטת ועדת התגמול והדירקטוריון, היחסים האמורים הינם ראויים, וזאת לאור, בין היתר, היקף ומורכבות התפקיד והאחריות הגלומה בו, ולא צפוי כי לפער האמור תהיה השפעה על יחסי העבודה בחברה.

י. סיכומו של דבר, לדעת חברי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה, תנאי כהונתו והעסקתו של מר עדי דנה בתפקיד מנכ"ל החברה עולים בקנה אחד עם טובת החברה, ובנסיבות העניין התגמול הוא סביר וראוי.

1.1.9 גילוי לפי התוספת השישית לתקנות הדוחות

לשם הנוחות ובהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות, להלן טבלה המציגה את מרכיבי הגמול לו זכאי מר עדי דנה בגין שנת כהונה מלאה, ככל שתאושר ההחלטה בסעיף 1.1 לעיל, תחת ההנחות המפורטות בהערות השוליים לטבלה:

סה"כ (באלפי ש"ח)	גמול עבור שירותים (באלפי ש"ח)				פרטי מקבל הגמול			
	אחר ⁷	תשלום מבוסס מניות ⁶	מענק ⁵	עלות העסקה ⁴	שיעור החזקה בהון החברה ³	היקף משרה	תפקיד	שם
4,769	200	500	1,800	2,269		100%	מנכ"ל	עדי דנה

1.1.10 **ההחלטה המוצעת:** "לאשר את תנאי כהונתו של מר עדי דנה בתפקיד מנכ"ל החברה החל מיום 1 ביוני 2025, כמפורט בסעיף 1.1 לדוח זימון האסיפה הכללית (לרבות נספח א' לדוח הזימון)".

יצוין, כי בהתאם לסעיף 272(1)(ג) ו- 272(ג)(3), ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים, במקרים מיוחדים, לאשר את ההתקשרות גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישור העסקה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו על כך, על יסוד נימוקים מפורטים, לאחר שדנו מחדש בעסקה ובחנו בדיון כאמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.

³ שיעורי ההחזקה בהון המניות המונפק והנפרע של החברה בדילול מלא, בהנחה של המרת מלוא יחידות המניה החסומות למניות החברה.

⁴ סכומי השכר כוללים את עלות השכר והרכיבים הנלווים לשכר, לרבות הטבות ותנאים סוציאליים, קרן השתלמות, הפקדה בקרן פנסיה והפקדות בשל סיום יחסי עובד-מעביד, מכסת ימי חופשה, מחלה והבראה שנתית וכן גילום שווי רכב.

⁵ סכומי המענק המופיעים בטבלה חושבו בהנחה של זכאות למענק המקסימלי (12 משכורות ברוטו).

⁶ שווי הגמול ההוני לשנת הבשלה המחושב לפי שווי סך התגמול ההוני בסמוך למועד אישור ההענקה מחולק במספר שנות ההבשלה (מחושב לינארית).

⁷ אומדן עלות הוצאות רכב וטלפון נייד.

1.2 הארכה ועדכון של תנאי כהונתו והעסקתו של מר חיים (הרש) פרידמן, המכהן כיו"ר דירקטוריון

החברה

מר חיים (הרש) פרידמן, בעל השליטה בחברה, מכהן כיו"ר דירקטוריון החברה החל מיום 10 במרץ 2013 ("מר פרידמן" או "יו"ר הדירקטוריון"), בהיקף משרה של 90% ובתנאי כהונה והעסקה כפי שאושרו על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 7 ביוני 2022 (בתוקף מיום 11 במרץ 2022 ולתקופה של שלוש שנים), הכוללים, בין היתר, תגמול חודשי, מרכיב בונוס, מענק ההסתגלות ומנגנון החזר הוצאות (ביחד: "התנאים הנוכחיים")⁸.

ביום 19 בפברואר 2025 התקיים דיון במסגרת ישיבת ועדת התגמול של החברה ולאחר מכן התקיים דיון גם בדירקטוריון החברה, בדבר הארכה ועדכון של תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון, וביום 7 במאי 2025, אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול של החברה, הארכה ועדכון של תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון כמפורט להלן, בכפוף לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, בהתאם לסעיף 275(א) לחוק החברות.

להלן יובאו עיקרי תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון המוצעים:

1.2.1 התפקיד – מר פרידמן ימשיך לכהן כיו"ר פעיל של דירקטוריון החברה, בהיקף משרה של 90%.

1.2.2 תקופת ההעסקה – שלוש (3) שנים, בתוקף למפרע החל מיום 11 במרץ 2025 ועד ליום 10 במרץ 2028. בדומה לתנאים הנוכחיים, כל אחד מהצדדים יהא רשאי להביא את ההתקשרות לידי סיום בהודעה מוקדמת של שלושה (3) חודשים ("ההודעה המוקדמת"). במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יו"ר הדירקטוריון ימשיך למלא את התפקיד לפי החלטת החברה. בתקופת ההודעה המוקדמת יו"ר הדירקטוריון (בין אם ידרש להמשיך למלא את התפקיד ובין אם לאו) יקבל מהחברה את מלוא התגמול לו הוא זכאי.

1.2.3 תמורה חודשית (במונחי עלות העסקה) – בדומה לתנאים הנוכחיים, עלות העסקתו החודשית של יו"ר הדירקטוריון תעמוד על סך של 200 אלפי ש"ח ("התגמול החודשי"), והיא תשולם כנגד חשבונית שתוצא לחברה על-ידי חברה בשליטתו המלאה של יו"ר הדירקטוריון.

1.2.4 בונוס שנתי

א. בונוס מבוסס יעדים

בגין כהונתו יהא יו"ר הדירקטוריון זכאי לבונוס שנתי הנגזר מרווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים¹⁰, כמפורט להלן:

(1) מתחת לרווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים של 150 מיליון ש"ח בשנה מסוימת, לא יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון למענק כלל.

⁸ האישור ניתן למפרע מיום 11 במרץ 2022. היות שמר פרידמן הינו בעל השליטה בחברה, ניתן האישור לתקופה של שלוש (3) שנים מאותו מועד, קרי, עד ליום 10 במרץ 2025.

⁹ אישור תנאי הכהונה וההעסקה של מר פרידמן פקע ביום 10 במרץ 2025, כמפורט בסעיף 1.2.

¹⁰ ראו הערת שוליים 1 לעניין הגדרות רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים.

(2) מעל רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים של 150 מיליון ש"ח בשנה מסוימת, יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון למענק שנתי השווה לסך של שישה (6) תגמולים חודשיים (במונחי עלות לחברה).¹¹

(3) בגין כל 25 מיליון ש"ח של רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים מעבר לסך של 150 מיליון ש"ח, יהיה יו"ר הדירקטוריון זכאי לסכום נוסף השווה לתגמול חודשי אחד (במונחי עלות לחברה). תחשיב הזכאות למענק בגין חלק יחסי של מדרגה הינו לינארי, כך שבגין מדרגת רווח שהעמידה בה היתה חלקית, ישולם החלק היחסי מתגמול חודשי אחד (במונחי עלות לחברה).

ב. תקרה לגובה הבונוס השנתי

סכום הבונוס השנתי לו יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון יוגבל לתקרה השווה לסך של עד 12 תגמולים חודשיים (במונחי עלות לחברה), וזאת חלף תקרה בסך של עד 1.75 מיליון ש"ח, בהתאם לתנאים הנוכחיים.

ג. תנאים נוספים בקשר עם הזכאות לבונוס השנתי

בשנה קלנדרית בה לא כיהן במהלך כל השנה (בתחילת תקופת ההתקשרות או בסיומה), יחושב הבונוס בהתבסס על הדוחות הכספיים השנתיים, באופן יחסי לתקופת מתן השירותים בפועל באותה שנה.

1.2.5 מענק הסתגלות בגין סיום כהונה – ללא שינוי ביחס לתנאים הנוכחיים, קרי: יו"ר הדירקטוריון יהא זכאי למענק הסתגלות בסך השווה לגמול הקבוע החודשי, במונחי שכר ברוטו (קרי, ללא תנאים נלווים וללא תנאים סוציאליים), כשהוא מוכפל ב-6. למען הסר ספק, מובהר כי מענק ההסתגלות הינו בנוסף לסכום שישולם בגין תקופת ההודעה המוקדמת. בנוסף, רשאית החברה לסיים את כהונתו של יו"ר הדירקטוריון לאלתר, ללא זכאות להודעה מוקדמת ומענק הסתגלות בקרות אירועים מסוימים הקבועים בהסכם (כגון במקרים של הפרה יסודית של התחייבויות מסוימות בהסכם, בנסיבות השוללות זכאות לפיצויי פיטורין על פי דין וכד').

1.2.6 תנאים נלווים – ללא שינוי ביחס לתנאים הנוכחיים, קרי: החברה תישא בסכומי השתתפות בהוצאות רכב וטלפון בסך של 10 אלפי ש"ח בחודש, סכום אשר אינו נכלל בעלות התמורה החודשית כמפורט לעיל ומשולם בנוסף לו.

1.2.7 אי תחרות; מניעת ניגוד עניינים – במסגרת ההתקשרות יו"ר הדירקטוריון יתחייב לשמירת סודיות, אי תחרות ושמירה על קניינה הרוחני של החברה, וכן למניעת ניגוד עניינים, הכל כמקובל בחברה ובכפוף לחובות להן כפוף יו"ר הדירקטוריון מכוח הדין.

1.2.8 כתב שיפוי, ביטוח – בהתאם להחלטת האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, שנתקיימה ביום 9 בינואר 2014, ולאחר קבלת אישור ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה,

¹¹ זאת חלף תנאי הזכאות לבונוס בהתאם לתנאים הנוכחיים, לפיהם בגין רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים העולה על 85 מיליון ש"ח, יהיה היו"ר זכאי למענק כדלקמן: אם הרווח המתואם כאמור עומד על סך שבין 85 ו-95 מיליון ש"ח, היו"ר זכאי לסכום השווה לשני תגמולים חודשיים (במונחי עלות העסקה) ובגין כל 10 מיליון ש"ח של רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים מעבר לסך של 95 מיליון ש"ח, היו"ר זכאי לסכום נוסף השווה לתגמול חודשי אחד (במונחי עלות העסקה).

הוענק ליו"ר הדירקטוריון כתב שיפוי, כמקובל בקרב נושאי המשרה בחברה (דהיינו - סך השווה ל- 25% מהונה העצמי של החברה בלבד או 50 מיליון ש"ח, לפי הגבוה). בנוסף, זכאי מר פרידמן לכיסוי ביטוחי בפוליסת ביטוח נושאי המשרה באותם תנאים שניתנים ליתר נושאי המשרה בחברה.

1.2.9 כן יובהר, כי בין מר פרידמן לבין החברה לא יתקיימו יחסי עובד-מעביד והתמורה כמפורט לעיל תהא התמורה היחידה לה יהיה זכאי מר פרידמן בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה (למעט החזר הוצאות כפי שיפורט להלן ובכפוף לאמור לעיל לעניין הענקת בונוס שנתי ו/או מענק הסתגלות), והוא לא יהיה זכאי לכל תמורה נוספת בקשר עם כהונתו, לרבות גמול דירקטורים המשולם ליתר הדירקטורים בחברה בגין כהונתם בחברה ובחברה הבת והשתתפותם בישיבות הדירקטוריון וועדותיו.

1.2.10 החזר הוצאות – מוצע לאשר את מנגנון החזר ההוצאות הקיים בתנאים הנוכחיים, הכולל הוצאות טיסה ונסיעה שנועדו לשרת את צרכי החברה, הוצאות בגין שירותי תקשורת (טלפון, אינטרנט וכדומה), הוצאות אש"ל ואירוח בארץ בקשר עם נסיעות מר פרידמן וקיום פגישות במסגרת פעולותיו לצרכי החברה, הוצאות בגין עיתונים וספרות מקצועית הנוגעת לתחומי פעילות החברה והוצאות בקשר לפעילותו בנושא קשרי לקוחות, שיווק ויחסי ציבור של החברה.

1.2.11 גילוי לפי התוספת השישית לתקנות הדוחות

לשם הנוחות ובהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות, להלן טבלה המציגה את מרכיבי הגמול לו יהיה זכאי מר פרידמן בגין שנת כהונה מלאה, ככל שתאושר ההחלטה בסעיף 1.2 זה לעיל:

סה"כ (באלפי ש"ח)	גמול עבור שירותים (באלפי ש"ח)				פרטי מקבל הגמול			
	אחר ¹³	תשלום מבוסס מניות	מענק ¹²	עלות העסקה	שיעור החזקה בהון החברה	היקף משרה	תפקיד	שם
4,920	120	---	2,400	2,400	65.91%	90%	יו"ר דירקטוריון החברה	חיים (הרש) פרידמן

1.2.12 ההחלטה המוצעת: "לאשר את הארכה ועדכון של תנאי כהונתו והעסקתו של מר חיים (הרש) פרידמן, בעל השליטה בחברה, כיו"ר דירקטוריון החברה, למשך שלוש (3) שנים נוספות בתוקף למפרע החל מיום 11 במרץ 2025".

1.2.13 עיקרי נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור תנאי כהונתו של יו"ר הדירקטוריון

א. בתקופה שחלפה ממועד אישור תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר הדירקטוריון לאחרונה חלו שינויים בהיקפי פעילותה של החברה. בין השאר, חל גידול בהיקף

¹² סכומי המענק המופיעים בטבלה חושבו בהנחה של זכאות למענק שנתי מקסימלי (מענק שנתי תלוי מדרגות כמפורט לעיל) וללא מענק הסתגלות כמותואר לעיל.

¹³ עלות השתתפות בהוצאות רכב וטלפון נייד. לא נכללו החזרי הוצאות בהתאם למנגנון המתואר לעיל.

פעילות החברה בתחום פעילות המגורים להשכרה ביונקרס, ארה"ב – הרחבה משמעותית של פעילות החברה אשר בוצעה במעורבות משמעותית של מר פרידמן בקידום היזום. במסגרת זו, הושלמה הקמתו ואכלוסו של פרויקט Miroza 2, הושלמה הקמתו של פרויקט Miroza 3 שנמצא בשלב של שיווק ואכלוס מתקדם, החלו עבודות ההקמה של פרויקט Hudson 44 לגביה אושרה הגדלת זכויות משמעותית וכן הושבחה קרקע בבעלות החברה הבת בארה"ב בדרך של אישור זכויות להקמת פרויקט נוסף Miroza 4. במקביל החלו פעולות קדם תכנון ויזום של פרויקטים נוספים. בנוסף, מר פרידמן מכהן כיו"ר דירקטוריון ריט אזורי מטעם החברה, על השקעת הזמן והמשאבים האישיים הכרוכים בכך, ללא תמורה או גמול נוספים בגין כהונתו.

ב. בהתאם למוצע, יוארכו תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון ללא שינוי ביחס לתנאי הכהונה וההעסקה שאושרו ביום 7 ביוני 2022 (למפרע מיום 11 במרץ 2022), למעט השינויים המרכזיים הבאים:

1. העלאת תנאי הסף לחישוב הזכאות למענק בגין רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים של 150 מיליון ש"ח חלף סך של 85 מיליון ש"ח.

2. שינוי מנגנון חישוב הבונוס השנתי, כמפורט בסעיף 2.6 לעיל, כך שחלף קביעת מנגנון תשלום בונוס מדורג החל מעמידה בתנאי הסף לבונוס (קרי, רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים בסך של 85 מיליון ש"ח), ישולם חלק מהבונוס כנגד עמידה בתנאי הסף לבונוס שנקבע (קרי, רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים בסך של 150 מיליון ש"ח) ולאחר מכן ישולם בונוס מדורג עד לתקרת הבונוס השנתי.

3. הגדלת התקרה לבונוס השנתי, באופן שבו סכום הבונוס השנתי לו יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון יוגבל לתקרה השווה לסך של עד 12 תגמולים חודשיים (עלות לחברה), חלף סך של 1.75 מיליון ש"ח.

ג. ליו"ר הדירקטוריון כישורים ייחודיים המתבטאים, בין השאר, בהיכרות ובמומחיות בכל הנוגע לעסקי החברה והשוק בו היא פועלת, כמו גם ניסיון עסקי, פיננסי וניהולי, ומומחיות בניהול חברות ככלל, ובתחום בו פועלת החברה בפרט. לאורך תקופת כהונתו כיו"ר הוביל מר פרידמן את החברה להישגים רבים, תוך ייצובה ומיצובה כאחת מחברות הנדל"ן המובילות בישראל, תוך התמודדות עם אתגרים רבים ומימוש חזון ויעדים ארוכי טווח עבור החברה.

ד. להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון, לאחר שמביאים בחשבון את צרכי החברה, גודלה, אופי פעילותה ומורכבותה, כמו גם המהלכים, האתגרים והיעדים העומדים בפניה ובפני יו"ר הדירקטוריון, לרבות אתגרים ויעדים הנוגעים לפעילותה של החברה בארה"ב, ולאחר שמביאים בחשבון את הידע, הכישורים, ההישגים המקצועיים והניסיון שיש ליו"ר הדירקטוריון ואת הנתונים ההשוואתיים שנבחנו, ואת התרומה והערך המוסף הרב שיביא לחברה במסגרת כהונתו, ההחלטה על אישור תנאי הכהונה וההעסקה תתרום לחיזוק מעמדה העסקי של החברה וקידומה,

להצלחתה ולעמידתה באתגרים בפניהם היא ניצבת וביעדים אותם היא הציבה לעצמה לשנים הקרובות.

ה. בראיית ועדת התגמול והדירקטוריון, נוסחת הבונוס מייצרת תמריץ עבור יו"ר הדירקטוריון. הנוסחה אינה קובעת הענקת בונוס ליו"ר הדירקטוריון החל מהשקל הראשון שמרוויחה החברה, אלא מחייבת יצירת רווחים גבוהים על מנת לזכות את נושאי המשרה בה, ובכללם היו"ר, בבונוס. כמו כן, קובעת הנוסחה מדרגות הענקת בונוס, דבר שמעצים את התמריץ ליו"ר הדירקטוריון להשיא את רווחי החברה וערכה לבעלי המניות שלה. תנאי הסף שנקבעו לקבלת הבונוס המותנה ברווחים הם גבוהים משמעותית מתנאי הסף אשר קיימים בתנאי ההעסקה הנוכחיים. הנוסחה אף קובעת תקרת בונוס ממנה אי אפשר יהיה לחרוג, וזאת לשם מתן יכולת צפייה לבעלי המניות בקשר עם הרף העליון של תגמול יו"ר הדירקטוריון ולשם הגבלתו.

ו. כמו כן, בחנו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון את חבילות התגמול המקובלות בקרב יושבי ראש פעילים של דירקטוריונים, בין היתר בחברות בעלות סך מאזן דומה לזה של החברה, הפועלות בתחום הנדל"ן, תוך התייחסות גם לחברות בהן מכהן יו"ר דירקטוריון שהינו בעל שליטה. לצורך זה נבחנה עבודת השוואה שנעשתה על ידי זיו האפט BDO בחודש פברואר 2025 שהוצגה בפני ועדת התגמול והדירקטוריון, ממנה עולה כי התגמול המוצע למר פרידמן לאחר עדכנו הינו בתוך טווח התגמול בקבוצת ההשוואה. העתק של עבודת ההשוואה כאמור מצורף **כנספח ב'** לדוח זימון זה.

ז. לעניין היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון אל מול השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדיה השכירים של החברה (במונחי עלות לחברה וללא עלות שכרו של מנכ"ל החברה), נמצא כי היחס בין הגמול של יו"ר הדירקטוריון בתוספת בונוס מקסימלי (דהיינו, סכום של 4,800 אלפי ש"ח) לשכר הממוצע ולשכר החציוני כאמור הינו כ- 1:13.9 וכ- 1:17.7, בהתאמה.

ח. כמו כן, צוינו היציבות בדרוג החברה והאמון של המשקיעים בחברה, אשר באו לידי ביטוי, בין היתר, בביקוש לאגרות החוב של החברה והעלייה הניכרת במחיר המניה של החברה, המשקפת את אמון השוק במהלכים אותם מובילה החברה.

ט. מנגנון החזר ההוצאות תואם את מנגנון החזר ההוצאות הקיים כפי שאושר על ידי האסיפה הכללית לאחרונה ביום 7 ביוני 2022, ויש בו כדי להבטיח את סבירות ונחיצות ההוצאות בהן תישא החברה.

י. סיכומו של דבר, בדעת חברי ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה, כי אישור תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר הדירקטוריון כמפורט לעיל עולה בקנה אחד עם טובת החברה.

1.2.14 לפרטים נוספים הנדרשים בהתאם לתקנות עסקה עם בעל שליטה, ראו סעיף 2 להלן.

1.3 תנאי כהונתו והעסקתו של מר ג'ק (ינקי) קליין כסגן יו"ר דירקטוריון פעיל

מר ג'ק (ינקי) קליין, שהינו חתנו של מר חיים (הרש) פרידמן, בעל השליטה בחברה, מכהן כדירקטור בחברה החל מיום 28 בדצמבר 2014. בחודש מאי 2022 החליט דירקטוריון החברה על מינויו של

מר קליין כסגן יו"ר דירקטוריון פעיל, אשר במסגרת תחומי פיקוחו המרכזיים - פעילות החברה בארה"ב, פעילות אשר היקפה התעצם לאחר רכישתה של קרקע נוספת ביונקרס בייעוד לבנייה להשכרה למגורים בתחילת שנת 2021 (הדסון), וכן לאחר השלמת הקמתו ותחילת אכלוסו של פרויקט Miroza 2, הקמתו של פרויקט Miroza 3 וכן פיקוח וניהול כלל היבטי התכנון וההקמה ביחס לקרקע שנרכשה, לגביה הצליחה החברה להגדיל את היקף הזכויות באופן משמעותי וכן השבחה של קרקע נוספת המיועדת להקמה של פרויקט Miroza 4. באשר לקרקע של החברה ביוסטון, מעורב מר קליין ביעוץ באשר לניצול המיטבי של הפרויקט עבור אזורים החזקות בינלאומיות בע"מ ("חברת הבת"). כמו כן, מר קליין מעורב באופן פעיל וישיר בכל היבטי הפיתוח העסקי של החברה בארה"ב, וכן בליווי ואיתור קידום פרויקטים בישראל.

ביום 7 ביוני 2022, אישרה לאחרונה האסיפה הכללית את הארכת ההתקשרות של חברת הבת עם מר קליין בהסכם למתן השירותים לשלוש (3) שנים נוספות (החל מיום 13 במאי 2022 ועד ליום 12 במאי 2025), וכן עודכן תגמולו החודשי של מר קליין החל מאותו מועד ("התנאים הנוכחיים").

ביום 19 בפברואר 2025 התקיים דיון במסגרת ישיבת ועדת התגמול של החברה ולאחר מכן התקיים דיון גם בדירקטוריון החברה, בדבר תנאי כהונתו והעסקתו של מר קליין כסגן יו"ר דירקטוריון פעיל, וביום 7 במאי 2025 אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול של החברה את תנאי כהונתו והעסקתו של מר קליין כסגן יו"ר דירקטוריון פעיל כמפורט להלן, בכפוף לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, בהתאם לסעיף 275(א)(3) לחוק החברות כמפורט להלן.

תנאי הכהונה וההעסקה המובאים לאישור בדוח זימון זה הינם ללא שינוי לעומת התנאים הנוכחיים, כמפורט להלן.

להלן יובאו עיקרי תנאי הכהונה וההעסקה של סגן יו"ר הדירקטוריון המוצעים:

1.3.1 היקף המשרה – בדומה לתנאי ההתקשרות הנוכחיים, מר קליין ישמש כסגן יו"ר פעיל בהיקף של 100% משרה. בין תחומי פיקוחו ואחריותו של מר קליין – פעילות החברה בארה"ב וליווי נושאים ופרויקטים אסטרטגיים של החברה.

1.3.2 גמול חודשי – בדומה לתנאי ההתקשרות הנוכחיים, מר קליין יהיה מר קליין זכאי לגמול חודשי בסך של 30,000 דולר ארה"ב לכל חודש. לגמול כאמור יתווסף מע"מ ככל שחלה חובה לשלמו. התמורה לעיל מהווה את מלוא התמורה לה יהיה זכאי מר קליין (לא כולל החזר הוצאות כמפורט להלן).

1.3.3 תקופת ההסכם – שלוש (3) שנים, בתוקף למפרע החל מיום 13 במאי 2025 ועד ליום 12 במאי 2028, הניתנת לסיום בהודעה מוקדמת של שלושים (30) יום על ידי מי מהצדדים.

1.3.4 החזר הוצאות – מוצע לאשר את מנגנון החזר ההוצאות הקיים בתנאים הנוכחיים, הכולל הוצאות טיסה ונסיעה שנועדו לשרת את צרכי החברה, הוצאות בגין שירותי תקשורת (טלפון, אינטרנט וכדומה), הוצאות אש"ל ואירוח בארץ בקשר עם נסיעות מר קליין וקיום פגישות במסגרת פעולותיו לצרכי החברה, הוצאות בגין עיתונים וספרות מקצועית הנוגעת לתחומי פעילות החברה והוצאות בקשר לפעילותו בנושא קשרי לקוחות, שיווק ויחסי ציבור של החברה.

1.3.5 שיפוי פטור וביטוח – בהתאם להחלטת האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה שנתקיימה ביום 9 במרץ 2015, ולאחר קבלת אישור ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, הוענק למר קליין כתב שיפוי, כמקובל בקרב נושאי המשרה בחברה (דהיינו - סך השווה ל – 25% מהונה העצמי של החברה בלבד או 50 מיליון ש"ח, לפי הגבוה). בנוסף, זכאי מר קליין לכיסוי ביטוחי בפוליסת ביטוח נושאי המשרה באותם תנאים שניתנים ליתר נושאי המשרה בחברה.

1.3.6 גילוי לפי התוספת השישית לתקנות הדוחות

לשם הנוחות ובהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות, להלן טבלה המציגה את מרכיבי הגמול לו יהיה זכאי מר קליין בגין שנת כהונה מלאה, ככל שתאושר ההחלטה בסעיף 1.3 זה לעיל, תחת ההנחות המפורטות בהערות השוליים לטבלה:

סה"כ (באלפי ש"ח)	גמול עבור שירותים (באלפי ש"ח)				פרטי מקבל הגמול			
	אחר	תשלום מבוסס מניות	מענק	עלות העסקה ¹⁴	שיעור החזקה בהון החברה	היקף משרה	תפקיד	שם
1,296	החזר הוצאות כמפורט בסעיף 1.3.4 לעיל	---	---	1,296	---	100%	סגן יו"ר פעיל	ג'ק (ינקי) קליין

1.3.7 ההחלטה המוצעת: "לאשר תנאי כהונתו והעסקתו של מר ג'ק (ינקי) קליין, חתנו של מר חיים (הרש) פרידמן, בעל השליטה בחברה, בהסכם למתן שירותים, לתקופה של שלוש (3) שנים, בתוקף למפרע החל מיום 13 במאי 2025 ועד ליום 12 במאי 2028".

1.3.8 עיקרי נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור הארכה ועדכון של ההתקשרות עם מר קליין

א. בהתאם למוצע, תוארך ההתקשרות בתנאי הכהונה וההעסקה עם מר קליין ללא שינוי ביחס לתנאים שאושרו ביום 7 ביוני 2022.

ב. מר קליין הינו חבר חשוב ומרכזי בדירקטוריון החברה. הוא מכהן כדירקטור בחברה החל משנת 2014 ותורם רבות מניסיונו המקצועי והיכרותו עם עבודת הדירקטוריון ופעילות החברה, בפרט בארה"ב.

ג. בשנים האחרונות ניכרת הרחבה בפעילותה של החברה בארה"ב, תוך קידום מספר פרויקטים והשלמה של חלקם. להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון למר קליין קיימת כיום היכרות מעמיקה עם הנכסים בחו"ל ובפרט לגבי הנכסים ביונקרס. מר קליין מצוי היטב בפרטים ויצר לאורך השנים קשר ישיר ואישי עם גורמים שונים המעורבים בפרויקטים בארה"ב, ולכן קיימת חשיבות גדולה שמר קליין ימשיך,

¹⁴ מחושב על פי שע"ח של 3.6 ש"ח/דולר.

בתפקידו כסגן יו"ר פעיל, לעמוד בראש פעילות החברה בארה"ב ולפקח על פעילותה זו. מר קליין מדווח לדירקטוריון על פעילותו.

ד. מורכבות פעילותו של מר קליין עבור החברה בחו"ל נמצאת במגמת עלייה, בין היתר משהושלמה הקמת פרויקט Miroza 3 במהלך חודש אפריל 2024 והחל הליך אכלוסו, וכן תחילת הקמתו של פרויקט Hudson 44 במהלך ספטמבר 2022. מר קליין מכהן בתפקיד השקול, למעשה, לתפקיד מנכ"ל חברה בת ואחראי במסגרת תפקידו על כלל פעילותה של החברה בארה"ב.

ה. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו חבילות תגמול של שתי קבוצות השוואה: מנהלי פעילות, ומנכ"לי חברת בת, כפי שהובאו בעבודת השוואה שנעשתה על ידי זיו האפט BDO בחודש פברואר 2025 שהוצגה בפני ועדת התגמול והדירקטוריון, ממנה עולה כי התגמול המוצע למר קליין לאחר עדכנו הינו בתוך טווח התגמול בקבוצות ההשוואה. העתק של עבודת ההשוואה כאמור מצורף **כנספח ב'** לדוח זימון זה.

ו. מר קליין צבר ניסיון ארוך שנים והיכרות עמוקה עם הפרויקטים בארה"ב, ובהתחשב אף בכך שעיקר הפרויקטים מצוי בניו-יורק, העסקת גורם אחר בביצוע התפקיד אותו מבצע מר קליין צפויה להיות כרוכה בעלויות גבוהות יותר מאשר המשך העסקתו של מר קליין בתפקיד זה.

ז. הואיל ומר קליין הינו תושב קנדה, ובשל קרבתו הגאוגרפית לפרויקטים ביונקרס וביוסטון, יש חסכון בעלויות טיסה ולינה, לעומת העסקתו של גורם מהארץ שילווח את הפעילות בחו"ל.

ח. מר קליין מכהן כדירקטור בחברה ללא כל גמול בגין כהונתו, כאמור לעיל.

ט. מנגנון החזר ההוצאות תואם את מנגנון החזר ההוצאות הקיים כפי שאושר על ידי האסיפה הכללית לאחרונה ביום 7 ביוני 2022, ויש בו כדי להבטיח את סבירות ונחיצות ההוצאות בהן תישא החברה.

י. סיכומו של דבר, בדעת חברי ועדת התגמול והדירקטוריון כי סך התשלום במסגרת ההתקשרות עם מר קליין המובא לאישור האסיפה הכללית הוא סביר וראוי בנסיבות העניין.

1.3.9 לפרטים נוספים הנדרשים בהתאם לתקנות עסקה עם בעל שליטה, ראו סעיף 2 להלן.

1.4 אישור עדכון מדיניות התגמול של החברה

1.4.1 ביום 7 ביוני 2022 אישרה האסיפה הכללית את מדיניות התגמול של החברה לתקופה של שלוש שנים, החל ממועד אישורה, קרי, עד יום 6 ביוני 2025 ("מדיניות התגמול הקיימת").

1.4.2 על פי הוראות סעיף 267א לחוק החברות, לפיהן יש לבחון מעת לעת את הצורך בהתאמתה של מדיניות התגמול לנושאי משרה בחברה ציבורית להוראות סעיף 267ב לחוק החברות, אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים, ובכלל אלו, לשם קידום מטרותיה של החברה, תוכניותיה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, פעלה החברה לגיבושה של מדיניות תגמול מעודכנת לתקופה של שלוש (3) שנים.

1.4.3 לנוכח התיקונים המוצעים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה בחברה, מוצע לאשר את מדיניות התגמול של החברה כמשמעותה בסעיף 267א(א) לחוק החברות לפי סעיף 118ב(2) לחוק החברות, בנוסח המצורף **כנספת ג'** לדוח זימון זה המהווה חלק בלתי נפרד הימנו ("**מדיניות התגמול המעודכנת**") (לתקופה של שלוש (3) שנים ממועד אישור האסיפה הכללית¹⁵).

1.4.4 השינויים במדיניות התגמול המעודכנת, נערכו בשים לב, בין היתר, לשינויים שחלו בחברה ממועד אישורה של מדיניות התגמול הקודמת, לרבות היקף פעילותה, הוראות החוק וצרכי החברה, והם מסומנים ביחס למדיניות התגמול הקיימת בנוסח המצורף לשם הנוחות **כנספת ד'** לדוח זימון זה.

1.4.5 להלן תמצית השינויים המרכזיים שבוצעו במדיניות התגמול ביחס למדיניות התגמול הקיימת (להרחבה ראו המדיניות המסומנת המצורפת כנספת):

1.4.5.1 **מנכ"ל החברה ויו"ר דירקטוריון החברה** – התאמת הוראות מדיניות התגמול הקיימת לתנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר דירקטוריון החברה ומנכ"ל החברה אשר מובאים לאישור בד בבד בדוח זימון זה.

1.4.5.2 **נושאי משרה אחרים (שאינם דירקטורים או מנכ"ל החברה)** – העלאת תקרת עלות הגמול הקבוע החודשי/דמי הניהול החודשיים של כל אחד מנושאי המשרה לסך של 110 אלפי ש"ח, חלף תקרה של 95 אלפי ש"ח.

1.4.5.3 **תגמול משתנה** – רכיב הוני – הסרת הכפיפות לעמידה ביעדי ביצוע בהקצאה של יחידות מניה חסומות (RSU).

1.4.6 ההחלטה המוצעת: "לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת המצורפת **כנספת ג'** לדוח זימון אסיפה זה, לתקופה של שלוש (3) שנים, החל ממועד אישור האסיפה הכללית".

מובהר, כי בהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה יהיה רשאי לקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו על כך, על יסוד נימוקים מפורטים, לאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

2. פרטים הנדרשים לפי תקנות עסקה עם בעל השליטה ביחס להתקשרויות המוצעות בסעיפים 1.2 ו-1.3 לעיל

2.1 שם בעל השליטה ומהות עניינו האישי

מר חיים (הרש) פרידמן, יו"ר דירקטוריון החברה, המחזיק (במישרין ובעקיפין) נכון למועד דוח זה בשיעור של 65.91% מהונה המונפק והנפרע של החברה (ובשיעור של 65.91% בדילול מלא), נחשב לבעל שליטה בחברה מכוח החזקותיו בחברה, וכן כבעל עניין אישי באישור ההחלטה המוצעת בסעיף 1.1.10 לעיל, מפני שההחלטה המוצעת עוסקת בתנאי כהונתו והעסקתו והארכתם, וכן בעל

¹⁵ מדיניות התגמול המעודכנת תחול רטרואקטיבית ביחס לתנאי התגמול של סמנכ"ל הכספים של החברה בתוקף החל מיום 1 בינואר 2025.

ענין אישי באישור ההחלטה המוצעת בסעיף 1.3 לעיל, שכן ההחלטה המוצעת כאמור עוסקת בתנאי כהונתו והעסקתו של מר ג'ק (ינקי) קליין בחברה, שהינו קרובו.

2.2 הדרך שבה נקבעה התמורה

2.2.1 ביחס להחלטה המוצעת בסעיף 1.2 לעיל, תנאי הכהונה וההעסקה אושרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, לאחר שהוצגו בפניהם הנתונים הרלוונטיים שנקבעו על בסיס משא ומתן עם מר פרידמן, ובהתחשב בנימוקים המפורטים בסעיף 1.2.13 לעיל.

2.2.2 ביחס להחלטה המוצעת בסעיף 1.3 לעיל, תנאי ההתקשרות בהסכם למתן השירותים אושרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, לאחר שהוצגו בפניהם הנתונים הרלוונטיים שנקבעו על בסיס משא ומתן עם מר קליין, וכן בהתחשב בנימוקים המפורטים בסעיף 1.3.8 לעיל.

2.3 זהות המשתתפים בישיבות ועדת התגמול והדירקטוריון

2.3.1 ועדת התגמול של החברה קיימה ישיבה ביום 19 בפברואר 2025, במסגרתה התקיימו דיונים ללא קבלת החלטות וביום 7 במאי 2025 אישרה את ההחלטות המוצעות בסעיפים 1.2 ו- 1.3 לעיל. במסגרת הישיבות השתתפו כלל חברי ועדת התגמול, ה"ה נורית פלג (דירקטורית בלתי תלויה), אברהם אלימלך (דירקטור חיצוני) וליאור מור (דירקטור חיצוני).

2.3.2 בישיבות דירקטוריון החברה אשר נערכו ביום 19 בפברואר 2025, במסגרתה התקיימו דיונים ללא קבלת החלטות וביום 7 במאי 2025 ואשר אישר את ההחלטות המוצעות בסעיפים 1.2 ו- 1.3 לעיל, השתתפו ה"ה ליאור מור (דירקטור חיצוני), אברהם אלימלך (דירקטור חיצוני), נורית פלג (דירקטורית בלתי תלויה) ואברהם (רמי) זיו (דירקטור).

2.4 שמות הדירקטורים בעלי עניין אישי ומהותו ביחס להחלטות המוצעות

2.4.1 מר חיים (הרש) פרידמן, המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה, נחשב כבעל עניין אישי באישור ההחלטות המוצעות בסעיפים 1.2 ו- 1.3 לעיל, וזאת מן הטעמים האמורים בסעיף 2.1 לעיל.

2.4.2 מר ג'ק (ינקי) קליין, המכהן כדירקטור בחברה, נחשב כבעל עניין אישי באישור ההחלטה המוצעת בסעיף 1.3 לעיל, הואיל וההחלטה המוצעת עוסקת בתנאי כהונתו והעסקתו של מר חיים (הרש) פרידמן, שהינו קרובו, ובאישור ההחלטה המוצעת בסעיף 1.3 לעיל, הואיל וההחלטה נוגעת לתנאי כהונתו והעסקתו.

2.5 האישורים הנדרשים או תנאים שנקבעו

בהתאם להוראות הפרק החמישי לחלק השישי של חוק החברות, היות שההחלטות המוצעות בסעיפים 1.2 ו- 1.3 לעיל, מהוות התקשרות של החברה עם בעל השליטה בה באשר לתנאי כהונתו והעסקתו בה, והתקשרות של החברה עם קרובו של בעל השליטה לעניין תנאי כהונה והעסקה, בהתאמה, הן כפופות לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, בהתאם לרוב הדרוש לפי סעיף 275(א)(3) לחוק החברות כמתואר בסעיף 6.2 להלן.

2.6 פירוט התקשרויות מסוגן של ההחלטות המוצעות או התקשרויות דומות להן, בין החברה לבין בעל השליטה, שנחתמו במהלך השנתיים שקדמו לתאריך אישור העסקה על ידי הדירקטוריון או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון כאמור

2.6.1 התקשרויות מסוגן של ההחלטות המוצעות בין החברה לבין מר חיים (הרש) פרידמן:

ביום 7 ביוני 2022, אישרה האסיפה הכללית את תנאי כהונתו והעסקתו של מר פרידמן בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון החברה, לרבות הארכה של מנגנון החזר ההוצאות שיוצאו על ידו, לתקופה של שלוש שנים (3) נוספות, רטרואקטיבית מיום 11 במרץ 2022 ועד ליום 10 במרץ 2025.

2.6.2 התקשרויות מסוגן של ההחלטות המוצעות בין החברה לבין מר ג'ק (ינקל) קליין:

ביום 7 ביוני 2022, אישרה האסיפה הכללית את תנאי כהונתו והעסקתו של מר ג'ק (ינקל) קליין, חתנו של מר חיים (הרש) פרידמן בהסכם למתן שירותים, למשך שלוש (3) שנים החל מיום 13 במאי 2022 ועד ליום 12 במאי 2025.

3. מקום כינוס האסיפה ומועדה

ניתנת בזאת הודעה בדבר זימון האסיפה אשר תיערך ביום ד' 11 ביוני 2025, בשעה 15:00 במשרדי החברה, שעל סדר יומה יועלו לדיון ולאישור הנושאים המפורטים תחת סעיף 1 לדוח זימון האסיפה.

4. המועד הקובע

המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בחברה להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית, בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, הינו יום א', 11 במאי 2025, בתום יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("המועד הקובע").

5. מנין חוקי לקיום האסיפה ואסיפה נדחית

אין לפתוח בשום דיון באסיפה אלא אם כן יהיה נוכח מניין חוקי, וכל החלטה לא תתקבל אלא אם נוכח המניין החוקי בעת שהצביעו על ההחלטה. מנין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי כוח ו/או באמצעות הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית ו/או באמצעות כתיב הצבעה, שני (2) בעלי מניות לפחות המחזיקים ביחד לפחות בעשרים וחמישה (25%) מזכויות ההצבעה בחברה ("המניין החוקי"). אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא ימצא המניין החוקי, תידחה האסיפה לאותו יום בשבוע הבא, באותה שעה ובאותו מקום, קרי, ביום ד', 18 ביוני 2025 במשרדי החברה ("האסיפה הנדחית"). אם באסיפה הנדחית לא יימצא מניין חוקי כעבור מחצית השעה מן המועד הקבוע לאסיפה, אזי תבוטל האסיפה. באסיפה הנדחית יעמדו לדיון אך ורק הנושאים שנכללו בסדר היום כאמור בדוח זימון אסיפה זה.

6. הרוב הנדרש

6.1 הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המוצעות בסעיפים 1.1 ו- 1.4 שעל סדר היום בהתאם לסעיפים 272(ג) ו- 267א(ב) לחוק החברות, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הרשאים להצביע ומשתתפים בהצבעה, בעצמם או באמצעות יפוי כוח, ובלבד שיתקיים אחד משני אלה:

(1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה המוצעת (ההתקשות עם מנכ"ל החברה או אישור מדיניות התגמול, לפי העניין), המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

(2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לעיל, לא יעלה על שיעור של שני אחוז (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6.2 הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המוצעות בסעיפים 1.2 ו- 1.3 שעל סדר היום בהתאם לסעיף 275(א) לחוק החברות, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הרשאים להצביע ומשתתפים בהצבעה, בעצמם או באמצעות ייפוי כוח, ובלבד שיתקיים אחד משני אלה:

(1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה המוצעת, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

(2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לעיל, לא יעלה על שיעור של שני אחוז (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6.3 כאמור, בהתאם להוראות חוק החברות, אורגני החברה רשאים לאשר את ההחלטות המוצעות בסעיפים 1.1 ו- 1.4 שעל סדר היום, גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישור איזה מההחלטות האמורות, כמפורט בסעיפים 1.1.10 ו- 1.4.6 לעיל, בהתאמה.

7. גילוי עניין אישי

בהתאם לסעיפים 267א(ב)(1), 275 ו- 276 לחוק החברות ותקנה 7(א)(8) לתקנות הצבעה בכתב, בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטות המוצעות בסעיפים 1.1 עד 1.4 לעיל, יודיע לחברה בטרם ההצבעה באסיפה, ואם ההצבעה נעשית באמצעות כתב הצבעה, יסמן בכתב ההצבעה במקום המיועד לכך, האם הינו בעל שליטה, בעל עניין בחברה, בעל עניין אישי בהחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי (כהגדרת מונחים אלה בתקנות הצבעה בכתב), וכן יצוין קשרים נוספים בין מצביע כאמור ובין החברה, בעל השליטה או נושא משרה בכירה בה ויפורטו טיב הקשרים. אם ההצבעה נעשית לפי ייפוי כוח, יינתן פירוט כאמור למיפה הכוח וגם למיפה הכוח. לא הודיע בעל מניה כאמור לגבי ההחלטות האמורות, לא יצביע וקולו לא יימנה ביחס לאותן החלטות.

8. אופן ההצבעה באסיפה הכללית

8.1 בעל מניות שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים ("בעל מניות לא רשום"), המעוניין להצביע באסיפה, יידרש להוכיח את בעלותו לצורך הצבעה באסיפה. בעל מניות לא רשום ימציא לחברה אישור נאות מאת חבר הבורסה שאצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לנוסח הקבוע בתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), תש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות במניה"). בעל מניות לא רשום, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובלבד שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

8.2 בהתאם להוראות תקנה 4 לתקנות הוכחת בעלות במניה, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 5א44 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית, דינו כדין אישור בעלות לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

8.3 כל מי שיהיה בעל מניות בחברה בתום המועד הקובע, יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או על ידי מיופה כוח. כל כתב מינוי לבא כוח יהיה בכתב וייחתם על ידי הממנה או על ידי מיופה כוח ואם הממנה הוא תאגיד, ייחתם ייפוי הכוח באותה הדרך בה חותם התאגיד על מסמכים המחייבים אותו, ויצורף אליו אישור עו"ד בדבר סמכות החותמים לחייב את התאגיד. כתב המינוי של שליח וייפוי כוח או תעודה אחרת (אם ישנה כזאת) או העתק מאושר על ידי עורך דין, יופקדו במשרד הרשום של החברה לא פחות מעשרים וארבע (24) שעות לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית בה מתכוון מיופה הכוח להצביע על יסוד אותו ייפוי כוח, וזאת בכפוף להוכחת בעלותו במניות בהתאם לתקנות הוכחת בעלות במניה. בנוסף, בעל מניות רשאי להצביע באסיפה גם באמצעות כתב הצבעה בנוסח כתב ההצבעה שפורסם על ידי החברה ביחד עם דוח זה ("כתב ההצבעה") כמפורט בסעיף 9.1 להלן, וכן בעל מניות לא רשום במועד הקובע, יהא רשאי להצביע באסיפה גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית כמפורט בסעיף 9.2 להלן.

9. הצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות המערכת האלקטרונית

9.1 הצבעה באמצעות כתב הצבעה

9.1.1 ניתן להצביע לגבי כל ההחלטות המוצעות בדוח זימון האסיפה, באמצעות כתב הצבעה. כתיב ההצבעה והודעות עמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, נמצאים באתר האינטרנט של הרשות לניירות ערך: magna.isa.gov.il ושל הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("הבורסה"): maya.tase.co.il (וביחד: "אתרי ההפצה"). בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה, או בהסכמתו, קישורית לנוסח כתב ההצבעה באתרי ההפצה. חבר הבורסה ישלח לא יאחר מחמישה (5) ימים לאחר המועד הקובע, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה, באתרי ההפצה, לכל בעל מניות לא רשום ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או הודיע שהוא מעוניין לקבל כתב הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

9.1.2 בעל מניות לא רשום המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי חלקו השני של כתב ההצבעה את אופן הצבעתו, וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום, בצירוף אישור בעלות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום לא יאחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

9.1.3 בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות של החברה והמעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי חלקו השני של כתב ההצבעה את אופן הצבעתו, וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום, בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום לא יאחר משש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

9.1.4 בעל מניות רשאי לפנות למשרדה הרשום של החברה ולאחר שהוכיח את זהותו למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו, עד עשרים וארבע (24) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. היה ועשה כן, יוכל להצביע רק במהלך האסיפה עצמה.

9.2 הצבעה באמצעות המערכת האלקטרונית

9.2.1 בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באסיפה הכללית בקשר עם כל ההחלטות המוצעות בדוח זימון האסיפה, באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, כהגדרתה בתקנות הצבעה בכתב ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").

9.2.2 חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף 44א(א)(3) לחוק ניירות ערך לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים ניירות ערך באמצעותו במועד הקובע ("רשימת הזכאים להצביע במערכת"); ואולם, חבר בורסה לא יכלול ברשימת הזכאים להצביע במערכת בעל מניות שהעביר לו עד השעה 12:00 בצהריים של המועד הקובע, הודעה כי אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת, לפי תקנה 13(ד) לתקנות הצבעה בכתב.

9.2.3 חבר בורסה יעביר בסמוך ככל האפשר לאחר קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית, על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ("אישור מסירת הרשימה"), לכל אחד מבעלי המניות המנויים ברשימת הזכאים להצביע במערכת ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעים אלקטרוניים או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית.

9.2.4 בעל מניות המופיע ברשימת הזכאים להצביע במערכת, רשאי לציין את אופן הצבעתו ולהעביר אותה לחבר בורסה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר החל ממועד אישור מסירת הרשימה ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("מועד נעילת המערכת"), ותהיה ניתנת לשינוי ולביטול עד למועד נעילת המערכת.

10. הודעות עמדה

10.1 המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה על ידי בעלי המניות לחברה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד כינוס האסיפה. בעל מניות רשאי לפנות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את הודעות העמדה שהגיעו אליה.

10.2 חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח הודעות העמדה באתרי ההפצה לכל בעל מניות לא רשום המחזיק מניות באמצעותו, לא יאוחר מתום יום העסקים שלאחר יום פרסומן באתר ההפצה או שלאחר המועד הקובע, לפי המאוחר, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי הוא אינו מעוניין לקבל קישורית כאמור, ובלבד שההודעה ניתנה לחשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

11. הוספת נושא לסדר היום

11.1 בהתאם לסעיף 66(ב) לחוק החברות, בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד (1%) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי להגיש בקשה לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית.

בהתאם לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, בקשה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר מועד זימון האסיפה, קרי עד ליום 14 במאי 2025.

11.2 מצא דירקטוריון החברה כי נושא שהתבקש לכלול בסדר היום מתאים להיות נדון באסיפה הכללית, תכין החברה סדר יום מעודכן ותפרסם אותו באתרי ההפצה לא יאוחר משבעה (7) ימים אחרי המועד האחרון להמצאת הבקשה להכללת נושא נוסף על סדר היום, קרי עד ליום 21 במאי 2025. מובהר, כי אין בפרסום סדר יום מעודכן כדי לשנות את המועד הקובע כפי שנקבע בהודעה על זימון האסיפה.

12. סמכות רשות ניירות ערך למתן הוראות בעניין דוח זה

12.1 בהתאם לתקנות 3(א)(13) ו- 10 לתקנות עסקה עם בעל שליטה, בתוך עשרים ואחד (21) יום ממועד הגשת דוח זה, רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה לכך ("הרשות") להורות לחברה לתת, בתוך מועד שהרשות תקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרויות נשוא דוח זה, וכן להורות לחברה על תיקון דוח זה באופן ובמועד שתקבע.

12.2 ניתנה הוראה לתיקון דוח זה כאמור בסעיף 12.1 לעיל, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה (3) ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה (35) ימים ממועד פרסום התיקון לדוח זה. נדרשה החברה לתקן דוח זה כאמור, תגיש החברה את התיקון בדרך הקבועה בתקנה 2(א)(1) לתקנות עסקה עם בעל שליטה, תשלח אותו לכל בעלי מניותיה שאליהם נשלח דוח זה, וכן תפרסם מודעה בעניין זה בדרך הקבועה בתקנה 2(א)(2) לתקנות עסקה עם בעל שליטה, והכל זולת אם הורתה הרשות אחרת.

12.3 ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד האסיפה הכללית כאמור בסעיף 12.2 לעיל, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה.

13. עיון במסמכים

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין, לפי בקשתם, בכפוף להוראות הדין, בדוח המיידי שפרסמה החברה בדבר כינוס האסיפה, בנוסח כתב ההצבעה ובהודעות העמדה (ככל שיוגשו) באתרי ההפצה, וכן במסמכים הקשורים בהחלטות אשר על סדר יומה של האסיפה, במשרדי החברה, בשעות העבודה המקובלות, ולאחר תיאום מראש בטלפון מספר: 03-5632657, וזאת עד למועד כינוס האסיפה הכללית לאישור ההחלטות שעל סדר היום.

14. נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח זה

עוה"ד בועז נוימן ואורי כיטוב, יועצים משפטיים חיצוניים ממשד פישר ושות', הינם נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח מיידי זה. כתובת: דרך מנחם בגין 146, תל-אביב; טלפון 03-6944249; פקסימיליה 03-6091116.

בכבוד רב,

אזורים חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ

באמצעות: איל טישל, ממלא מקום מנהל כללי

לוי שטרסלר, סמנכ"ל הכספים

נספח א'

דוח בדבר הצעה פרטית מהותית בהתאם לתקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000 ("תקנות הצעה פרטית")

אזורים חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ ("החברה") מתכבדת להגיש בזאת דוח על פי תקנות הצעה פרטית, כדלקמן:

1. מבוא

1.1 ההצעה הפרטית נשוא דוח זה הינה בגין הענקת 123,762 יחידות מניה חסומות אשר יומרו למניות רגילות של החברה בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת ("מניות רגילות"), בכמות ובתנאים המפורטים להלן ("ה-RSU" או "יחידות המניה החסומות"), למנכ"ל החברה, מר עדי דנה (המועסק ישירות על ידי החברה) ("הניצע"), בהתאם להוראות תכנית האופציות אשר אומצה על ידי דירקטוריון החברה ("תכנית האופציות"). יצוין, כי בין הניצע לבין החברה מתקיימים יחסי עובד מעביד.

1.2 הענקת ה-RSU כאמור לעיל, נעשית בהתאם למדיניות התגמול המעודכנת לנושאי משרה בחברה המובאת לאישור במסגרת סעיף 1.4 לדוח זימון האסיפה הכללית אשר דוח הקצאה זה הינו נספח לו ("מדיניות התגמול המעודכנת" ו – "דוח הזימון", לפי העניין).

1.3 הענקת ה-RSU נשוא דוח זה כפופה לאישור הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("הבורסה") לרישומן למסחר של המניות הרגילות שתנבענה מהמרת ה-RSU ("מניות המימוש") (ה-RSU לא תרשמה למסחר בבורסה).

1.4 ה-RSU שתוקצינה על פי דוח זה, מהוות כ- 0.0586% מהון החברה ומסך כל זכויות ההצבעה בפועל בחברה לפני ההצעה. יודגש, כי השיעורים המתוארים לעיל ולהלן בדוח זה הינם בהנחה של הקצאת הכמות המרבית האפשרית של מניות המימוש. בהתאם לסעיף 304 לחוק החברות, עד למועד הקצאת מניות המימוש, תהפוך החברה להון מניות חלק מרווחיה, פרמיה על מניות או כל מקור אחר הכלול בהונה העצמי, בגובה הערך הנקוב של מניות המימוש שהקצתה.

1.5 ככל שה-RSU יומרו למניות מימוש, תוקצינה מניות המימוש על שם מזרחי טפחות חברה לרישומים בע"מ והן תהיינה החל ממועד הקצאתן שוות בזכויותיהן לכל דבר ועניין למניות הרגילות בנות 1 ש"ח ע.נ. הקיימות בהון החברה.

2. תנאי יחידות המניה החסומות המוקצות

2.1 יחידות המניה החסומות מוענקות לניצע ללא תמורה, כחלק מהתגמול לו הוא זכאי בגין עבודתו. כל יחידת מניה חסומה ניתנת להמרה למניה רגילה אחת של החברה. עם המרתן, תראה החברה את מניות המימוש כנפרעות במלואן. המרת יחידות המניה החסומות למניות מימוש, תיעשה ללא תמורה.

2.2 תקופת ההבשלה (Vesting) של יחידות המניה החסומות תהיה בשלבים על פני 4 שנים ממועד תחילת העסקתו של הניצע בפועל בחברה ביום 1 ביוני 2025 ("מועד תחילת ההבשלה"), באופן שבו: (1) בתום שנה ממועד תחילת ההבשלה - תבשלה 30,941 יחידות מניה חסומות (שיעור של כ- 1/4 מכמות יחידות המניה החסומות); (2) בתום שנתיים ממועד תחילת ההבשלה – תבשלה

30,941 יחידות מניה חסומות (שיעור של כ- 1/4 מכמות יחידות המניה החסומות); (3) בתום שלוש שנים ממועד תחילת ההבשלה – תבשלנה 30,941 יחידות מניה חסומות (שיעור של כ- 1/4 מכמות יחידות המניה החסומות); ו- (4) בתום ארבע שנים ממועד תחילת ההבשלה – תבשלנה 30,939 יחידות מניה חסומות (שיעור של כ- 1/4 מכמות יחידות המניה החסומות), , ובלבד שבמועד ההבשלה הניצע עודנו מועסק בחברה.

2.3 דיבידנד

במקרה שהחברה תחלק דיבידנד לבעלי מניותיה, אשר המועד הקובע לקבלתו חל לאחר מועד הענקת יחידות ה-RSU ולפני מועד הבשלתן, אם יבשילו, החברה תשלם לניצע במועד ההמרה של אותן יחידות RSU סכום במזומן השווה (ברוטו) לסכום הדיבידנד שהיה משולם לו אילו החזיק במועד הקובע לחלוקת הדיבידנד במספר מניות רגילות של החברה השווה למספר המניות שיתקבלו בפועל (במועד ההבשלה) בגין ההמרה של יחידות ה-RSU שיבשילו בפועל, אם יבשילו ("סכום שווה דיבידנד"). סכום שווה הדיבידנד יועבר במועד ההמרה של אותן יחידות RSU לניצע לאחר ניכוי מס במקור כנדרש על פי הדין.

2.4 חסימה

ה-RSU יוקצו בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש] ("סעיף 102") במסלול רווח הון, ובכפוף לתכנית התגמול ההוני. בתנאי תכנית התגמול ההוני נקבעו הסדרים לגבי הקצאת ה-RSU לנאמן, לגבי נשיאה בנטל המס וכדומה. בהתאם לדרישות סעיף 102, החברה מינתה נאמן שיחזיק בנאמנות לטובת הניצע את ה-RSU שתוקצינה. בהתאם לסעיף 102, תקופת החסימה של ה-RSU תהיה 24 חודשים ממועד ייעוד ה-RSU אצל הנאמן, או תקופה שונה, כפי שייקבע בכל תיקון לסעיף 102 ולכללים שיחול על הניצע.

3. יחידות מניה חסומות שלא הבשילו במועד סיום ההתקשרות עם הניצע, מכל סיבה שהיא, תפקענה מאליהן ולא יהיה להן כל תוקף עבור הניצע.

4. **כמות יחידות המניה החסומות והשיעור באחוזים שמהוות יחידות המניה החסומות מהון החברה**

בדילול מלא לאחר ההקצאה

ני"ע	כמות	שיעור מזכויות ההצבעה ומההון המונפק והנפרע לאחר ההקצאה (ובהנחת המרת מלוא יחידות המניה החסומות)	שיעור בדילול מלא
יחידות מניה חסומות	123,762	0.0586%	0.0586%

בין הניצע ובין החברה מתקיימים יחסי עובד-מעביד. למיטב ידיעת החברה, הניצע אינו צד מעוניין בחברה, כהגדרת המונח בסעיף 5)270 לחוק החברות, ולא יהפוך לצד מעוניין בחברה לאחר הקצאת ניירות הערך המוצעים.

למיטב ידיעת החברה, הניצע הינו בעל עניין בחברה מכח כהונתו כמנכ"ל החברה בלבד, והוא לא יהפוך לבעל עניין מכח החזקותיו בחברה בעקבות הקצאת ה-RSU או המרתן למניות.

ה-RSU יוקצו לניצע כחלק מחבילת התגמול המוצעת.

5. השווי ההוגן של ה-RSU

6. השווי ההוגן של ה-RSU המוקצות כמפורט לעיל מסתכם בכ- 16.16 ש"ח לכל RSU ובסך הכל 2 מיליון ש"ח, כאשר ההנחות העיקריות ששימשו בבסיס חישוב השווי ההוגן של ה-RSU הינן: (1) שער הנעילה של מניית החברה ביום 6 במאי 2025 (יום המסחר שקדם למועד אישור הדירקטוריון את ההקצאה עמד על 16.16 ש"ח; (2) בהתאם לתקן לא שוקללה חסימה בתקופת ההבשלה; (3) תשואת הדיבידנד שהונחה הינה 0%.

7. פרטים לפי התוספת השישית

לפרטים בדבר תנאי כהונתו והעסקתו של הניצע בהתאם להוראות התוספת השישית לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), תש"ל-1970, ראו סעיף 1 לדוח הזימון.

8. הון המניות והחזקות הניצע

הון המניות הרשום של החברה הינו 300,000,000 ש"ח והוא מחולק ל – 300,000,000 מניות רגילות. למועד דוח זה, הון המניות המונפק של החברה הינו 211,139,953 מניות רגילות. למועד דוח זה, למיטב ידיעת החברה, הכמות ושיעור ההחזקה של הניצע ושל בעלי העניין בחברה, בהון המניות של החברה, הינם כדלקמן:

החזקות הניצע, בעלי העניין והציבור נכון למועד דוח זימון זה							שם המחזיק
שיעור בזכויות הון והצבעה בדילול מלא	שיעור בזכויות הון והצבעה	אג"ח 15	אג"ח 14	אג"ח 13	אג"ח 12	אזורים מניות רגילות 1 ש"ח	
65.91%	65.91%	-	-	-	-	139,159,383	חיים הרש פרידמן
1.77%	1.77%	6,069,902.49	43,906,211.39	23,203,719.78	591,627.26	3,728,252.25	הפניקס בית השקעות בע"מ - קרנות נאמנות
7.63%	7.63%	19,857,932.17	2,815,990.5	7,661,863.84	63,964.75	16,111,220	הפניקס פיננסים בע"מ - גמל ופנסיה
0%	0%	30.46	17.89	5.46	-	-946.88	הפניקס בית השקעות בע"מ - עושה שוק
0.06%	0.06%	3,821,869.04	129,110.75	181,578.31	430,851.25	125,739	הפניקס פיננסים בע"מ - נוסטרו
0.01%	0.01%	-	-	-	-	24,551	הפניקס פיננסים בע"מ - משתתפת
5.55%	5.55%	-	5,644,500	35,862,946	-	11,717,157	מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ - משתתפת
1.23%	1.23%	2,916,225	29,473,974	7,883,010	3,080,790	2,600,406	מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ - קרנות נאמנות
0%	0%	-	2,434,689	256,204	-	-	מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ - גמל ופנסיה
0.09%	0.09%	8,149,703	-	-	-	187,144	כלל החזקות עסקי ביטוח בע"מ - נוסטרו
4.95%	4.95%	-	94,211,464	-	-	10,459,350	כלל החזקות עסקי ביטוח בע"מ - גמל
87.2%	87.2%	40,815,662	178,615,958	75,049,327	4,167,233	184,112,255	סה"כ בעלי עניין
12.8%	12.8%	122,416,638	474,867,442	149,073,684	52,816,296	27,027,698	סה"כ החזקות ציבור
100%	100%	163,232,300	653,483,400	224,123,011	56,983,529	211,139,953	סך הכל

החזקות הניצע, בעלי העניין והציבור מיד לאחר הקצאת יחידות המניה החסומות המוקצות במסגרת ההצעה הפרטית נשוא דוח זה								שם המחזיק
שיעור בזכויות הון והצבעה בדילול מלא	שיעור בזכויות הון והצבעה	אג"ח 15	אג"ח 14	אג"ח 13	אג"ח 12	אזורים מניות רגילות 1 ש"ח	יחידות מניה חסומות מוקצות על פי דוח זה	
0.06%	-	-	-	-	-	-	123,762	הניצע
65.87%	65.91%	-	-	-	-	139,159,383	-	חיים הרש פרידמן
1.76%	1.77%	6,069,902.49	43,906,211.39	23,203,719.78	591,627.26	3,728,252.25	-	הפניקס בית השקעות בע"מ - קרנות נאמנות
7.63%	7.63%	19,857,932.17	2,815,990.5	7,661,863.84	63,964.75	16,111,220	-	הפניקס פיננסים בע"מ - גמל ופנסיה
0%	0%	30.46	17.89	5.46	-	-946.88	-	הפניקס בית השקעות בע"מ - עושה שוק
0.06%	0.06%	3,821,869.04	129,110.75	181,578.31	430,851.25	125,739	-	הפניקס פיננסים בע"מ - נוסטרו
0.01%	0.01%	-	-	-	-	24,551	-	הפניקס פיננסים בע"מ - משתתפת
5.55%	5.55%	-	5,644,500	35,862,946	-	11,717,157	-	מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ - משתתפת
1.23%	1.23%	2,916,225	29,473,974	7,883,010	3,080,790	2,600,406	-	מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ - קרנות נאמנות
0%	0%	-	2,434,689	256,204	-	-	-	מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ - גמל ופנסיה
0.09%	0.09%	8,149,703	-	-	-	187,144	-	כלל החזקות עסקי ביטוח בע"מ - נוסטרו
4.95%	4.95%	-	94,211,464	-	-	10,459,350	-	כלל החזקות עסקי ביטוח בע"מ - גמל
87.21%	87.2%	40,815,662	178,615,958	75,049,327	4,167,233	184,112,255	123,762	סה"כ בעלי עניין והניצע בהקצאה פרטית
12.79%	12.8%	122,416,638	474,867,442	149,073,684	52,816,296	27,027,698	-	סה"כ החזקות ציבור
100%	100%	163,232,300	653,483,400	224,123,011	56,983,529	211,139,953	123,762	סך הכל

9. **התמורה עבור ניירות הערך המוצעים והדרך שבה נקבעה**

יחידות המניה החסומות יוקצו לניצע ללא תמורה. תנאי יחידות המניה החסומות אשר יוקצו לניצע נקבעו במשא ומתן בין הניצע להחברה.

10. **בעלי מניות מהותיים ונושאי משרה שלהם עניין אישי בתמורה ומהות עניינם האישי**

למיטב ידיעת החברה, פרט לניצע עצמו, אשר יכהן כמנכ"ל החברה והינו מוטב על פי ההצעה הפרטית, אין למי מבעלי המניות המהותיים בחברה ו/או למי מנושאי המשרה האחרים בחברה עניין אישי בהצעה הפרטית לניצע.

11. **אישורים הנדרשים לביצוע ההקצאה על פי ההצעה; מועד ההקצאה; הוראות נוספות**

11.1 הקצאת ה-RSU לניצע מותנית בקבלת האישורים הבאים: (א) אישור ועדת התגמול של החברה, אשר התקבל ביום 7 במאי 2025 (לאחר שהתקיים דיון בועדת התגמול ביום 19 בפברואר 2025); (ב) אישור דירקטוריון החברה, אשר התקבל ביום 7 במאי 2025 (לאחר שהתקיים דיון בועדת התגמול ביום 19 בפברואר 2025); (ג) אישור האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח מידי זה; (ד) אישור הבורסה לרישום למסחר של המניות שתנבענה מהמרת ה-RSU.

11.2 יצוין, כי בהתאם להנחיות הבורסה, בשל המעבר לסליקה ביום $T+1$ במניות ובניירות ערך המירים לא רשומים, לא יבוצע המרת RSU ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מאלו: "אירוע חברה"). כמו כן, אם חל יום האקס של אירוע חברה לפני היום הקובע של אירוע חברה, לא תבוצע המרה ביום האקס האמור. בכל מקרה כאמור לעיל, יידחה מועד ההקצאה ליום המסחר הראשון שלאחר יום האקס.

11.3 ממועד הקצאת ה-RSU לניצע וכל עוד לא הומרו ה-RSU, תשמור החברה כמות מספקת של מניות רגילות בהונה הרשום להבטחת ביצוע זכות ההמרה והזכויות הנוספות של המחזיק ב-RSU.

12. **הסכמים בין הניצע לבין מחזיק במניות החברה בנוגע לניירות הערך של החברה**

למיטב ידיעת החברה, אין הסכמים, בין בכתב ובין בעל פה, בין הניצע לבין מחזיק במניות החברה או בין הניצע לבין כל גוף או אדם אחר, בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך של החברה או בנוגע לזכויות ההצבעה בה. כמו כן, כפי שנמסר לחברה על הניצע, נכון למועד זה אין בכוונת הניצע לערוך הסכם כאמור.

13. **מניעה או הגבלה בביצוע פעולות בניירות הערך המוצעים**

13.1 על המניות שינבעו מהמרת ה-RSU יחולו מגבלות על מכירה חוזרת הקבועות בסעיף 15ג לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ובתקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיפים 15א עד 15ג לחוק), התש"ס-2000.

13.2 למגבלות מכוח הוראות המס החלות על המרת ה-RSU, ראו סעיף 2.6 לעיל.

13.3 למגבלות מכוח תנאי ה-RSU, ראו סעיף 2.4 לעיל.

בכבוד רב,

אזורים חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ

באמצעות: איל טישל, ממלא מקום מנהל כללי
לוי שטרסלר, סמנכ"ל הכספים

נספח ב' – עבודת השוואה

אזורים חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ

סקר שכר בפועל וסקר הענקות הוניות

פברואר 2025

BDO Ziv Haft
BDO Amot House Building B, 48
Menachem Begin Road, Tel Aviv
66180
Israel



Telephone: +972 3-6374391
Facsimile: +972 3-6382511
www.bdo.co.il

לכבוד
אזורים חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ

שלום רב,

נתבקשנו על ידי חברת **אזורים חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ** (להלן: "החברה"/"אזורים") לערוך **סקר שחר בפועל** עבור יו"ר דירקטוריון שהינו בעל שליטה, סגן יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל החברה, וכן, **סקר הענקות הוניות** לנושאי המשרה, וזאת בהשוואה לחברות דומות הנסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב.

אנו מודים לכם על שיתוף הפעולה.

נשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה ו/או הבהרה.

בכבוד רב,

עו"ד אדווה בלמס, שותפה
מנהלת מחלקת תגמול בכירים
זיו האפט - ייעוץ וניהול בע"מ

מסמך זה הוכן לצרכיה ולשימושה הבלעדי של הנהלת החברה וכן לצרכים משפטיים במידת הצורך ולגורמים נוספים להם אנו מאשרים במפורש ובכתב להסתמך או להשתמש בעבודה זו, למעט אם עבודה זו תידרש על ידי רשות לניירות ערך או כל גורם מוסמך אחר.

ל-BDO Consulting, שותפיה, עובדיה ונציגיה אין אחריות כלפי הקורא, לגרימת נזקים (כולל מחויבות, רשלנות או אחריות מוגדרת) או בכל אופן אחר. אנו לא מחויבים לדבר על סמך מסמך זה או על דיוק התכנים בו וכי המידע לא השתנה מאז תאריך כתיבת המסמך. אנו לא נושאים באחריות בכל מקרה של הפסד, נזק או הוצאה כספית שנוצרה בעקבות כל שימוש שבחרו הקוראים לעשות במסמך זה, או בכל הסתמכות של הקוראים על מסמך זה, או בכל אירוע אחר שבא בעקבות קריאת מסמך זה.

אין להפנות אל מסמך זה או לצטט אותו או חלקים ממנו, בכל מסמך אחר החשוף לצד ג', למעט הצרכים המפורטים עבור עבודה זו.

תוכן עניינים

החברה ופעילותה

סקירת ענף הפעילות

שכר בכירים

מתודולוגיית העבודה

קבוצת השוואה

הצגת ממצאים - סקרי שכר בפועל

הצגת ממצאים - סקר הענקות הוניות

03

04

06

07

08

11

19

החברה ופעילותה

אזורים חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ

רקע ותחומי פעילות

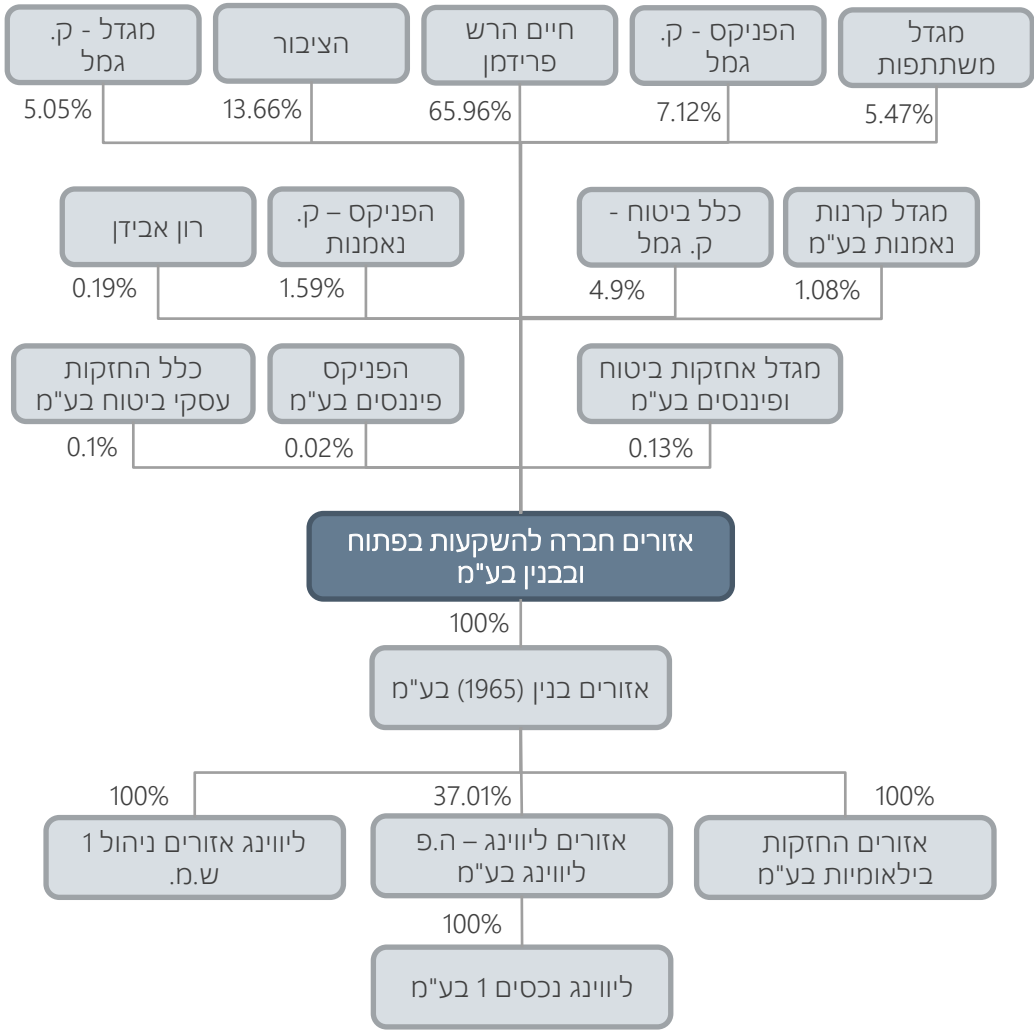
- אזורים חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ (להלן: "החברה") התאגדה בישראל ובחודש מאי 1964 נרשמו לראשונה מניות החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב.
- החברה פועלת בעיקר בתחום הנדל"ן היזמי אך גם בתחום הנדל"ן המניב ועוסקת באמצעות חברות המוחזקות על ידה בארבעה תחומי פעילות עיקריים:
 - ✓ **תחום היזמות לבניה למגורים בישראל** – רכישת קרקעות וייזום של פרויקטים למגורים וביצועם הכוללים שלבי תכנון, בנייה, שיווק ומכירה של דירות מגורים בפריסה ארצית.
 - ✓ **תחום המגורים להשכרה בישראל** – ייזום, תכנון, הקמה, ביצוע והפעלה של פרויקטים להשכרה למגורים וכן רכישת יחידות דיור המוקמות על ידי יזמים אחרים במטרה להשכיר כנכסים מניבים.
 - ✓ **תחום נכסים מניבים בישראל** – ייזום, תכנון, הקמה וביצוע של שטחי משרדים ומסחר המוקמים כחלק מפרויקטי המגורים של החברה. עם השלמת הקמתם, החברה משכירה ומתפעלת נכסים אלה.
 - ✓ **תחום נדל"ן מניב למגורים בארה"ב** – ייזום, תכנון, הקמה וביצוע וכן הפעלה של פרויקטים בייעוד להשכרה למגורים בארה"ב למטרת הנבה של הכנסות שכירות.
- לקבוצה פרויקטים ועתודות קרקע למגורים בפריסה ארצית רחבה מנהריה ועד באר שבע.

תמצית נתונים כספיים

תמצית נתוניה הפיננסיים של החברה לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2023 (באלפי ₪), כלהלן:

שווי שוק	סך מאזן	הון עצמי	הכנסות	רווח תפעולי	רווח נקי
3,139,411	6,859,187	2,066,540	1,470,204	354,674	176,402

עץ החזקות החברה



מקורות: אתר D&B, דוחותיה הכספיים של החברה לשנת 2023.

סקירת ענף הפעילות

ענף הנדל"ן בישראל

רקע

- שיעור הצמיחה והיקף הפעילות במשק הישראלי הם בין הגורמים המשפיעים ביותר על היקפי הביקוש ליחידות דיור ולשטחי מסחר בישראל.
- למצב הביטחוני והמדיני השפעה ישירה על מצב המשק בישראל וכתוצאה מכך גם על ענף הנדל"ן. השפעותיה של מלחמת חרבות ברזל ניכרו גם בתחומי הפעילות בענף הנדל"ן היזמי והנדל"ן המניב ובראשם תחום המלונאות שנפגע בעקבות הירידה החדה בתיירות החוץ, מרכזים מסחריים עקב הירידה בצריכה השוטפת וסגירת חלק מהמרכזים באיזורי סכנה (כגון אשקלון), עצירת בניה בפרויקטי יזמות ומחסור בעובדי בניין.

ענף הנדל"ן המניב בישראל

- בהגדרה רחבה, נדל"ן מניב הוא כל נכס שמשמש לפעילות עסקית: משרדים, חנויות ומוקדי מסחר, שטחי לוגיסטיקה, בתי מלון וכדומה. בשנים האחרונות התחום כולל דיור להשכרה - תחום שנמצא בחיתוליו במדינת ישראל וכיום מתנהל באמצעות חברות נדל"ן גדולות וגופים ממשלתיים, ודיור מוגן שבו פועלות מספר חברות מתמחות.
- ליעודו של נכס למטרות פעילות עסקית השפעה מהותית על סוגיות מימון ומיסוי, והחוק החל עליו שונה בתכלית מזה המתייחס לנכסים המיועדים למגורים.

פיזור גאוגרפי

- אם לפני עשור עיקר הפעילות בתחום הנדל"ן המניב התרחשה בציר שבין הרצליה לתל אביב, הרי שכיום התחלות הבנייה בתחום מוכיחות כי חוקי המשחק בכל הנוגע למיקום השתנו באופן משמעותי. מאשדוד בדרום, דרך ראשון לציון, באר יעקב, פתח תקווה ועד הקריות שבצפון, כל האזורים האלה נהפכו למוקדי פעילות משמעותיים בתחום המשרדים. הפיזור הגיאוגרפי הוא תולדה של מספר גורמים: רמת המחירים בגוש דן, תשתיות התחבורה והנגישות ברחבי הארץ, והמשמעותי מכולם - מהפכה התקשורתית, המאפשרת לנהל פעילות כלכלית אינטנסיבית מכל מקום בארץ עם כל מקום בעולם.

ענף הנדל"ן המניב בישראל (המשך)

משרדים

- שוק המשרדים הוא המשמעותי ביותר בתחום הנדל"ן המניב בישראל, בזכות הצמיחה המואצת של המשק, השיפור באיכות החיים והשינויים העוברים על שוק התעסוקה בשנים האחרונות. כל אלה הביאו בשנים האחרונות ליצירת דרישה למשרדים בסדרי גודל קטנים ובינוניים. אם עד לפני כחמש שנים המשרדים שהוצעו למכירה או להשכרה השתרעו על מאות או אלפי מטרים, היום אפשר למצוא מגוון בנייני משרדים רבים המציעים מגוון שטחים מ-20 ועד 2,000 מטר.
- בעקבות משבר הקורונה, במהלך שנת 2020 חלה ירידה בביקוש למשרדים בגלל אי הוודאות שנוצרה, אך במהלך שנת 2021 חלה התאוששות אשר קיבלה רוח גבית מגיוסי ההון והעובדים בקרב חברות ההייטק. חברות ההייטק החלו להתאושש ולחזור לפעילות סדירה שדרשה גידול בכוח האדם והגדלת שטח המשרדים בהתאמה. כל אלו הובילו לעליה במחירי השכירות.
- על פי דו"ח נת"מ למחצית השנייה של 2022, לאחר עלייה של 22%, מחירי המשרדים בת"א מתקנים כלפי מטה. "המחירים ביצעו תיקון בעיקר בגלל ההאטה בענף ההייטק, מגמה שצפויה להימשך גם בשנת 2023". עם זאת, בערים במעגל השני סביב ת"א המחירים עלו ב-3.16%.
- במהלך שנת 2023 המשיכה המגמה של ההאטה בענף ההיי-טק ובשילוב המלחמה ואי הוודאות שהתווספה לשווקים נוצר לחץ כלפי מטה על דמי השכירות ושיעורי התפוסה, אם כי שטחי המשרדים הגדולים הינם בשכירות ארוכת טווח לרוב, מה שמצמצם באופן משמעותי את ההשפעה בטווח הקצר.

סקירת ענף הפעילות

ענף הנדל"ן המניב בישראל

סקירת ענף הנדל"ן היזמי

- משרדי הממשלה אשר אמונים על מדיניות שוק הנדל"ן למגורים כוללים את משרד האוצר ומשרד הבינוי והשיכון, בנוסף לרשויות התכנון והבנייה כגון המועצה הארצית לתכנון ובנייה וועדות התכנון והבנייה המחוזיות והמקומיות.
- למדיניות המשרדים האמורים השפעה עמוקה על שוק הנדל"ן בכלל ועל הביקוש לדירות בפרט, המתבטאת בהיקף הבנייה הציבורית והפרטית המיועדת למגורים, מדיניות שיווק קרקעות שבבעלות רשות מקרקעי ישראל, קצב אישור הליכי התכנון, הבנייה והרישום של הפרויקטים, מדיניות סובסידיות, מדיניות מיסוי ועוד.
- במהלך המחצית השנייה של שנת 2023 נכלמה עליית מחירי הדירות, ואף ניכרה בהם ירידה. הבלמה במחירי הדירות לוותה בירידה חדה של ביצועי המשכנתאות ומספר העסקאות. במקביל נרשמה עלייה של מלאי הדירות הלא מכורות שבידי הקבלנים. התחלות הבנייה והיתרי הבנייה פחתו עוד במהלך הרבעון הראשון של שנת 2023 לאחר שהגיעו לשיא באמצע 2022, אך רמותיהם נותרו גבוהות ביחס לעבר.
- מגמה דומה ניתן לראות בהתפתחות דמי השכירות: בחודשים אוקטובר ונובמבר הם ירדו ב-0.3% וב-0.8%, בהתאמה, לראשונה מזה שנתיים וחצי. עם זאת, בשונה ממחירי הדירות, קצב העלייה השנתי בסיום המחצית עודנו חיובי, אך הוא התמתן ועומד על 3.9%. הדבר מתבטא במדד שירותי הדיוור בבעלות הדיירים שבמדד המחירים לצרכן, הנמדד באמצעות חוזי השכירות החדשים והמתחדשים.
- הירידה בצד הביקוש נמשכה, ומספר העסקאות צנח בכ-50% ב-12 החודשים שהסתיימו ב-30 באוקטובר 2023 בהשוואה ל-12 החודשים שקדמו להם, כולל שפל היסטורי בחודש אוקטובר בעקבות פרוץ המלחמה.
- היקף המשכנתאות שנטל הציבור בישראל בשלושת הרבעונים הראשונים של 2023 הסתכם בכ-55 מיליארד ₪, לעומת כ-96 מיליארד ₪ בתקופה המקבילה אשתקד. הקיטון החד נובע מהריבית הגבוהה על המשכנתאות כתוצאה מהעלאות הריבית שביצע בנק ישראל, ומשקף את ההאטה החדה במשק.

מעורבות ממשלתית בשוק הנדל"ן למגורים

- בתחום הנדל"ן למגורים באה לידי ביטוי גם מעורבות הממשלה באמצעות התוכנית "דירה בהנחה" (שם כולל למגוון מסלולי הדיוור במחיר מופחת באמצעות סבסוד ממשלתי של משרד הבינוי והשיכון ורשות מקרקעי ישראל, לדוגמה "מחיר מטרה", "מחיר מופחת", "מחיר למשתכן", "דירה להשכיר", ו-"משתכן צעיר").
- בשנת 2023 נמכרו כ-66,590 דירות, ירידה של 34.9% לעומת שנת 2022. 41.9% מסך הדירות שנמכרו הן דירות חדשות, כ-27,930 דירות, כרבע מאותן דירות נמכרו בסבסוד ממשלתי, 6,860 דירות. ההגרלות בתוכנית דירה בהנחה משפיעות על תנודתיות הביקושים היות שרוכשים עשויים "לשבת על הגדר" בהמתנה להגרלה לפני שיפנו לרכוש דירות בשוק החופשי. אלו הם בעיקר רוכשי דירה ראשונה המתקשים להתמודד עם עלות רכישת הדירה.

אינפלציה ועלויות ריבית

- העלייה בשיעורי האינפלציה (מעל 5% בשיא במהלך 2022) הביאה את הבנקים המרכזיים לנקוט במגמה של העלאות ריבית כחלק מהתמודדות עם עליית המחירים ובמטרה לבלום אותה. מגמה זו לא פסחה גם על ישראל, שבה החל מחודש אפריל 2022 העלה בנק ישראל את הריבית במספר פעימות משיעור אפסי לשיעור של 4.75% בשיא ו-4.5% כיום. על פי התחזית המקרו-כלכלית האחרונה שפרסמה חטיבת המחקר של בנק ישראל בחודש יולי 2024, הריבית צפויה לעמוד על 4.25% ברבעון השני של 2025. כמו כן שיעור האינפלציה צפוי להיות כ-2.8% במהלך שנת 2025.

(מקורות: <https://www.boi.org.il/publications/pressreleases/07-7-24/>)

שכר בכירים

רקע ורכיבים

רקע

שכר בכירים ומבנהו הינם כלים מרכזיים העומדים בידי חברה על מנת למשוך אליה מנהלים איכותיים, לשמר אותם לאורך זמן ולתמרץ אותם לבצע את תפקידם באופן שישרת את טובת החברה.

בסוף שנת 2012 נכנס לתוקפו תיקון 20 לחוק החברות המטפל בנושא תגמול מנהלים בחברות מדווחות (חברות אשר מנייתיהן נסחרות בבורסה ו/או הנפיקו אג"ח לציבור). תיקון זה מבוסס על המלצות ועדת נאמן ומטרתו להביא לכך שתהליך קבלת החלטות התגמול בחברות יהיה מושכל ושיקוף ויוביל לחיזוק הקשר בין מבנה התגמול של נושאי המשרה לבין ביצועי החברה המנוהלת על ידי אותם נושאי משרה. התיקון דרש קביעת מדיניות תגמול ארוכת טווח הקושרת בין שכר הבכירים לביצועי החברה וקבע מנגנונים שונים לאישור תנאי השכר לנושאי המשרה.

רכיבי שכר הבכירים

ניתן לחלק את חבילת התגמול לשני חלקים עיקריים:

- **רכיב קבוע** - שכר קבוע, דמי ניהול, תנאים סוציאליים ותשלומים אחרים. המרכיב המתקבל בוודאות ואשר גובהו מוסכם מראש. השכר הקבוע מנותק מביצועי החברה וניתן בהתבסס על ניסיונו המקצועי, כישוריו, מומחיותו והשכלתו של המנהל ועל כן ההחלטה בדבר גובה הרכיב הקבוע במקרים רבים נשענת על מחירי שוק ועל סבירותו כיחס למתחרים (בנצ'מרק).

- **רכיב משתנה** - לרבות:

1. בונוסים המשולמים בכסף, המחושבים באמצעות נוסחאות תגמול מבוססות ביצועים וידועות מראש ו/או שהינן מוענקות בשיקול דעת. כך מתהדק במידה מסוימת הקשר בין ביצועי המנהלים לבין המענקים המשולמים.

2. תשלום מבוסס מניות, לרבות תחשיב דמה (מתקבל בצורה של מזומן), מניות או אופציות, אשר ניתנות למימוש רק לאחר תקופה מוגדרת מראש ובתנאי שהחברה עמדה ביעדים שנקבעו.

שכר בכירים

מתודולוגיית העבודה

שלבי עבודה

לצורך ביצוע הסקרים עבור יו"ר דירקטוריון שהינו בעל שליטה, סגן יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל החברה, נבחנו חברות שנסחרו בבורסה לניירות ערך בת"א בשנת 2023, בעלות אופי והיקפי פעילות דומים לשל אזורים חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ (להלן: "קבוצת ההשוואה" ו/או "המדגם").

שלבי העבודה בבחירת קבוצת ההשוואה היו כלהלן:

▪ שלב א' – ענף פעילות

בבחירת קבוצת ההשוואה, נבחנו חברות אשר נסחרו בענף נדל"ן ובנייה, המסווגות בתת ענף בנייה ובתת ענף נדל"ן מניב בישראל וזאת מתוך כלל החברות שנסחרו בבורסה לניירות ערך בת"א בשנת 2023.

▪ שלב ב' – היקף פעילות

מתוך החברות שנבחרו בשלב א', נבחנו חברות בעלות היקף פעילות דומה לזה של החברה, וזאת על פי סך מאזן.

סך מאזן החברה ליום 31 בדצמבר 2023 הסתכם לכ- 6,859 מיליוני ₪, לפיכך, לצורך המדגם נבחנו חברות בעלות סך מאזן בטווח בין כ- 2.3 מיליארד ₪ לבין 20.6 מיליארד ₪ (מכפיל 3).

בהתאם לאמור לעיל, התקבלה קבוצת השוואה ובה 33 חברות בעלות אופי והיקף פעילות דומים לפעילות החברה.

▪ שלב ג' – דיווח שכר בתקנה 21 (סקר שכר בפועל)

הסקר מתבסס על קבוצת ההשוואה שנבחרה על פי המתואר לעיל, וכן, בהתאם לדיווחי השכר בתקנה 21 בדוחות הכספיים לשנת 2023 עבור נושאי משרה רלוונטיים (חברות שלא דיווחו על שכר נושאי המשרה הרלוונטיים לסקר, לא נכללו בסקר).

הרחבת מדגם – סקר שכר בפועל

לאור מיעוט נתוני שכר עבור חלק מנושאי המשרה בקבוצת ההשוואה ועל מנת להגיע למדגם מייצג ובר השוואה, הורחב המדגם נקודתית, כדלהלן:

שלבי עבודה - המשך

• סגן יו"ר דירקטוריון – הרחבת ההשוואה לנושאי משרה בתפקיד סגן יו"ר דירקטוריון וכן מנהלי פעילות חו"ל בכלל חברות ענף הנדל"ן ובנייה שנסחרו בבורסת ת"א בשנת 2023

▪ שלב ד' – סקר הענקות הוניות לנושאי משרה

הסקר מתבסס על קבוצת ההשוואה שנבחרה על פי המתואר לעיל, וכן, בהתאם לדיווחי הענקות הוניות כפי שפורסמו על ידי חברות קבוצת ההשוואה, החל מתחילת שנת 2020 ועד סוף חודש דצמבר 2024, עבור נושאי משרה רלוונטיים.

נרמול חלקיות משרה/ חלקיות תקופת כהונה במהלך השנה

עבור נושאי משרה המועסקים במשרה חלקית ו/או חלק מן השנה, בוצע תקנון השכר הקבוע/דמי הניהול למשרה מלאה ולשנה מלאה בקרב קבוצת ההשוואה.

נטרול סכומים חד פעמיים

נתוני התגמול בפועל של נושאי המשרה המוצגים בסקר, אינם כוללים רכיבים חד פעמיים.

תאגידים מדווחים

מדגם החברות שנבחנו לצורך השוואה כולל תאגידים מדווחים - חברות אג"ח וחברות ציבוריות הנסחרות בבורסה לניירות ערך בישראל. בחרנו להסתמך על כך כיוון שהמידע הפיננסי אודות פעילות החברות הציבוריות והמידע בדבר שכר הבכירים בהן חשוף לציבור, בדומה לחברה עבורה מבוצעת ההשוואה, וכן מדווח באופן אחיד.

קבוצת ההשוואה

פירוט החברות

חברות קבוצת ההשוואה

קבוצת ההשוואה כוללת 34 חברות, כלהלן:

- ✓ **אאורה השקעות בע"מ** - החברה עוסקת ביזום ובנייה למגורים בישראל ומזרח אירופה ובנדל"ן מניב.
- ✓ **איירפורט סיטי בע"מ** - עוסקת בייזום, בנייה, השכרה וניהול של פרוייקט נדל"ן ליד נתב"ג, וכן ייזום והשכרת פרוייקטי נדל"ן למסחר, משרדים ומגורים.
- ✓ **אמות השקעות בע"מ** - עוסקת בהשכרה וניהול נדל"ן, בייזום פרויקטי נדל"ן.
- ✓ **אפריקה ישראל מגורים בע"מ** - עוסקת ביזום פרויקטי בניה למגורים.
- ✓ **אקסטל לימיטד** - עוסקת בייזום פרוייקטי נדל"ן ונדל"ן מניב בניו-יורק.
- ✓ **אשדר חברה לבניה בע"מ** - עוסקת בייזום ובנייה של פרוייקטים למגורים.
- ✓ **אשטרם נכסים בע"מ** - עוסקת בנדל"ן מניב לתעשייה, מסחר, מלונאות ומשרדים, וביזום פרוייקטי נדל"ן למשרדים ומסחר.
- ✓ **דניה סיבוס בע"מ** - עוסקת בביצוע עבודות בניה למגורים, מסחר, משרדים ותשתיות.
- ✓ **וילאר אינטרנשיונל בע"מ** - עוסקת בבניית מבני תעשייה ובהשכרתם, בניית מבני מגורים, ומתן שירותי ארכיטקטורה.
- ✓ **ויתניה בע"מ** - עוסקת בפיתוח, ייזום ובנייה והשכרה של נדל"ן בארץ ובחו"ל.
- ✓ **חברת גב-ים לקרקעות בע"מ** - החברה עוסקת בייזום, תכנון, פיתוח, הקמה, שווק, השכרה תחזוקה וניהול פארקי הייטק ומשרדים, מרכזי לוגיסטיקה ותעשייה, מסחר וחניונים.
- ✓ **חברת הכשרת הישוב בישראל בע"מ** - עוסקת בנדל"ן מניב, ייזום ובנייה בישראל ובחו"ל, שולטת ב"הכשרה התחדשות" ומחזיקה ב"סקיילין".
- ✓ **י.ח. דמרי בניה ופיתוח בע"מ** - עוסקת בבנייה למגורים, ייזום פרוייקטים ונדל"ן מניב.
- ✓ **ישראל-קנדה (ט.ר) בע"מ** - החברה עוסקת בהקמת פרוייקטי נדל"ן וניהול קבוצות רכישה ומחזיקה ב"נורסטאר".
- ✓ **ישרם** - חברה להשקעות בע"מ - עוסקת ביזום, בניה וניהול מבני תעשייה, מרכזים מסחריים, ובתי מגורים למכירה ולהשכרה ע"י "רסקו".
- ✓ **מבנה נדל"ן (כ.ד) בע"מ** - עוסקת בנדל"ן להשקעה לתעשייה, משרדים ומרכזים מסחריים, וייזום פרוייקטי בנייה. (לשעבר "מבני תעשייה").
- ✓ **מגדלי הים התיכון בע"מ** - עוסקת בייזום והפעלה של בתי דיור מוגן.
- ✓ **מגה אור החזקות בע"מ** - החברה עוסקת בייזום, ניהול והשכרה של נדל"ן מניב-מרכזים מסחריים ולוגיסטיים, ומחזיקה ב"דיסקונט השקעות".
- ✓ **מגוריט ישראל בע"מ** - קרן השקעות במקרקעין (REIT למגורים).
- ✓ **מניבים קרן הריט החדשה בע"מ** - קרן השקעות במקרקעין (REIT המשקיעה בנדל"ן מניב).
- ✓ **משולם לוינשטיין הנדסה וקבלנות בע"מ** - עוסקת ביזום והקמת פרוייקטי בניה למגורים, משרדים ותעשייה, שולטת ב"לוינשטיין נכסים".
- ✓ **סלע קפיטל נדל"ן בע"מ** - קרן השקעות במקרקעין (REIT המחזיקה ומנהלת נדל"ן מניב).
- ✓ **עמרם אברהם חברה לבנין בע"מ** - החברה עוסקת בנדל"ן יזמי למגורים ובנדל"ן מניב בישראל.
- ✓ **פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ** - עוסקת בייזום והקמת פרויקטי בנייה למגורים ובנדל"ן מניב.

קבוצת ההשוואה

פירוט החברות

חברות קבוצת ההשוואה

- ✓ **קבוצת אקרו בע"מ** - עוסקת בנדל"ן יזמי ובנדל"ן מניב בישראל.
- ✓ **קבוצת חג'ג' ייזום נדל"ן בע"מ** - עוסקת בארגון קבוצות רכישה ונדל"ן יזמי.
- ✓ **קבוצת חנן מור - אחזקות בע"מ** - עוסקת בייזום והקמת פרויקטי בנייה למגורים ולמסחר בארץ ובחו"ל.
- ✓ **קבוצת מנרב בע"מ** - עוסקת ביזום וביצוע פרויקטים בתחום הבניה והקבלנות, נדל"ן מניב.
- ✓ **קרוסו נדל"ן בע"מ** - החברה עוסקת ביזום ובניה למגורים, התחדשות עירונית ונדל"ן מניב.
- ✓ **רצוע כחול נדל"ן בע"מ** - החברה עוסקת בנדל"ן מניב בעיקר לסופרמרקטים ומרכזים מסחריים, וב בנייה למגורים.
- ✓ **ריט 1 בע"מ** - קרן השקעות במקרקעין (REIT) המחזיקה ומנהלת נדל"ן מניב.
- ✓ **רני צים מרכזי קניות בע"מ** - עוסקת בייזום, הקמה וניהול מרכזים מסחריים.
- ✓ **ש.י.ר. שלמה נדל"ן בע"מ** - עוסקת בנדל"ן מניב בישראל ובאירופה.

קבוצת ההשוואה

דירוג החברות

תמצית הנתונים הפיננסיים של החברות בקבוצת ההשוואה (באלפי ₪):

שם החברה	סך מאזן	הון עצמי	הכנסות	רווח תפעולי	רווח נקי	שווי שוק	אחוזון(*)
אמות השקעות בע"מ	20,160,188	8,837,612	1,110,874	1,212,064	682,607	9,406,557	100%
מבנה נדל"ן (כד) בע"מ	18,101,078	8,110,692	1,194,402	735,175	337,043	8,082,646	97%
אקסטל לימיטד	10,988,403	4,508,658	1,704,040	(204,855)	636,419	חברת אגח	94%
איירפורט סיטי בע"מ	18,570,682	9,869,673	1,020,922	569,635	255,907	7,672,963	91%
חברת גב-ים לקרקעות בע"מ	15,427,350	5,516,069	757,256	597,303	682,884	6,452,075	88%
ישרם - חברה להשקעות בע"מ	9,553,519	4,767,084	583,181	738,662	498,259	3,986,600	85%
רבוע כחול נדל"ן בע"מ	9,772,808	3,466,869	543,427	919,823	634,393	2,899,741	82%
רית 1 בע"מ	8,161,269	4,021,704	380,025	528,956	353,780	3,303,956	79%
אזורים חברה להשקעות בפתוח ובניין בע"מ	6,859,187	2,066,540	1,470,204	354,674	176,402	3,139,411	76%
חברת הכשרת הישוב בישראל בע"מ	9,221,385	2,841,787	892,261	179,091	44,280	1,270,555	73%
י.ח. דמרי בניה ופיתוח בע"מ	6,262,832	1,998,416	1,355,237	409,814	248,630	4,864,046	70%
מגה אור החזקות בע"מ	7,793,544	2,762,817	242,718	568,445	277,294	3,129,389	67%
ישראל-קנדה (ט.ר) בע"מ	8,581,459	3,055,758	634,463	143,314	(26,193)	3,490,160	64%
קבוצת אקרו בע"מ	6,274,179	2,143,825	897,604	111,793	63,836	2,410,964	61%
וילאר אינטרנשיונל בע"מ	4,449,770	3,217,219	312,249	309,687	250,696	2,786,981	58%
סלע קפיטל נדל"ן בע"מ	5,367,924	2,309,332	394,900	323,300	180,000	1,885,472	55%
אשטרום נכסים בע"מ	7,275,425	2,584,339	288,286	(37,957)	(75,517)	חברת אגח	52%
מגדלי הים התיכון בע"מ	5,691,750	1,538,245	240,790	413,106	245,576	1,329,504	48%
פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ	5,012,293	1,799,122	374,894	235,664	154,884	1,707,606	45%
קבוצת חג'ג' ייזום נדל"ן בע"מ	3,808,735	1,307,826	576,932	374,289	268,861	862,018	42%
אשדר חברה לבניה בע"מ	3,836,906	1,172,460	1,102,853	188,586	121,349	חברת אגח	39%
אפריקה ישראל מגורים בע"מ	3,775,096	1,465,702	1,079,199	240,579	171,462	2,421,237	36%
עמרם אברהם חברה לבנין בע"מ	4,137,482	836,872	788,807	261,106	172,255	חברת אגח	33%
משולם לוינשטיין הנדסה וקבלנות בע"מ	3,709,543	1,660,298	626,992	161,877	97,600	1,080,092	30%
מגורית ישראל בע"מ	4,231,140	1,521,075	59,968	113,962	51,443	497,061	27%
דניה סיבוס בע"מ	2,487,007	759,210	5,415,466	222,296	196,051	3,172,964	24%
אאורה השקעות בע"מ	3,142,124	900,003	1,039,871	174,780	118,344	2,846,376	21%
קרסו נדל"ן בע"מ	3,753,242	1,286,418	456,507	79,072	17,157	1,410,829	18%
מניבים קרן הריט החדשה בע"מ	3,170,068	1,582,883	200,585	212,794	147,996	1,166,073	15%
קבוצת מנרב בע"מ	2,651,528	572,953	1,545,736	27,389	(42,950)	חברת אגח	12%
ש.י.ר. שלמה נדל"ן בע"מ	3,213,078	1,028,049	170,100	70,461	49,887	חברת אגח	9%
ויתניה בע"מ	2,722,895	1,110,400	201,143	129,002	80,304	960,293	6%
קבוצת חנן מור - אחזקות בע"מ	2,997,391	(125,835)	400,280	(721,650)	(860,690)	67,465	3%
רני צים מרכזי קניות בע"מ	2,868,985	730,294	113,406	200,196	86,908	449,198	0%

(*) האחוזון חושב על פי דירוג משוקלל של נתונין הפיננסיים של חברות ההשוואה לשנת 2023.
אופן השקלול הינו כלהלן: סך מאזן (50%), הכנסות (17%), הון עצמי (17%), רווח נקי (17%).

סקר שכר בפועל

הצגת ממצאים

יו"ר דירקטוריון החברה – שכר בפועל

יו"ר דירקטוריון החברה – שכר בפועל

במזגם נמצאו נתוני שכר של 18 נושאי משרה בתפקיד יו"ר דירקטוריון. נתוני השכר דווחו בתקנה 21 שבדוחות הכספיים לשנת 2023, ואלו מוצגים להלן (במונחי עלות, אלפי ₪):
(נספח ב' בעבודה מציג מדגם השוואתי לנושאי משרה בתפקידי יו"ר דירקטוריון שהינם בעלי שליטה)

שם החברה	הערה	עלות שכר קבוע	מענק	תשלום מבוסס מניות	סה"כ עלות תגמול	שם	בעל שליטה
אאורה השקעות בע"מ	(1)	800			800	גדי קורן	
איירפורט סיטי בע"מ	(1)	2,400	508		2,908	חיים צוף	✓
אקסטל לימיטד	(1)	406			406	ג'קי מוסטוביץ	
ויתניה בע"מ	(1)	2,855	885		3,740	אהוד סמסונוב	✓
חברת הכשרת הישוב בישראל בע"מ	(2)	360		15	375	שלמה מעוז	
ישרם - חברה להשקעות בע"מ	(1)	2,212	1,700		3,912	שלמה איזנברג	✓
מגדלי הים התיכון בע"מ	(1)	2,446			2,446	מרדכי קירשנבאום	✓
מגורית ישראל בע"מ	(1)	750			750	אריז רוזנבוך	
מניבים קרן הריט החדשה בע"מ	(1)	1,666			1,666	שרון שוופי	
סלע קפיטל נדל"ן בע"מ	(1)	925			925	שמואל סלבין	
עמרם אברהם חברה לבנין בע"מ		2,696	3,342		6,038	אלון עמרם	✓
פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ		2,289	1,500		3,789	יוסף פרשקובסקי	✓
קבוצת אקרו בע"מ		2,598	1,943		4,541	יצחק ארוב	✓
קבוצת חנן מור - אחזקות בע"מ		1,972			1,972	חנן מור	✓
קבוצת מנרב בע"מ	(1)	4,000			4,000	שי ויל	
רבע כחול נדל"ן בע"מ	(1)	2,280			2,280	מוטי בן משה	✓
ריט 1 בע"מ	(2)	1,484		2,769	4,253	דורר גד	
רני צים מרכזי קניות בע"מ	(1)		641	3,436	4,077	רני צים	✓
ממוצע		1,890	1,503	2,073	2,715		
אזורים חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ		2,802	1,750		4,552	חיים הרש פרידמן	✓

(1) נושא המשרה מכהן במשרה חלקית. שכרו נורמל למשרה מלאה.

(2) לא צויין היקף משרה

(3) נתוני השכר נלקחו מתוך דיווח השכר בתקנה 21 בדוחותיה הכספיים של החברה לשנת 2023. עלות שכרו הקבוע של מר חיים הרש פרידמן הסתכמה בכ 2,400 אלפי ₪ בעבור 90% משרה וכן עלות החזקת רכב בסך 135 אלפי ₪. שכרו נורמל למשרה מלאה. (2,400 / 0.9) + 135 = 2,802. בנוסף קיבל מר הרש פרידמן מענק שנתי בסך 1,750 אלפי ₪ בהתאם להיקף משרה של 90%.

הצגת ממצאים

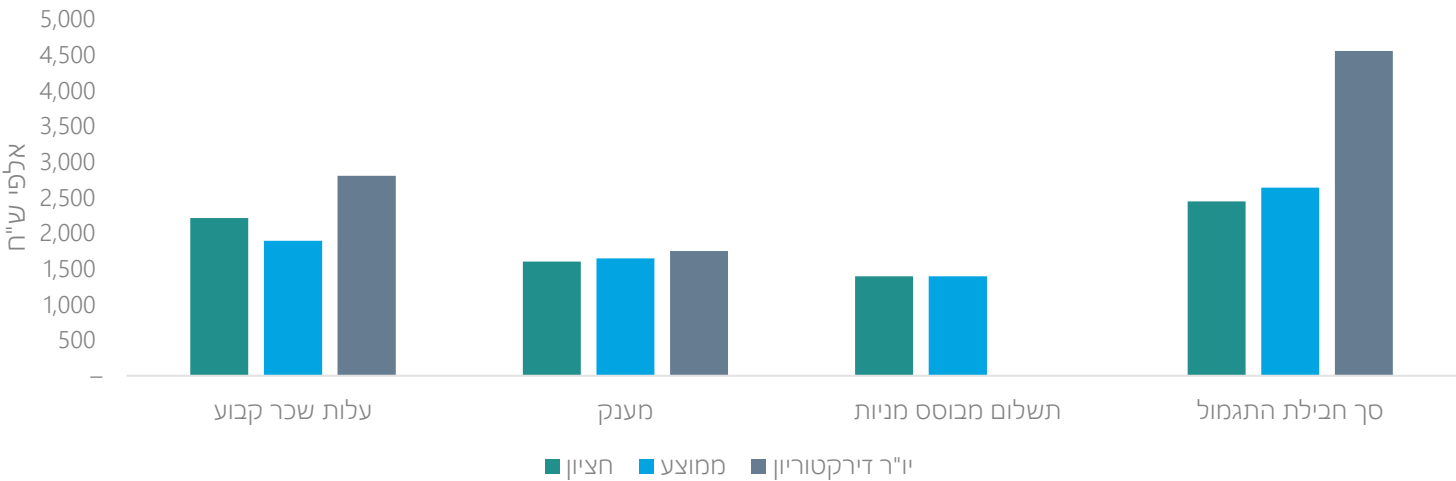
יו"ר דירקטוריון החברה – שכר בפועל

יו"ר דירקטוריון החברה – שכר בפועל

נתוני השכר של יו"ר דירקטוריון החברה ביחס לקבוצת ההשוואה לשנת 2023 הינם כלהלן (באלפי ₪):

אזורים חברה להשקעות		נתוני שכר קבוצת ההשוואה							
אחוזון	יו"ר דירקטוריון	מקסימום	רביע שלישי - 75%	ממוצע	רביע שני - 50%	רביע ראשון - 25%	מינימום	כמות מופעים במדגם	
92%	2,802	4,000	2,446	1,890	2,212	925	360	17	עלות שכר קבוע
70%	1,750	3,342	1,822	1,503	1,500	763	508	7	מענק
-		3,436	3,103	2,073	2,769	1,392	15	3	תשלום מבוסס מניות
94%	4,552	6,038	3,978	2,715	2,677	1,110	375	18	סך חבילת התגמול

סיכום נתוני שכר



הצגת ממצאים

סגן יו"ר דירקטוריון החברה – שכר בפועל

סגן יו"ר דירקטוריון החברה – שכר בפועל

מר ג'ק קליין מכהן בתפקיד סגן יו"ר דירקטוריון החברה וכן יועץ לחברה בת של החברה בפעילותה בארה"ב. לאור מיעוט נתוני שכר עבור סגן יו"ר דירקטוריון בקבוצת ההשוואה ועל מנת להגיע למדגם מייצג ובר השוואה, הורחבה ההשוואה לנושאי משרה בתפקיד סגן יו"ר דירקטוריון וכן מנהלי פעילות חו"ל בכלל חברות ענף הנדל"ן ובנייה שנסחרו בבורסת ת"א בשנת 2023. במדגם נמצאו נתוני שכר של 11 נושאי משרה בתפקיד אלו. נתוני השכר דווחו בתקנה 21 שבדוחות הכספיים לשנת 2023, ואלו מוצגים להלן (במונחי עלות, אלפי ₪):

שם החברה	הערה	עלות שכר קבוע	מענק	תשלום מבוסס מניות	סה"כ עלות תגמול	שם	תפקיד מהדוחות
אלוני-חץ נכסים והשקעות בע"מ		4,168		3,492	7,660	ג'ייסון בלאנק	סגן יו"ר דירקטוריון ונשיא Brockton Elast Inc.
אפי נכסים בע"מ		1,671	662		2,333	אדיר אל על	מנהל פעילות סרביה
אפי נכסים בע"מ		2,005	996		3,001	דורון קליין	משנה למנכ"ל אפי אירופה, מנהל פעילות צכיה ורומניה
אפריקה ישראל מגורים בע"מ	(1)	1,410			1,410	אריאל שפיר	סגן יו"ר הדירקטוריון
בית הזהב בע"מ		936			936	ארנון רובינשטיין	מנהל פעילות מקומי באנגליה
מניבים קרן הריט החדשה בע"מ	(1)	1,666			1,666	איתי מל	סגן יו"ר
סופרין אחזקות בע"מ	(1)	1,442	71		1,513	יצחק סופרין	סגן יו"ר דירקטוריון
פרשקובסקי השקעות ובנין בע"מ		1,016	393		1,409	עדי קרדי	מנהל פעילות החברה בארה"ב
רמות בעיר בע"מ	(1)	1,200			1,200	ישראל לוי	סגן יו"ר דירקטוריון
ש.י.ר. שלמה נדל"ן בע"מ		969	500		1,469	דן ברנע	סמנכ"ל פעילות אירופה
ש.י.ר. שלמה נדל"ן בע"מ	(1)	1,800			1,800	ישראל פיקהולץ	סגן יו"ר דירקטוריון
ממוצע		1,662	524	3,492	2,218		
אזורים חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ	(2)	1,331			1,331	ג'ק קליין	סגן יו"ר הדירקטוריון ונותן שירותי ליווי וייעוץ לחברה בת של החברה בארה"ב

(1) נושא המשרה מכהן במשרה חלקית. שכרו נורמל למשרה מלאה.

(2) נתוני השכר נלקחו מתוך דיווח השכר בתקנה 21 בדוחותיה הכספיים של החברה לשנת 2023. מר ג'ק קליין מכהן כסגן יו"ר דירקטוריון החברה במשרה מלאה החל מיום 13.5.2022. בנוסף, מר קליין מעניק שירותי ליווי וייעוץ לחברת בת של חברת אזורים. בתפקידו הקודם, כיהן מר קליין כמנהל הפעילות של החברה בארה"ב והיה אחראי על פעילות הפרויקטים של חברת הבת של החברה בארה"ב.

הצגת ממצאים

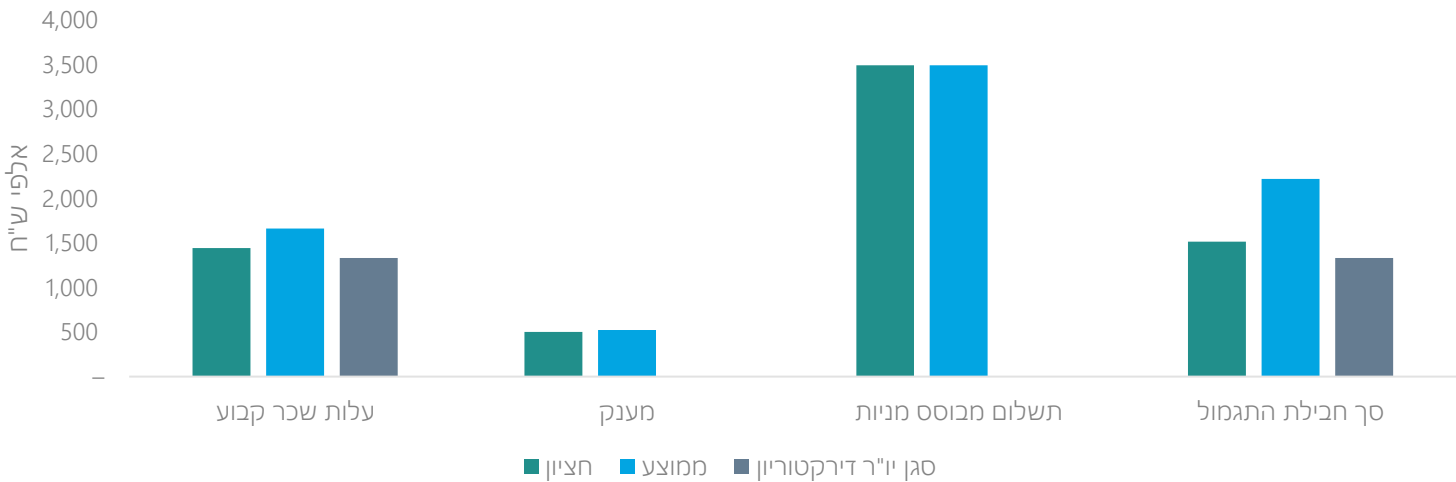
סגן יו"ר דירקטוריון החברה – שכר בפועל

סגן יו"ר דירקטוריון החברה – שכר בפועל

נתוני השכר של סגן יו"ר דירקטוריון החברה ביחס לקבוצת ההשוואה לשנת 2023 הינם כלהלן (באלפי ₪):

אזורים חברה להשקעות		נתוני שכר קבוצת ההשוואה							
אחוזון	סגן יו"ר דירקטוריון	מקסימום	רביע שלישי - 75%	ממוצע	רביע שני - 50%	רביע ראשון - 25%	מינימום	כמות מופעים במדגם	
36%	1,331	4,168	1,735	1,662	1,442	1,108	936	11	עלות שכר קבוע
-		996	662	524	500	393	71	5	מענק
-		3,492	3,492	3,492	3,492	3,492	3,492	1	תשלום מבוסס מניות
16%	1,331	7,660	2,066	2,218	1,513	1,410	936	11	סך חבילת התגמול

סיכום נתוני שכר



הצגת ממצאים

מנכ"ל החברה – שכר בפועל

מנכ"ל החברה – שכר בפועל

במזגם נמצאו נתוני שכר של 33 נושאי משרה בתפקיד **מנכ"ל**. נתוני השכר דווחו בתקנה 21 שבדוחות הכספיים לשנת 2023, ואלו מוצגים להלן (במונחי עלות, אלפי ₪):

שם החברה	הערה	עלות שכר קבוע	מענק	תשלום מבוסס מניות	סה"כ עלות תגמול	שם
אאורה השקעות בע"מ	(1)	1,579	1,500		3,079	יעקב אטרקצי
איירפורט סיטי בע"מ		1,536			1,536	יאיר פינס
אמות השקעות בע"מ		1,978	1,518	835	4,331	שמעון אבדורהם
אפריקה ישראל מגורים בע"מ		1,809	1,196	1,137	4,142	מיכאל קליין
אשדר חברה לבניה בע"מ		1,700	3,500	448	5,648	ארנון פרידמן
אשטרום נכסים בע"מ		1,676	300	1,876	3,852	ירון רוקמן
דניה סיבוס בע"מ	(2)	2,229	2,500	2,120	6,849	רון גינזבורג
וילאר אינטרנשיונל בע"מ		1,596	710		2,306	מתן טיסר
ויתניה בע"מ		1,489	502		1,991	עפר זיו
חברת גב-ים לקרקעות בע"מ		3,361	2,146	2,190	7,697	אבי יעקובוביץ
חברת הכשרת הישוב בישראל בע"מ		3,339	3,000	34	6,373	עופר נמרודי
י.ח. דמרי בניה ופיתוח בע"מ		3,215	2,166		5,381	יגאל דמרי
ישרם - חברה להשקעות בע"מ		1,803	700		2,503	עדי דנה
מבנה נדל"ן (כ.ד) בע"מ	(3) (4)	1,808	630	1,469	3,907	עוזי לוי
מבנה נדל"ן (כ.ד) בע"מ	(3) (5)	2,592	2,605	516	5,713	דוד זבידה

- (1) נושא המשרה מכהן במשרה חלקית. שכרו נורמל למשרה מלאה.
- (2) מר רון גינזבורג היה זכאי למענק מיוחד בסך 400 אלפי ₪ על הישגים משמעותיים בשנת 2023. מענק זה נוכה בשל אופיו החד פעמי.
- (3) מר דוד זבידה כיהן בתפקידו עד ליום 22.3.2023. מחליפו בתפקיד הינו מר עוזי לוי. שכרם נורמל למשרה מלאה.
- (4) מר עוזי לוי היה זכאי בשנת 2023 למענק חתימה בסך 525 אלפי ₪. מענק זה נוכה בשל אופיו החד פעמי.
- (5) מר דוד זבידה היה זכאי בשנת 2023 למענק פרישה בסך 3 חודשי דמי ניהול. מענק זה נוכה בשל אופיו החד פעמי.

הצגת ממצאים

מנכ"ל החברה – שכר בפועל

מנכ"ל החברה – שכר בפועל

שם החברה	הערה	עלות שכר קבוע	מענק	תשלום מבוסס מניות	סה"כ עלות תגמול	שם
מגדלי הים התיכון בע"מ		1,593	599		2,192	דורון ארנון
מגה אור החזקות בע"מ	(6)	2,082	1,475	1,383	4,940	צחי נחמיאס
מגה אור החזקות בע"מ	(6)	1,964		73	2,037	איתמר רגב
מגוריט ישראל בע"מ		1,320	660		1,980	מתתיהו דב
מניבים קרן הריט החדשה בע"מ		1,747			1,747	עופר אברם
משולם לוינשטין הנדסה וקבלנות בע"מ		2,043			2,043	שאול לוטן
סלע קפיטל נדל"ן בע"מ		2,074	710	480	3,264	גד אליקם
עמרם אברהם חברה לבנין בע"מ		1,535	720		2,255	נועם גרייף
פרשקובסקי השקעות ובנין בע"מ		2,188	1,500		3,688	שרון פרשקובסקי
קבוצת אקרו בע"מ		2,606	1,943	307	4,856	זיו יעקובי
קבוצת חגי' ייזום נדל"ן בע"מ		2,056	684	1,916	4,656	תמיר אמר
קבוצת חנן מור - אחזקות בע"מ		1,973			1,973	אבי מאור
קבוצת מנרב בע"מ		1,765	50	135	1,950	פנחס דלק
קרסו נדל"ן בע"מ		1,959		6,907	8,866	דן פרנס
רבוץ כחול נדל"ן בע"מ	(7)	1,596	150		1,746	אורי אלטשולר
ריט 1 בע"מ		1,484			1,484	שמואל סייד
רני צים מרכזי קניות בע"מ		1,344	449	1,359	3,152	אבישי אברהם
ש.י.ר. שלמה נדל"ן בע"מ	(1)	2,000	1,200		3,200	ישראל רייף
ממוצע		1,971	1,274	1,364	3,677	
אזורים חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ	(8)	2,319	1,800	3,054	7,173	רון אבידן

(6) מר איתמר רגב כיהן בתפקידו עד ליום 31.5.2023. מחליפו בתפקיד הינו מר צחי נחמיאס, שכיהן עד לאותה עת כיו"ר דירקטוריון החברה. שכרו של מר רגב נורמל למשרה מלאה.

(7) מר אורי אלטשולר החל לכהן בתפקידו ביום 1.9.2023. שכרו נורמל לשנה מלאה.

(8) נתוני השכר נלקחו מתוך דיווח השכר בתקנה 21 בדוחותיה הכספיים של החברה לשנת 2023. בימים אלו מסיים מר אבידן את תפקידו והחברה בשלבי גיוס מנכ"ל חדש.

הצגת ממצאים

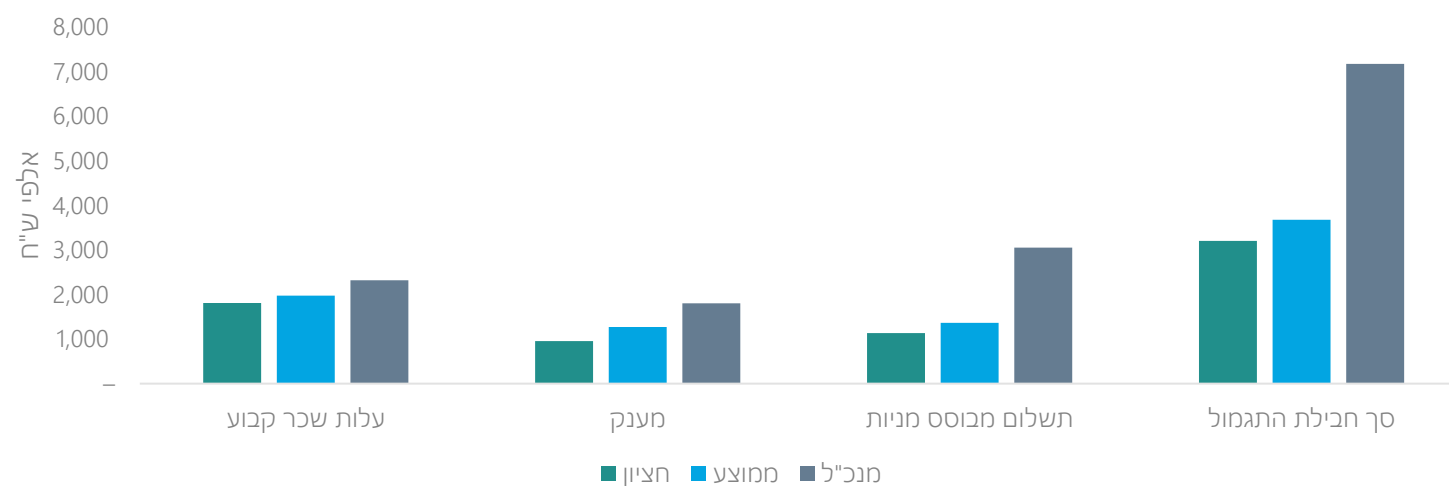
מנכ"ל החברה – שכר בפועל

מנכ"ל החברה – שכר בפועל

נתוני השכר של מנכ"ל החברה ביחס לקבוצת ההשוואה לשנת 2023 הינם כלהלן (באלפי ₪):

אזורים חברה להשקעות		נתוני שכר קבוצת ההשוואה							
מנכ"ל	אחוזון	מקסימום	רביע שלישי - 75%	ממוצע	רביע שני - 50%	רביע ראשון - 25%	מינימום	כמות מופעים במדגם	
2,319	85%	3,361	2,074	1,971	1,809	1,596	1,320	33	עלות שכר קבוע
1,800	75%	3,500	1,837	1,274	958	638	50	26	מענק
3,054	95%	6,907	1,876	1,364	1,137	448	34	17	תשלום מבוסס מניות
7,173	95%	8,866	4,856	3,677	3,200	2,037	1,484	33	סך חבילת התגמול

סיכום נתוני שכר



נספח ג' – מדיניות התגמול המעודכנת

מדיניות תגמול נושאי המשרה בחברת אזורים חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ

מאי 2025

מבוא

מטרת מסמך זה הינה להגדיר ולפרט כנדרש את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי המשרה שלה, בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט 1999 ("חוק החברות").

קביעת מדיניות התגמול של החברה ופרסומה נועדו להגביר את מידת השקיפות של פעילות החברה בכל הקשור לתגמול נושאי המשרה שלה ולשפר את יכולתם של כלל בעלי המניות להביע את דעתם ולהשפיע על התגמול הניתן לנושאי המשרה בחברה.

רכיבי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה הרלוונטיים יהיו אך ורק אלו שאושרו לגביהם באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין. אין באמור במדיניות התגמול כדי להקנות זכות כלשהי לנושאי משרה בחברה.

המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא תחול על נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי.

1. תוקפה של מדיניות התגמול

ועדת התגמול בוחנת את מדיניות התגמול ועדכניותה אחת ל - 3 שנים, והמליצה לדירקטוריון על עדכון והארכת תוקפה של מדיניות התגמול.

הדירקטוריון, בעקבות המלצותיה של ועדת התגמול, התווה מדיניות זו אשר קובעת עקרונות ושיקולים שעל בסיסם ייקבעו התגמולים לנושאי המשרה, על רכיביהם השונים, בהתאם למטרות הקבועות בסעיף 3 להלן. מדיניות התגמול תכנס לתוקפה החל מיום אישורה ע"י האסיפה הכללית ותעמוד בתוקף למשך תקופה של 3 שנים.

2. האורגנים המוסמכים לאישור תנאי התגמול בחברה

אישור תנאי כהונה והעסקה ושינויים בתנאים כאמור של נושאי המשרה בחברה בגבולות הקבועים במדיניות התגמול, ידונו ויאשרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה בהתאם להוראות כל דין.

3. מטרות מדיניות התגמול

מדיניות התגמול המוצעת נועדה לסייע בהשגת מטרות החברה ותכניות העבודה שלה לטווח ארוך, וכל זאת באמצעות:

א. יצירת תמריצים סבירים וראויים לנושאי המשרה לשיפור ביצועי החברה והתשואה למשקיעים בה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה תוך צמצום נטילת סיכונים בלתי סבירים על ידי נושאי המשרה;

- ב. מתן כלים לשם גיוס ושימור מנהלים איכותיים ומצטיינים, המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן, וזאת בפרט לאור התחום בו פועלת החברה אשר הינו תחום תחרותי מאוד בו פועלות חברות רבות ואשר מציב אתגר בכל הנוגע לגיוס ושימור כוח אדם איכותי ומקצועי ;
- ג. מתן דגש על תגמול מבוסס ביצועים, וקשירת נושאי המשרה לחברה ולביצועיה, תוך התאמת תגמולו של כל נושא משרה לתרומתו במסגרת תפקידו בחברה להשגת יעדי החברה והשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ;
- ד. יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים - קבועים מול משתנים, קצרי טווח מול ארוכי טווח, כאשר רכיבים משתנים (בונוסים ומענק הוני (ככל שיוחלט על מתן מענק הוני)) ייקבעו בראייה ארוכת טווח ועל פי קריטריונים הניתנים למדידה.

4. שיקולים בעת קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה

הפרמטרים הכלליים שייבחנו על ידי האורגנים הרלוונטים בקביעת תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה יהיו :

- א. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של המועמד לכהונה או נושא המשרה המכהן.
- ב. תפקידו של נושא המשרה, מידת האחריות המוטלת עליו, האתגרים הניצבים בפניו במסגרת תפקידו ותקופת ההעסקה שלו בחברה לרבות הסכמים קודמים עם נושא המשרה (ככל שלא מדובר בנושא משרה חדש).
- ג. המלצת הממונה של נושא המשרה.
- ד. הצורך של החברה לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, ניסיונו או הידע הייחודי הקיים אצלו.
- ה. תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.
- ו. היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה לשכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים על ידי החברה ובפרט היחס לשכר הממוצע והשכר החציוני של עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה. בהקשר זה תיבחן השפעת היחס בין תנאי הכהונה של נושאי המשרה לבין תנאי השכר של שאר העובדים בחברה, על יחסי העבודה בחברה, והכל בהתחשב באופי החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם, ותחומי והיקף האחריות של נושא המשרה. לשיטת החברה, יש לשמור על פערים סבירים בין התגמול המוענק לנושאי המשרה לזה של שאר עובדי החברה.
- ז. השוואת סבירות תנאי התגמול שיוענקו על פי מדיניות התגמול של החברה לנושאי המשרה שלה, ביחס לתנאים אלו בקרב נושאי משרה המכהנים בתפקידים דומים בחברות דומות בקבוצת הייחוס, על מכלול התנאים הרלוונטיים להן.
- ח. גודל החברה ואופי פעילותה.

ט. מצבה הכספי של החברה.

י. בחינת היחס בין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים בהתאם להגדרות שייקבעו במסמך מדיניות זה.

יא. תכניות העבודה של החברה.

5. תנאי התגמול - כללי

א. תנאי התגמול המוצעים לכל נושא משרה בחברה יקבעו תוך התייחסות לשיקולים המנויים בסעיף 4 לעיל.

ב. החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה (חלקם או כולם) תכניות תגמול אשר תכלולנה שכר/דמי ניהול חודשיים, תנאים נלווים שונים, וכן מענק שישולם במזומן ומענק הוני, הכל כמפורט במסמך זה.

ג. כמו כן, החברה תקבע הסדרים ביחס לסיום יחסי עבודה כמפורט בסעיף 6(ג) להלן.

ד. שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה כאמור בסעיף 272(ג) לחוק החברות, יאושר בידי המנהל הכללי של החברה, ובלבד שתנאי הכהונה וההעסקה תואמים את מדיניות התגמול של החברה.

6. רכיבים קבועים

כללי

רכיב זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף ולהעניק ודאות ויציבות לחברה ולנושאי המשרה. השכר הקבוע ייקבע במו"מ בין החברה לנושא המשרה בהתאם לפרמטרים שהוזכרו בסעיף 4 לעיל, והוא ישקף הן את כישוריו ונסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו ורמת תפקידו בחברה, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה.

במדיניות זו -

"שכר בסיס" או "משכורת" - שכר ברוטו לחודש לא כולל תנאים נלווים.

"תנאים נלווים" - הפרשות סוציאליות והטבות נוספות כמפורט בסעיף ב. להלן במונחי עלות מעביד. מובהר כי החזר הוצאות אינו נכלל בהגדרת תנאים נלווים או עלות מעביד.

"עלות הגמול הקבוע" - שכר בסיס בתוספת תנאים נלווים / דמי ניהול חודשיים בתוספת תנאים נלווים.

א. שכר בסיס \ דמי ניהול חודשיים

(1) יו"ר

- יו"ר החברה יכהן כיו"ר פעיל בהיקף של 75% משרה לפחות.
- עלות הגמול הקבוע החודשי/דמי הניהול החודשיים בגין שירותי היו"ר (במונחי עלות לחברה) לא תעלה על 210 אלפי ש"ח עבור היקף משרה של 90% (וסכום נמוך מכך, באופן יחסי, עבור היקף משרה נמוך מכך).

(2) מנכ"ל

- המנכ"ל יהא זכאי לשכר בסיס בסכום (ברוטו) שלא יעלה על 150 אלפי ש"ח כאשר עלות הגמול הקבוע לחודש לא תעלה על 220 אלפי ש"ח, בגין כהונה במשרה מלאה.

(3) סגן יו"ר פעיל

- עלות הגמול הקבוע החודשי של סגן יו"ר דירקטוריון פעיל לא תעלה על סך של 30 אלפי דולר ארה"ב (או סכום מקביל לו המשולם בש"ח).

(4) נושאי משרה אחרים (שאינם דירקטורים או מנכ"ל החברה)¹

- עלות הגמול הקבוע החודשי/דמי הניהול החודשיים של כל אחד מנושאי המשרה הנוספים לא תעלה על 110 אלפי ש"ח בגין כהונה במשרה מלאה, וביחס לנושאי משרה המכהנים בחו"ל, לא תעלה על 30 אלפי דולר ארה"ב.

עלות הגמול הקבוע כאמור לא תעודכן בהתאם לשינויים במדד המחירים לצרכן.

ב. תנאים נלווים

(1) כללי

במסגרת תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה, ייכללו תנאים נלווים והפרשות סוציאליות בהתאם לחוק, לנהוג בחברה ולמקובל בשוק העבודה הרלוונטי, ועלותם תכלול בחישוב עלות הגמול הקבוע של נושא המשרה.

תנאים נלווים יכול שייכללו בין היתר ימי מחלה (כקבוע בחוק), ימי חופשה, הבראה, הפרשות לביטוח מנהלים, תגמולים (לרבות בגין אובדן כושר עבודה), פנסיה, פיצויים וקרן השתלמות עד לתקרה הפטורה ממס המותרת בחוק, בגין חלק המעביד.

החברה רשאית להעמיד לזכות נושא המשרה, לצורך מילוי תפקידו, בין היתר, רכב וטלפון נייד, אשר עלותם לחברה תכלול אף היא בחישוב עלות הגמול הקבוע של נושא המשרה כאמור בסעיף 6(א) לעיל.

(2) החזר הוצאות

החברה רשאית לקבוע בהתקשרותה עם נושא המשרה כי היא תישא בחלק או בכל הוצאות נושא המשרה אשר נעשו לצורך מילוי תפקידו, לרבות טלפון, אינטרנט, לינה (בארץ ומחוצה לה), אש"ל, אירוח, הוצאות נסיעה בארץ, לחו"ל ומחו"ל, עיתונים, ספרות מקצועית, דמי חברות בארגון מקצועי וכיו"ב, והכל כנגד הצגת חשבוניות כדין. העלויות בגין החזר ההוצאות כאמור לא תכללנה בחישוב עלות הגמול הקבוע של נושא המשרה כאמור בסעיף 6(א) לעיל.

¹ למשל - סמנכ"לים ומנהלים המוגדרים כנושאי משרה בהתאם להוראות חוק החברות (להלן: "נושאי המשרה הנוספים"). למען הסר ספק מובהר כי מנכ"ל ריט אזורים ה.פ. ליווינג בע"מ ("ריט אזורים") אינו נכלל תחת הגדרה זו.

(3) שינויים בתנאים הנלווים

שינויים בתנאים הנלווים (אשר להסרת ספק אינם כוללים החזר הוצאות ו/או ביטוח ושיפוי דירקטורים ונושאי משרה) ייבחנו כחלק מסך הרכיב הקבוע בהתייחס ליחסים שהגדירה החברה בין רכיבים משתנים לקבועים בחבילת התגמול.

ג. תנאי פרישה

הודעה מוקדמת

(1) יו"ר

היו"ר יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת של 3 חודשים, במהלכה הוא עשוי להדרש להמשיך ולספק את שירותי היו"ר לחברה.

(2) מנכ"ל

המנכ"ל יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת של עד 3 חודשים, במהלכה הוא עשוי להדרש להמשיך לעבוד בחברה.

(3) נושאי המשרה הנוספים

נושאי משרה אלו יהיו זכאים לתקופת הודעה מוקדמת של עד 3 חודשים, במהלכה הם עשויים להדרש להמשיך לעבוד בחברה.

מענק הסתגלות

(1) תנאים לקבלת מענק הסתגלות על ידי היו"ר

במקרה בו ההתקשרות שבין החברה ונושא המשרה תבוא לסיומה, ביוזמת מי מבין הצדדים, ובכפוף לכך שיכנה בתפקידו לפחות שנתיים, יהא זכאי היו"ר לקבל מהחברה מענק הסתגלות, וזאת בנוסף לסכום שישולם בגין תקופת ההודעה המוקדמת, כדלקמן:

(א) במידה שתסתיים כהונתו במהלך השנה השלישית לכהונתו - יהא זכאי למענק הסתגלות בסך השווה לגמול הקבוע החודשי או דמי הניהול החודשיים, במונחי שכר ברוטו (קרי ללא תנאים נלווים וללא תנאים סוציאליים), כשהם מוכפלים ב - 3 ;

(ב) במידה שתסתיים כהונתו לאחר חלוף 36 חודשים מתחילת כהונתו - יהא זכאי למענק הסתגלות השווה לגמול הקבוע החודשי או דמי הניהול החודשיים (במונחי שכר ברוטו כאמור לעיל) כשהם מוכפלים ב - 6.

מובהר כי החברה תהא רשאית לסיים את ההתקשרות עם היו"ר לאלתר, וללא הודעה מוקדמת ומענק הסתגלות בנסיבות מסוימות שייקבעו בהסכם ההתקשרות עימו (כגון במקרים של הפרה יסודית של ההסכם, בנסיבות השוללות זכאות לפיצויי פיטורין על פי דין וכדומה).

(2) תנאים לקבלת מענק הסתגלות על ידי המנכ"ל

במקרה בו ההתקשרות שבין החברה ונושא המשרה תבוא לסיומה, ביוזמת החברה בלבד, במהלך תקופה של 24 חודשים ממועד תחילת ההתקשרות, יהא זכאי המנכ"ל לקבל מהחברה מענק הסתגלות,

בסך השווה לגמול הקבוע או דמי הניהול החודשיים (במונחי שכר ברוטו) (קרי ללא תנאים נלווים וללא תנאים סוציאליים)), מוכפלים ב – 3.

מובהר כי בגין סיום ההתקשרות ביוזמת המנכ"ל, לא תהא כל זכאות למענק הסתגלות. כמו כן החברה תהא רשאית לסיים את ההתקשרות עם המנכ"ל לאלתר, וללא הודעה מוקדמת ומענק הסתגלות בנסיבות לפי שיקול דעת הדירקטוריון (כגון במקרים של הפרה יסודית של הסכם ההעסקה של נושא המשרה, בנסיבות השוללות זכאות לפיצויי פיטורין על פי דין וכדומה).

(3) תנאים לקבלת מענק הסתגלות על ידי נושאי המשרה הנוספים

ככלל, החברה אינה נוהגת להעניק תשלומים נוספים לנושאי המשרה הנוספים בעת סיום כהונתם מעבר לתשלום ההודעה המוקדמת כמצוין לעיל.

עם זאת, המנכ"ל יוכל להמליץ לועדת התגמול ולדירקטוריון החברה להעניק מענק הסתגלות למי מנושאי המשרה הנ"ל, בשל נסיבות מיוחדות ובהתאם לתנאים ולפרמטרים המפורטים להלן והכל אם סיום הכהונה נעשה ביוזמת החברה בלבד:

- נסיבות סיום הכהונה/הפרישה.
- מענק הפרישה לא יוענק לנושא משרה בותק של פחות מ - 5 שנים בחברה.
- מענק פרישה לא יעלה על 3 משכורות (במונחי שכר ברוטו) לנושא המשרה.
- יינתן משקל לתקופה ותנאי הכהונה וההעסקה.
- יינתן משקל לביצועי החברה בתקופה האמורה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה.

מובהר כי בגין סיום ההתקשרות ביוזמת מי מנושאי המשרה הנ"ל, לא תהא כל זכאות למענק הסתגלות. כמו כן החברה תהא רשאית לסיים את ההתקשרות עם מי מנושאי המשרה הנ"ל לאלתר, וללא הודעה מוקדמת ומענק הסתגלות בנסיבות לפי שיקול דעת הדירקטוריון (כגון במקרים של הפרה יסודית של הסכם ההעסקה של נושא המשרה, בנסיבות השוללות זכאות לפיצויי פיטורין על פי דין וכדומה).

7. **תגמול משתנה - מענק שנתי מבוסס יעדים ומענק שנתי בשיקול דעת**

א. כללי

הרכיב המשתנה ישקף את תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראיה ארוכת טווח, על פי קריטריונים הניתנים למדידה או שיקול דעת, לפי העניין, תוך השאת התשואה למשקיעים בחברה ויצירת אינטרס משותף לבעלי המניות ונושאי המשרה, כמו גם מתן גמישות פיננסית ותפעולית לחברה.

לדירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, תהיה סמכות להפחתה של עד 25% מגובה המענק, בשים לב לבחינת סבירות המענק שהתקבל מעמידה ביעדים לעומת תרומתו של נושא המשרה להשגתם ולמצבה העסקי והכספי של החברה. כמו כן, לדירקטוריון תהא הסמכות **לבטל** את תשלום המענק לנושא משרה מסוים במקרים של הפרות חובות אמון, הפרת הסכם ההתקשרות, ו/או מנהל שאינו תקין.

ב. תנאי סף להענקת תגמול משתנה

הענקת תגמול משתנה תהיה כפופה לעמידה בתנאי הסף שלהלן:

1. תקופת כהונה מינימלית בחברה

- בכל הנוגע לשנה הראשונה להעסקתו של נושא המשרה בחברה, תנאי לקבלת התגמול המשתנה הינו כי נושא המשרה הועסק או כיהן בחברה במשך שישה חודשים לפחות באותה השנה, למעט מנכ"ל החברה אשר לגביו תנאי לקבלת התגמול המשתנה הינו כי הועסק או כיהן בחברה במשך שלושה חודשים לפחות באותה השנה.
 - בכל הנוגע לשנה השנייה להעסקתו של נושא המשרה בחברה ואילך, תנאי לקבלת התגמול המשתנה הינו כי נושא המשרה הועסק או כיהן בחברה במשך שלושה חודשים לפחות בכל שנה בגינה מחושב התגמול המשתנה.
- למען הסר ספק, יובהר כי האמור בס"ק 1 זה מתייחס לעצם הזכאות לבונוס, כאשר סך הבונוס בפועל ייגזר בהתאם לתקופת כהונתו של נושא המשרה, בשנה הרלוונטית, במסגרת תפקידו כנושא משרה בחברה.

2. רווח

חלוקת המענקים בשנה הרלוונטית לנושאי המשרה תתאפשר כל עוד חלוקת המענקים לא תעביר את החברה לרישום הפסד (לפני מס) בשנת התגמול. על כן, עם קביעת הרווח המאוחד המתואם לפני מס ולפני מענקים של החברה לשנה מסויימת (כהגדרתו להלן), תערוך ועדת התגמול חישוב של סך המענקים בפועל להם יהיו זכאים באותה השנה נושאי המשרה בחברה. היה ומצאה ועדת התגמול כי סך המענקים האמור הינו גבוה מהרווח המאוחד המתואם לפני מס ולפני מענקים של החברה, כך שלו העניקה החברה סך זה של המענקים הצפויים היתה עוברת החברה לרישום הפסד מאוחד מתואם בשנה האמורה, תתבצע חלוקת המענקים באופן יחסי לתגמול התיאורטי של נושאי המשרה הזכאים לו בשנת התגמול ועד שהרווח המאוחד המתואם, לפני מס, מתאפס.

לעניין זה, "רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים" משמעו - רווח מאוחד לפני מס ולפני הפרשה לבונוסים בהתאם לדוח הכספי המאוחד המבוקר והמאושר בגין שנת התגמול הרלוונטית. בחישוב הרווח המאוחד המתואם לפני מס ומענקים יכול שינוטרלו הוצאות ו/או הכנסות חריגות על פי קביעת ועדת התגמול, אשר עשויות לכלול, בין היתר, הכנסות או הוצאות הנובעות מאירועים חד-פעמיים אשר אינם קשורים קשר ישיר לפעילותה השוטפת של החברה ועסקיה, והשפעות של שינויים בתקינה החשבונאית שבוצעו לאחר אישור תכנית העבודה של החברה. למען הסר ספק, נטרול כאמור ייושם באופן עקבי, הן להשפעה חיובית והן להשפעה שלילית של כל הכנסה או הוצאה כאמור.

ג. יו"ר

יו"ר החברה יהיה זכאי למענק הנגזר כולו מהרווח המאוחד המתואם לפני מס ולפני מענקים (כהגדרתו לעיל), כדלקמן:

- מתחת לרווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים (כהגדרתו לעיל) של 150 מיליון ש"ח בשנה מסויימת, לא יהיה זכאי היו"ר למענק כלל.

- מעל רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים של 150 מיליון ש"ח בשנה מסויימת, יהיה זכאי היו"ר למענק שנתי השווה לסך של הגמול הקבוע החודשי או דמי הניהול החודשיים, כשהם מוכפלים ב - 6.

- בגין כל 25 מיליון ש"ח של רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים מעבר לסך של 150 מיליון ש"ח, יהיה היו"ר זכאי לסכום נוסף השווה לגמול הקבוע החודשי או דמי הניהול החודשיים. תחשיב הזכאות למענק בגין חלק יחסי של מדרגה הינו לינארי, כך שבגין מדרגת רווח שהעמידה בה היתה חלקית, ישולם החלק היחסי מתגמול חודשי אחד (במונחי עלות לחברה).

תקרה למענק השנתי: סכום הבונוס השנתי לו יהיה זכאי היו"ר לא יעלה על סך השווה לשנים עשר (12) תגמולים חודשיים (במונחי עלות לחברה).

ד. מנכ"ל

מנכ"ל החברה יהיה זכאי למענק שנתי הנגזר מהרווח המאוחד המתואם לפני מס ולפני מענקים (כהגדרתו לעיל) של החברה, כדלקמן:

- מתחת לרווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים (כהגדרתו לעיל) של 150 מיליון ש"ח בשנה מסויימת, לא יהיה זכאי המנכ"ל למענק כלל.

- מעל רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים של 150 מיליון ש"ח בשנה מסויימת, יהיה זכאי המנכ"ל למענק שנתי השווה לסך של שש (6) משכורות חודשיות (במונחי שכר ברוטו) (קרי ללא תנאים נלווים וללא תנאים סוציאליים).

- בגין כל 25 מיליון ש"ח של רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים מעבר לסך של 150 מיליון ש"ח, יהיה המנכ"ל זכאי לסכום נוסף השווה למשכורת חודשית אחת (במונחי שכר ברוטו כאמור לעיל). תחשיב הזכאות למענק בגין חלק יחסי של מדרגה יהיה לינארי, כך שבגין מדרגת רווח שהעמידה בה היתה חלקית, ישולם החלק היחסי ממשכורת חודשית אחת (במונחי שכר ברוטו כאמור לעיל).

תקרה לגובה הבונוס השנתי

סכום הבונוס השנתי המצטבר לו יהיה זכאי המנכ"ל (לרבות מענק בשיקול דעת, ככל שיוענק, כאמור בסעיף ו' להלן) יוגבל לסך של עד 12 משכורות חודשיות (במונחי שכר ברוטו כאמור לעיל).

ה. נושאי המשרה הנוספים

יעדים מדידים לקביעת המענק השנתי

החברה תהיה רשאית לקבוע כי המענק השנתי לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל ייקבע על פי עמידה בשלושה מרכיבים עיקריים כמפורט להלן (או בחלקם), אשר עמידה בכל אחד מהם, תקנה זכאות לבונוס

בגובה של עד 2 משכורות חודשיות ברוטו (במונחי שכר ברוטו (קרי ללא תנאים נלווים וללא תנאים סוציאליים)) :

1) יעד רווחיות

עמידה ביעד רווח מתואם לפני מס ומענקים, כהגדרתו בס"ק ב.2 לעיל.

2) מדדי ביצוע אישיים

יעדים אישיים אלה יכול שיכללו יעדים תפעוליים כגון: הפעלת פרויקטים, הפחתת עלויות, עמידה ביעדי שיווק ומכירה, עמידה ביעד גיוס הון או חוב וכיוצ"ב.

3) הערכה אישית

הערכה אישית של נושא המשרה על ידי מנכ"ל החברה.

מועד קביעת היעדים המדידים

ככלל, היעדים בגין הרכיבים המדידים בגין אותה שנה ייקבעו על ידי דירקטוריון החברה עד מועד אישור הדוחות הכספיים לשנה החולפת. על אף האמור, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להתאים את היעדים בגין הרכיבים המדידים שנקבעו עבור שנה מסוימת, במהלך השנה או בסופה, בשיעור שלא יעלה על 10% (כלפי מעלה או מטה).

1. מענק בשיקול דעת

על אף האמור לעיל, יהיו ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים, לאשר הענקת מענק בשיקול דעת במקרים המפורטים להלן:

- למנכ"ל החברה - מענק של עד 3 משכורות חודשיות (במונחי שכר ברוטו כאמור לעיל) ובלבד שסך המענק השנתי במזומן לא יעלה על תקרת המענקים, כמפורט להלן.
- לנושאי משרה כפופים למנכ"ל - לאחר שקיבלו את המלצת המנכ"ל בנושא, לאשר תשלום מענק שנתי לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל לפי שיקול דעתם בהתאם לתרומה לחברה של כל אחד מנושאי המשרה כאמור, ובלבד שסך המענק לא יעלה על תקרת המענקים, כמפורט להלן.

2. תקרות מענקים והענקה חלקית

תקרת המענק השנתי תשתנה בין נושא משרה אחד למשנהו, כאשר המענק השנתי המירבי (בהתייחס לעמידה ביעדי חברה, ביעדים אישיים ובשיקול דעתו של המנהל, לפי העניין) הינה:

- עבור יו"ר החברה - עד 12 תגמולים חודשיים (במונחי עלות לחברה).
- עבור מנכ"ל החברה - עד 12 משכורות חודשיות ברוטו.
- עבור נושא המשרה הבכיר בתחום הכספים - עד 9 משכורות חודשיות ברוטו.
- עבור נושאי המשרה הנוספים - עד 6 משכורות חודשיות ברוטו.

בהקשר זה יובהר, כי תקרת המענק השנתי הרלוונטית תחושב בהתאם למשכורת הקובעת או לתגמול החודשי הקובע (לפי העניין) של נושא המשרה הרלוונטי נכון ליום 31 בדצמבר של השנה בגינה מוענק הבונוס.

ח. הבהרות נוספות בקשר עם מתן המענקים

1) במידה שבשנה מסוימת תציג החברה הפסד שנתי מאוחד, הפסד כאמור יקוזז מהרווח השנתי המאוחד העוקב, לצורך חישוב המענק (בהתייחס לרכיב החברה בלבד, קרי מהרכיב המבוסס על הרווח המאוחד המתואם לפני מס ולפני מענקים) בשנה העוקבת.

עם זאת, ובהתייחס לכל אחד מנושאי המשרה, לדירקטוריון החברה תהא סמכות להפחית את סכום ההפסד שיקוזז או להחליט לפרוס את קיזוז סכום ההפסד על פני תקופה של עד 3 שנים. ההחלטה בדבר ההפחתה כאמור תהא כפופה להוראות הדין בעת הרלוונטית (לרבות בכל הנוגע לקבלת אישורים נדרשים של אורגנים נוספים ביחס לנושאי משרה מסוימים) ובכפוף לכך שחלק הבונוס שיוענק לאותו נושא משרה באותה שנה, אשר נגזר: (א) מסכום הבונוס שהוענק לנושא המשרה היות וההפסד נפרס על פני תקופה ארוכה משנה אחת; ו - (ב) ממתן בונוס בגין רכיב שיקול הדעת (ככל שישנו רכיב שיקול דעת), אינו מהווה שיעור מהותי מסך רכיבי התגמול המשתנה באותה שנה אילו היה ההפסד מקוזז במלואו באותה שנה.

מובהר, כי במידה שבשנה מסוימת משולם מענק ולאחריה יהיה הפסד, לא תהא התחשבנות מחדש ולא יהיה החזר מענק.

2) עיתוי תשלום: המענק ישולם לנושאי המשרה לגבי כל שנה קלנדארית של תקופת העסקה לא יאוחר ממועד תשלום המשכורת הראשונה שלאחר מועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה. באשר למענק התלוי בהשגת יעדים, לדירקטוריון החברה תישמר הזכות להקדים את התשלום השנתי לנושא המשרה כך שהתשלום בגין הרכיב התלוי יתאפשר בכל עת לאחר השגתו.

3) היה ונושא המשרה יסיים את תפקידו לפני תום השנה הרלוונטית, יחושב המענק בגין שנת סיום כהונתו באופן יחסי לתקופת כהונתו בפועל בשנה הרלוונטית (מתחילת השנה עד למועד בו הופסקה העסקתו בחברה). החישוב היחסי כאמור יחול גם בשנה הראשונה להעסקת נושא המשרה, בשינויים המחויבים ובכפוף לאמור בס"ק 1.ב לעיל (תקופת אכשרה).

4) מועד בחינת העמידה ביעדים: לא עבד נושא המשרה בפועל בחברה במועד בחינת העמידה ביעדים, יהיה נושא המשרה זכאי למענק בהתאם ליחס בין תקופת עבודתו בפועל בחברה באותה שנה לבין שנת עבודה מלאה, כאשר העמידה ביעדים תיבחן עד לתאריך סיום כהונתו/העסקתו בשנה הרלוונטית.

5) בגין המענקים לא ישולמו זכויות סוציאליות כלשהן, והם לא ייחשבו כחלק מהשכר לצורך חישוב פיצויי פיטורין.

8. תגמול משתנה - רכיב הוני

תגמול הוני מהווה מנגנון ראוי לשימור ותמרוץ נושאי משרה תוך שמירה ראויה בין שיקולי הטווח הקצר לטווח הארוך, בין היתר על ידי קביעת תקופת הבשלה מלאה ומתן אופציות שאינן בתוך הכסף במועד הענקתן. תגמול הוני הינו מרכיב מקובל כחלק מחבילת התגמול הכולל של נושאי משרה בחברות ציבוריות ותומך ביכולת החברה לשמור את מנהליה הבכירים בתפקידים לתקופה ארוכה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים לאשר תוכנית תגמול הוני, אשר תכלול את העקרונות הבאים:

- א. ניירות הערך המוקצים במסגרת התכנית יהיו מסוג אופציות או יחידות מניה חסומות (RSU).
- ב. תקופת ההבשלה של המענקים ההוניים תהיה ככלל בטווח של 3-5 שנים ממועד הענקתם בפועל לנושא המשרה ("תקופת ההבשלה"). תקופת הבשלה זו נועדה להוות תמריץ ראוי בראיה ארוכת טווח.
- ג. בהקצאה של יחידות מניה חסומות (RSU), יחידות המניה החסומות (RSU) יכול שיהיו (כולן או חלקן) כפופות לעמידה ביעדי ביצוע שייקבעו אולם לא קיימת חובה שהן תהיינה (כולן או חלקן) כפופות לעמידה ביעדי ביצוע.
- ד. מחיר המימוש של כתבי האופציות, לא יפחת מממוצע שערי הנעילה של מניית החברה ב-30 ימי המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("הבורסה") שקדמו למועד אישור הקצאת האופציות בדירקטוריון החברה, למעט אם אושר אחרת בידי האסיפה הכללית של החברה. מחיר המימוש יכול שיהיה כפוף להוראות התאמה במקרה של חלוקה, הנפקת זכויות וכיו"ב שיהיו קבועות בתכנית (בהתאם לנוסח התכנית מעת לעת) או בכתב ההקצאה.
- ה. שווי חבילת מענקים הוניים שאינם מסולקים במזומן פר שנה (לפי נוסחת B&S או נוסחה מקובלת מתאימה אחרת לחישוב שווי מענקים הוניים) במועד ההענקה לא יעלה על סכום העומד ביחסים בין שווי המרכיב המשתנה למרכיב הקבוע המפורטים בסעיף 9 להלן.
- ו. סך הדילול המקסימלי במקרה של הענקת אופציות לא יעלה על 3% מההון המונפק והנפרע של החברה.
- ז. מועד הפקיעה של האופציות, לא יהיה מוקדם משנה ממועד ההבשלה של כל מנה ומנה ולא יאוחר מ-7 שנים ממועד ההקצאה.
- ח. התכנית תכלול תנאים למקרים של סיום יחסי העסקה של נושא משרה בנסיבות שונות (פיטורין, התפטרות או מקרי מוות ונכות חו"ח).

9. היחס בין הרכיבים המשתנים והרכיבים הקבועים

טווח היחסים בין הרכיב הקבוע לבין הרכיב המשתנה (במונחי עלות)² יהא כדלקמן:

דרג	רכיב קבוע*	רכיבים משתנים**
יו"ר הדירקטוריון	100% - 51%	49% - 0%
מנכ"ל	100%-53%	47%-0%
סמנכ"לים	100%-73%	27%-0%

* שכר הבסיס, הטבות ותנאים נלווים כמפורט לעיל.

** מענק תלוי ביצועים, תגמול הוני (בהתאם לשווי לשנת הבשלה, מחושב לינארית במועד ההענקה) ומענק בשיקול דעת.

מובהר, כי בכל מקרה ועל אף היחסים הנגזרים מהטבלה לעיל, בכל מועד אישור תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה, תנאי הכהונה וההעסקה שיאושרו יהיו כאלה שהגמול השנתי הכולל למנכ"ל החברה בגין סך רכיבי התגמול לא יעלה על סך של 6.5 מיליון ש"ח.

יובהר כי חריגה כלפי מעלה או כלפי מטה של עד 10% מהשיעורים הנקובים בטווחים הנ"ל לא תיחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול.

10. השבת תגמול משתנה במקרה של טעות

א. נושא משרה יידרש לשלם חזרה לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו כחלק מתנאי העסקתו, במידה

ששולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה.

ב. גובה התשלומים העודפים יקבע על פי ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לבין הסכום שהיה

מתקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה ("סכום ההשבה").

ג. החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא

המשרה (גם במקרה בו נסתיימה העסקתו של נושא המשרה בחברה).

11. היחס בין תנאי העסקתו של נושא המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה

נכון למועד אישור מדיניות התגמול בחברה, היחס בין עלות שכרם של היו"ר, המנכ"ל והסמנכ"לים בה לעלות

השכר הממוצעת והחציונית של עובדי החברה הינו כמפורט בטבלה שלהלן³:

² יודגש, כי הכוונה היא לטווח היחס האפשרי בלבד, בהתבסס על תקרות הרכיבים הקבועים של נושאי המשרה, ובהנחה של קבלת מלוא הרכיבים המשתנים האפשריים במסגרת מדיניות התגמול. יודגש, כי היחס בפועל, בשנה נתונה, ייקבע בהתבסס על מרכיבי התגמול המשתנה הרלבנטיים לאותו נושא משרה באותו מועד, על הנסיבות הייחודיות לאותה שנה ועל התנאים השונים לקבלת כל אחד מרכיבי התגמול המשתנה.

³ עלות השכר לוקחת בחשבון עלות שכר חודשית בגין רכיב קבוע וכן עלות שכר חודשית בגין רכיב הבונוס היחסי (בהתאם לתקרה האפשרית לבונוס), נכון לשנת 2024. ביחס לנושאי משרה - התחשיב בוצע ביחס לממוצע חציון שכר כלל עובדי החברה ללא נושאי משרה בחברה וללא מנכ"ל ריט אזורים המועסק על ידי חברה בת בבעלות מלאה של החברה. ביחס למנכ"ל וליו"ר - התחשיב בוצע ביחס לממוצע וחציון שכר כלל עובדי החברה, כולל נושאי המשרה למעט היו"ר והמנכ"ל ולמעט מנכ"ל ריט אזורים המועסק על ידי חברה בת בבעלות מלאה של החברה.

נושא המשרה	ממוצע הפערים לעומת עלות השכר הממוצעת	ממוצע הפערים לעומת עלות השכר החציונית
יו"ר	1: 13.87	1: 17.71
מנכ"ל	1: 25.88	1: 16.45
נושאי משרה נוספים	1: 2.90	1: 3.5

ועדת התגמול והדירקטוריון, מצאו כי יחסים אלו הינם סבירים, הולמים את המקובל ואין להם השפעה על יחסי העבודה בחברה.

12. גמול דירקטורים

גמולם של הדירקטורים החיצוניים ודירקטורים אחרים בחברה (למעט יו"ר הדירקטוריון וסגן יו"ר הדירקטוריון) לא יעלה על הגמול המקסימלי על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000, עבור כהונה והשתתפות בישיבות הדירקטוריון וועדותיו.

פרט לכך יהיו זכאים הדירקטורים להיכלל בביטוח אחריות נושאי המשרה ולכתב השיפוי והפטור כאמור בסעיף 13 להלן.

13. פטור שיפוי וביטוח

א. ביטוח דירקטורים ונושאי משרה

1. החברה תהא רשאית לרכוש ולהתקשר בפוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות פוליסות ביטוח בגין אירוע או פעילות מסוימים או מסוג Run-Off), אשר תחולנה על נושאי משרה מכהנים ו/או כפי שיהנו ו/או שיכהנו מעת לעת, בחברה ו/או בחברות בנות שלה, לרבות נושאי משרה שהנם בעלי שליטה ו/או המכהנים כנושאי משרה בבעל השליטה בחברה ו/או שלבעל השליטה יש עניין אישי בהתקשרות לגביהם, בין על דרך של רכישת פוליסות חדשות או בין על דרך של הארכות או חידושים של הפוליסה הקיימת או פוליסות שירכשו בעתיד, בין אם לתקופת ביטוח אחת ובין אם למספר תקופות ביטוח, כאשר היקף הכיסוי הביטוחי ייקבע מעת לעת, בין היתר, בהתאם להיקף ותחומי פעילות החברה והסיכונים הכרוכים בה והיותה חברה ציבורית.

2. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, התקשרות החברה בפוליסות ביטוח כאמור בקשר לביטוח אחריותם של נושאי משרה, יכול שתאושר בידי ועדת התגמול בלבד לפי תקנה 1ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000 או כל הוראה שתחליף אותה בהתקיים התנאים המפורטים להלן:

- גבול כיסוי: הכיסוי הביטוחי בגין כל פוליסה יהא בגבול אחריות בסך שלא יעלה על 50 (חמישים) מיליון דולר ארה"ב, למקרה ולתקופת הפוליסה.
- השתתפות עצמית: ההשתתפות העצמית לחברה בגין תביעות כנגד נושאי משרה בכל פוליסה תהא בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת כל פוליסה, ולא תהווה עלות מהותית לחברה.

- **פרמיה:** פוליסות ביטוח דירקטורים ונושאי משרה של החברה תיערכנה תמורת תשלום של פרמיה שנתית בסך כולל שאינו מהותי לחברה התואם את תנאי השוק במועד עריכת כל פוליסה.

- התקיימו יתר התנאים הקבועים בדין לאישור רכישת הפוליסה במסלול זה.

להסרת ספק יובהר, כי התקשרויות החברה בפוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה בהתאם לסעיף זה לעיל לא תובאנה לאישור נוסף של ועדת הביקורת או הדירקטוריון או האסיפה הכללית של החברה.

ב. שיפוי

נושאי משרה מכהנים ו/או כפי שיכחנו מעת לעת, בחברה ו/או בחברות בנות שלה, לרבות נושאי משרה שהנם בעלי שליטה ו/או המכהנים כנושאי משרה בבעל השליטה בחברה ו/או שלבעל השליטה יש עניין אישי בהתקשרות לגביהם יהיו זכאים, בכפוף לאישורים הדרושים לכך על פי דין, לקבלת כתב התחייבות לשיפוי בנוסח כפי שיהיה נהוג בחברה מעת לעת ואשר אושר על ידי האורגנים המוסמכים שלה⁴.

ג. פטור

בכפוף להוראות כל דין, לתקנון החברה ולאישור האורגנים המוסמכים בחברה, נושאי משרה מכהנים ו/או כפי שיכחנו מעת לעת, בחברה ו/או בחברות בנות שלה, לרבות נושאי משרה שהנם בעלי שליטה ו/או המכהנים כנושאי משרה בבעל השליטה בחברה ו/או שלבעל השליטה יש עניין אישי בהתקשרות לגביהם, יהיו זכאים לפטור מאחריות בשל הפרת חובת הזהירות כלפי החברה. הפטור שיינתן לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה יש בה עניין אישי.

ד. כללי

למען הסר ספק, מובהר כי העלויות בגין האמור בסעיף 13 זה לעיל אינן נכללות כחלק מהעלות בגין עלות הגמול הקבוע הכוללת של נושא המשרה.

14. כללי בקרה, דיווח ותיקון חריגות

- החברה תפעל בכפוף לכל הוראת דין קיימת ועתידית שעניינה מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה.
- חריגה או סטייה ממדיניות התגמול המפורטת במסמך זה או מהעקרונות בה תאושר על-ידי ועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה, או באופן אחר התואם את דרישות חוק החברות.
- אחת לשנה לפחות, במועד מתן התגמול השנתי לנושאי המשרה בחברה, ימסור מנכ"ל החברה או מי מטעמו דיווח לוועדת התגמול ולדירקטוריון אודות מתן התגמול אשר ניתן לנושאי המשרה הנוספים,

⁴ הנוסח הנהוג בחברה נכון למועד אישור מדיניות זו הינו הנוסח שאושר על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 17.10.2011.

תוך התייחסות למתווה התגמול שנקבע לאותו נושא משרה נוסף, שיעור העמידה ביעדים וחשוב הסכומים. ביחס למנכ"ל יימסר דיווח דומה על ידי יו"ר הדירקטוריון.

ד. סמנכ"ל הכספים של החברה יודא כי התשלום בגין תגמול נושאי המשרה הינו בהתאם להנחיות המפורטות במסמך זה.

ה. מבקר הפנים של החברה יבדוק במסגרת דוח ייעודי לפחות אחת לשלוש שנים את עמידת החברה במדיניות התגמול כפי שקבע דירקטוריון החברה. דיווח מבקר הפנים אודות יישום מדיניות התגמול יינתן כנדרש על פי חוק החברות (ליו"ר הדירקטוריון, למנכ"ל וליו"ר ועדת הביקורת של החברה). ככל שיימצא כי החברה חרגה ממדיניות התגמול שאושרה על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, יובא דוח מבקר הפנים לדיון בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה.

נספח ד' – מדיניות התגמול המסומנת

מדיניות תגמול נושאי המשרה בחברת אזורים חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ

מאי ~~2022~~ 2025

מבוא

מטרת מסמך זה הינה להגדיר ולפרט כנדרש את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי המשרה שלה, בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט 1999 ("חוק החברות").

קביעת מדיניות התגמול של החברה ופרסומה נועדו להגביר את מידת השקיפות של פעילות החברה בכל הקשור לתגמול נושאי המשרה שלה ולשפר את יכולתם של כלל בעלי המניות להביע את דעתם ולהשפיע על התגמול הניתן לנושאי המשרה בחברה.

רכיבי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה הרלוונטיים יהיו אך ורק אלו שאושרו לגביהם באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין. אין באמור במדיניות התגמול כדי להקנות זכות כלשהי לנושאי משרה בחברה.

המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא תחול על נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי.

1. תוקפה של מדיניות התגמול

ועדת התגמול בוחנת את מדיניות התגמול ועדכניותה אחת ל - 3 שנים, והמליצה לדירקטוריון על עדכון והארכת תוקפה של מדיניות התגמול.

הדירקטוריון, בעקבות המלצותיה של ועדת התגמול, התווה מדיניות זו אשר קובעת עקרונות ושיקולים שעל בסיסם ייקבעו התגמולים לנושאי המשרה, על רכיביהם השונים, בהתאם למטרות הקבועות בסעיף 3 להלן. מדיניות התגמול תכנס לתוקפה החל מיום אישורה ע"י האסיפה הכללית ותעמוד בתוקף למשך תקופה של 3 שנים.

2. האורגנים המוסמכים לאישור תנאי התגמול בחברה

אישור תנאי כהונה והעסקה ושינויים בתנאים כאמור של נושאי המשרה בחברה בגבולות הקבועים במדיניות התגמול, ידונו ויאשרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה בהתאם להוראות כל דין.

3. מטרות מדיניות התגמול

מדיניות התגמול המוצעת נועדה לסייע בהשגת מטרות החברה ותכניות העבודה שלה לטווח ארוך, וכל זאת באמצעות:

א. יצירת תמריצים סבירים וראויים לנושאי המשרה לשיפור ביצועי החברה והתשואה למשקיעים בה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה תוך צמצום נטילת סיכונים בלתי סבירים על ידי נושאי המשרה;

- ב. מתן כלים לשם גיוס ושימור מנהלים איכותיים ומצטיינים, המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן, וזאת בפרט לאור התחום בו פועלת החברה אשר הינו תחום תחרותי מאוד בו פועלות חברות רבות ואשר מציב אתגר בכל הנוגע לגיוס ושימור כוח אדם איכותי ומקצועי ;
- ג. מתן דגש על תגמול מבוסס ביצועים, וקשירת נושאי המשרה לחברה ולביצועיה, תוך התאמת תגמולו של כל נושא משרה לתרומתו במסגרת תפקידו בחברה להשגת יעדי החברה והשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ;
- ד. יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים - קבועים מול משתנים, קצרי טווח מול ארוכי טווח, כאשר רכיבים משתנים (בונוסים ומענק הוני (ככל שיוחלט על מתן מענק הוני)) ייקבעו בראייה ארוכת טווח ועל פי קריטריונים הניתנים למדידה.

4. שיקולים בעת קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה

הפרמטרים הכלליים שייבחנו על ידי האורגנים הרלוונטים בקביעת תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה יהיו :

- א. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של המועמד לכהונה או נושא המשרה המכהן.
- ב. תפקידו של נושא המשרה, מידת האחריות המוטלת עליו, האתגרים הניצבים בפניו במסגרת תפקידו ותקופת ההעסקה שלו בחברה לרבות הסכמים קודמים עם נושא המשרה (ככל שלא מדובר בנושא משרה חדש).
- ג. המלצת הממונה של נושא המשרה.
- ד. הצורך של החברה לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, ניסיונו או הידע הייחודי הקיים אצלו.
- ה. תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.
- ו. היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה לשכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים על ידי החברה ובפרט היחס לשכר הממוצע והשכר החציוני של עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה. בהקשר זה תיבחן השפעת היחס בין תנאי הכהונה של נושאי המשרה לבין תנאי השכר של שאר העובדים בחברה, על יחסי העבודה בחברה, והכל בהתחשב באופי החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם, ותחומי והיקף האחריות של נושא המשרה. לשיטת החברה, יש לשמור על פערים סבירים בין התגמול המוענק לנושאי המשרה לזה של שאר עובדי החברה.
- ז. השוואת סבירות תנאי התגמול שיוענקו על פי מדיניות התגמול של החברה לנושאי המשרה שלה, ביחס לתנאים אלו בקרב נושאי משרה המכהנים בתפקידים דומים בחברות דומות בקבוצת הייחוס, על מכלול התנאים הרלוונטיים להן.
- ח. גודל החברה ואופי פעילותה.

ט. מצבה הכספי של החברה.

י. בחינת היחס בין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים בהתאם להגדרות שייקבעו במסמך מדיניות זה.

יא. תכניות העבודה של החברה.

5. תנאי התגמול - כללי

א. תנאי התגמול המוצעים לכל נושא משרה בחברה יקבעו תוך התייחסות לשיקולים המנויים בסעיף 4 לעיל.

ב. החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה (חלקם או כולם) תכניות תגמול אשר תכלולנה שכר/דמי ניהול חודשיים, תנאים נלווים שונים, וכן מענק שישולם במזומן ומענק הוני, הכל כמפורט במסמך זה.

ג. כמו כן, החברה תקבע הסדרים ביחס לסיום יחסי עבודה כמפורט בסעיף 6(ג) להלן.

ד. שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה כאמור בסעיף 272(ג) לחוק החברות, יאושר בידי המנהל הכללי של החברה, ובלבד שתנאי הכהונה וההעסקה תואמים את מדיניות התגמול של החברה.

6. רכיבים קבועים

כללי

רכיב זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף ולהעניק ודאות ויציבות לחברה ולנושאי המשרה. השכר הקבוע ייקבע במו"מ בין החברה לנושא המשרה בהתאם לפרמטרים שהוזכרו בסעיף 4 לעיל, והוא ישקף הן את כישוריו ונסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו ורמת תפקידו בחברה, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה.

במדיניות זו -

"שכר בסיס" או "משכורת" - שכר ברוטו לחודש לא כולל תנאים נלווים.

"תנאים נלווים" - הפרשות סוציאליות והטבות נוספות, כמפורט בסעיף ב. להלן במונחי עלות מעביד. מובהר כי החזר הוצאות אינו נכלל בהגדרת תנאים נלווים או עלות מעביד.

"עלות הגמול הקבוע" - שכר ~~ברוטו~~ בסיס בתוספת תנאים נלווים / דמי ניהול חודשיים בתוספת תנאים נלווים.

א. שכר בסיס \ דמי ניהול חודשיים

(1) יו"ר

- יו"ר החברה יכהן כיו"ר פעיל בהיקף של 75% משרה לפחות.
- עלות הגמול הקבוע החודשי/דמי הניהול החודשיים בגין שירותי היו"ר (במונחי עלות לחברה) לא תעלה על 210-200 אלפי ש"ח עבור היקף משרה של 90% (וסכום נמוך מכך, באופן יחסי, עבור היקף משרה נמוך מכך).

(2) מנכ"ל

- המנכ"ל יהא זכאי **לגמול חודשי קבוע לשכר בסיס** בסכום (ברוטו) שלא יעלה על 150 אלפי ש"ח, **כאשר עלות הגמול הקבוע לחודש לא תעלה על 220 אלפי ש"ח**, בגין כהונה במשרה מלאה.

(3) סגן יו"ר פעיל

- עלות הגמול הקבוע החודשי של סגן יו"ר דירקטוריון פעיל לא תעלה על סך של 30 אלפי דולר ארה"ב (או סכום מקביל לו המשולם בש"ח).

(4) נושאי משרה אחרים (שאינם דירקטורים או מנכ"ל החברה)¹

- עלות הגמול הקבוע החודשי/דמי הניהול החודשיים של כל אחד מנושאי המשרה הנוספים לא תעלה על **95,110** אלפי ש"ח בגין כהונה במשרה מלאה, וביחס לנושאי משרה המכהנים בחו"ל, לא תעלה על 30 אלפי דולר ארה"ב.

עלות הגמול הקבוע כאמור לא תעודכן בהתאם לשינויים במדד המחירים לצרכן.

ב. תנאים נלווים

(1) כללי

במסגרת תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה, **יכול שייכלל/יכלל** תנאים נלווים והפרשות סוציאליות בהתאם לחוק, לנהוג בחברה ולמקובל בשוק העבודה הרלוונטי, ועלותם תכלול בחישוב עלות הגמול הקבוע **הכוללת** של נושא המשרה.

תנאים נלווים יכול שייכללו בין היתר ימי מחלה (כקבוע בחוק), ימי חופשה, הבראה, הפרשות לביטוח מנהלים, תגמולים (לרבות בגין אובדן כושר עבודה), פנסיה, פיצויים וקרן השתלמות עד לתקרה הפטורה ממס המותרת בחוק, בגין חלק המעביד.

החברה רשאית להעמיד לזכות נושא המשרה, לצורך מילוי תפקידו, בין היתר, רכב וטלפון נייד, אשר עלותם לחברה תכלול אף היא בחישוב עלות הגמול הקבוע **הכוללת** של נושא המשרה כאמור בסעיף 6(א) לעיל.²

(2) החזר הוצאות

החברה רשאית לקבוע בהתקשרותה עם נושא המשרה כי היא תישא בחלק או בכל הוצאות נושא המשרה אשר נעשו לצורך מילוי תפקידו, לרבות טלפון, אינטרנט, לינה (בארץ ומחוצה לה), אש"ל, אירוח, הוצאות נסיעה בארץ, לחו"ל ומחוי"ל, עיתונים, ספרות מקצועית, דמי חברות בארגון מקצועי וכיו"ב, והכל כנגד הצגת חשבוניות כדין. העלויות בגין החזר הוצאות כאמור לא תכלולנה בחישוב עלות הגמול הקבוע **הכוללת** של נושא המשרה כאמור בסעיף 6(א) לעיל.

¹ למשל - סמנכ"לים ומנהלים המוגדרים כנושאי משרה בהתאם להוראות חוק החברות [להלן: "נושאי המשרה הנוספים"] למען הסר ספק מובהר כי מנכ"ל ריט אזורים ה.פ. ליווינג בע"מ ("ריט אזורים") אינו נכלל תחת הגדרה זו.
² בהתאם להסכם ההעסקה של מנכ"ל החברה ושל יו"ר דירקטוריון החברה, עלות העמדת רכב לשימוש לא תכלול בחישוב עלות הגמול הקבוע הכוללת שלו.

(3) שינויים בתנאים הנלווים

שינויים בתנאים הנלווים (אשר להסרת ספק אינם כוללים החזר הוצאות ו/או ביטוח ושיפוי דירקטורים ונושאי משרה) ייבחנו כחלק מסך הרכיב הקבוע בהתייחס ליחסים שהגדירה החברה בין רכיבים משתנים לקבועים בחבילת התגמול.

ג. תנאי פרישה

הודעה מוקדמת

(1) יו"ר

היו"ר יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת של 3 חודשים, במהלכה הוא עשוי להדרש להמשיך ולספק את שירותי היו"ר לחברה.

(2) מנכ"ל

המנכ"ל יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת של עד 63 חודשים, במהלכה הוא עשוי להדרש להמשיך לעבוד בחברה.

(3) נושאי המשרה הנוספים

נושאי משרה אלו יהיו זכאים לתקופת הודעה מוקדמת של עד 3 חודשים, במהלכה הם עשויים להדרש להמשיך לעבוד בחברה.

מענק הסתגלות

(1) תנאים לקבלת מענק הסתגלות על ידי היו"ר

במקרה בו ההתקשרות שבין החברה ונושא המשרה תבוא לסיומה, ביוזמת מי מבין הצדדים, ובכפוף לכך שיכנה בתפקידו לפחות שנתיים, יהא זכאי היו"ר לקבל מהחברה מענק הסתגלות, וזאת בנוסף לסכום שישולם בגין תקופת ההודעה המוקדמת, כדלקמן:

(א) במידה שתסתיים כהונתו במהלך השנה השלישית לכהונתו - יהא זכאי למענק הסתגלות בסך השווה לגמול הקבוע החודשי או דמי הייעוץ הניהול החודשיים, במונחי שכר ברוטו (קרי ללא תנאים נלווים וללא תנאים סוציאליים), כשהם מוכפלים ב - 3 ;

(ב) במידה שתסתיים כהונתו לאחר חלוף 36 חודשים מתחילת כהונתו - יהא זכאי למענק הסתגלות השווה לגמול הקבוע החודשי או דמי הייעוץ הניהול החודשיים (במונחי שכר ברוטו כאמור לעיל) כשהם מוכפלים ב - 6.

מובהר כי החברה תהא רשאית לסיים את ההתקשרות עם היו"ר לאלתר, וללא הודעה מוקדמת ומענק הסתגלות בנסיבות מסוימות שייקבעו בהסכם ההתקשרות עימו (כגון במקרים של הפרה יסודית של ההסכם, בנסיבות השוללות זכאות לפיצויי פיטורין על פי דין וכדומה).

(2) תנאים לקבלת מענק הסתגלות על ידי המנכ"ל

במקרה בו ההתקשרות שבין החברה ונושא המשרה תבוא לסיומה, ביוזמת החברה בלבד, ~~ובכפוף לכך שהמנכ"ל כיהן בתפקידו לפחות שנה במהלך תקופה של 24 חודשים ממועד תחילת ההתקשרות~~, יהא זכאי המנכ"ל לקבל מהחברה מענק הסתגלות, ~~וזאת בנוסף לסכום שישולם בגין תקופת ההודעה~~

המוקדמת, כדלקמן: בסך השווה לגמול הקבוע או דמי הניהול החודשיים (במונחי שכר ברוטו) (קרי ללא תנאים נלווים וללא תנאים סוציאליים)), מוכפלים ב- 3.

- (א) במידה שתסתיים כהונתו במהלך השנה השנייה לכהונתו – יהא זכאי המנכ"ל למענק הסתגלות בסך השווה לגמול הקבוע החודשי או דמי הייעוץ החודשיים (במונחי שכר ברוטו) (קרי ללא תנאים נלווים וללא תנאים סוציאליים), מוכפלים ב- 3;
- (ב) במידה שתסתיים כהונתו לאחר חלוף 24 חודשים מתחילת כהונתו – יהא זכאי המנכ"ל למענק הסתגלות בסך השווה לגמול הקבוע החודשי או דמי הייעוץ החודשיים (במונחי שכר ברוטו) כאמור לעיל) מוכפלים ב- 6.

מובהר כי בגין סיום ההתקשרות ביוזמת המנכ"ל, לא תהא כל זכאות למענק הסתגלות. כמו כן החברה תהא רשאית לסיים את ההתקשרות עם המנכ"ל לאלתר, וללא הודעה מוקדמת ומענק הסתגלות בנסיבות לפי שיקול דעת הדירקטוריון. (כגון במקרים של הפרה יסודית של הסכם ההעסקה של נושא המשרה, בנסיבות השוללות זכאות לפיצויי פיטורין על פי דין וכדומה).

(3) תנאים לקבלת מענק הסתגלות על ידי נושאי המשרה הנוספים

ככלל, החברה אינה נוהגת להעניק תשלומים נוספים לנושאי המשרה הנוספים בעת סיום כהונתם מעבר לתשלום ההודעה המוקדמת כמצוין לעיל. עם זאת, המנכ"ל יוכל להמליץ לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה להעניק מענק הסתגלות למי מנושאי המשרה הנ"ל, בשל נסיבות מיוחדות ובהתאם לתנאים ולפרמטרים המפורטים להלן והכל אם סיום הכהונה נעשה ביוזמת החברה בלבד:

- נסיבות סיום הכהונה/הפרישה.
- מענק הפרישה לא יוענק לנושא משרה בותק של פחות מ- 5 שנים בחברה.
- מענק פרישה לא יעלה על 3 חודשי העסקה כוללת משכורות (במונחי שכר ברוטו) לנושא המשרה.
- יינתן משקל לתקופה ותנאי הכהונה וההעסקה.
- יינתן משקל לביצועי החברה בתקופה האמורה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה.

מובהר כי בגין סיום ההתקשרות ביוזמת מי מנושאי המשרה הנ"ל, לא תהא כל זכאות למענק הסתגלות. כמו כן החברה תהא רשאית לסיים את ההתקשרות עם מי מנושאי המשרה הנ"ל לאלתר, וללא הודעה מוקדמת ומענק הסתגלות בנסיבות לפי שיקול דעת הדירקטוריון (כגון במקרים של הפרה יסודית של הסכם ההעסקה של נושא המשרה, בנסיבות השוללות זכאות לפיצויי פיטורין על פי דין וכדומה).

7. תגמול משתנה - מענק שנתי מבוסס יעדים ומענק שנתי בשיקול דעת

א. כללי

הרכיב המשתנה ישקף את תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראיה ארוכת טווח, על פי קריטריונים הניתנים למדידה או שיקול דעת, לפי העניין, תוך השאת התשואה למשקיעים בחברה ויצירת אינטרס משותף לבעלי המניות ונושאי המשרה, כמו גם מתן גמישות פיננסית ותפעולית לחברה.

לדירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, תהיה סמכות להפחתה של עד 25% מגובה המענק, בשים לב לבחינת סבירות המענק שהתקבל מעמידה ביעדים לעומת תרומתו של נושא המשרה להשגתם ולמצבה העסקי והכספי של החברה. כמו כן, לדירקטוריון תהא הסמכות **לבטל** את תשלום המענק לנושא משרה מסוים במקרים של הפרות חובות אמון, הפרת הסכם ההתקשרות, ו/או מנהל שאינו תקין.

ב. תנאי סף להענקת תגמול משתנה

הענקת תגמול משתנה תהיה כפופה לעמידה בתנאי הסף שלהלן:

1. תקופת כהונה מינימלית בחברה

- בכל הנוגע לשנה הראשונה להעסקתו של נושא המשרה בחברה, תנאי לקבלת התגמול המשתנה הינו כי נושא המשרה הועסק או כיהן בחברה במשך שישה חודשים לפחות באותה השנה. [למעט מנכ"ל החברה אשר לגביו תנאי לקבלת התגמול המשתנה הינו כי הועסק או כיהן בחברה במשך שלושה חודשים לפחות באותה השנה.](#)
 - בכל הנוגע לשנה השנייה להעסקתו של נושא המשרה בחברה ואילך, תנאי לקבלת התגמול המשתנה הינו כי נושא המשרה הועסק או כיהן בחברה במשך שלושה חודשים לפחות בכל שנה בגינה מחושב התגמול המשתנה.
- למען הסר ספק, יובהר כי האמור בס"ק 1 זה מתייחס **לעצם הזכאות** לבונוס, כאשר **הזכאות לבונוס** [הבונוס](#) בפועל **תיגדריגור** בהתאם לתקופת כהונתו של נושא המשרה, בשנה הרלוונטית, במסגרת תפקידו כנושא משרה בחברה.

2. רווח

חלוקת המענקים בשנה הרלוונטית לנושאי המשרה תתאפשר **כל עוד חלוקת המענקים לא תעביר את החברה לרישום הפסד נקי (לפני מס)** בשנת התגמול. על כן, עם קביעת הרווח המאוחד המתואם לפני מס ולפני מענקים של החברה לשנה מסויימת (**כהגדרת כהגדרתו** להלן), תערוך ועדת התגמול חישוב של סך המענקים בפועל להם יהיו זכאים באותה השנה נושאי המשרה בחברה. היה ומצאה ועדת התגמול כי סך המענקים האמור הינו גבוה מהרווח המאוחד המתואם לפני מס ולפני מענקים של החברה, כך שלו העניקה החברה סך זה של המענקים הצפויים היתה עוברת החברה לרישום הפסד מאוחד מתואם בשנה האמורה, תתבצע חלוקת המענקים באופן יחסי לתגמול התיאורטי של נושאי המשרה הזכאים לו בשנת התגמול ועד שהרווח המאוחד המתואם, לפני מס, מתאפס.

לעניין זה, "רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים" משמעו - רווח מאוחד לפני מס ולפני הפרשה לבונוסים בהתאם לדוח הכספי המאוחד המבוקר והמאושר בגין שנת התגמול הרלוונטית. בחישוב הרווח המאוחד המתואם לפני מס ומענקים יכול שינוטרלו הוצאות ו/או הכנסות חריגות על פי קביעת ועדת התגמול, אשר עשויות לכלול, בין היתר, הכנסות או הוצאות הנובעות מאירועים חד-פעמיים אשר אינם קשורים קשר ישיר לפעילותה השוטפת של החברה ועסקיה³, והשפעות של שינויים בתקינה החשבונאית ~~שלא נכללו בתכנית שבוצעו לאחר אישור תכנית~~ העבודה של החברה. למען הסר ספק, נטרול כאמור ייושם באופן עקבי, הן להשפעה חיובית והן להשפעה שלילית של כל הכנסה או הוצאה כאמור.

ג. יו"ר

יו"ר החברה יהיה זכאי למענק הנגזר כולו מהרווח המאוחד המתואם לפני מס ולפני מענקים (כהגדרתו לעיל), כאשר כדלקמן:

- מתחת לרווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים (כהגדרתו לעיל) של 85150 מיליון ש"ח בשנה מסויימת, לא יהיה זכאי היו"ר למענק כלל. ~~רכיב התגמול המשתנה המוענק ליו"ר יחושב באופן הדרגתי, באופן שבגין~~

- מעל רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים העולה על 85 של 150 מיליון ש"ח בשנה מסויימת, יהיה זכאי היו"ר ~~שזכאי~~ למענק כדלקמן - אם הרווח המתואם כאמור עומד על סך שבין 85 ו- 95, יהיה היו"ר זכאי לסכום שנתי השווה לשני תגמולים חודשיים (במונחי עלות העסקה) - לסך של הגמול הקבוע החודשי או דמי הניהול החודשיים, כשהם מוכפלים ב - 6.

- בגין כל 1025 מיליון ש"ח של רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים מעבר לסך של 95150 מיליון ש"ח, יהיה היו"ר זכאי לסכום נוסף השווה לתגמול חודשי אחד (במונחי עלות מעביד) - התגמול ישולם באופן לגמול הקבוע החודשי או דמי הניהול החודשיים. תחשיב הזכאות למענק בגין חלק יחסי של מדרגה הינו לינארי, כך שבגין מדרגת רווח שהעמידה בה היתה חלקית, ישולם החלק היחסי מהתגמול בגין אותה מדרגת רווח - מתגמול חודשי אחד (במונחי עלות לחברה).

תקרה למענק השנתי: סכום הבונוס השנתי לו יהיה זכאי היו"ר לא יעלה על סך של 1.75 מיליון ש"ח - השווה לשנים עשר (12) תגמולים חודשיים (במונחי עלות לחברה).

ד. מנכ"ל

מנכ"ל החברה יהיה זכאי למענק שנתי הנגזר מהרווח המאוחד המתואם לפני מס ולפני מענקים (כהגדרתו לעיל) של החברה, כדלקמן:

³ אירועים חד-פעמיים אשר אינם קשורים קשר ישיר לפעילותה השוטפת של החברה ועסקיה, כגון הפסד חד פעמי שנוצר לחברה ברבעון הראשון לשנת 2020, מאיבוד שליטה בריט אזוריים ה-פ ליווינג בע"מ ("ריט אזוריים"), כתוצאה מההנחה שניתנה במסגרת מכירת הנכסים לריט אזוריים ערב הנפקתה לציבור.

- מתחת לרווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים (כהגדרתו לעיל) של 75150 מיליון ש"ח בשנה מסויימת, לא יהיה זכאי המנכ"ל למענק כלל.

המענק המשתנה המוענק למנכ"ל יחושב באופן הדרגתי, באופן שבגין כל 10 מעל רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים של 150 מיליון ש"ח בשנה מסויימת, יהיה זכאי המנכ"ל למענק שנתי השווה לסך של שש (6) משכורות חודשיות (במונחי שכר ברוטו) (קרי ללא תנאים נלווים וללא תנאים סוציאליים)).

- בגין כל 25 מיליון ש"ח של רווח מאוחד מתואם לפני מס ולפני מענקים מעבר לסך של 75150 מיליון ש"ח, יהיה המנכ"ל זכאי לסכום נוסף השווה ~~לתגמול חודשי אחד~~ למשכורת חודשית אחת (במונחי שכר ברוטו כאמור לעיל). ~~התגמול ישולם באופן תחשיב הזכאות למענק בגין חלק יחסי של מדרגה יהיה לינארי,~~ כך שבגין מדרגת רווח שהעמידה בה היתה חלקית, ישולם החלק היחסי ~~מתגמול חודשי אחד~~ ממשכורת חודשית אחת (במונחי שכר ברוטו כאמור לעיל).

תקרה לגובה הבונוס השנתי

סכום הבונוס השנתי המצטבר לו יהיה זכאי המנכ"ל (לרבות מענק בשיקול דעת, ככל שיוענק, כאמור בסעיף ו' להלן) יוגבל לסך של עד 12 משכורות חודשיות (במונחי שכר ברוטו ~~ולא עלות מעביד~~ כאמור לעיל).

ה. נושאי המשרה הנוספים

יעדים מדידים לקביעת המענק השנתי

החברה תהיה רשאית לקבוע כי המענק השנתי לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל ייקבע על פי עמידה בשלושה מרכיבים עיקריים כמפורט להלן (או בחלקם), אשר עמידה בכל אחד מהם, תקנה זכאות לבונוס בגובה של עד 2 משכורות חודשיות ברוטו (במונחי שכר ברוטו) (קרי ללא תנאים נלווים וללא תנאים סוציאליים)):

1) יעד רווחיות

עמידה ביעד רווח מתואם לפני מס ומענקים, כהגדרתו בס"ק ב.2 לעיל.

2) מדדי ביצוע אישיים

יעדים אישיים אלה יכול שיכללו יעדים תפעוליים כגון: ~~עמידה בלוחות זמנים לביצוע הפעלת~~ פרויקטים, ~~קיצור משך הרישום בפנקסי המקרקעין~~, הפחתת עלויות ~~חומרי גלם~~, עמידה ביעדי שיווק ומכירה, עמידה ביעד גיוס הון או חוב וכיוצ"ב.

3) הערכה אישית

הערכה אישית של נושא המשרה על ידי מנכ"ל החברה.

מועד קביעת היעדים המדידים

ככלל, היעדים בגין הרכיבים המדידים בגין אותה שנה ייקבעו על ידי דירקטוריון החברה עד מועד אישור הדוחות הכספיים לשנה החולפת. על אף האמור, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להתאים את

היעדים בגין הרכיבים המדידים שנקבעו עבור שנה מסוימת, במהלך השנה או בסופה, בשיעור שלא יעלה על 10% (כלפי מעלה או מטה).

1. מענק בשיקול דעת

על אף האמור לעיל, יהיו ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים, לאשר הענקת מענק בשיקול דעת במקרים המפורטים להלן:

- למנכ"ל החברה - מענק של עד 3 משכורות חודשיות (במונחי שכר ברוטו כאמור לעיל) ובלבד שסך המענק השנתי במזומן לא יעלה על תקרת המענקים, כמפורט להלן.
- לנושאי משרה כפופים למנכ"ל - לאחר שקיבלו את המלצת המנכ"ל בנושא, לאשר תשלום מענק שנתי לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל לפי שיקול דעתם בהתאם לתרומה לחברה של כל אחד מנושאי המשרה כאמור, ובלבד שסך המענק לא יעלה על תקרת המענקים, כמפורט להלן.

2. תקרות מענקים והענקה חלקית

תקרת המענק השנתי תשתנה בין נושא משרה אחד למשנהו, כאשר המענק השנתי המירבי (בהתייחס לעמידה ביעדי חברה, ביעדים אישיים ובשיקול דעתו של המנהל, לפי העניין) הינה:

- עבור יו"ר החברה - עד ~~1.75 מיליון ש"ח~~ 12 תגמולים חודשיים (במונחי עלות לחברה).
 - עבור מנכ"ל החברה - עד 12 משכורות חודשיות ברוטו.
 - עבור נושא המשרה הבכיר בתחום הכספים - עד 9 משכורות חודשיות ברוטו.
 - עבור נושאי המשרה הנוספים - עד 6 משכורות חודשיות ברוטו.
- בהקשר זה יובהר, כי תקרת המענק השנתי הרלוונטית תחושב בהתאם למשכורת הקובעת או לתגמול החודשי הקובע (לפי העניין) של נושא המשרה הרלוונטי נכון ליום 31 בדצמבר של השנה בגינה מוענק הבונוס.

ח. הבהרות נוספות בקשר עם מתן המענקים

1) במידה שבשנה מסוימת תציג החברה הפסד שנתי מאוחד, הפסד כאמור יקוזז מהרווח השנתי המאוחד העוקב, לצורך חישוב המענק (בהתייחס לרכיב החברה בלבד, קרי מהרכיב המבוסס על הרווח המאוחד המתואם לפני מס ולפני מענקים) בשנה העוקבת.

עם זאת, ובהתייחס לכל אחד מנושאי המשרה, לדירקטוריון החברה תהא סמכות להפחית את סכום ההפסד שיקוזז או להחליט לפרוס את קיזוז סכום ההפסד על פני תקופה של עד 3 שנים. ההחלטה בדבר ההפחתה כאמור תהא כפופה להוראות הדין בעת הרלוונטית (לרבות בכל הנוגע לקבלת אישורים נדרשים של אורגנים נוספים ביחס לנושאי משרה מסוימים) ובכפוף לכך שחלק הבונוס שיוענק לאותו נושא משרה באותה שנה, אשר נגזר: (א) מסכום הבונוס שהוענק לנושא המשרה היות וההפסד נפרס

על פני תקופה ארוכה משנה אחת; ו - (ב) ממתן בונוס בגין רכיב שיקול הדעת (ככל שישנו רכיב שיקול דעת), אינו מהווה שיעור מהותי מסך רכיבי התגמול המשתנה באותה שנה אילו היה ההפסד מקוּזז במלואו באותה שנה.

מובהר, כי במידה שבשנה מסוימת משולם מענק ולאחריה יהיה הפסד, לא תהא התחשבנות מחדש ולא יהיה החזר מענק.

(2) עיתוי תשלום: המענק ישולם לנושאי המשרה לגבי כל שנה קלנדארית של תקופת העסקה לא יאוחר ממועד תשלום המשכורת הראשונה שלאחר מועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה. באשר למענק התלוי בהשגת יעדים, לדירקטוריון החברה תישמר הזכות להקדים את התשלום השנתי לנושא המשרה כך שהתשלום בגין הרכיב התלוי יתאפשר בכל עת לאחר השגתו.

(3) היה ונושא המשרה יסיים את תפקידו לפני תום השנה הרלוונטית, יחושב המענק בגין שנת סיום כהונתו באופן יחסי לתקופת כהונתו בפועל בשנה הרלוונטית (מתחילת השנה עד למועד בו הופסקה העסקתו בחברה). החישוב היחסי כאמור יחול גם בשנה הראשונה להעסקת נושא המשרה, בשינויים המחויבים ובכפוף לאמור בס"ק ב.1 לעיל (תקופת אכשרה).

(4) מועד בחינת העמידה ביעדים: לא עבד נושא המשרה בפועל בחברה במועד בחינת העמידה ביעדים, יהיה נושא המשרה זכאי למענק בהתאם ליחס בין תקופת עבודתו בפועל בחברה באותה שנה לבין שנת עבודה מלאה, כאשר העמידה ביעדים תיבחן עד לתאריך סיום כהונתו/העסקתו בשנה הרלוונטית.

(5) בגין המענקים לא ישולמו זכויות סוציאליות כלשהן, והם לא ייחשבו כחלק מהשכר לצורך חישוב פיצויי פיטורין.

8. תגמול משתנה - רכיב הוני

תגמול הוני מהווה מנגנון ראוי לשימור ותמרוץ נושאי משרה תוך שמירה ראויה בין שיקולי הטווח הקצר לטווח הארוך, בין היתר על ידי קביעת תקופת הבשלה מלאה ומתן אופציות שאינן בתוך הכסף במועד הענקתן. תגמול הוני הינו מרכיב מקובל כחלק מחבילת התגמול הכולל של נושאי משרה בחברות ציבוריות ותומך ביכולת החברה לשמור את מנהליה הבכירים בתפקידים לתקופה ארוכה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים לאשר תוכנית תגמול הוני, אשר תכלול את העקרונות הבאים:

א. ניירות הערך המוקצים במסגרת התכנית יהיו מסוג אופציות או יחידות מניה חסומות (RSU).

ב. תקופת ~~ההחזקה~~ ~~או~~ ההבשלה של המענקים ההוניים- תהיה ככלל בטווח של 3-5 שנים ממועד הענקתם בפועל לנושא המשרה ("תקופת ההבשלה"). תקופת הבשלה זו נועדה להוות תמריץ ראוי בראיה ארוכת טווח.

ג. בהקצאה של יחידות מניה חסומות (RSU), ~~יהיו~~ יחידות המניה החסומות (RSU) יכול שיהיו כולן או חלקן כפופות לעמידה ביעדי ביצוע שייקבעו, למעט כמות של עד 25% מסך יחידות המניה החסומות

(RSU), שיכול שלא תהיה כפופה אולם לא קיימת חובה שהו תהיינה (כולן או חלקן) כפופות לעמידה ביעדי ביצוע⁴.

ד. מחיר המימוש של כתבי האופציות, לא יפחת מממוצע שערי הנעילה של מניית החברה ב-30 ימי המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("הבורסה") שקדמו למועד אישור הקצאת האופציות בדירקטוריון החברה, למעט אם אושר אחרת בידי האסיפה הכללית של החברה. מחיר המימוש יכול שיהיה כפוף להוראות התאמה במקרה של חלוקה, הנפקת זכויות וכיו"ב שיהיו קבועות בתכנית (בהתאם לנוסח התכנית מעת לעת) או בכתב ההקצאה.

ה. שווי חבילת מענקים הוניים שאינם מסולקים במזומן פר שנה (לפי נוסחת B&S או נוסחה מקובלת מתאימה אחרת לחישוב שווי מענקים הוניים) במועד ההענקה לא יעלה על סכום העומד ביחסים בין שווי המרכיב המשתנה למרכיב הקבוע המפורטים בסעיף 9 להלן.

ו. סך הדילול המקסימלי במקרה של הענקת אופציות לא יעלה על 3% מההון המונפק והנפרע של החברה.

ז. מועד הפקיעה של האופציות, לא יהיה מוקדם משנה ממועד ההבשלה של כל מנה ומנה ולא יאוחר מ-7 שנים ממועד ההקצאה.

ח. התכנית תכלול תנאים למקרים של סיום יחסי העסקה של נושא משרה בנסיבות שונות (פיטורין, התפטרות או מקרי מוות ונכות חו"ח).

9. היחס בין הרכיבים המשתנים והרכיבים הקבועים

טווח היחסים בין הרכיב הקבוע לבין הרכיב המשתנה (במונחי עלות)⁵ יהא כדלקמן:

רכיבים משתנים**	רכיב קבוע*	דרג
0% - 65.49%	100% - 35.51%	יו"ר הדירקטוריון
0% - 65.47%	100% - 35.53%	מנכ"ל
0% - 60.27%	100% - 40.73%	סמנכ"לים

* שכר הבסיס, הטבות ותנאים נלווים כמפורט לעיל.

** מענק תלוי ביצועים, תגמול הוני (בהתאם לשווי לשנת הבשלה, מחושב לינארית במועד ההענקה) ומענק בשיקול דעת.

מובהר, כי בכל מקרה ועל אף היחסים הנגזרים מהטבלה לעיל, בכל מועד אישור תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה, תנאי הכהונה וההעסקה שיאושרו יהיו כאלה שהגמול השנתי הכולל למנכ"ל החברה בגין סך רכיבי התגמול לא יעלה על סך של 6.5 מיליון ש"ח.

⁴ מובהר, כי דרישה זו אינה חלה על יחידות המניות החסומות (RSU) המוקצות למנכ"ל כמענק מיוחד בגין שנת 2021 כפי שאושר בחודש מאי 2022.

⁵ יודגש, כי הכוונה היא לטווח היחס האפשרי בלבד, בהתבסס על תקורות הרכיבים הקבועים של נושאי המשרה, ובהנחה של קבלת מלוא הרכיבים המשתנים האפשריים במסגרת מדיניות התגמול. יודגש, כי היחס בפועל, בשנה נתונה, ייקבע בהתבסס על מרכיבי התגמול המשתנה הרלבנטיים לאותו נושא משרה באותו מועד, על הנסיבות הייחודיות לאותה שנה ועל התנאים השונים לקבלת כל אחד מרכיבי התגמול המשתנה.

יובהר כי חריגה כלפי מעלה או כלפי מטה של עד 10% מהשיעורים הנקובים בטווחים הנ"ל לא תיחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול.

10. השבת תגמול משתנה במקרה של טעות

- א. נושא משרה יידרש לשלם חזרה לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו כחלק מתנאי העסקתו, במידה ששולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה.
- ב. גובה התשלומים העודפים יקבע על פי ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לבין הסכום שהיה מתקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה ("סכום ההשבה").
- ג. החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה (גם במקרה בו נסתיימה העסקתו של נושא המשרה בחברה).

11. היחס בין תנאי העסקתו של נושא המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה

נכון למועד אישור מדיניות התגמול בחברה, היחס בין עלות שכרם של היו"ר, המנכ"ל והסמנכ"לים בה לעלות השכר הממוצעת והחיצונית של עובדי החברה הינו כמפורט בטבלה שלהלן⁶:

נושא המשרה	ממוצע הפערים לעומת עלות השכר הממוצעת	ממוצע הפערים לעומת עלות השכר החיצונית
יו"ר	1: 13.087	1: 16-517.71
מנכ"ל	1: 25.988	1: 32-816.45
נושאי משרה נוספים	1: 32.9790	1: 4-423.5

ועדת התגמול והדירקטוריון, מצאו כי יחסים אלו הינם סבירים, הולמים את המקובל ואין להם השפעה על יחסי העבודה בחברה.

12. גמול דירקטורים

גמולם של הדירקטורים החיצוניים ודירקטורים אחרים בחברה (למעט יו"ר הדירקטוריון וסגן יו"ר הדירקטוריון) לא יעלה על הגמול המקסימלי על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס 2000, עבור כהונה והשתתפות בישיבות הדירקטוריון וועדותיו.

⁶ עלות השכר לוקחת בחשבון עלות שכר חודשית בגין רכיב קבוע וכן עלות שכר חודשית בגין רכיב הבונוס היחסי (בהתאם לתקרה האפשרית לבונוס), נכון לשנת 2024-2021. ביחס לנושאי משרה - התחשיב בוצע ביחס לממוצע חציון שכר כלל עובדי החברה ללא נושאי משרה בחברה וללא מנכ"ל ריט אזורים המועסק על ידי חברה בת בבעלות מלאה של החברה. ביחס למנכ"ל וליו"ר - התחשיב בוצע ביחס לממוצע חציון שכר כלל עובדי החברה, כולל נושאי המשרה למעט היו"ר והמנכ"ל ולמעט מנכ"ל ריט אזורים המועסק על ידי חברה בת בבעלות מלאה של החברה.

פרט לכך יהיו זכאים הדירקטורים להיכלל בביטוח אחריות נושאי המשרה ולכתב השיפוי והפטור כאמור בסעיף 13 להלן.

13. פטור שיפוי וביטוח

א. ביטוח דירקטורים ונושאי משרה

1. החברה תהא רשאית לרכוש ולהתקשר בפוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות פוליסות ביטוח בגין אירוע או פעילות מסוימים או מסוג Run-Off), אשר תחולנה על נושאי משרה מכהנים ו/או כפי שיהיו ו/או שיכהנו מעת לעת, בחברה ו/או בחברות בנות שלה, לרבות נושאי משרה שהנם בעלי שליטה ו/או המכהנים כנושאי משרה בבעל השליטה בחברה ו/או שלבעל השליטה יש עניין אישי בהתקשרות לגביהם, בין על דרך של רכישת פוליסות חדשות או בין על דרך של הארכות או חידושים של הפוליסה הקיימת או פוליסות שירכשו בעתיד, בין אם לתקופת ביטוח אחת ובין אם למספר תקופות ביטוח, כאשר היקף הכיסוי הביטוחי ייקבע מעת לעת, בין היתר, בהתאם להיקף ותחומי פעילות החברה והסיכונים הכרוכים בה והיותה חברה ציבורית.

2. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, התקשרות החברה בפוליסות ביטוח כאמור בקשר לביטוח אחריותם של נושאי משרה, יכול שתאושר בידי ועדת התגמול בלבד לפי תקנה 1ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), תש"ס-2000 או כל הוראה שתחליף אותה בהתקיים התנאים המפורטים להלן:

- גבול כיסוי: הכיסוי הביטוחי בגין כל פוליסה יהא בגבול אחריות בסך שלא יעלה על 50 (חמישים) מיליון דולר ארה"ב, למקרה ולתקופת הפוליסה.
 - השתתפות עצמית: ההשתתפות העצמית לחברה בגין תביעות כנגד נושאי משרה בכל פוליסה תהא בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת כל פוליסה, ולא תהווה עלות מהותית לחברה.
 - פרמיה: פוליסות ביטוח דירקטורים ונושאי משרה של החברה תיערכנה תמורת תשלום של פרמיה שנתית בסך כולל שאינו מהותי לחברה התואם את תנאי השוק במועד עריכת כל פוליסה.
 - התקיימו יתר התנאים הקבועים בדיון לאישור רכישת הפוליסה במסלול זה.
- להסרת ספק יובהר, כי התקשרויות החברה בפוליסות ביטוח דירקטורים ונושאי משרה בהתאם לסעיף זה לעיל לא תובאנה לאישור נוסף של ועדת הביקורת או הדירקטוריון או האסיפה הכללית של החברה.

ב. שיפוי

נושאי משרה מכהנים ו/או כפי שיכהנו מעת לעת, בחברה ו/או בחברות בנות שלה, לרבות נושאי משרה שהנם בעלי שליטה ו/או המכהנים כנושאי משרה בבעל השליטה בחברה ו/או שלבעל השליטה יש עניין

אישי בהתקשרות לגביהם יהיו זכאים, בכפוף לאישורים הדרושים לכך על פי דין, לקבלת כתב התחייבות לשיפוי בנוסח כפי שיהיה נהוג בחברה מעת לעת ואשר אושר על ידי האורגנים המוסמכים שלה⁷.

ג. פטור

בכפוף להוראות כל דין, לתקנון החברה ולאישור האורגנים המוסמכים בחברה, נושאי משרה מכהנים ו/או כפי שיכחנו מעת לעת, בחברה ו/או בחברות בנות שלה, לרבות נושאי משרה שהנם בעלי שליטה ו/או המכהנים כנושאי משרה בבעל השליטה בחברה ו/או שלבעל השליטה יש עניין אישי בהתקשרות לגביהם, יהיו זכאים לפטור מאחריות בשל הפרת חובת הזהירות כלפי החברה. הפטור שיינתן לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה יש בה עניין אישי.

ד. כללי

למען הסר ספק, מובהר כי העלויות בגין האמור בסעיף 13 זה לעיל אינן נכללות כחלק מהעלות בגין עלות הגמול הקבוע הכוללת של נושא המשרה.

14. כללי בקרה, דיווח ותיקון חריגות

- א. החברה תפעל בכפוף לכל הוראת דין קיימת ועתידית שעניינה מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה.
- ב. חריגה או סטייה ממדיניות התגמול המפורטת במסמך זה או מהעקרונות בה תאושר על-ידי ועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה, או באופן אחר התואם את דרישות חוק החברות.
- ג. אחת לשנה לפחות, במועד מתן התגמול השנתי לנושאי המשרה בחברה, ימסור מנכ"ל החברה או מי מטעמו דיווח לוועדת התגמול ולדירקטוריון אודות מתן התגמול אשר ניתן לנושאי המשרה הנוספים, תוך התייחסות למתווה התגמול שנקבע לאותו נושא משרה נוסף, שיעור העמידה ביעדים וחישוב הסכומים. ביחס למנכ"ל יימסר דיווח דומה על ידי יו"ר הדירקטוריון.
- ד. **מנהל סמנכ"ל** הכספים **הראשי** של החברה **יודא-יוודא** כי התשלום בגין תגמול נושאי המשרה הינו בהתאם להנחיות המפורטות במסמך זה.
- ה. מבקר הפנים של החברה יבדוק במסגרת דוח ייעודי לפחות אחת לשלוש שנים את עמידת החברה במדיניות התגמול כפי שקבע דירקטוריון החברה. דיווח מבקר הפנים אודות יישום מדיניות התגמול יינתן כנדרש על פי חוק החברות (ליו"ר הדירקטוריון, למנכ"ל וליו"ר ועדת הביקורת של החברה). ככל שיימצא כי החברה חרגה ממדיניות התגמול שאושרה על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, יובא דוח מבקר הפנים לדיון בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה.

⁷ הנוסח הנהוג בחברה נכון למועד אישור מדיניות זו הינו הנוסח שאושר על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 17.10.2011.