

להב אל.אר. רילאסטייט בע"מ

(“החברה”)

תאריך : 17.6.2020

לכבוד

לכבוד

הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ

רשות ניירות ערך

www.tase.co.il

www.isa.gov.il

,א.ג.נ.

הנדון: דוח מידי משלים לדוח עסקה עם בעל השליטה, הצעה פרטית מהותית והודעה בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי מניות החברה

בהמשך לדוח עסקה עם בעל שליטה, הצעת הצעה פרטית מהותית והודעה בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי מניות החברה, שפרסמה החברה ביום 17.6.2020¹ (“הדוח המקורי”), ובהתאם לחוק החברות, התשנ”ט-1999 (“חוק החברות”), חוק ניירות ערך, התשכ”ח-1968 (“חוק ניירות ערך”), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש”ס-2000 (“תקנות הודעה ומודעה”), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס”ו-2005 (“תקנות הצבעה בכתב”), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס”א-2001 (“תקנות עסקה עם בעלי שליטה”), תקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש”ס-2000 (“תקנות הצעה פרטית”) ותקנות ניירות ערך (דו”חות תקופתיים ומידיים), התש”ל-1970 (“תקנות הדוחות”), מתכדת החברה לפרסם דוח משלים לדוח המקורי, ניתנת בזאת הודעה בדבר התקשרות עם בעל השליטה בחברה בקשר לתנאי כהונתו והעסקתו, הצעה פרטית מהותית לסגן יו”ר דירקטוריון החברה ולמנכ”לית החברה וכן בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי מניות החברה, אשר תתכנס ביום חמישי, ה-23 ביולי 2020, בשעה 14:00 במשרדי החברה, ברח’ מדינת היהודים 89, הרצליה (“האסיפה”). דוח משלים זה כולל את הערות רשות ניירות ערך וכן עדכון בסעיף 10.5 לנוסח מדיניות התגמול המוצעת, המסומנים בסימון שינויים בהשוואה לדוח המקורי. פרט לשינויים כאמור, אין כל שינוי או תיקון בדוח זה ביחס לדוח המקורי כפי שפורסם. למען הסר ספק, אין כל שינוי בנוסח כתב ההצבעה אשר צורף לדוח המקורי ומצורף בשנית לדוח זה.

1. על סדר יומה של האסיפה

1.1. דיון והצגת דוחותיה הכספיים של החברה בצירוף דוח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה, לשנה שהסתיימה ביום 31.12.2019 כפי שפורסמו על ידי החברה ביום 25.3.2020 (אסמכתא מס’: 2020-01-025627).

1.2. מינוי מחדש של PKF עמית חלפון, רואי חשבון, כרואה החשבון המבקר של החברה והסמכת דירקטוריון החברה לקבוע את שכרם.

נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויים מחדש של PKF עמית חלפון, רואי חשבון, כרואה החשבון המבקר של החברה, לתקופת ביקורת נוספת עד לאסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, ולהסמיך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרו.

¹ אסמכתאות מס’: 2020-01-054577, 2020-01-054565 ו-2020-01-054583

1.3 מינוי מחדש של דירקטורים אשר אינם דירקטורים חיצוניים. לפרטים נוספים, ראו סעיף 2.1 להלן.

1.3.1 מינויו מחדש של מר אבי לוי, המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה, כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויו מחדש של מר אבי לוי, המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה, כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

1.3.2 מינויו מחדש של מר אלי להב כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויו מחדש של מר אלי להב כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

1.3.3 מינויו מחדש של מר הלל (איליק) רוז'נסקי, המכהן כסגן יו"ר דירקטוריון החברה, כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויו מחדש של מר הלל (איליק) רוז'נסקי, המכהן כסגן יו"ר דירקטוריון החברה, כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

1.3.4 מינויו מחדש של מר אילן שגב כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויו מחדש של מר אילן שגב כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

1.3.5 מינויו מחדש של מר נפתלי שמשון כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויו מחדש של מר נפתלי שמשון כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

1.3.6 מינויו מחדש של מר אחיעד לוי כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויו מחדש של מר אחיעד לוי כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

1.4 אישור מדיניות תגמול מעודכנת של החברה בנוסח המצ"ב כנספח א' לדוח זימון אסיפה זה ("מדיניות התגמול המוצעת"), לתקופה של 3 שנים החל ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית של החברה. לפרטים נוספים, ראו סעיף 2.2 להלן.

נוסח החלטה מוצע: לאשר את מדיניות התגמול המוצעת בנוסח המצ"ב כנספח א' לדוח זימון אסיפה זה, בתוקף ל-3 שנים החל ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית של החברה.

1.5 אישור ואשרור תנאי כהונתו של מר אבי לוי (באמצעות חברה בשליטתו), בעל השליטה ויו"ר דירקטוריון החברה, לתקופה בת 3 שנים, אשר תחילתה ביום 24.2.2020, בהתאם למפורט בסעיף 2.3 להלן.

נוסח החלטה מוצע: לאשר ולאשרר את תנאי כהונתו של מר אבי לוי (באמצעות חברה בשליטתו), בעל השליטה ויו"ר דירקטוריון החברה, בהתאם למפורט בסעיף 2.3 להלן.

1.6 אישור מתן מענק שנתי בגין שנת 2019 למר אלי להב, בהתאם למפורט בסעיף 2.4 להלן.

- נוסח החלטה מוצע: לאשר הענקת מענק שנתי למר אלי להב בגין שנת 2019 בהתאם למפורט בסעיף 2.4 להלן.
- 1.7. עדכון תנאי כהונתו של מר הלל (איליק) רוז'נסקי (באמצעות חברה בשליטתו), סגן יו"ר דירקטוריון החברה, בתוקף מיום 1.6.2020, בהתאם למפורט בסעיף 2.5 להלן.
- נוסח החלטה מוצע: לאשר ולאשר את עדכון תנאי כהונתו של מר הלל (איליק) רוז'נסקי (באמצעות חברה בשליטתו), סגן יו"ר דירקטוריון החברה, בהתאם למפורט בסעיף 2.5 להלן.
- 1.8. עדכון תנאי כהונתה והעסקתה של גב' חוה זמיר-טואף, מנכ"לית החברה, בתוקף מיום 1.6.2020, בהתאם למפורט בסעיף 2.6 להלן.
- נוסח החלטה מוצע: לאשר ולאשר את עדכון תנאי כהונתה והעסקתה של גב' חוה זמיר-טואף, מנכ"לית החברה, בהתאם למפורט בסעיף 2.6 להלן.
- 1.9. אישור הצעה פרטית מהותית להקצאת כתבי אופציה (לא רשומים למסחר) למר הלל (איליק) רוז'נסקי ולגב' חוה זמיר-טואף, הניתנים למימוש כל אחד למניה רגילה אחת של החברה בת 1 ש"ח ערך נקוב. לפרטים נוספים, ראו סעיף 2.7 להלן.
- נוסח החלטה מוצע: לאשר הצעה פרטית מהותית להקצאת כתבי אופציה (לא רשומים למסחר) למר הלל (איליק) רוז'נסקי ולגב' חוה זמיר-טואף, הניתנים למימוש כל אחד למניה רגילה אחת של החברה בת 1 ש"ח ערך נקוב, בהתאם למפורט בסעיף 2.7 להלן.
- 1.10. עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר שלמה פדידה (באמצעות חברה בשליטתו), סמנכ"ל הכספים של החברה, בתוקף מיום 1.6.2020, בהתאם למפורט בסעיף 2.8 להלן.
- נוסח החלטה מוצע: לאשר ולאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר שלמה פדידה (באמצעות חברה בשליטתו), סמנכ"ל הכספים של החברה, בהתאם למפורט בסעיף 2.8 להלן.

2. פרטים נוספים אודות הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה

- 2.1 פרטים נוספים אודות סעיף מס' 1.3 שעל סדר היום – מינוי מחדש של דירקטורים שאינם דירקטורים חיצוניים
- 2.1.1. מוצע לאשר את הארכת כהונתם של ה"ה אבי לוי, אלי להב, הלל (איליק) רוז'נסקי, אילן שגב, נפתלי שמשון ואחיעד לוי כדירקטורים בחברה עד לתום האסיפה השנתית הבאה של החברה.
- 2.1.2. לפרטים אודות ה"ה אבי לוי, אלי להב, הלל (איליק) רוז'נסקי, אילן שגב, ואחיעד לוי מכוח תקנה 26 לתקנות הדוחות, ראו תקנה 26 בחלק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2019, אשר פורסם על ידי החברה ביום 25.3.2020 (אסמכתא מס': 2020-01-025627) ("הדוח התקופתי"), המובא על דרך ההפניה. לפרטים אודות נפתלי שמשון מכוח תקנה 26 לתקנות הדוחות, ראו נספח ב' המצ"ב לדוח זה.
- 2.1.3. הצהרות הדירקטורים הנ"ל לפי סעיף 224 לחוק החברות מצ"ב כנספת ג' לדוח זה.
- 2.1.4. מובהר כי הדירקטורים הנ"ל ימשיכו להיות זכאים לכתבי שיפוי כמקובל בחברה וכן לביטוח במסגרת פוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה ודירקטורים כמקובל בחברה. עוד יובהר כי ה"ה אלי להב, אילן שגב, נפתלי שמשון ואחיעד לוי ימשיכו להיות זכאים לקבלת גמול דירקטורים וגמול השתתפות כפי שאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה לגבי דירקטורים בחברה. לפרטים נוספים, ראו תקנות 21, 29 ו-29א' לפרק ד' לדוח התקופתי.

2.2 פרטים נוספים אודות נושא מס' 1.4 שעל סדר היום - אישור מדיניות התגמול המוצעת

2.2.1. ביום 25.7.2019, אושרה מדיניות התגמול הקיימת של החברה על ידי האסיפה הכללית של החברה, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול ואישור דירקטוריון החברה ("מדיניות התגמול הקיימת"). לפרטים נוספים, ראו דוח זימון אסיפה כללית שפרסמה החברה ביום 20.6.2019 (אסמכתא מס': 01-2019-052161) ("דוח זימון אסיפה 2019") המובא על דרך ההפניה.

2.2.2. ביום 10.2.2020 השלימה החברה הנפקת זכויות לרכישת מניות החברה, במסגרתה גייסה סך של כ- 173,500 אלפי ש"ח ("הנפקת הזכויות"). בעקבות הנפקת הזכויות ההון העצמי של החברה גדל באופן משמעותי וחלו שינויים בבעלי השליטה בחברה – מר אבי לוי (באמצעות חברה בשליטתו) הפך להיות בעל השליטה בחברה במקומם של חגית ואלי השקעות בע"מ ("חגית ואלי השקעות") ו.א.ח. ואוברסיז שותפות מוגבלת ("אוברסיז"). אלו ועוד הובילו לשינוי בהיקף ובאופי פעילותה של החברה, התפתחות עסקיה, רווחיותה ואיתנותה הפיננסית.

2.2.3. לאור הניסיון והלקחים שנצברו בחברה במסגרת יישומה של מדיניות התגמול הקיימת וכן לאור השינויים שחלו בחברה כאמור בסעיף 2.2.2 לעיל, מוצע לעדכן את הוראות מדיניות התגמול הקיימת של החברה לנוסח מדיניות התגמול המוצעת המצ"ב כנספח א' לדוח זימון אסיפה זה ("מדיניות התגמול המוצעת"), תוך התייחסות לשיקולים ולקריטריונים הנדרשים על פי חוק החברות, התשנ"ט – 1999 ("חוק החברות"). יצוין כי **נספח א'** הכולל את נוסח מדיניות התגמול המוצעת, מצורף בסימון שינויים ביחס למדיניות התגמול הקיימת.

2.2.4. היחס בין התקרות שנקבעו במדיניות התגמול הקיימת לבין התגמולים ששולמו בפועל בגין שנת 2019 ביחס ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"לית החברה

אלי להב – יו"ר דירקטוריון החברה לשעבר (כיהן בתפקיד זה בשנת 2019 והוחלף על ידי מר אבי לוי, כמפורט בסעיף 2.3.1 להלן), אשר מכהן כיום כדירקטור בחברה:

שולם בפועל*	תקרה*	
37.5 אלפי ש"ח לחודש (בתוספת מע"מ) על בסיס 50% משרה, צמוד למדד. לעניין סיום כהונתו כיו"ר דירקטוריון והמשך כהונתו כדירקטור ואישור מתן גמול דירקטורים בהתאם, ראו סעיף 2.3.1 להלן.	100 אלפי ש"ח לחודש על בסיס 100% משרה.	רכיב תגמול קבוע
לא שולם למר אלי להב מענק בגין שנת 2019 בהתאם לנוסחת המענקים הקיימת בחברה כמפורט בדוח זימון אסיפה 2019. כעת מובא לאישור האסיפה מתן מענק שנתי בגין שנת 2019 כאמור בסעיף 2.4 להלן, אשר כפוף לאישור במסגרת אסיפה זו. ככל שסכום המענק כאמור יאושר על ידי האסיפה, ישולם למר אלי להב מענק שנתי בגין שנת 2019 בסך כולל של 112,500 ש"ח, קרי – בגובה דמי ניהול לשלושה חודשים.	עד 6 משכורות (או דמי ניהול, לפי העניין).	מענק שנתי

תגמול הוני	עד 3 משכורות חודשיות.	מר אלי להב לא קיבל מהחברה גמול הוני.
------------	-----------------------	--------------------------------------

* לא כולל תנאים נלווים.

חוה זמיר-טואף - מנכ"לית החברה :

שולם בפועל	תקרה*	
75 אלפי ש"ח לחודש (בתוספת מע"מ) על בסיס 100% משרה, צמוד למדד.	100 אלפי ש"ח לחודש על בסיס 100% משרה.	רכיב תגמול קבוע
לא שולם לגבי חוה זמיר-טואף מענק בגין שנת 2019 בהתאם לנוסחת המענקים הקיימת בחברה כמפורט בדוח זימון אסיפה 2019. כעת מובא לאישור האסיפה מתן מענק שנתי בגין שנת 2019 כאמור בסעיף 2.6.6.6 להלן, אשר כפוף לאישור במסגרת אסיפה זו. ככל שסכום המענק כאמור יאושר על ידי האסיפה, ישולם לגבי חוה זמיר-טואף מענק שנתי בגין שנת 2019 בסך כולל של 230,400 ש"ח, קרי – בגובה דמי ניהול לשלושה חודשים.	עד 6 משכורות (או דמי ניהול, לפי העניין).	מענק שנתי
במהלך תקופת מדיניות התגמול הקיימת, לא הוענק גמול הוני למי מנושאי המשרה בחברה. יצוין כי בשנת 2016, הוענקו לגבי חוה זמיר-טואף החברה 777,317 כתבי אופציה שאינם רשומים למסחר, הניתנים למימוש ל- 777,317 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת של החברה, במחיר מימוש בסך של 1.5 ש"ח לכתב אופציה. לפרטים נוספים, ראו דוח זימון אסיפה שפרסמה החברה ביום 25 ביולי 2016 (אסמכתא מס': 2016-01-090190), המובא על דרך ההפניה.	עד 3 משכורות חודשיות.	תגמול הוני

* לא כולל תנאים נלווים.

2.2.5 יובהר כי תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה הותאמו למדיניות התגמול המוצעת ומובאים לאישור אסיפה המזומנת על פי דוח זה, כמפורט להלן.

2.2.6 זהות חברי ועדת התגמול והדירקטוריון שהשתתפו בדיונים בדבר מדיניות התגמול

בהתאם לאמור לעיל, בישיבתו מיום 9.6.2020, החליט דירקטוריון החברה על אישור מדיניות התגמול המוצעת, וזאת לאחר שקיבל את המלצות ועדת התגמול בישיבתה מיום 9.6.2020. בישיבתו של הדירקטוריון כאמור, השתתפו ה"ה אבי לוי (יו"ר הדירקטוריון), אהוד נחתומי (דח"צ), דנה כספי (דח"צ), אילן שגב (דירקטור), נפתלי שמשון (דירקטור) ואחיעזר לוי (דירקטור). בישיבתה של ועדת

התגמול כאמור, השתתפו כל חברי הועדה: ה"ה אהוד נחתומי (דח"צ), דנה כספי (דח"צ) ואילן שגב (דירקטור). מדיניות התגמול המוצעת אושרה פה אחד בוועדת התגמול ובדירקטוריון.

כמו כן, בישיבתו מיום 12.7.2020, החליט דירקטוריון החברה על עדכון נוסף בנוסח מדיניות התגמול המוצעת (בסעיף 10.5 למדיניות התגמול המוצעת, המוצג בסימון שינויים ביחס למדיניות התגמול המוצעת אשר צורפה לדוח המקורי), וזאת לאחר שקיבל את המלצות ועדת התגמול בישיבתה מיום 12.7.2020. בישיבתו של הדירקטוריון כאמור, השתתפו ה"ה אבי לוי (יו"ר הדירקטוריון), הלל (איליק) רוזנסקי (סגן יו"ר הדירקטוריון), אהוד נחתומי (דח"צ), דנה כספי (דח"צ), אלי להב (דירקטור) אילן שגב (דירקטור) ואחיעזר לוי (דירקטור). בישיבתה של ועדת התגמול כאמור, השתתפו כל חברי הועדה: ה"ה אהוד נחתומי (דח"צ), דנה כספי (דח"צ) ואילן שגב (דירקטור).

2.2.7. טרם ישיבת ועדת התגמול מיום 9.6.2020, ערכה ועדת התגמול מספר דיונים נוספים בעניין, אשר בהם השתתפו היועצים המשפטיים החיצוניים של החברה ובחלקם נציגי משרד רו"ח KPMG סומך חייקין ("KPMG").

2.2.8. מדיניות התגמול המוצעת מובאת בזאת לאישור האסיפה בהתאם להוראות סעיף 267 לחוק החברות, לתקופה של עד שלוש שנים החל ממועד אישורה על ידי האסיפה, כאשר החל ממועד אישורה כאמור, תחליף מדיניות התגמול המוצעת את מדיניות התגמול הקיימת.

2.2.9. עיקר השינויים שבוצעו במדיניות התגמול המוצעת ביחס למדיניות התגמול הקיימת הינם כמפורט להלן:

יצוין כי התיאור שלהלן בדבר עיקר השינויים שבוצעו במדיניות התגמול המוצעת ביחס למדיניות התגמול הקיימת, הינו תיאור תמציתי בלבד, אינו מתאר את כל השינויים שבוצעו במדיניות התגמול המוצעת ואין בו כדי להוות תחליף לעיון בנוסח המלא של מדיניות התגמול המוצעת, המצ"ב **כנספח א'** לדוח זימון אסיפה זה.

2.2.9.1. נוספו מטרות ושיקולים מנחים בקביעת מדיניות התגמול לרבות עדכון הנתונים לעניין היחס בין מרכיבי התגמול הכולל לשנה, כמפורט בסעיף 5 למדיניות התגמול המוצעת.

2.2.9.2. התווסף סעיף המתייחס לאפשרות מעבר מיחסי עובד מעביד למתכונת מתן שירותים ולהיפך, כמפורט בסעיף 6.5 למדיניות התגמול המוצעת.

2.2.9.3. הובהרו ועודכנו האפשרויות לשינוי לא מהותי בתנאי העסקת מנכ"ל וסמנכ"ל החברה, כמפורט בסעיף 6.6 למדיניות התגמול המוצעת.

2.2.9.4. עודכנו תקרות התגמול הקבוע, כמפורט בסעיף 7.5 למדיניות התגמול המוצעת.

2.2.9.5. עודכנו התנאים והמנגנון לקביעת מענקים כספיים, לרבות עדכון תנאי סף, הסמכת אורגנים לקביעת יעדים, התייחסות למרכיבי המענק לרבות מתן מענק בשיקול דעת, התייחסות לאופן חישוב המענק לרבות אפשרות לנטרול אירועים מהמענק והשבת סכומים, והכל כמפורט בסעיף 8 למדיניות התגמול המוצעת.

2.2.9.6. ביחס לתגמול ההוני, הופחתה תקופת המימוש המקסימלית לשנתיים (במקום שלוש שנים), עודכן אופן קביעת מחיר המימוש והוגדלה תקרת התגמול ההוני, כמפורט בסעיף 9 למדיניות התגמול המוצעת.

2.2.9.7. עודכנו-הוסרה ההתייחסות לסכומי הפרמיה וההשתתפות העצמית המקסימליים ביחס לפוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, כמפורט בסעיף 10.5 למדיניות התגמול המוצעת.

2.2.9.8. התווסף תנאי סף למתן מענק פרישה לנושא משרה, כמפורט בסעיף 11.2 למדיניות התגמול המוצעת.

2.2.10. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לעדכון מדיניות התגמול של החברה

2.2.10.1. במסגרת גיבוש מדיניות התגמול המוצעת על ידי ועדת התגמול, ניתן דגש לשיקולים המפורטים בסעיף 267ב לחוק החברות, לעניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות התגמול (כמפורט בחלק א' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות) ולהוראות שחובה לכלול במדיניות התגמול (כמפורט בחלק ב' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות). בכלל זה, הוצגו ונידונו העניינים הבאים

א. היחס שבין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים בתנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה (ראו סעיף 5.6.12 למדיניות התגמול המוצעת).

ב. תקרות שווי לתגמול הקבוע ולתגמול משתנה, לרבות תגמול הוני (ראו סעיפים 7.5, 8.2 ו-9.4 למדיניות התגמול המוצעת).

ג. תנאי התגמול הנוכחיים של נושאי המשרה בחברה. לעניין זה, יצוין כי במקביל לאישור מדיניות התגמול המוצעת, מובאים לאישור במסגרת דוח אסיפה זה גם תנאי כהונתם והעסקתם של ה"ה אבי לוי, הלל (איליק) רוז'ניסקי, חוה זמיר-טואף ושלמה פדידה. תנאי כהונתם והעסקתם אשר מובאים לאישור כאמור, תואמים את מדיניות התגמול המוצעת.

2.2.10.2. מדיניות התגמול המוצעת כוללת עקרונות, רכיבים ופרמטרים שעל בסיסם תקבע החברה את התגמול האישי לנושאי משרה בחברה, ובכפוף לאישור האורגנים של החברה בהתאם להוראות הדין.

2.2.10.3. מדיניות התגמול המוצעת משקפת שינויים שנדרשו בה ביחס למדיניות התגמול הקיימת, על רקע השינויים המשמעותיים שהתרחשו בחברה, חלוף הזמן, צרכי החברה ופעילותה.

2.2.10.4. מדיניות התגמול המוצעת מתוכננת לעודד תשלום בגין ביצועים, ליצור מתאם בין אינטרסים של נושאי המשרה לאינטרסים של החברה ובעלי מניותיה, לעודד ניהול סיכונים מאוזן ולספק חבילת תגמול הוגנת וסבירה. רכיבי הגמול שניתן להעניק לנושאי המשרה במסגרת מדיניות התגמול המוצעת כוללים: תגמול קבוע, תגמול משתנה (לרבות תגמול הוני), תנאים נלווים, וכן הסדרי פרישה וסיום כהונה או העסקה.

2.2.10.5. בנוסף, מדיניות התגמול המוצעת כוללת אמצעים להפחתת תמריצים לנקיטת סיכונים מופרזים העשויים לפגוע בחברה או בבעלי מניותיה בטווח הארוך, כגון: תקרות לשווי שכר בסיס ולמענקים במזומן, תנאי סף לזכאות המענקים והשבת תגמול במקרים מסוימים.

2.2.10.6. לאחר בחינת המידע כאמור וקיום דיונים בנושא, ועדת התגמול הגיעה למסקנה, כי מדובר במדיניות תגמול ראויה המביאה לידי ביטוי, בין היתר, את מאפייני החברה, מצבה הכספי וגודלה ויש בה כדי להתוות מבנה תגמול הולם לנושאי משרה בחברה בהתאם למטרות שפורטו במדיניות התגמול המוצעת.

2.3. נושא מס' 1.5 שעל סדר היום – אישור ואשרור תנאי כהונתו והעסקתו של מר אבי לוי

להלן יובאו פרטים בדבר העסקה נשוא דוח עסקה זה, לפי תקנות עסקה עם בעל שליטה:

2.3.1. תיאור עיקרי העסקה עם אבי

ביום 10.2.2020, עם השלמת הנפקת הזכויות (כהגדרתה בסעיף 2.2.2 לעיל), הפך מר אבי לוי (באמצעות חברה בשליטתו) ("אבי") לבעל השליטה בחברה במקומם של חגית ואלי השקעות ואוברסיז. כמו כן, ביום 24.2.2020, מינה דירקטוריון החברה את אבי כיו"ר הדירקטוריון. לפרטים נוספים, ראו דיווח מידי שפרסמה החברה ביום 25.2.2020 (אסמכתא מס': 2020-01-016126) המובא על דרך ההפניה.

יצוין כי עובר למינויו של אבי כיו"ר דירקטוריון החברה, כיהן בתפקיד יו"ר הדירקטוריון מר אלי להב, בהיקף משרה של 50% ובתמורה לדמי ניהול חודשיים בסך של 37,500 ש"ח צמודים למדד המחירים בתוספת מע"מ כדון, אשר שולמו לו באמצעות חגית ואלי השקעות. עוד כללו תנאי כהונתו של אלי מנגנון להענקת מענק. לפרטים נוספים, ראו תקנה 21 בפרק ד' לדוח התקופתי, המובאת על דרך ההפניה.

כעת, מוצע לאשר ולאשרר תנאי כהונה לאבי בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון החברה, לתקופה בת 3 שנים, בתוקף מיום 24.2.2020 (מועד מינויו כיו"ר), אשר תואמים למדיניות התגמול המוצעת כמפורט להלן.

2.3.1.1. השירותים והיקפם: אבי יעמיד לחברה, באמצעות חברה בשליטתו, שירותי יו"ר דירקטוריון פעיל באמצעות חברה בשליטתו, בהיקף משרה של 50%. תפקידו של אבי כיו"ר דירקטוריון פעיל, כוללים, בין היתר, את תפקידי וסמכויות היו"ר על פי הדין, ייעוץ וסיוע בגיוס הון לחברה, פעילות מול גורמים בשוק ההון, מול הבנקים המלווים את החברה ומול נושיה, פיתוח אסטרטגי עסקי של החברה והרחבת היקף פעילותה, פיתוח קשרים עסקיים ואסטרטגיים וטיפול בנושאים שוטפים כנדרש מתוקף תפקידו.

2.3.1.2. תגמול קבוע: דמי ניהול חודשיים בסך של 50,000 ש"ח, בתוספת מע"מ כדון, בתוקף מיום 24.2.2020 ("דמי הניהול לאבי"). מובהר כי דמי הניהול לאבי אינם כוללים החזר הוצאות, רכב וטלפון סלולרי כמפורט להלן. דמי הניהול לאבי יהיו צמודים לעליית המדד המחירים לצרכן, על פי המדד הידוע במועד התשלום בפועל לעומת מדד הבסיס, שהינו המדד שפורסם ביום 15.5.2020, ובכל מקרה לא יפחתו בשל ירידה במדד. דמי הניהול לאבי יעודכנו בחודש ינואר בכל שנה, באופן שישקף את העלייה בין מדד הבסיס לבין מדד המחירים לצרכן הידוע במועד העדכון.

בנוסף, אבי יהיה זכאי לתשלום שנתי נוסף בסכום השווה לפעמיים דמי הניהול לאבי (צמוד למדד), אשר ישולם לו בסמוך לאחר מועד פרסום הדוחות הכספיים עבור השנה שבגינה הוא זכאי לתשלום הנוסף כאמור ("התשלום הנוסף לאבי").

2.3.1.3. מענק שנתי מבוסס יעדים: אבי יהיה זכאי לקבלת מענק שנתי בכפוף לעמידה ביעדים כמפורט בנספח ד' המצ"ב לדוח זימון אסיפה זה, בסכום שלא יעלה על ארבע פעמים דמי הניהול לאבי (צמוד למדד).

2.3.1.4. תקופת ההתקשרות: ההתקשרות עם אבי הינה ל- 3 שנים, החל מיום 24.2.2020 (המועד שבו מונה אבי כיו"ר דירקטוריון החברה). יחד עם זאת, כל אחד מן הצדדים רשאי להפסיק את ההתקשרות, מכל סיבה שהיא, בהודעה בכתב לפחות ארבעה חודשים מראש. דירקטוריון החברה יהיה רשאי להחליט האם אבי ימשיך להעמיד את שירותיו במהלך כל תקופת ההודעה

המוקדמת או חלקה.

2.3.1.5. החזר הוצאות, רכב וטלפון סלולרי: בנוסף לדמי הניהול לאבי, החברה תישא בכל התשלומים וההוצאות הקשורים לשימוש והחזקת רכב (למעט קנסות חניה ו/או תעבורה), לרבות גילום המס החל בגין התשלומים וההוצאות הנ"ל וזאת בסך של 18,000 ש"ח לחודש, אך למעט בכל הנוגע לרכיב הדלק והחזר הוצאות כבישי אגרה, אשר ישולמו בהתאם לשימוש בפועל, מעבר לסכום הנ"ל.

כמו כן, החברה תישא בכל עלויות אחזקה ושימוש של מכשיר טלפון נייד, לרבות גילום המס החל בגין אלו.

בנוסף, אבי יהיה זכאי לתשלום ו/או החזר הוצאות (לרבות אש"ל, אירוח והוצאות הקשורות בנסיעות עבודה לחו"ל) אשר יוצאו במסגרת ולצורך מתן שירותיו ובהתאם לנוהלי החברה.

2.3.1.6. ביטוח ושיפוי: אבי יבוטח במסגרת פוליסות ביטוח נושאי משרה ודירקטורים, בהם תתקשר החברה מעת לעת בקשר לביטוחם של יתר נושאי המשרה והדירקטורים בחברה ובתנאים זהים ליתר נושאי המשרה כאמור, ובהתאם למדיניות התגמול של החברה. כמו כן, אבי זכאי לכתב שיפוי בנוסח ובתנאים זהים לכתבי השיפוי אשר הוענקו ויוענקו, מעת לעת, לנושאי המשרה והדירקטורים בחברה, ובהתאם למדיניות התגמול של החברה. מובהר כי אישור האסיפה מהווה גם אישור להכללת אבי בכתב השיפוי שהוענק לנושאי המשרה בחברה כפי שאושר על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 6.11.2017, ראו דוח זימון אסיפה שפרסמה החברה ביום 1.10.2017 (אסמכתא מס': 2017-01-096792).

2.3.2. לפרטים נוספים אודות ההחלטה מכוח התוספת השישית לתקנות הדוחות ומכוח תקנות עסקה עם בעל שליטה, ראו סעיפים 2.9-2.15 להלן.

2.4. נושא מס' 1.6 שעל סדר היום - אישור מתן מענק שנתי בגין שנת 2019 למר אלי להב

2.4.1. עד ליום 10.2.2020, נמנתה חגית ואלי השקעות על בעלי השליטה בחברה ביחד עם אוברסיז, כאשר עם השלמת הנפקת הזכויות, בוטל ההסכם כאמור, תוך שחגית ואלי השקעות ואוברסיז חדלו להיות בעלי שליטה בחברה, ואבי (באמצעות חברה בשליטתו) החל להיות בעל השליטה בחברה. בהתאם לכך, החל מיום 10.2.2020, חדלה חגית ואלי השקעות להיות בעלת שליטה בחברה.

2.4.2. בנוסף, מר אלי להב ("אלי"), באמצעות חגית ואלי השקעות, העניק לחברה שירותי יו"ר דירקטוריון פעיל בחברה עד ליום 24.2.2020 (המועד שבו מונה אבי כיו"ר דירקטוריון החברה חלף אלי). במועד זה אף הסתיים הסכם הניהול בין החברה לבין חגית ואלי השקעות, וכחלף לכך, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מתן גמול דירקטורים לאלי בסכום זהה לגמול דירקטורים לו זכאים הדירקטורים החיצוניים שאינם מומחים, בהתאם לדרגת ההון העצמי של החברה, כפי שתהיה מעת לעת, על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000. לפרטים נוספים ראו דיווח מיידית של החברה מיום 25.2.2020 (אסמכתא מס': 2020-01-016168) ותקנה 21 בפרק ד' לדוח התקופתי, המובאים על דרך ההפניה.

2.4.3. לאור פעילותו ותרומו של אלי להצלחת החברה ובעיקר בהובלת שינויים משמעותיים בפעילותה, מוצע להעניק לאלי מענק שנתי בגין שנת 2019, בסכום של 3 פעמים דמי הניהול ששולמו לאלי בגין חודש דצמבר 2019, דהיינו – בסך כולל של 112,500 ש"ח בתוספת מע"מ כדין. יצוין כי לא שולם לאלי מענק

בגין שנת 2019 בהתאם לנוסחת המענקים אשר אושרה באסיפת בעלי מניות החברה מיום ביום 25.7.2019, כמפורט בדוח זימון אסיפה 2019, המובא על דרך ההפניה.

2.4.4. לפרטים נוספים אודות ההחלטה מכוח התוספת השישית לתקנות הדוחות ומכוח תקנות עסקה עם בעל שליטה, ראו סעיפים 2.9-2.15 להלן.

2.5. נושא מס' 1.7 שעל סדר היום – עדכון תנאי כהונתו של מר הלל (איליק) רוז'נסקי

2.5.1. מר הלל (איליק) רוז'נסקי ("איליק"), באמצעות חברה בשליטתו, מעניק לחברה שירותי סגן יו"ר דירקטוריון פעיל בחברה החל מיום 1.9.2010. תנאי כהונתו הקיימים של איליק, אושרו על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 25.7.2019 וכוללים בעיקר תמורה חודשית בסך של 75,000 ש"ח בתוספת מע"מ כדין (צמוד למדד), השתתפות בתשלומים והוצאות הקשורים להפעלתו והחזקתו של כלי הרכב שבבעלותו, לרבות גילום המס החל בגין התשלומים וההוצאות כאמור, וכן מנגנון להענקת מענק. לפרטים נוספים, ראו דוח זימון אסיפה 2019 ותקנה 21 בפרק ד' לדוח התקופתי, המובאים על דרך ההפניה.

2.5.2. עד ליום 10.2.2020, נמנה איליק על בעלי השליטה בחברה מתוקף היותו שותף באוברסיז, אשר נמנתה על בעלי השליטה בחברה יחד עם חגית ואלי השקעות, וזאת לאור הסכם שיתוף הפעולה שהיה קיים בין חגית ואלי השקעות לבין אוברסיז, אשר כלל, בין היתר, סעיף שהסדיר את אמצעי השליטה בחברה. עם השלמת הנפקת הזכויות, בוטל ההסכם כאמור, תוך שחגית ואלי השקעות ואוברסיז חדלו להיות בעלי שליטה בחברה, ואבי (באמצעות חברה בשליטתו) החל להיות בעל השליטה בחברה. בהתאם לכך, החל מיום 10.2.2020, איליק חדל להיות בעל שליטה בחברה.

2.5.3. יובהר כי על אף שאיליק חדל להיות בעל שליטה בחברה ולמען הזהירות בלבד, אישור תנאי כהונתו והעסקתו מובאים לאישור במסגרת דוח זימון אסיפה זה על פי סעיף 275(א) לחוק החברות. עם זאת, היות שאיליק אינו עוד בעל שליטה בחברה, תנאי כהונתו והעסקתו כאמור מובאים לאישור לתקופה שאינה קצובה בזמן, ולא יובאו לאישור האסיפה הכללית של החברה אחת לשלוש שנים כאמור בסעיף 275(א1)(1). עוד מובהר כי שינויים בתנאי כהונתו והעסקתו של איליק החל ממועד זה, יאושרו בהתאם להוראות הדין ביחס לתפקידו (לדוגמא, כל עוד איליק מכהן כדירקטור בחברה ושאינו בעל שליטה תנאי כהונתו או שינויים בהם יאושרו על ידי ועדת הביקורת, הדירקטוריון והאסיפה ברוב רגיל (למעט במקרים אשר ניתנו הקלות על פי דין לרבות בהתאם למדיניות התגמול על פיהן לא נדרש אישור האסיפה הכללית)).

2.5.4. בהתאם לאמור לעיל, מוצע בזאת לעדכן את תנאי כהונתו של איליק התואמים למדיניות התגמול המוצעת, בתוקף מיום 1.6.2020, כמפורט להלן:

2.5.4.1. השירותים והיקפם: איליק יעמיד לחברה, באמצעות חברה בשליטתו, שירותי סגן יו"ר דירקטוריון פעיל בהיקף של משרה מלאה (100%). תפקידיו של איליק כסגן יו"ר דירקטוריון החברה כוללים בין היתר, ייעוץ ופיתוח אסטרטגי של החברה, שיווק פעילות החברה ופעילות פיתוח עסקי להרחבת פעילותה, הובלת גיוסי הון לחברה, פעילות מול גורמים בשוק ההון, מול הבנקים המלווים את החברה ומול נושיה.

2.5.4.2. תגמול קבוע: דמי ניהול חודשיים בסך של 100,000 ש"ח, בתוספת מע"מ כדין, בתוקף מיום 1.6.2020 ("דמי הניהול לאיליק"). מובהר כי דמי הניהול לאיליק אינם כוללים החזר הוצאות, רכב וטלפון סלולרי כמפורט להלן. דמי הניהול לאיליק יהיו צמודים לעליית המדד המחירים

לצרכן, על פי המדד הידוע במועד התשלום בפועל לעומת מדד הבסיס, שהינו המדד שפורסם ביום 15.5.2020, ובכל מקרה לא יפחתו בשל ירידה במדד. דמי הניהול לאיליק יעודכנו בחודש ינואר בכל שנה, באופן שישקף את העלייה בין מדד הבסיס לבין מדד המחירים לצרכן הידוע במועד העדכון.

בנוסף, איליק יהיה זכאי לתשלום שנתי נוסף בסכום השווה לפעמיים דמי הניהול לאיליק (צמוד למדד), אשר ישולם לו בסמוך לאחר מועד פרסום הדוחות הכספיים עבור השנה שבגינה הוא זכאי לתשלום הנוסף כאמור ("התשלום הנוסף לאיליק").

2.5.4.3. מענק שנתי מבוסס יעדים: איליק יהיה זכאי לקבלת מענק שנתי בכפוף לעמידה ביעדים כמפורט ב**נספח ד'** המצ"ב לדוח זימון אסיפה זה, בסכום שלא יעלה על ארבע פעמים דמי הניהול לאיליק (צמוד למדד).

2.5.4.4. מענק הונן: בנוסף, איליק יהיה זכאי לכתבי אופציה לא סחירים, הניתנים למימוש למניות רגילות של החברה בשיעור של 3.5% מהון המונפק של החברה כפי שהיה במועד החלטת דירקטוריון החברה, בהתאם לתנאים המפורטים בסעיף 2.7 להלן.

2.5.4.5. מענק שנתי בגין שנת 2019: לאור פעילותו ותרומתו של איליק להצלחת החברה ובעיקר בהובלת שינויים משמעותיים בפעילותה, מוצע להעניק לאיליק מענק שנתי בגין שנת 2019, בסכום של 3 פעמים דמי הניהול ששולמו לאיליק בגין חודש דצמבר 2019, דהיינו – בסך כולל של 230,400 ש"ח בתוספת מע"מ כדין. יצוין כי לא שולם לאיליק מענק בגין שנת 2019 בהתאם לנוסחת המענקים אשר אושרה באסיפת בעלי מניות החברה ביום 25.7.2019, כמפורט בדוח זימון אסיפה 2019, המובא על דרך ההפניה.

2.5.4.6. תקופת ההתקשרות: כאמור בסעיף 2.5.3 לעיל, תקופת ההתקשרות הינה לתקופה בלתי קצובה. יחד עם זאת, כל אחד מן הצדדים רשאי להפסיק את ההתקשרות, מכל סיבה שהיא, בהודעה בכתב לפחות ארבעה חודשים מראש. דירקטוריון החברה יהיה רשאי להחליט האם איליק ימשיך להעמיד את שירותיו במהלך כל תקופת ההודעה המוקדמת או חלקה.

2.5.4.7. החזר הוצאות, רכב וטלפון סלולרי: בנוסף לדמי הניהול לאיליק, החברה תישא בכל התשלומים וההוצאות הקשורים לשימוש והחזקת רכב (למעט קנסות חניה ו/או תעבורה), לרבות גילום המס החל בגין התשלומים וההוצאות הנ"ל וזאת בסך של 18,000 ש"ח לחודש, אך למעט בכל הנוגע לרכיב הדלק והחזר הוצאות כבישי אגרה, אשר ישולמו בהתאם לשימוש בפועל, מעבר לסכום הנ"ל.

כמו כן, החברה תישא בכל עלויות אחזקה ושימוש של מכשיר טלפון נייד, לרבות גילום המס החל בגין אלו.

בנוסף, איליק יהיה זכאי לתשלום ו/או החזר הוצאות (לרבות אש"ל, אירוח והוצאות הקשורות בנסיעות עבודה לחו"ל) אשר יוצאו במסגרת ולצורך מתן שירותיו ובהתאם לנוהלי החברה.

2.5.4.8. ביטוח ושיפוי: איליק ימשיך להיות מבוטח במסגרת פוליסות ביטוח נושאי משרה ודירקטורים, בהם תתקשר החברה מעת לעת בקשר לביטוחם של יתר נושאי המשרה והדירקטורים בחברה ובתנאים זהים ליתר נושאי המשרה כאמור, ובהתאם למדיניות התגמול של החברה. כמו כן, איליק ימשיך להיות זכאי לכתב שיפוי בנוסח ובתנאים זהים לכתבי השיפוי

אשר יוענקו, מעת לעת, לנושאי המשרה והדירקטורים בחברה, ובהתאם למדיניות התגמול של החברה. לפרטים נוספים אודות כתב השיפוי שהוענק לנושאי המשרה בחברה כפי שאושר על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 6.11.2017, ראו דוח זימון אסיפה שפרסמה החברה ביום 1.10.2017 (אסמכתא מס': 096792-01-2017).

2.5.5. לפרטים נוספים אודות ההחלטה מכוח התוספת השישית לתקנות הדוחות ומכוח תקנות עסקה עם בעל שליטה, ראו סעיפים 2.9-2.15 להלן.

2.6. נושא מס' 1.8 שעל סדר היום – עדכון תנאי כהונתה ואופן העסקתה של גב' חוה זמיר-טואף

2.6.1. גב' חוה זמיר-טואף ("חוה") מעניקה לחברה שירותי מנכ"ל החל מיום 1.9.2010. השירותים ניתנים לחברה על ידי חוה באמצעות חברה בשליטתה, כנגד קבלת חשבונית. תנאי כהונתה הקיימים של חוה, אושרו על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 25.7.2019 וכוללים בעיקר תמורה חודשית בסך של 75,000 ש"ח בתוספת מע"מ כדין (צמוד למדד), השתתפות בתשלומים והוצאות הקשורים להפעלתו והחזקתו של כלי רכב המועמד לרשות חוה על ידי החברה, לרבות גילום המס החל בגין העמדת הרכב לרשות חוה כאמור, בסכום חודשי בסך של כ- 18,000 ש"ח, וכן מנגנון להענקת מענק. לפרטים נוספים, ראו דוח זימון אסיפה 2019 ותקנה 21 בפרק ד' לדוח התקופתי, המובאים על דרך ההפניה.

2.6.2. כפי שיפורט להלן, תנאי כהונתה והעסקתה של חוה המובאים לאישור במסגרת דוח זימון אסיפה זה, כוללים שינוי במבנה ההתקשרות עמה, כך שבכפוף לאישורם, תועסק חוה במישרין על ידי החברה (ביחסי עובד-מעביד) ותחדל לספק את שירותיה באמצעות חברה בשליטתה כאמור.

2.6.3. עד ליום 10.2.2020, נמנתה חוה על בעלי השליטה בחברה מתוקף היותה שותפה באוברסיז, אשר נמנתה על בעלי השליטה בחברה יחד עם חגית ואלי השקעות, וזאת לאור הסכם שיתוף הפעולה בין חגית ואלי השקעות לבין אוברסיז, אשר כלל, בין היתר, סעיף שהסדיר את אמצעי השליטה בחברה. עם השלמת הנפקת הזכויות, בוטל ההסכם כאמור, תוך שחגית ואלי השקעות ואוברסיזי חדלו להיות בעלי שליטה בחברה, ואבי (באמצעות חברה בשליטתו) החל להיות בעל השליטה בחברה. בהתאם לכך, החל מיום 10.2.2020, חדלה חוה להיות בעלת שליטה בחברה.

2.6.4. יובהר כי על אף שחוה חדלה להיות בעלת שליטה בחברה ולמען הזהירות בלבד, אישור תנאי כהונתה והעסקתה מובאים לאישור במסגרת דוח זימון אסיפה זה על פי סעיף 275(א) לחוק החברות. עם זאת, היות שחוה אינה עוד בעלת שליטה בחברה, תנאי כהונתה והעסקתה כאמור מובאים לאישור לתקופה שאינה קצובה בזמן, ולא יובאו לאישור האסיפה הכללית של החברה אחת לשלוש שנים כאמור בסעיף 275(א1). עוד מובהר כי שינויים בתנאי כהונתה והעסקתה של חוה החל ממועד זה יאושרו בהתאם להוראות הדין ביחס לתפקידה (לדוגמא כל עוד חוה מכהנת כמנכ"לית בחברה (שאינה בעלת שליטה) אזי שינוי לא מהותי בתנאי כהונתה יאושרו בהתאם לסעיף 272 (ד) לחוק החברות ובהתאם למדיניות התגמול).

2.6.5. בהתאם לאמור לעיל, מוצע בזאת לעדכן את תנאי כהונתה ואופן העסקתה של חוה התואמים למדיניות התגמול המוצעת, בתוקף מיום 1.6.2020, כמפורט להלן:

2.6.6. תיאור עיקרי העסקה עם חוה

2.6.6.1. השירותים והיקפם: חוה תחדל להעניק שירותי מנכ"ל באמצעות חברה בשליטתה כנגד קבלת חשבונית, ותחל להיות מועסקת על ידי החברה במישרין (ביחסי עובד-מעביד) בתפקיד

מנכ"לית, בהיקף של משרה מלאה (100%). תפקידה של חוה כמנכ"לית החברה כולל, בין השאר, ניהול הפן התפעולי של החברה בדגש על ניהולה השוטף, פיקוח, איתור, ליווי ומעקב על פרויקטים אשר מבוצעים על ידי החברה וחברות הקבוצה ומימוש האסטרטגיה של החברה. בנוסף, חוה אחראית על ניהול השוטף בתחומים הלוגיסטיים, האדמיניסטרטיביים, המשפטיים, הפיננסיים והביטוחיים השוטפים של החברה וניהול מערך הנכסים שלה.

2.6.6.2. משכורת חודשית: משכורת חודשית (ברוטו) בסך של כ- 74 אלפי ש"ח, בתוקף מיום 1.6.2020 ("המשכורת לחוה"). יצוין כי גובה המשכורת לחוה עשוי להשתנות בהתאם לגובה ההפרשות הסוציאליות שיופרשו בגינה, אך בכל מקרה עלות המעביד בגין המשכורת לחוה (לא כולל מענקים והתנאים הנלווים המפורטים בסעיף 2.6.6.8) תהיה בסך של כ- 90 אלפי ש"ח, והעלות תהיה צמודה לעליית המדד המחירים לצרכן, על פי המדד הידוע במועד התשלום בפועל לעומת מדד הבסיס, שהינו המדד שפורסם ביום 15.5.2020, ובכל מקרה לא תפחת בשל ירידה במדד. מובהר כי בנוסף למשכורת ישולמו לחוה הפרשות סוציאליות, קרן השתלמות, החזר הוצאות, רכב וטלפון סלולרי כמפורט להלן. המשכורת לחוה תעודכן בחודש ינואר בכל שנה, באופן שישקף את העלייה בין מדד הבסיס לבין מדד המחירים לצרכן הידוע במועד העדכון.

2.6.6.3. מענק שנתי מבוסס יעדים: חוה תהיה זכאית לקבלת מענק שנתי בכפוף לעמידה ביעדים כמפורט בנספח ד' המצ"ב לדוח זימון אסיפה זה, בסכום שלא יעלה על ארבע פעמים המשכורת לחוה (צמוד למדד).

2.6.6.4. מענק שנתי בשיקול דעת: מבלי לגרוע מזכאותה של חוה למענק שנתי מבוסס יעדים כמפורט בסעיף 2.6.6.3 לעיל ובנוסף לו, חוה תהיה זכאית למענק שנתי בשיקול דעת, וזאת עד לתקרה של 2 פעמים המשכורת לחוה צמודה למדד, וזאת בהתאם למדיניות התגמול של החברה ובכפוף לקבלת אישורם של ועדת התגמול והדירקטוריון.

2.6.6.5. מענק הוני: בנוסף, חוה תהא זכאית לכתבי אופציה לא סחירים, הניתנים למימוש למניות רגילות של החברה בשיעור של 1.5% מהון המניות המונפק של החברה כפי שהיה במועד החלטת דירקטוריון החברה, בהתאם לתנאים המפורטים בסעיף 2.7 להלן.

2.6.6.6. מענק שנתי בגין שנת 2019: לאור פעילותה ותרומתה של חוה להצלחת החברה ובעיקר בהובלת שינויים משמעותיים בפעילותה, מוצע להעניק לחוה מענק שנתי בגין שנת 2019, בסכום של 3 פעמים דמי הניהול ששולמו לחוה בגין חודש דצמבר 2019, דהיינו – בסך כולל של 230,400 ש"ח בתוספת מע"מ כדין. יצוין כי לא שולם לחוה מענק בגין שנת 2019 בהתאם לנוסחת המענקים אשר אושרה באסיפת בעלי מניות החברה מיום 25.7.2019, כמפורט בדוח זימון אסיפה 2019, המובא על דרך ההפניה.

2.6.6.7. תקופת ההתקשרות: תקופת ההתקשרות הינה לתקופה בלתי קצובה. יחד עם זאת, כל אחד מן הצדדים רשאי להפסיק את ההתקשרות, מכל סיבה שהיא, בהודעה בכתב לפחות ארבעה חודשים מראש. דירקטוריון החברה יהיה רשאי להחליט האם חוה תמשיך לעבוד במהלך כל תקופת ההודעה המוקדמת או חלקה ובתנאי שישולמו לחוה המשכורת לחוה וכל התנאים הנלווים בגין כל תקופת ההודעה המוקדמת.

2.6.6.8. תנאים נלווים: בנוסף למשכורת לחוה, החברה תישא בכל התשלומים וההוצאות הקשורים לשימוש והחזקת רכב (למעט קנסות חניה ו/או תעבורה), לרבות גילום המס החל בגין

התשלומים וההוצאות הנ"ל וזאת בסך של 18,000 ש"ח לחודש, אך למעט בכל הנוגע לרכיב הדלק והחזר הוצאות כבישי אגרה, אשר ישולמו בהתאם לשימוש בפועל, מעבר לסכום הנ"ל. כמו כן, החברה תישא בכל עלויות אחזקה ושימוש של מכשיר טלפון נייד, לרבות גילום המס החל בגין אלו.

בנוסף, חוה תהיה זכאית לתשלום ו/או החזר הוצאות (לרבות אש"ל, אירוח והוצאות הקשורות בנסיעות עבודה לחו"ל) אשר יוצאו במסגרת ולצורך תפקידה ובהתאם לנוהלי החברה.

2.6.6.9. **תנאים נוספים:** בנוסף, חוה תהא זכאית לתנאים נלווים נוספים כמקובל לעובדים בכירים, ובין השאר ימי חופשה (לרבות זכות לפדיון ימי חופשה בהתאם לדיון), ימי מחלה, הבראה, הפרשות סוציאליות, ביטוח מנהלים, קרן השתלמות וכיו"ב.

2.6.6.10. **ביטוח ושיפוי:** חוה תמשיך להיות מבוטחת במסגרת פוליסות ביטוח נושאי משרה ודירקטורים, בהם תתקשר החברה מעת לעת בקשר לביטוחם של יתר נושאי המשרה והדירקטורים בחברה ובתנאים זהים ליתר נושאי המשרה כאמור, ובהתאם למדיניות התגמול של החברה. כמו כן, חוה תמשיך להיות זכאית לכתב שיפוי בנוסח ובתנאים זהים לכתבי השיפוי אשר יוענקו, מעת לעת, לנושאי המשרה והדירקטורים בחברה, ובהתאם למדיניות התגמול של החברה. לפרטים נוספים אודות כתב השיפוי שהוענק לנושאי המשרה בחברה כפי שאושר על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 6.11.2017, ראו דוח זימון אסיפה שפרסמה החברה ביום 1.10.2017 (אסמכתא מס': 2017-01-096792).

2.6.7. לפרטים נוספים אודות ההחלטה מכוח התוספת השישית לתקנות הדוחות ומכוח תקנות עסקה עם בעל שליטה, ראו סעיפים 2.9-2.15 להלן.

2.7. **נושא מס' 1.9 שעל סדר היום – אישור הצעה פרטית מהותית לאיליק ולחוה**

2.7.1. כאמור בסעיף 2.5.1 לעיל, איליק, באמצעות חברה בשליטתו, מעניק לחברה שירותי סגן יו"ר דירקטוריון פעיל בחברה החל מיום 1.9.2010, כאשר תנאי כהונתו והעסקתו הקיימים של איליק, אושרו על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 25.7.2019, בעוד שבכפוף לאישור האסיפה, יעודכנו תנאי כהונתו והעסקתו כמפורט בסעיף 2.5 לעיל.

2.7.2. כמו כן, כאמור בסעיף 2.6.1 לעיל, חוה, באמצעות חברה בשליטתה, מעניקה לחברה שירותי מנכ"ל החל מיום 1.9.2010, כאשר תנאי כהונתו והעסקה הקיימים של חוה אושרו על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 25.7.2019. עוד כאמור בסעיף 2.6 לעיל, בכפוף לאישור האסיפה, יעודכנו תנאי כהונתה ואופן העסקתה של חוה, הכוללים שינוי במבנה ההתקשרות עמה, כך שבכפוף לאישורם, תועסק חוה במישרין על ידי החברה, כך שיחולו בינה לבין החברה יחסי עובד-מעביד ותחדל לספק את שירותיה באמצעות חברה בשליטתה כאמור.

2.7.3. נכון למועד זה, מחזיקים איליק וחוה במניות החברה באמצעות אוברסיז, שהינה שותפות מוגבלת בשליטת שניר דן (2005) בע"מ ("שנירדן"), חברה פרטית בבעלותם המלאה של איליק ובת זוגו גבי אריאלה רוז'נסקי, המחזיקה ב-80% מהזכויות באוברסיז ובשותף הכללי בה, וחברת ח.ז.ט שירותי ייעוץ בע"מ ("ח.ז.ט"), חברת פרטית בבעלותה המלאה של חוה, המחזיקה ב-20% מהזכויות באוברסיז ובשותף הכללי בה.

2.7.4. בנוסף, מחזיקה חוה ב-777,317 כתבי אופציה (לא רשומים למסחר) (להב אפ 2016), הניתנים למימוש

ל- 777,317 מניות רגילות של החברה, בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת ("אופציות 2016"). נכון למועד זה, מלוא כתבי אופציות 2016 הבשילו, אך טרם מומשו על ידי חוה. לפרטים נוספים אודות תנאי כתבי אופציות 2016, ראו דוח זימון אסיפה שפרסמה החברה ביום 25 ביולי 2016 (אסמכתא מס': 01-2016-090190), המובא על דרך ההפניה.

2.7.5. לאור השקעתם ותרומתם של איליק וחווה לפעילותה של החברה, מוצע לאשר הצעה פרטית מהותית, כמשמעותה בתקנות הצעה פרטית, לפיה יוקצו לאיליק ולחווה (ביחד בסעיף 2.7 זה: "הניצעים"), כתבי אופציה (לא רשומים למסחר), כדלקמן:

2.7.5.1. ביחס לאיליק – 5,945,205 כתבי אופציה (לא רשומים למסחר), הניתנים למימוש ל- 5,945,205 מניות רגילות של החברה בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת.

2.7.5.2. ביחס לחווה – 2,547,945 כתבי אופציה (לא רשומים למסחר), הניתנים למימוש ל- 2,547,945 מניות רגילות של החברה בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת, ללא תמורה.

2.7.6. היות הניצעים צד מעוניין

למיטב ידיעת החברה, נכון למועד דוח זה, כל אחד מהניצעים אינם-הינו "צד מעוניין" (כמשמעות מונח זה בסעיף 5)270 (לחוק החברות), בשל כך שבהנחה של מימוש מלוא האופציות על ידי כל אחד מהם (וביחס לחווה – גם בהנחה של מימוש כל אופציות 2016 על ידיה), ובהינתן שהניצעים מחזיקים במועד זה במניות החברה באמצעות אוברסיז, כל אחד מהם יהפוך לבעל מניות מהותי לאחר ביצוע ההקצאה ולא יהפכו לצד מעוניין לאחר ביצוע ההקצאה.

2.7.7. ניירות ערך שמוצע להנפיקם, תנאיהם והתמורה בגינם

2.7.7.1. הקצאת האופציות לניצעים תבוצע בהתאם ובכפוף למדיניות התגמול המוצעת המובאת לאישור במסגרת אסיפה זו, וכן בהתאם לתכנית האופציות של החברה אשר אומצה על ידי הדירקטוריון ביום 9.6.2020 ("תכנית האופציות"), וליתר התנאים המפורטים בסעיף 2.7 זה.

2.7.7.2. האופציות תוקצנה לניצעים ללא תמורה כספית בהתאם לתכנית האופציות ולהסכם האופציה אשר ייחתם עם כל אחד מהניצעים.

2.7.7.3. נכון למועד דוח זה, המניות שתנבענה ממימוש האופציות המוצעות לכל ניצע מהוות כ- 3.5% ביחס לאיליק וכ- 1.5% ביחס לחווה מהון המניות המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה (בהנחה של מימוש מלוא האופציות המוצעות במסגרת הענקה זו, והן בלבד, ביחס לכל אחד מהניצעים), וכ- 3.16% ביחס לאיליק וכ- 1.35% ביחס לחווה מהון המניות המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה בהנחה של דילול מלא.²

2.7.7.4. מניות המימוש תרשמנה על שם החברה לרישומים של בנק הפועלים בע"מ (או כל חברה לרישומים אחרת שתהיה החברה לרישומים של החברה בעת הרלוונטית).

2.7.7.5. בכפוף ליתר תנאי תכנית האופציות, האופציות המוענקות לכל אחד מהניצעים תהיינה ניתנות למימוש ב-4 מנות שוות, כאשר תקופת ההבשלה (Vesting) של מלוא האופציות תהיה בת 48 חודשים ממועד הקצאתן, כמפורט להלן:

² "דילול מלא" משמעו כי כל ניירות הערך הניתנים למימוש למניות של החברה ימומשו וכן תמומשנה האופציות המוענקות לחווה ולאיליק על פי דוח זה.

א. מנה ראשונה, בשיעור של 25% מהאופציות, תבשיל ותהיה ניתנת למימוש בתום 24 חודשים ממועד הענקת האופציות ("מנה ראשונה").

ב. מנה שנייה, בשיעור של 25% מהאופציות, תבשיל ותהיה ניתנת למימוש בתום 24 חודשים ממועד הענקת האופציות ("מנה שנייה").

ג. מנה שלישית, בשיעור של 25% מהאופציות, תבשיל ותהיה ניתנת למימוש בתום 36 חודשים ממועד הענקת האופציות ("מנה שלישית").

ד. מנה רביעית, בשיעור של 25% מהאופציות, תבשיל ותהיה ניתנת למימוש בתום 48 חודשים ממועד הענקת האופציות ("מנה רביעית").

2.7.7.6. במקרה של מיזוג החברה (מיזוג של החברה עם תאגיד אחר או לתוכו, או מכירת כל או עיקר נכסי החברה או מניותיה), ובמידה שהגוף השורד או הרוכש, לפי העניין, או חברת האם או חברת בת שלו, בהתאמה ("התאגיד החליף"), לא יאמץ את הזכויות והתחייבויות החברה על פי אופציות שהוצאו או לא יחליף את האופציות שהוצאו, תעמוד לניצת תקופה של חמישה עשר (15) ימים (או, אם כך יחליט הדירקטוריון, תקופה ארוכה יותר כפי שיקבע הדירקטוריון לפי שיקול דעתו הבלעדי) מהמועד שקבעה החברה בהודעה בכתב לניצת (מועד שלא יהיה מוקדם מהמועד בו נמסרה ההודעה לניצת) לממש את האופציות שלו שהבשילו. כל האופציות, בין שהבשילו ובין שלא הבשילו, שלא אומצו או הוחלפו ושלא מומשו עד תום תקופת 15 הימים האמורה, יפקעו עם תוקף של מועד השלמת עסקת המיזוג, ועם פקיעתן יהפכו להיות בטלות וחסרות כל תוקף ולא יקנו עוד לניצת זכות כלשהי בחברה או בתאגיד החליף כלפיהן.

2.7.7.7. האופציות אינן נסחרות על ידי הציבור ולא תירשמה למסחר לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("הבורסה"). החברה תפעל לרישום מניות המימוש למסחר בבורסה, בכפוף לאישורה של הבורסה.

2.7.8. פקיעת האופציות

2.7.8.1. אלא אם פקעו במועד מוקדם יותר לפי סעיף 2.7.7.6 לעיל או לפי סעיפים 2.7.8.3 עד 2.7.8.5 להלן, אופציות שהבשילו תהיינה ניתנות למימוש בכל עת ממועד הבשלתן, עד לתום 12 חודשים ממועד ההבשלה של כל מנה – בשעה 17:00, שעות ישראל-שלא מומשו- יפקעו ויהיו בטלות וחסרות כל תוקף במועד בו אינן ניתנות עוד למימוש (ביחס לכל מנת אופציות שתוענק) כמפורט בסעיף 2.7.7.5 לעיל ("מועד הפקיעה").

2.7.8.2. כל אופציה תהיה בת-מימוש החל ממועד הבשלתה ועד למועד הפקיעה של אופציה כאמור ("תקופת המימוש").

2.7.8.3. למרות כל הוראה נוגדת, כל אופציה שהוענקה לטובתו של ניצת כלשהו אך לא מומשה על ידו במשך תקופת המימוש תוך עמידה דווקנית בתנאי תכנית האופציות וכל הסכם אופציות רלוונטי, תפקע ותהפוך לבטלה וחסרת כל תוקף מיד עם תום תקופת המימוש.

2.7.8.4. עם סיום העסקתו או מתן שירותיו של הניצת, מכל סיבה שהיא, כל האופציות שהוענקו לו ושטרם הבשילו, תפקענה לאלתר ותהפוכנה לבטלות וחסרות כל תוקף.

2.7.8.5. אלא אם כן נקבע אחרת על ידי הדירקטוריון (קביעה אשר לא תהיה כפופה לאישור בעלי המניות, אלא אם אישור דרוש על פי הדין החל), לאחר סיום שירותיו של ניצת שלא בגין

ייעלה³, מועד הפקיעה של האופציות של ניצע כאמור שהבשילו, ייחשב כמוקדם מדין: (א) מועד הפקיעה של האופציות שהבשילו כאמור, כפי שהיה בתוקף ערב סיום השירותים כאמור; או (ב) שלושה (3) חודשים קלנדריים מיום סיום השירותים כאמור, או, אם סיום השירותים כאמור נובע ממותו או נכותו של הניצע, שנים עשר (12) חודשים קלנדריים מיום סיום השירותים כאמור.

2.7.8.6. בנוסף לכך, במקרה של קיום עילה⁴ לסיום שירותיו של הניצע, כי אז (א) כל האופציות של הניצע כאמור שהבשילו, יפקעו אף הן לאלתר, ויהפכו לבטלות וחסרות כל תוקף; וכן (ב) כל מניות המימוש, אם וככל שיש כאלה, תהיינה כפופות לזכות רכישה חוזרת כמפורט בתכנית האופציות.

2.7.9. התאמות

2.7.9.1. **התאמה בגין חלוקת דיבידנד במזומן:** אם החברה תחלק דיבידנד במזומן, והמועד הקובע את הזכות לקבלתו יקדם למועד מימוש של האופציות, לרבות אופציות שטרם הגיע מועד ההבשלה בגינן (ובטרם פקעה זכותו של הניצע לממשן), יותאם מחיר המימוש של האופציות על ידי הפחתת מחיר המימוש לכל אופציה כאמור בסכום השווה לסכום הדיבידנד שחולק עבור כל מניה.

2.7.9.2. **התאמה בגין חלוקת מניות הטבה:** בכל מקרה של חלוקת מניות הטבה אשר התאריך הקובע לעניין הזכאות להשתתף בחלוקתן יחול לאחר מועד הקצאת האופציות אך בטרם מומשו כל האופציות ובטרם פקעה זכותו של הניצע לממשן ("התאריך הקובע"), יתווספו למניות המימוש שהניצע זכאי להן עם מימוש האופציה, מניות במספר ובסוג שמחזיק האופציה היה זכאי להן כמניות הטבה אילו מימש את האופציה לפני התאריך הקובע. מחיר המימוש של כל אופציה לא ישתנה כתוצאה מהוספת מניות כאמור. ההוראות המתייחסות להתאמת מספר מניות המימוש תחולנה במקרה של חלוקת מניות הטבה נוספת גם לגבי המניות שיתווספו למניות המימוש, כפוף לשינויים המחויבים.

המניות הנוספות הנובעות מהגדלת מספר מניות המימוש של כל אופציה, כאמור, אשר יוקצו עם מימוש האופציות בפועל, יזכו את בעליהן בהשתתפות במלוא הדיבידנד במזומן ובכל חלוקה אחרת, לרבות של מניות הטבה נוספות אשר התאריך הקובע בגינן הינו תאריך המימוש, או לאחר מכן. מניות ההטבה הנוספות המוקצות כאמור תהיינה גם הן שוות בזכויותיהן גם בכל יתר הבחינות למניות הרגילות מאותו סוג שבהן החברה.

זכות הניצע למניות מימוש נוספות של החברה במקרה של חלוקת מניות הטבה כקובע לעיל בסעיף זה, תחול רק החל ממועד המימוש של כתבי האופציה וביחס לכתבי האופציה שימומשו בפועל על ידי הניצע.

³ על פי תוכנית האופציות, המונח "יעילה" משמעו: (א) הרשתתו של הניצע בעבריה כלשהי מסוג פשע שיש עמה קלון או המשפיעה על החברה או על חברה קשורה כלשהי; (ב) מעילה בכספי החברה או בכספי חברה קשורה כלשהי; (ג) כל הפרה של חובות האמון או חובת הזהירות של הניצע כלפי החברה או כלפי חברה קשורה כלשהי (לרבות וללא הגבלה, כל חשיפה של מידע סודי של החברה או של חברה קשורה כלשהי או כל הפרה של התחייבות לאי-תחרות); (ד) כל התנהגות שלא בתום לב, אשר הדירקטוריון החליט לגביה, באופן סביר, שהיא מזיקה לחברה באופן מהותי, או, ביחס לחברה קשורה כלשהי, שהדירקטוריון של חברה קשורה כאמור החליט לגביה באופן סביר, שהיא מזיקה באופן מהותי לחברה או לאותה חברה קשורה; (ה) כל אירוע אחר המסווג בכל הסכם רלוונטי בין הניצע לבין החברה או בינו לבין החברה הקשורה, לפי העניין, כ"יעילה" לסיום שירותים או בכל נוסח אחר בעל תוכן דומה.

⁴ ראה ה"ש 2 לעיל.

2.7.9.3. **התאמה בגין פיצול או איחוד הון** : אם החברה תאחד את המניות שבהונה המונפק למניות בנות ערך נקוב גדול יותר או תחלקן בחלוקת משנה למניות בנות ערך נקוב קטן יותר, יוקטן או יוגדל בהתאמה, לפי המקרה, מספר מניות המימוש שתוקצינה עקב מימוש האופציה, לאחר פעולה כאמור.

2.7.9.4. **התאמה בגין פירוק מרצון** : היה ויוחלט על פירוקה מרצון של החברה בשעה שקיימות אופציות שטרם מומשו מכח התוכנית, תימסור החברה הודעה לכל הניצעים, בדבר קבלת ההחלטה כאמור, ולכל ניצע יהיו עשרה (10) ימים לממש את האופציות שטרם מומשו למניות ואשר הגיע מועד ההבשלה בגינן, בהתאם להליך המימוש הקבוע להלן. עם חלוף עשרה ימים אלו, כל האופציות אשר טרם מומשו למניות עד אותו יום יפקעו מיידית.

2.7.9.5. **התאמה בגין הנפקת זכויות** : אם החברה תציע לבעלי מניותיה ניירות ערך בדרך של הנפקת זכויות, שהמועד הקבוע לקבלתם (בסעיף זה : **"יום האקס זכויות"**) יחול בטרם מומשו או פקעו האופציות, תשמרנה זכויות מחזיקי האופציות באופן שמספר המניות הנובעות ממימוש האופציה יותאם למרכיב ההטבה בהנפקת הזכויות כפי שהוא מתבטא ביחס שבין שער הנעילה של המניה בבורסה ביום המסחר האחרון לפני יום ה"אקס זכויות" לבין שער הבסיס שיקבע למניות החברה "אקס זכויות".

2.7.9.6. **שברי מניה** – בכל מקרה בו כתוצאה מההתאמות המפורטות בסעיף 2.7.9 לעיל או בחישוב מרכיב ההטבה כאמור בסעיף 2.7.12.2 להלן, תידרש החברה להקצות שברי מניה, לא תקצה החברה שברי מניה, ומספר המניות שיוקצו לניצע יעוגל כלפי מטה לכל שבר מניה הנמוך מ-0.5, וכלפי מעלה לכל שבר מניה השווה או הגבוה מ-0.5.

2.7.10. מחיר מימוש :

מחיר המימוש של כל כתב אופציה הכלול במנה הראשונה כאמור בסעיף 2.7.5 להלן הינו 2.470 ש"ח ("**מחיר המימוש הבסיסי**"), בכפוף להתאמות, אם וככל שיחולו, כמפורט בסעיף 2.7.9 לעיל. מחיר המימוש הבסיסי נקבע עלפי הגבוה מבין : (1) שער הסגירה של מניית החברה במועד אישור הדירקטוריון את תנאי ההענקה. שער הסגירה ליום 9.6.2020 הינו 2.388 ש"ח ; או (2) מחיר ממוצע של מניית החברה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור הדירקטוריון כאמור, אשר הינו 2.470 ש"ח.

מחיר המימוש של כל כתב אופציה הכלול במנות השנייה, השלישית והרביעית כאמור בסעיף 2.7.5 עד בסעיף 2.7.7.5 להלן יעלה בשיעור של 5% (ביחס למחיר המימוש של המנה הקודמת), דהיינו : מחיר המימוש של כל כתב אופציה הכלול במנה השנייה כאמור בסעיף 2.7.5 הינו 2.594 ש"ח, מחיר המימוש של כל כתב אופציה הכלול במנה השלישית כאמור בסעיף 2.7.5 הינו 2.724 ש"ח ומחיר המימוש של כל כתב אופציה הכלול במנה הרביעית כאמור בסעיף 2.7.5 הינו 2.860 ש"ח, בכפוף להתאמות, אם וככל שיחולו, כמפורט בסעיף 2.7.9 לעיל (מחיר המימוש בסיסי ומחיר המימוש של כל אחת מהמנות הנ"ל יקראו לעיל ולהלן- "**מחיר המימוש**").

מחיר המימוש אינו צמוד לבסיס הצמדה כלשהו.

2.7.11. תקופת מימוש האופציות :

אופציות שהבשילו תהיינה ניתנות למימוש בכל עת ממועד הבשלתן ועד למועד הפקיעה של כל מנה – בשעה 17:00, שעות ישראל. אופציות שלא מומשו עד למועד הפקיעה, תפקענה ותהיינה בטלות וחסרות

כל תוקף. למען הסר ספק, חל מועד הפקיעה ביום שאיננו יום עסקים בישראל, ידחה מועד הפקיעה ליום העסקים הראשון הבא אחריו.

2.7.12. אופן המימוש של כתבי האופציה:

2.7.12.1. ביחס לכל מנה, הניצעים יהיו רשאים לממש את האופציות שהבשילו, כולן או חלקן, במהלך תקופת מימוש האופציות כאמור לעיל, באחת מהדרכים הבאות, לפי בחירתם: (1) מלוא כמות כתבי האופציות שיוקצו באותה מנה ימומשו כנגד תשלום במזומן לחברה של מחיר המימוש; או (2) 50% מכמות כתבי האופציה שיוקצו באותה מנה ימומשו כנגד תשלום במזומן לחברה של מחיר המימוש, ו-50% מכמות כתבי האופציה שיוקצו באותה מנה ימומשו על בסיס מרכיב ההטבה (Cashless Exercise), על פי הנוסחה שלהלן. למען הסר ספק, מובהר בזאת כי על פי שיטת מימוש על בסיס מרכיב ההטבה, האופציות תהיינה ניתנות למימוש לכמות המניות המשקפת אך ורק את מרכיב ההטבה. במקרה זה, הניצע לא ישלם את מחיר המימוש או את ערכן הנקוב של מניות המימוש, ומחיר המימוש ישמש אך ורק לצורך חישוב מרכיב ההטבה.

2.7.12.2. ככל שניצע יבחר לממש את האופציות על בסיס מרכיב ההטבה (Cashless Exercise), ובכפוף לקבלת אישורה של רשות המיסים ככל שנדרש, הניצעים לא ישלמו לחברה את מחיר המימוש, אלא יוקצו להם כמות מניות המשקפות את סכום ההטבה הכספי הגלום בכתבי האופציה שהוקצו, לפי הנוסחה הבאה:

$$X = \frac{Y(A - B)}{A}$$

X = מספר מניות המימוש לניצע.

Y = מספר האופציות הניתנות למימוש אשר מועד הבשלתן הגיע וטרם מומשו ושהניצע מבקש לממש באמצעות מנגנון זה.

A = שווי השוק של כל מניה במועד המימוש. ייחשב כשער הסגירה בש"ח של מניית החברה בבורסה ביום המסחר שקדם ליום המימוש.

B = מחיר המימוש המתואם לכל אופציה.

2.7.12.3. בכל הקצאת מניות מימוש באמצעות שימוש במנגנון Cashless Exercise, תהווה החברה להון מניות את ערכן הנקוב של מניות המימוש שיוקצו, וזאת מתוך רווחים כמשמעותם בסעיף 302(ב) לחוק החברות, מפרמיה על מניות או מכל מקור אחר הכלול בהונה העצמי בדוחותיה הכספיים, והכל בהתאם להוראות סעיף 304 לחוק החברות.

2.7.12.4. על פי הנחיות הבורסה ורשות ניירות ערך, כפי שיחולו מעת לעת, ובעקבות מעבר לסליקה ב-T+1 של מניות וניירות ערך המירים, לא יבוצע מימוש של אופציות למניות החברה ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל יקרא: "אירוע חברה"). בנוסף, אם חל יום ה"אקס" של אירוע חברה לפני היום הקובע של אירוע חברה, לא יבוצע מימוש של האופציות למניות ביום ה"אקס" כאמור.

2.7.13. השווי ההוגן של האופציות

2.7.13.1. הערך הכלכלי הכולל של האופציות שתוקצינה לאיליק, הינו 4,168,700 ש"ח, כפי שחושב לפי מודל בלאק אנד שולץ, ולפיכך הערך הכלכלי הממוצע לכל אופציה הינו כ-0.70 ש"ח.

2.7.13.2. הערך הכלכלי הכולל של האופציות שתוקצנה לחוה, הינו 1,786,586 ש"ח, כפי שחושב לפי מודל בלאק אנד שולץ, ולפיכך הערך הכלכלי הממוצע לכל אופציה הינו כ- 0.70 ש"ח.

2.7.13.3. השווי ההוגן של כתבי האופציה נאמד תוך יישום מודל בלק אנד שולס (B&S), כאשר הפרמטרים אשר שימשו ביישום המודל הינם כדלקמן:

מועד הערכת השווי	9.6.2020
מחיר המניה ביום 9.6.2020	2.388 ש"ח
מחיר מימוש	כמפורט בסעיף 2.7.10 לעיל
תקופות הבשלה	כמפורט בסעיף 2.7.7.5
אורך חיים חוזי (בשנים)	מנה ראשונה – 3 שנים
	מנה שנייה – 3 שנים
	מה שלישית – 4 שנים
	מנה רביעית – 5 שנים
שיעור ריבית חסרת סיכון	מנה ראשונה – 0.18%
	מנה שנייה – 0.18%
	מה שלישית – 0.29%
	מנה רביעית – 0.40%
תנודתיות	מנה ראשונה – 43%
	מנה שנייה – 43%
	מה שלישית – 43.1%
	מנה רביעית – 45%

2.7.13.4. שווי ההטבה השנתי לצורך בחינת עמידתו בתקרת שווי האופציות במועד הענקתן, כפי שקבוע במדיניות התגמול המוצעת של החברה המובאת לאישור במסגרת אסיפה זו, הינו, לכל שנת הבשלה, ביחס לאיליק – 1,042,175 ש"ח (כ- 10.5 פעמים דמי ניהול לאיליק כפי שמוצע לשלם לאיליק כאמור בסעיף 2.5 לעיל) וביחס לחוה – 446,646 ש"ח (כ- 5 פעמים משכורת לחוה כפי שמוצע לשלם לחוה כאמור בסעיף 2.6.6 לעיל), כאשר חישוב השווי האמור בוצע, כקבוע במדיניות התגמול, באמצעות חלוקת שווי ההטבה באופן לינארי על פני ארבע (4) שנים (ולא לפי החישוב החשבונאי אשר נרשם בספרים). שווי ההטבה כאמור עומד בתקרת התגמול ההוני הקבועה בסעיף 9.4 למדיניות התגמול המוצעת.

2.7.14. נתונים בקשר עם מניות החברה; החזקות הניצעים, בעלי עניין בחברה ושאר בעלי המניות בהון המניות המונפק ובזכויות ההצבעה בחברה

2.7.14.1. הון המניות הרשום של החברה הינו 250,000,000 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת. הון המניות המונפק והנפרע של החברה נכון למועד דוח זה הינו 170,065,970 מניות רגילות בנות 1 ש"ח.

2.7.14.2. במועד הדוח קיימים 777,317 כתבי אופציה בלתי סחירים שהוקצו על ידי החברה לחוה כמפורט בסעיף 2.7.4 לעיל.

2.7.14.3. כמו וכן, במועד הדוח קיימים 12,278,689 אגרות חוב (סדרה ז'), המירות למניות רגילות של החברה בנות 1 ש"ח ע.נ כל אחת ("אג"ח ז'), וכן 61,564,750 אגרות חוב (סדרה ב') ("אג"ח ב'). לפירוט אודות תנאי אג"ח ז' ואג"ח ב', ראו נספח א' לדוח הדירקטוריון לשנת 2019 המצורף לדוח התקופתי והמובא על דרך ההפניה.

2.7.14.4. להלן, למיטב ידיעת החברה, טבלה המפרטת את החזקותיהם של הניצעים (כהגדרתם בסעיף זה), בעלי העניין בחברה, ושל שאר בעלי המניות, בהון המונפק והנפרע של החברה ובזכויות ההצבעה בה לפני ההקצאה, לאחר ההקצאה (בהנחה כי הניצעים יממשו את האופציות שהוקצו להם על פי ההצעות נשוא דוח זה), ובדילול מלא (בהנחה כי ימומשו כל ניירות הערך הקיימים המוצעים הניתנים להמרה או למימוש למניות החברה):

שם הניצעים ויתר בעלי המניות החברה	לפני ההקצאה				מניות רגילות	לאחר ההקצאה (בדילול מלא)*
	אג"ח סדרה ז' (המיר למניות)	כתבי אופציה	אג"ח סדרה ב' (המיר למניות)	שיעור אחזקה בהון וזכויות הצבעה		
הלל (איליק) רוזינסקי	-	-	-	3.15%	-	3.33%
חוה זמיר-טואף	-	777,317	-	1.35%	-	1.43%
אבי לוי	-	-	-	34.15%	64,288,152	36%
חגית ואלי השקעות בע"מ	-	-	-	13.77%	25,928,014	14.52%
א.ח. אוברסייז שותפות מוגבלת**	-	-	-	3.04%	5,727,799	3.21%
אלי להב	-	-	-	1.06%	1,999,998	1.12%
חגית להב	-	-	-	0.80%	1,500,004	0.84%
אמיר להב	-	-	-	0.80%	1,500,004	0.84%
נפתלי שמשון	-	-	-	8.5%	15,998,964	8.96%
שלמה פדידה	-	-	-	1.63%	3,063,322	1.71%
שאר הציבור	12,278,689	-	29.43%	31.75%	50,059,713	28.04%
סה"כ	12,278,689	777,317	100%	100%	—	100%

* בהנחת מימוש כל האופציות על ידי הניצעים.
** כאמור בסעיף 2.9.1 לעיל, איליק וחוה מחזיקים במניות החברה באמצעות אוברסייז.

2.7.15.1. כתבי האופציה אשר יוענקו לחוה יוענקו לה בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה (נוסח חדש), התשכ"א-1961 ("פקודת מס הכנסה"), לפי מסלול רווח הון באמצעות נאמן.

2.7.15.2. כתבי האופציה אשר יוענקו לאיליק יוענקו לו בהתאם להוראות סעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה.

2.7.16. מועד הקצאת ניירות הערך

כתבי האופציה אשר יוענקו לניצעים יוקצו לאחר קבלת האישורים המפורטים בסעיף 2.7.17 להלן.

2.7.17. האישורים הנדרשים

ההצעה הפרטית המהותית כפופה לקבלת האישורים הבאים:

- (א) אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אשר נתקבלו ביום 9 ביוני 2020;
- (ב) אישור האסיפה הכללית המזומנת במסגרת דוח עסקה זה.
- (ג) אישור עקרוני של הבורסה לרישומן למסחר של המניות שתנבענה ממימוש האופציות, אשר טרם התקבל. בכוונת החברה לפנות בסמוך לאחר פרסום דוח זה, בבקשה לקבל את אישורה העקרוני של הבורסה לרישום המניות שתנבענה ממימוש האופציות למסחר.

2.7.18. הסכמים אשר הניצעים צד להם בנוגע להחזקתם המניות החברה

הניצעים מחזיקים במניות החברה באמצעות אוברסיז, כאמור בסעיף 2.7.3 לעיל. מעבר לכך, למיטב ידיעת החברה, על בסיס בירור שערכה עם הניצעים, נכון למועד דוח זה לא קיימים הסכמים, בכתב או בעל פה, בין הניצעים לבין מחזיק אחר במניות החברה, ו/או בין הניצעים לבין אחרים בנוגע לרכישת או למכירה של ניירות ערך של החברה או בנוגע לזכויות ההצבעה בה.

2.7.19. מניעה או הגבלה בביצוע פעולות בניירות הערך המוצעים

2.7.19.1. על חוה יחולו הוראות מסלול רווח הון לפי סעיף 102 לפקודה. בהתאם למסלול זה, כתבי האופציה, מניות המימוש שתוענקה, מימושן וכן כל זכות המוקנית מכוחן, לרבות מניות הטבה, יופקדו בידי נאמן במשך תקופה של עשרים וארבעה (24) חודשים (לפחות) מיום הקצאתן והפקדתן בידיו, או כל תקופה אחרת, ככל שתיקבע על-ידי רשויות המס בישראל בהתאם לתנאי מסלול מיסוי רווח הון באמצעות נאמן.

2.7.19.2. על המניות שתנבענה ממימוש האופציות תחולנה המגבלות הקבועות בחוק ניירות ערך

ובתקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיפים 15א עד 15ג לחוק), תש"ס-2000, כדלקמן:

(א) בתקופה של שישה (6) חודשים שראשיתם ביום ההקצאה ("התקופה הראשונה"), לא יהיה הניצע רשאי להציע את מניות המימוש תוך כדי המסחר בבורסה, בלא לפרסם תשקיף שרשות ניירות ערך התירה את פרסומו.

(ב) בתקופת ששת (6) הרבעונים העוקבים ("התקופות הנוספות") שלאחר תום התקופה הראשונה, לא יהיה הניצע רשאי להציע את מניות המימוש במסגרת המסחר בבורסה, בלא לפרסם תשקיף שהרשות התירה את פרסומו, אלא כמפורט להלן: (1) בכל יום מסחר בבורסה תוצע למכירה כמות מניות שאינה עולה על הממוצע של מחזור המסחר היומי בבורסה של מניות מסוג מניות המימוש, בתקופה של שמונה (8) השבועות שקדמו ליום ההצעה; (2) הכמות הכוללת של מניות המימוש המוצעות למכירה בכל רבעון לא תעלה

על 1% מההון המונפק והנפרע של החברה, ליום ההצעה. לעניין זה – "הון מונפק ונפרע" – למעט מניות שינבעו ממימוש או המרה של ניירות ערך המירים שהוקצו עד ליום ההצעה וטרם מומשו או הומרו.

(ג) על מכירה מחוץ לבורסה לא יחולו מגבלות בדבר מועדים או כמויות, ואולם כל אדם שרכש את מניות המימוש מידי הניצע שלא על פי תשקיף ושלא במהלך המסחר בבורסה, ייכנס בנעליו לעניין קיום הוראות החסימה כאמור בסעיף זה לעיל.

2.7.19.3. מלבד העברות מכוח צוואה או בהתאם לדיני הירושה, האופציות והזכויות הצמודות לאופציות אינן ניתנות להעברה. בכפוף לקבלת אישור הבורסה כאמור להלן, ובכפוף לכך שמניות החברה תהיינה רשומות למסחר בבורסה במועד המימוש, מניות המימוש תרשמה למסחר בבורסה ותהיינה, החל ממועד הקצאתן, זהות למניות הרגילות של החברה ושוות בזכויותיהן, לכל דבר ועניין, לזכויות המוקנות למחזיק במניות הרגילות הקיימות בהון החברה.

2.8. נושא מס' 1.10 שעל סדר היום – עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר שלמה פדידה

2.8.1. מר שלמה פדידה ("שלמה"), באמצעות חברה בשליטתו, מעניק לחברה שירותי סמנכ"ל כספים על פי הסכם מתן שירותים אשר אושר על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 4.9.2017, בתוקף מיום 1.7.2017. תנאי כהונתו הקיימים של שלמה כוללים בעיקר תמורה חודשית בסך של 60,000 ש"ח בתוספת מע"מ כדין (צמוד למדד), בהיקף משרה של 90%, וכן מנגנון להענקת מענק. לפרטים נוספים, ראו דוח זימון אסיפה כללית אשר פורסם על ידי החברה ביום 23.8.2017 (אסמכתא מס': 2018-01-085614) וכן תקנה 21 בפרק ד' לדוח התקופתי, המובאים על דרך ההפניה.

2.8.2. מוצע בזאת לעדכן את תנאי כהונתו של שלמה התואמים למדיניות התגמול המוצעת, בתוקף מיום 1.6.2020, כמפורט להלן:

2.8.2.1. השירותים והיקפם: שלמה יעמיד לחברה, באמצעות חברה בשליטתו, שירותי סמנכ"ל כספים בהיקף של משרה מלאה (100%). תפקידיו של שלמה כסמנכ"ל הכספים של החברה כוללים, בין היתר, את ניהול הכספים של החברה תוך דיווח שוטף להנהלת החברה, אחריות על הכנת דוחות כספיים רבעוניים ושנתיים של החברה, אחריות על בקרת המיסוי, טיפול בסוגיות מיסוי וחשבונאות מורכבות, סיוע למנכ"ל, ליו"ר הדירקטוריון ולסגן יו"ר הדירקטוריון בנושאים הקשורים לשוק ההון ובקידום עסקאות שונות של החברה וכיו"ב.

2.8.2.2. תמורה חודשית: דמי ניהול חודשיים בסך של 65,000 ש"ח, בתוספת מע"מ כדין, בתוקף מיום 1.6.2020 ("דמי הניהול לשלמה"). מובהר כי דמי הניהול לשלמה אינם כוללים החזר הוצאות, רכב וטלפון סלולרי כמפורט להלן. דמי הניהול לשלמה יהיו צמודים לעליית המדד המחירים לצרכן, על פי המדד הידוע במועד התשלום בפועל לעומת מדד הבסיס, שהינו המדד שפורסם ביום 15.5.2020, ובכל מקרה לא יפחתו בשל ירידה במדד. דמי הניהול לשלמה יעודכנו בחודש ינואר בכל שנה, באופן שישקף את העלייה בין מדד הבסיס לבין מדד המחירים לצרכן הידוע במועד העדכון.

2.8.2.3. מענק שנתי מבוסס יעדים: שלמה יהיה זכאי לקבלת מענק שנתי בכפוף לעמידה ביעדים כמפורט בנספח ד' המצ"ב לדוח זימון אסיפה זה, בסכום שלא יעלה על ארבע פעמים דמי הניהול לשלמה (צמוד למדד).

2.8.2.4. מענק שנתי בשיקול דעת: מבלי לגרוע מזכאותו של שלמה למענק שנתי מבוסס יעדים כמפורט

								מניות			התאגיד			
1,116	-	-	-	216	-	-	700	-	200	-	37.8%	50%	יו"ר דירקטוריון	אבי לוי (1)
562.5	-	-	-	-	-	-	450	-	112.5	-	15.25%	ל.ר	דירקטור	אלי להב (2)
3,058	-	-	-	216	-	-	1,400	1,042	400	-	3.37% (6)	100%	סגן יו"ר דירקטוריון	איליק רוזינסקי (3)
2,283	-	-	-	216	-	-	-	447	540	1,080	3.37% (6)	100%	מנכ"לית	חווה זמיר טואף (4)
1,266				96			780	-	390	-	1.8%	100%	סמנכ"ל כספים	שלמה פדידה (5)

2.9.1. להלן יובא פירוט התגמולים של אבי, אלי, איליק, חווה ושלמה, בהנחת אישור נושאים מס' 1.10-1.5 שעל סדר היום, על בסיס שנתי (במונחי עלות, באלפי ש"ח):

(1) אבי מעמיד לחברה את השירותים ומחזיק במניות החברה באמצעות אלדע יעוץ והשקעות (1995) בע"מ, חברה פרטית בבעלותו המלאה; דמי הניהול לאבי מובאים בהנחת תשלום לשנה מלאה. מובהר כי בשנת 2020 אבי יהיה זכאי לדמי ניהול לאבי לתקופה החל מיום 24.2.2020; דמי הניהול כוללים את התשלום הנוסף לאבי (כהגדרתו בסעיף 2.3.1.2 לעיל); חישוב המענק בהתאם למנגנון המענק האמור בנספח ד' לדוח זימון זה נעשה בהתבסס על נתוני הדוחות הכספיים של החברה (במאוחד) ליום 31.12.2019 ומהווה את מלוא תקרת המענק; הסכום המובא ברכיב "אחר" כולל רק את תקרת עלות שווי רכב וכלל ההוצאות הכרוכות בהעמדת הרכב, למעט רכיב הדלק אשר משולם בהתאם לשימוש בפועל.

(2) אלי מעמיד לחברה את השירותים ומחזיק במניות החברה באמצעות חגית ואלי השקעות, המצויה בשליטתם המשותפת של חגית להב, אלי להב ואמיר להב. נוסף על כך, מחזיק אלי בשיעור של 1.18% מהונה המונפק של החברה באופן ישיר; דמי הניהול לאלי הינם דמי הניהול אשר שולמו לו בשנת 2019. כאמור בסעיף 2.4.2 לעיל, החל מיום 24.2.2020, הגמול אותו זכאי לקבל אלי הינו גמול דירקטורים בסכום זהה לגמול דירקטורים לו זכאים הדירקטורים החיצוניים שאינם מומחים, בהתאם לדרגת ההון העצמי של החברה, כפי שתהיה מעת לעת, על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000; המענק הינו בגין שנת 2019 ומובא בהתאם לסכום אשר מובא לאישור במסגרת דוח אסיפה כללית זה (בנושא מס' 1.3 שעל סדר היום), ובכפוף לאישורו על ידי האסיפה הכללית של החברה.

(3) איליק מעמיד לחברה את השירותים באמצעות שנירדן; דמי הניהול לאיליק מובאים בהנחת תשלום לשנה מלאה. מובהר כי בשנת 2020 איליק יהיה זכאי לדמי הניהול המוצעים החל מיום 1.6.2020; דמי הניהול כוללים את התשלום הנוסף לאיליק (כהגדרתו בסעיף 2.5.4.2 לעיל); חישוב המענק בהתאם למנגנון המענק האמור בנספח ד' לדוח זימון זה נעשה בהתבסס על נתוני הדוחות הכספיים של החברה (במאוחד) ליום 31.12.2019 ומהווה את מלוא תקרת המענק ואינו כולל את המענק בגין שנת 2019 המובא לאישור האסיפה המזומנת על פי דוח זה בסך של 230,400 אלפי ש"ח (בתוספת מע"מ); ביחס לרכיב "תשלום מבוסס מניות", מובא שוויון ההוגן של כלל האופציות בפריסה ליניארית על פני ארבע שנים; הסכום המובא ברכיב "אחר" כולל רק את תקרת עלות שווי רכב וכלל ההוצאות הכרוכות בהעמדת הרכב, למעט רכיב הדלק אשר משולם בהתאם לשימוש בפועל.

(4) נתוני השכר לחווה מובאים בהנחת תשלום לשנה מלאה; מובהר כי בשנת 2020 חווה תהא זכאית למשכורת המוצעת החל מיום 1.6.2020; חישוב המענק בהתאם למנגנון המענק האמור בנספח ד' לדוח זימון זה נעשה בהתבסס על נתוני הדוחות הכספיים של החברה (במאוחד) ליום

31.12.2019 ומהווה את מלוא תקרת המענק ואינו כולל את המענק בגין שנת 2019 המובא לאישור האסיפה המזומנת על פי דוח זה בסך של 230,400 אלפי ש"ח (בתוספת מע"מ); ביחס לרכיב "תשלום מבוסס מניות", מובא שווין ההוגן של כלל האופציות בפריסה ליניארית על פני ארבע שנים; הסכום המובא ברכיב "אחר" כולל רק את תקרת עלות שווי רכב וכלל ההוצאות הכרוכות בהעמדת הרכב, למעט רכיב הדלק אשר משולם בהתאם לשימוש בפועל.

(5) שלמה מעמיד לחברה את השירותים באמצעות שלמה פדידה רואה חשבון, חברה פרטית בבעלותו המלאה; דמי הניהול לשלמה מובאים בהנחת תשלום לשנה מלאה. מובהר כי בשנת 2020 שלמה יהיה זכאי לדמי הניהול המוצעים החל מיום 1.6.2020; חישוב המענק בהתאם למנגנון המענק האמור בנספח ד' לדוח זימון זה נעשה בהתבסס על נתוני הדוחות הכספיים של החברה (במאוחד) ליום 31.12.2019 ומהווה את מלוא תקרת המענק ואינו כולל את המענק בגין שנת 2019 המובא לאישור האסיפה המזומנת על פי דוח זה בסך של 180,000 אלפי ש"ח (בתוספת מע"מ); הסכום המובא ברכיב "אחר" כולל רק את תקרת עלות שווי רכב וכלל ההוצאות הכרוכות בהעמדת הרכב, למעט רכיב הדלק אשר משולם בהתאם לשימוש בפועל.

(6) חוה ואיליק מחזיקים במניות החברה באמצעות אוברסיז, שהינה שותפות מוגבלת בשליטת שנירדן המחזיקה ב-80% מהזכויות באוברסיז ובשותף הכללי בה, וח.ז.ט, המחזיקה ב-20% מהזכויות באוברסיז ובשותף הכללי בה.

2.9.2. יחס בין מרכיבי התגמול הכולל

טווח היחס האפשרי בין מרכיבי התגמול הכולל לשנה על פי תנאי העסקתם החדשים של אבי, איליק, חוה ושלמה, במונחי משרה מלאה מבוטא בטבלה הבאה:

תגמול הוני	תקרת תגמול משתנה	שכר בסיס (כולל תנאים נלווים)	
-	0-20%	80%-100%	אבי
35%	0-15%	50%-65%	איליק
20%	0-25%	55%-75%	חוה
-	0-30%	70%-100%	שלמה

היחס האמור נקבע על בסיס הערכת עלות כהונתם השנתית של כל אחד מנושאי המשרה, תקרת המענקים של כל אחד מהם והשווי ההוגן של התגמול ההוני בפריסה ליניארית על פני ארבע שנים, כפי שנקבעו בתנאי כהונתם המובאים לאישור.

2.10. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההתקשרויות המפורטות בסעיפים 1.5-1.10

2.10.1. נימוקים לקביעת התגמול לאבי (נושא מס' 1.5 שעל סדר היום):

2.10.1.1. אבי הינו בעל ידע וניסיון מקצועי רב, בעל היכרות מעמיקה בתחום פעילותה של החברה וניסיונו תורם משמעותית לקידום החברה והתהליכים המהותיים בה. אבי נוטל חלק פעיל בייזום, קידום וליווי פרויקטים ועסקאות במישורים שונים בחברה, בפיתוח העסקי של החברה וכיו"ב, ומהווה נדבך מרכזי בפיתוח ובהגדלת היקף פעילותה של החברה.

2.10.1.2. ועדת התגמול שבעת רצון מתפקודו של אבי, והתרשמה לטובה ממקצועיותו, ניסיונו ותרומתו לחברה, וקבעה כי אישור תנאי כהונתו והעסקתו חיוני וחשוב עבור החברה.

2.10.1.3. בפני ועדת התגמול של החברה הובאו נתונים, בין היתר כפי שנקבעו במדיניות התגמול המוצעת ומדיניות התגמול הקיימת של החברה, לבחינת תנאי כהונתו והעסקתו של אבי,

כדלקמן :

- א. סקירה בדבר עיקרי תנאי כהונתו והעסקתו של אבי, תפקידו ותחומי האחריות שלו.
- ב. שוויה הכלכלי של חבילת התגמול הכוללת של אבי, על כל מרכיביה, בהתייחס לתוצאות החברה והיחס בין מרכיבי התגמול.
- ג. עבודת השוואה לתגמול נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות דומות לחברה, אשר בוצעה על ידי משרד רו"ח KPMG ("עבודת השוואה"). תנאי כהונתו החדשים של אבי נמצאים ברביע השלישי בהשוואה לתנאי כהונתם והעסקתם של נושאי משרה בתפקיד דומה בחברות השוואה על פי עבודת השוואה.
- 2.10.1.4 חבילת התגמול לאבי נקבעה בשים לב לשיקולים ולקריטריונים שנקבעו במדיניות התגמול המוצעת, לרבות, בהתייחס לנתונים האמורים בסעיף 2.10.1.3 לעיל, לתפקידו של אבי, ניסיונו ותרומתו לחברה, לקידום מטרת החברה, מדיניותה של החברה בראייה ארוכת טווח, יצירת תמריצים ראויים וכיו"ב, כך שחבילת התגמול הכוללת הינה הוגנת וסבירה.
- 2.10.1.5 הענקת תגמול משתנה מבוסס תוצאות בגין מאמץ והישגים מהווה תמריץ חשוב ותורם להשגת יעדי החברה.
- 2.10.1.6 בנוסף, תנאי כהונתו והעסקתו המוצעים של אבי הינם סבירים ביחס לתנאי כהונתם והעסקתם של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות אחרות בהתאם לעבודת השוואה.
- 2.10.1.7 תנאי כהונתו והעסקתו המוצעים של אבי תואמים את עקרונות מדיניות התגמול המוצעת של החברה, ואינם חורגים מתקרת התגמול הקבוע הקבועה בה.
- 2.10.1.8 ועדת התגמול קבעה כי תנאי כהונתו המוצעים של אבי אינם כוללים "חלוקה" כהגדרתה בחוק החברות.
- 2.10.1.9 בהתאם לנתונים לעיל ולאור היקף השקעתו של אבי ותרומתו המשמעותית להצלחת החברה, לדעת ועדת התגמול, תנאי התגמול לאבי בהתאם לתנאי כהונתו והעסקתו המוצעים הינם הוגנים וסבירים.
- 2.10.2 נימוקים למתן המענק השנתי בגין שנת 2019 לאלי (נושא מס' 1.6 שעל סדר היום)
- 2.10.2.1 במהלך שנת 2019, אלי תרם רבות להצלחת החברה, והוביל שינויים משמעותיים בפעילותה, אשר כללו גידול מהותית בהיקף פעילותה של החברה בשני תחומי פעילותה (נדל"ן ואנרגיה ירוקה), תוך השקעת מיטב מרצו, כישוריו, השכלתו וניסיונו העשיר לכך.
- 2.10.2.2 המענק השנתי בגין 2019 לאלי הינו ראוי וסביר בנסיבות העניין, לאור פעילותו ותרומתו להצלחת החברה ובעיקר בהובלת שינויים משמעותיים בפעילותה כמפורט לעיל.
- 2.10.3 נימוקים לקביעת התגמול ולהענקת האופציות לחוה ואיליק (נושאים מס' 1.7-1.9 שעל סדר היום):
- 2.10.3.1 איליק וחוה (ביחד בסעיף זה: "נושאי המשרה") הינם בעלי ניסיון מקצועי עשיר, השכלה, כישורים, מומחיות והבנה עמוקה בתחום פעילותה של החברה, ותחת תקופת כהונתם הגדילה החברה את היקף פעילותה באופן משמעותי.
- 2.10.3.2 ועדת התגמול שבעת רצון מתפקודם של נושאי המשרה, והתרשמה לטובה ממקצועיותם,

ניסיונם ותרומתם לחברה, וקבעה כי אישור תנאי כהונתם והעסקתם חיוני וחשוב עבור החברה.

2.10.3.3. בנוסף, היקף פעילותה של החברה בשני תחומי פעילותה (נדל"ן ואנרגיה ירוקה) גדל באופן מהותי במהלך החודשים האחרונים, ומצריך נכון למועד זה תשומות ניהוליות גדולות מבעבר.

2.10.3.4. בפני ועדת התגמול של החברה הובאו נתונים, בין היתר כפי שנקבעו במדיניות התגמול המוצעת ומדיניות התגמול הקיימת של החברה, לבחינת תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה, כדלקמן:

א. סקירה בדבר עיקרי תנאי כהונתם של נושאי המשרה, תפקידיהם ותחומי האחריות שלהם.

ב. שווין הכלכלי של חבילות התגמול הכוללת של נושאי המשרה, על כל מרכיביהן, בהתייחס לתוצאות החברה והיחס בין מרכיבי התגמול.

ג. עבודת ההשוואה (כהגדרתה בסעיף 2.10.1.3 ג לעיל). תנאי כהונתו המוצעים של איליק נמצאים ברביע הרביעי בהשוואה לתנאי כהונתם והעסקתם של נושאי משרה בתפקיד דומה בחברות ההשוואה על פי עבודת ההשוואה; תנאי כהונתה המוצעים של חוה נמצאים ברביע השלישי בהשוואה לתנאי כהונתם והעסקתם של נושאי משרה בתפקיד דומה בחברות ההשוואה על פי עבודת ההשוואה.

2.10.3.5. חבילת התגמול לנושאי המשרה נקבעה בשים לב לשיקולים ולקריטריונים שנקבעו במדיניות התגמול המוצעת, לרבות, בהתייחס לנתונים האמורים בסעיף 2.10.3.4 לעיל, לתפקידיהם של נושאי המשרה, ניסיונם ותרומתם לחברה, לקידום מטרות החברה, מדיניותה של החברה בראייה ארוכת טווח, יצירת תמריצים ראויים וכיו"ב, כך שחבילת התגמול הכוללת של כל אחד מנושאי המשרה הינה הוגנת וסבירה.

2.10.3.6. בנוסף, תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה הינם סבירים ביחס לתנאי כהונתם והעסקתם של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות אחרות בהתאם לעבודת ההשוואה.

2.10.3.7. ועדת התגמול סבורה כי מנגנון המענק השנתי המבוסס על פרמטרים מדידים הינו סביר וראוי.

2.10.3.8. תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה תואמים את עקרונות מדיניות התגמול המוצעת של החברה, ואינם חורגים מתקרת התגמול הקבוע הקבועה בה.

2.10.3.9. המענק השנתי בגין 2019 לאיליק וחווה הינו ראוי לאור פעילותם ותרומתם להצלחת החברה ובעיקר בהובלת שינויים משמעותיים בפעילותה.

2.10.3.10. באשר להקצאת האופציות לחווה ולאיליק, ועדת התגמול קבעה כי ההקצאה כאמור מהווה תמריץ ראוי לחווה ולאיליק לפעול להשאת רווחיה ולקידום יעדיה של החברה, כפי שיקבעו על ידי הדירקטוריון מעת לעת, קידום תוצאותיה העסקיות וכן תתרום לחיזוק הזיקה בניהם לבין החברה.

2.10.3.11. הקצאת האופציות לחווה ולאיליק תואמת את מדיניות התגמול המוצעת של החברה, אשר תובא לאישור בד בבד עם אישור נושא זה שעל סדר היום. כמו כן, הקצאת האופציות תעניק לחווה ולאיליק את האפשרות להגדיל את החזקתם בחברה, ובכך תעניק להם תמריץ נוסף להמשיך להיות מועסקים בחברה, תעודד את תחושת השייכות שלהם לחברה והשותפות עמה,

ותהווה עבורם תמריץ להצלחה ארוכת הטווח של החברה.

2.10.3.12. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו, כי אין באישור הקצאת האופציות לחוה ולאיליק כדי לפגוע בטובת החברה והינה סבירה וראויה בנסיבות העניין.

2.10.3.13. בהתאם לנתונים לעיל ולאור היקף השקעתם של נושאי המשרה ותרומתם המשמעותית להצלחת החברה, לדעת ועדת התגמול, תנאי התגמול לנושאי המשרה בהתאם לתנאי כהונתם והעסקתם המוצעים הינם הוגנים וסבירים.

2.10.4. נימוקים לקביעת התגמול לשלמה (נושא מס' 1.10 שעל סדר היום):

2.10.4.1. במסגרת פעילותו רבת השנים של שלמה כסמנכ"ל הכספים של החברה, צבר שלמה ניסיון מקצועי עשיר, כישורים, מומחיות והבנה עמוקה בתחום פעילותה של החברה, הן בתחום הכספים והן ביתר תחומי החברה, ותחת תקופת כהונתו הגדילה החברה את היקף פעילותה באופן משמעותי. שלמה מקדיש את מיטב זמנו, כישוריו ומרצו לקידום החברה ופעילותה.

2.10.4.2. ועדת התגמול שבעת רצון מתפקודו של שלמה, והתרשמה לטובה מקצועיותו, ניסיונו ותרומתו לחברה, וקבעה כי אישור תנאי כהונתו והעסקתו חיוני וחשוב עבור החברה.

2.10.4.3. בנוסף, היקף פעילותה של החברה בשני תחומי פעילותה (נדל"ן ואנרגיה ירוקה) גדל באופן מהותי במהלך החודשים האחרונים, ומצריך נכון למועד זה תשומות ניהוליות גדולות מבעבר.

2.10.4.4. בפני ועדת התגמול של החברה הובאו נתונים, בין היתר כפי שנקבעו במדיניות התגמול המוצעת ומדיניות התגמול הקיימת של החברה, לבחינת תנאי כהונתו והעסקתו של שלמה, כדלקמן:

- א. סקירה בדבר עיקרי תנאי כהונתו של שלמה, תפקידיו ותחומי האחריות שלו.
- ב. שוויה הכלכלי של חבילת התגמול הכוללת של שלמה, על כל מרכיביה, בהתייחס לתוצאות החברה והיחס בין מרכיבי התגמול.
- ג. עבודת השוואה (כהגדרתה בסעיף 2.10.1.3 ג לעיל). תנאי כהונתו המוצעים של שלמה נמצאים ברביע השלישי בהשוואה לתנאי כהונתם והעסקתם של נושאי משרה בתפקיד דומה בחברות השוואה על פי עבודת השוואה.

2.10.4.5. חבילת התגמול לשלמה נקבעה בשים לב לשיקולים ולקריטריונים שנקבעו במדיניות התגמול המוצעת, לרבות, בהתייחס לנתונים האמורים בסעיף 2.10.4.4 לעיל, לתפקידו של שלמה, ניסיונו ותרומתו לחברה, לקידום מטרות החברה, מדיניותה של החברה בראייה ארוכת טווח, יצירת תמריצים ראויים וכיו"ב, כך שחבילת התגמול הכוללת של שלמה הינה הוגנת וסבירה.

2.10.4.6. בנוסף, תנאי כהונתו והעסקתו של שלמה הינם סבירים ביחס לתנאי כהונתם והעסקתם של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות אחרות בהתאם לעבודת השוואה.

2.10.4.7. ועדת התגמול סבורה כי מנגנון המענק השנתי המבוסס על פרמטרים מדידים הינו סביר וראוי.

2.10.4.8. תנאי כהונתו של שלמה תואמים את מדיניות התגמול המוצעת של החברה, ואינם חורגים מתקרת התגמול הקבועה בה.

2.10.4.9. המענק השנתי בגין 2019 לשלמה הינו ראוי לאור פעילותו ותרומתו להצלחת החברה ובעיקר בהובלת שינויים משמעותיים בפעילותה.

2.10.4.10. בהתאם לנתונים לעיל ולאור היקף השקעתו של שלמה ותרומתו המשמעותית להצלחת החברה, לדעת ועדת התגמול, תנאי התגמול לשלמה בהתאם לתנאי כהונתו המוצעים הינם הוגנים וסבירים.

2.11. הדרך שבה נקבעה התמורה לעניין ההתקשרויות המפורטות בסעיפים 1.10-1.5

ועדת התגמול של החברה ערכה מספר דיונים, אשר בהם השתתפו היועצים המשפטיים החיצוניים של החברה ובחלקם נציגי KPMG. בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הוצגו נתונים אודות התפקיד של כל אחד מנושאי המשרה, תחומי אחריותו, תנאי העסקתם והשוואת התגמולים המוצעים לתגמול נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות השוואה, במסגרת עבודת השוואה (כהגדרתה בסעיף 2.10.1.3 ג לעיל).

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את ההתקשרויות המובאות לאישור האסיפה, לאחר שהוצגו להם הנתונים הרלוונטיים לבחינת סבירותם של תנאי ההעסקה כאמור, בהתאם למטרות ולשיקולים אשר נקבעו במדיניות התגמול ועל בסיס הנימוקים המפורטים בסעיף 2.10 לעיל, ובכלל זה ניסיונם, תפקידם, כישוריהם, חשיבותם, תרומתם לקבוצה ותנאי השוק הקיימים ביחס לתפקידים השונים. ראו גם נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כאמור בסעיף 2.10 לעיל.

2.12. בעלי השליטה בחברה שיש להם עניין אישי בהתקשרויות המתוארות בסעיפים 1.10-1.5 לעיל ומהות העניין

האישי

2.12.1. למיטב ידיעת החברה, שמו של מי מבעלי מניות החברה העשוי להיחשב בעלי שליטה בחברה, כמשמעות המונח "שליטה" בסעיף 268 לחוק החברות, הינו מר אבי לוי, המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה והמחזיק נכון למועד דוח זה, באמצעות אלדע יעוץ והשקעות (1995) בע"מ (חברה בבעלותו המלאה), בכ- 37.8% מזכויות ההצבעה ומההון המונפק והנפרע של החברה. בעניין זה, ראו גם סעיף 2.2.2 לעיל.

2.12.2. אבי הינו בעל עניין אישי בהתקשרות המפורטת בסעיף 1.5 שעל סדר היום – עניינו האישי של אבי נובע מכוח היותו צד להתקשרות.

2.13. שמות הדירקטורים שיש להם עניין אישי בהתקשרויות המתוארות בסעיפים 1.10-1.5 לעיל ומהות העניין

האישי

2.13.1. אבי הינו בעל עניין אישי בהתקשרות המפורטת בסעיף 2.12.2 לעיל.

2.13.2. איליק, המכהן כסגן יו"ר דירקטוריון החברה, הינו בעל עניין אישי בהתקשרויות האמורות בסעיפים 1.5 עד 1.9 שעל סדר היום.

2.13.2.1. למען הזהירות בלבד, מסווג איליק כבעל עניין אישי בהתקשרויות האמורות בסעיפים 1.5 ו-1.6 לעיל, וזאת בשל כך שעד ליום 10.2.2020 נמנה איליק (באמצעות אוברסיז) על בעלי השליטה בחברה ביחד עם אלי (באמצעות חגית ואלי השקעות), אשר הינו צד להתקשרות המפורטת בסעיף 1.6 לעיל, וזאת מכוח הסכם אשר כלל, בין היתר, סעיף שהסדיר את אמצעי השליטה בחברה, ובמועד הנ"ל הפך אבי, אשר הינו צד להתקשרות המפורטת בסעיף 1.5 לעיל, לבעל השליטה בחברה. מובהר כי החברה לא תראה בעתיד את איליק כבעל עניין אישי בעסקאות הקשורות לאבי ו/או אלי מכוח העובדה שאיליק היה בעבר בעל שליטה בחברה.

2.13.2.2. עניינו האישי של איליק בהתקשרויות האמורות בסעיפים 1.7 עד 1.9 לעיל – נובע מכוח היותו צד להתקשרות או מכוח החזקתו ביחד עם חוה במניות החברה, באמצעות אוברסיז, לפי העניין.

2.13.3. אלי, המכהן כדירקטור בחברה, הינו בעל עניין אישי בהתקשרויות הבאות:

2.13.3.1. למען הזהירות בלבד, מסווג אלי כבעל עניין אישי בהתקשרויות האמורות בסעיפים 1.5 וכן 1.7 עד 1.9 לעיל, וזאת בשל כך שעד ליום 10.2.2020 נמנה אלי (באמצעות חגית ואלי השקעות) על בעלי השליטה בחברה ביחד עם איליק וחווה (באמצעות אוברסיז), אשר הינם צד להתקשרויות המפורטות בסעיפים 1.7-1.9 לעיל, וזאת מכוח הסכם אשר כלל, בין היתר, סעיף שהסדיר את אמצעי השליטה בחברה, ובמועד הנ"ל הפך אבי, אשר הינו צד להתקשרות המפורטת בסעיף 1.5 לעיל, לבעל השליטה בחברה. מובהר כי החברה לא תראה בעתיד את אלי כבעל עניין אישי בעסקאות הקשורות לאבי ואו איליק ואו חווה מכוח העובדה שאלי היה בעבר בעל שליטה בחברה.

2.13.3.2. עניינו האישי של אלי בהחלטה המפורטת בסעיף 1.6 לעיל נובע מכוח היותו צד להתקשרות.

2.13.4. מר אחיעד לוי, המכהן כדירקטור בחברה, הינו בעל עניין אישי בהתקשרות המפורטת בסעיף 1.5 לעיל. עניינו האישי של אחיעד כאמור, נובע מקרבתו המשפחתית לאבי.

2.14. אישורים הנדרשים לביצוע העסקאות

2.14.1. ההתקשרויות המפורטות בסעיפים 1.4-1.10 לעיל נדונו במספר ישיבות של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ואושרו על ידי דירקטוריון החברה ביום 9.6.2020, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול של החברה מיום 9.6.2020. תוקפן של ההתקשרויות הנ"ל מותנה באישורה של האסיפה הכללית של החברה בהתאם לרוב הנדרש כמפורט בסעיף 4 להלן.

2.14.2. לפרטים אודות אישורים נדרשים נוספים בקשר עם ההתקשרות המפורטת בסעיף 1.9 שעל סדר היום, ראו סעיף 2.7.17 לעיל.

2.14.3. חברי ועדת התגמול שהשתתפו בישיבות ועדת התגמול: ה"ה אהוד נחתומי (דח"צ), דנה כספי (דח"צ), אילן שגב.

2.14.4. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון: ה"ה אבי לוי (יו"ר הדירקטוריון), אהוד נחתומי (דח"צ), דנה כספי (דח"צ), אילן שגב (דירקטור), נפתלי שמשון (דירקטור) ואחיעד לוי (דירקטור). יצוין כי ה"ה אבי לוי ואחיעד לוי לא נכחו בהחלטות האמורות בסעיף 1.5 שעל סדר היום לאור עניינים האישי כאמור בסעיף 2.13 לעיל.

2.15. **פירוט עסקאות מסוג העסקאות הנדונות או עסקאות דומות להן, שלבעל השליטה היה בהן עניין אישי בשנתיים**

הקודמות

2.15.1. אישור תנאי כהונתם והעסקתם של איליק וחווה, וכן מתן מענק שנתי לאלי, איליק וחווה – ביום 25.7.2019 אושרו תנאי כהונתם והעסקתם של איליק וחווה, אשר מובאים לעדכון במסגרת אסיפה זו, וכן הוענק מענק שנתי לאלי, איליק וחווה. לפרטים נוספים, ראו דוח זימון אסיפה 2019, המובא על דרך ההפניה.

2.15.2. ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה – ביום 9 ביוני 2020 אישרה ועדת התגמול של החברה את התקשרות החברה בפוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה, אשר תנאי המסגרת נכללים במדיניות התגמול של החברה.

האסיפה תתכנס ביום ה', ה-23 ביולי 2020, בשעה 14:00 במשרדי החברה ברחוב מדינת היהודים 89, הרצליה, אשר על סדר יומה הנושאים וההחלטות המפורטים בסעיף 1 לעיל.

4. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות

4.1. הרוב הנדרש לאישור החלטות מס' 1.2 ו-1.3 שעל סדר היום הינו רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה (בין בעקיפין ובין באמצעות שלוח).

4.2. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.4 עד 1.10 שעל סדר יומה של האסיפה, הינו כדלקמן: בנוסף לדרישת הרוב הרגיל מבין בעלי המניות, צריך שיתקיים ביחס לנוכחים והמשתתפים בהצבעה, אחד מהתנאים שלהלן:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; או -

(ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת המשנה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5. המועד הקובע לצורך זכאות השתתפות והצבעה באסיפה

5.1. בהתאם להוראת סעיף 182(ב) ו- (ג) לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, המועד הקובע לזכאות בעל מניה בחברה להשתתף ולהצביע באסיפה הינו יום ה', ה-25 ביוני 2020 בתום יום המסחר ("המועד הקובע"). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

5.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), תש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות"), בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר הבורסה, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים, ימציא לחברה אישור בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות הוכחת בעלות או לחילופין, ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרתה להלן), לפחות 48 שעות לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית (לפי העניין).

5.3. בעלי מניות יכולים להשתתף ולהצביע בעצמם או על-ידי שלוח, הכל בהתאם להוראות תקנון החברה, בכפוף להוראות חוק החברות ובכפוף להוכחת בעלותו במניות בהתאם לתקנות הוכחת בעלות. המסמך הממנה שלוח להצבעה ("כתב המינוי") יערך בכתב וייחתם על ידי הממנה או על ידי המורשה לכך בכתב, ואם הממנה הוא תאגיד, יערך כתב המינוי בכתב, וייחתם בדרך המחייבת את התאגיד. מינוי שלוח יהיה בתוקף רק אם כתב המינוי לאסיפה הופקד במשרדי החברה לפחות 24 שעות לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית (לפי העניין).

6. הצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית

6.1. בעל מניות רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה ביחס לנושא שעל סדר היום לעיל באמצעות כתב הצבעה בנוסח המצורף כנספח ה' לדוח זה או (ביחס לבעלי מניות לא רשומים) באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך") ו-"מערכת ההצבעה האלקטרונית" בהתאמה).

6.2. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

6.2.1. ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה ככל שתהיינה (כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות)

באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il>, ובאתר האינטרנט של הבורסה, בכתובת: maya.tase.co.il ("אתרי ההפצה").

6.2.2. בעל מניות המבקש להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי החלק השני של כתב ההצבעה את אופן הצבעתו וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום בצירוף אישור בעלות.

6.2.3. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה).

6.2.4. חבר בורסה ישלח, לא יאוחר מחמישה ימים לאחר המועד הקובע, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה) כפי שפורסמו באתרי ההפצה, לכל בעל מניות לא רשום המחזיק ניירות ערך באמצעותו, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד.

6.2.5. הצבעה באמצעות כתב הצבעה תהא תקפה רק אם: (א) במקרה של בעל מניות לא רשום – צורף לכתב ההצבעה אישור בעלות, או נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית; (ב) במקרה של בעל המניות רשום בספרי החברה - צורף לכתב ההצבעה צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין.

6.2.6. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, 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 שהבקשה ניתנה מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

6.2.7. **המועד האחרון להמצאת כתב הצבעה (כולל המסמכים שיש לצרף אליו, לרבות אישור בעלות, כמפורט לעיל ובכתב ההצבעה):** הנו עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה מועד ההמצאה הינו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, אל משרדה של החברה, בכתובת מדינת היהודים 89, הרצליה.

6.2.8. בעל מניות רשאי, עד עשרים וארבע (24) שעות לפני מועד כינוס האסיפה, לפנות אל משרדה של החברה, ולאחר שהוכיח את זהותו להנחת דעתה של החברה, למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו.

6.3. **הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית**

6.3.1. בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

6.3.2. 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 של המועד הקובע, הודעה כי אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת, לפי תקנה 13(ד) לתקנות הצבעה בכתב.

6.3.3. 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.

6.3.4. בעל מניות המופיע ברשימת הזכאים להצביע במערכת, רשאי לציין את אופן הצבעתו ולהעביר אותה

לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

6.3.5. **המועד האחרון להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית**: עד שש (6) שעות לפני מועד האסיפה, ולאחר מכן תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית ("מועד נעילת המערכת"). הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי ולביטול עד למועד נעילת המערכת.

6.3.6. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה.

6.3.7. נכון למועד דוח זה: (א) כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) כאמור, הינה: 8,503,299 מניות רגילות של החברה; (ב) כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) בנטרול המניות המוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, הינה: 5,288,891 מניות רגילות של החברה.

6.3.8. בהתאם להוראות סעיף 83(ד) לחוק החברות, ככל שבעל מניה יצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה: (א) מועד ההצבעה באמצעות כתב הצבעה ייחשב זה המופיע על גבי כתב ההצבעה; (ב) הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

6.3.9. המועד האחרון להמצאות הודעות עמדה לחברה: עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה.

6.3.10. המועד האחרון המצאות תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה: עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

6.3.11. בהתאם להוראות סעיף 66(ב) לחוק החברות, בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד (1%) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא על סדר היום של האסיפה הכללית, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית.

6.3.12. בהתאם להוראות תקנות הודעה ומודעה, החברה תהיה רשאית לבצע שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא על סדר היום, וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה בקשר עם החלטות שעל סדר היום. ככל שיבצעו שינויים כאמור או תתפרסמה הודעות עמדה, ניתן יהיה לעיין בהם בדיווחי החברה השוטפים באתרי ההפצה. כתב הצבעה מתוקן, ככל שיידרש בעקבות שינויים בהחלטות שעל סדר היום, יפורסם על-ידי החברה באתר ההפצה בד בבד עם פרסום השינויים בהחלטות האמורות, לא יאוחר מן המועדים המפורטים בתקנות 5א ו-5ב לתקנות הודעה ומודעה. אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע.

7. מניין חוקי

7.1. ניתן לפתוח בדיון באסיפה הכללית אך ורק אם נוכח מנין חוקי בפתירת האסיפה, כל החלטה תתקבל אך ורק אם נוכח המניין החוקי בעת שהצביעו על החלטה. המניין החוקי לקיום אסיפה כללית הוא נוכחות של לפחות שני בעלי מניות שלהם שליש (1/3) לפחות מזכויות ההצבעה (כולל נוכחות באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה), תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

7.2. אם כעבור חצי שעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יימצא המניין החוקי, תדחה האסיפה לאותו יום בשבוע הבא באותה שעה ובאותו מקום או לכל יום אחר או שעה אחרת או מקום אחר כפי שיקבע הדירקטוריון בהודעה לבעלי המניות ("האסיפה הנדחית"). החברה תודיע באמצעות דיווח מיידי על דחיית האסיפה ומועד קיום האסיפה

הנדחית. אם באסיפה הנדחית כאמור לא יימצא מניין חוקי תוך מחצית השעה מהמועד שנקבע, יהו שני בעלי מניות (בין עצמן בין באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה) המהווים 10% מזכויות ההצבעה בחברה מנין חוקי לפתיחת האסיפה הנדחית. לא נמצא מניין חוקי כאמור, תתבטל האסיפה.

8. סמכות רשות ניירות ערך

בהתאם לתקנות עסקה עם בעלי שליטה, בתוך 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. ניתנה הוראה לתיקון דוח זה כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור 3 ימי עסקים ולא יאוחר מ-35 ימים ממועד פרסום התיקון לדוח זה. ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד כינוס האסיפה, תודיע החברה בדוח מידי על ההוראה.

9. עיון במסמכים

כל בעל מניות של החברה רשאי לעיין בעותק מדוח זה ובמסמכים הקשורים אליו, במשרדי ב"כ החברה, משרד שבלת ושות', עורכי דין, רח' ברקוביץ' 4, תל-אביב, על פי תיאום מראש (טלפון : 03-7778333), בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות, וזאת עד מועד כינוס האסיפה הכללית. כמו כן, ניתן לעיין בדוח זה, בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתינתנה, באתר ההפצה ובאתר האינטרנט של הבורסה כנזכר לעיל.

10. נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח זה

נציגי החברה לעניין טיפול בדו"ח המידי הינו עוה"ד עדי זלצמן ועומר וייס ממשרד שבלת ושות', עורכי דין, רח' ברקוביץ' 4, תל-אביב, טלפון 03-7778333 ; פקס : 03-7778444.

בכבוד רב,

להב אל.אר רילאסטייט בע"מ

נחתם ע"י :

חנה זמיר טואף, מנכ"ל

שלמה פדידה, סמנכ"ל כספים

להב אל.אר. רילאסטייט בע"מ

(“החברה”)

מדיניות תגמול נושאי משרה

1. רקע כללי

מדיניות התגמול של החברה מבוססת על הוראות הדין. תנאי כהונה והעסקה ספציפיים לנושאי משרה בחברה יאושרו על ידי המוסדות המוסמכים של החברה בהתאם להוראות הדין ובהתחשב במדיניות התגמול, כפי שתפורט להלן. אין במדיניות התגמול ובעקרונות ובפרמטרים שנקבעו בה כדי להקנות זכות כלשהי למי שמועסק על ידי החברה ו/או על ידי תאגידים בשליטתה, ובפרט אין בה כדי להקנות זכות כלשהי לנושאי משרה בחברה.

2. תוקפה של מדיניות התגמול

מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך שלוש שנים ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית של החברה כנדרש על פי דין.

3. מדיניות פיקוח ובקרה על תגמול נושאי המשרה

הדירקטוריון מופקד על תכניות התגמול ועל יישומן ועל כל הפעולות הדרושות לשם כך לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה. בלג-לארנע-מהאמור, הדירקטוריון יאשר את מידת העמידה ביעדי תכניות התגמול המשתנים שייקבעו על בסיס עקרונות התגמול, לפני מועד קביעת סכומי המענקים לנושאי המשרה.

ועדת התגמול תבחן את יישומה של מדיניות התגמול, במטרה לוודא שהיא מיושמת בהתאם למטרות מדיניות התגמול, לעקרונותיה ולפרמטרים הקבועים בה ותמליץ לדירקטוריון, מעת לעת, על פי הצורך, על עדכונה.

דירקטוריון החברה יבחן מדי תקופה, ובפרט אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים, את מידת התאמתה של מדיניות התגמול למטרותיה המפורטות בסעיף 2-5 לעיללהלן, ויפעל לעדכונה, במידת הצורך.

4. ועדת תגמול

ועדת דירקטוריון אשר מונתה על ידי דירקטוריון החברה בהתאם לחוק החברות.

תפקידיה של ועדת התגמול הם:

4.1 להמליץ לדירקטוריון; לפחות אחת לשלוש שנים, על מדיניות התגמול לנושאי משרה ולהמליץ

לדירקטוריון לפחות אחת לשלוש שנים בעניין אישור המשך תוקפה של מדיניות תגמול שנקבעה

לתקופה העולה על שלוש שנים כאמור בסעיף 267א(ד) לחוק החברות;

4.2 להמליץ לדירקטוריון על עדכונה, מעת לעת, של מדיניות התגמול;

4.3 לבחון את יישומה של מדיניות התגמול;

4.4 להחליט אם לאשר עסקאות באשר לתנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה הטעונות אישור של

ועדת התגמול לפי סעיפים 272, 273 ו-275 לחוק החברות;

4.5 לפטור עסקה מאישור האסיפה הכללית, כאמור בסעיף 272(ג1)(3) לחוק החברות.

5. מטרות ושיקולים מנחים בקביעת מדיניות התגמול

מדיניות התגמול של החברה נועדה לשרת נקבעה בין השאר לפי השיקולים הבאים את המטרות הבאות:

- 5.1. קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח;
- 5.2. יצירת תמריצים ראויים, בהתחשב בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, לשימור נושאי משרה בכירה בחברה, ולאיתור תשתית ניהולית מן המעלה הראשונה לצורך קידום מטרות החברה.
- 5.3. קביעת תגמול פרטני לנושא משרה בהתחשב בהתפתחות החברה, גודלה ואופי פעילותה.
- 5.4. לעניין תנאי כהונה והעסקה הכוללים רכיבים משתנים - תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.
- 5.5. יצירת זהות אינטרסים בין מטרות החברה לנושאי המשרה בה.
- 5.6. בקשר עם האמורה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה שמו דגש מיוחד למאפיינים הבאים והשלכתם על מדיניות התגמול ומדיניות הסיכונים של החברה:
 - 5.6.1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.
 - 5.6.2. היכרותו עם החברה והשוק בו היא פועלת.
 - 5.6.3. תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עימו.
 - 5.6.4. שימור נושאי משרה חיוניים לחברה.
 - 5.6.5. היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי קבלן המועסקים אצל החברה (כהגדרת מונחים אלה בחוק מעת לעת), ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של שאר עובדי החברה ועובדי קבלן המועסקים אצל החברה והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה.¹
 - 5.6.6. הערכת תרומתו הצפויה של נושא המשרה לקידום מטרות החברה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.
 - 5.6.7. אופי התגמול המוצע בהתחשב בשיקולי ניהול הסיכונים של החברה.
 - 5.6.8. תוצאות פעילות החברה, גודל החברה ואופי פעילותה.
 - 5.6.9. הרכב התגמול המוצע ושוויה הכלכלי של חבילת התגמול הכולל, על כל מרכיביו.
 - 5.6.10. כללו תנאי הכהונה וההעסקה רכיבים משתנים - האפשרות להפחתת הרכיבים המשתנים על פי שיקול דעת הדירקטוריון והאפשרות לקביעת תקרה לשווי המימוש של רכיבים משתנים הוניים שאינם מסולקים במזומן.
 - 5.6.11. כללו תנאי הכהונה וההעסקה מענקי פרישה - תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא המשרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.
 - 5.6.12. בכדי להבטיח הלימה בין כלל מרכיבי התגמול, טווח היחס הרצוי בין מרכיבי התגמול הכולל לשנה, במונחי משרה מלאה של נושאי המשרה הינו כדלקמן:

¹ לאור מבנה מטה הניהול של החברה הכולל יו"ר דירקטוריון, מנכ"לית, סגן יו"ר דירקטוריון פעיל וסמנכ"ל כספים בלבד, נכון למועד אימוצה של מדיניות התגמול, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי אין רלוונטיות לבדיקה זו.

תפקיד	תגמול קבוע (כולל תנאים נלווים) ²	תגמול משתנה (מענקים, תגמול הוני)
יו"ר דירקטוריון פעיל	100%-40%	0-60%
סגן יו"ר דירקטוריון פעיל	100%-40%	0-60%
מנכ"ל החברה	100%-40%	0-60%
יתר נושא המשרה	100%-40%	0-60%

מובהר כי היחס האמור לעיל הינו היחס המתוכנן בלבד, כאשר היחס בפועל בשנה מסוימת יכול להיות שונה בהתאם לביצועים בפועל המשפיעים על התגמול המשתנה כאמור במדיניות זו. היחס האמור אינו כולל את רכיב מענק הפרישה כאמור בסעיף 11.2 להלן.

5-5-5.7 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מכירים בחשיבות שבקביעת מדיניות תגמול אשר משרתת את מדיניות ניהול הסיכונים של החברה, לשם צמצום הסיכון אליו חשופה החברה.

5-6-5.8 גיבוש המדיניות נעשה על פי מצב החברה ועסקיה נכון למועד אישור המדיניות. כאמור להלן, מדיניות התגמול תיבחן מעת לעת ותעודכן בהתאם לשינויים בחברה ועסקיה, על פי הערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה וכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.

5-7-5.9 תחת הנחות הבסיס המפורטות לעיל, מדיניות התגמול של החברה משקפת איזון בין הגמול הניתן לנושאי המשרה בחברה לבין איכותם של נושאי המשרה בחברה ותרומתם לחברה, בקידום מטרותיה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה וזאת בראיה ארוכת טווח ובהתחשב במדיניות הסיכונים שלה.

5-8-5.10 בנוסף לאמור, ~~ובלל~~ מדיניות התגמול לנושאי משרה של החברה נועדה לסייע ולהבטיח כי תגמול נושאי המשרה בחברה יעשה על בסיס עקרונות מנחים ברורים הידועים לכלל הגורמים (החל בנושאי המשרה עצמם, דרך ההנהלה והדירקטוריון וכלה בבעלי המניות של החברה).

6. רכיבי מדיניות התגמול

כאמור, התגמול הכולל של נושאי משרה יהיה בנוי ממספר מרכיבים מתוך אלה שלהלן (כולם או חלקם), כך שכל מרכיב מתגמל את נושא המשרה עבור תרומתו לחברה:

6.1 רכיבי תגמול קבוע

6.1.1 התגמול הקבוע נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן אותו עליו להשקיע לשם מילוי תפקידו בחברה ועמידה במטלותיו ותחומי אחריותו.

6.1.2 בסיס התגמול הקבוע מבטא את צירופם של שני גורמים עיקריים: מאפייני נושא

² התגמול הקבוע לצורך טבלה זו חושב במונחי עלות מעסיק (וכאשר מדובר בנושא משרה המקבל את התגמול כדמי ניהול - מלוא סכום דמי הניהול הקבועים) והוא כולל, גם את התנאים הנלווים, כמפורט בסעיף 6.3 להלן.

המשרה ומאפייני המשרה. דהיינו, על השכר-התגמול הקבוע לשקף את כישוריו של נושא המשרה (כגון: ניסיונו, השכלתו הפורמאלית וכן הידע שברשותו, ניסיון בתחומי הפעילות של החברה, מומחיות ספציפית הרלוונטית לתחום העיסוק ו/או למעמדו כנושא משרה, וכיוצא בזה) וכן את דרישות התפקיד ותחומי האחריות והסמכות שהוא נושא.

6.2. תגמול משתנה מותנה בביצועים ו/או בהתאם לשיקול דעת (מענק, תמריץ, תגמול הונני)

נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה ומעבר להם.

6.3. תנאים נלווים

תנאים הנוספים לשכר-הבסיס-לתגמול הקבוע, אשר בחלקם מעוגנים בדין (כגון: חסכון פנסיוני, הפרשות לפיצויים, ביטוח לאובדן כושר עבודה, ימי חופשה, מחלה, הבראה, הוצאות נסיעה), וחלקם נובעים מנוהגים מקובלים בשוק העבודה (כגון: קרן השתלמות, העמדת החזר הוצאות רכב לצורך מילוי התפקיד, החזר הוצאות ושימוש בטלפון).

6.4. הסכומים האמורים במדיניות התגמול יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן כאמור במדיניות

זו להלן. מובהר כי ככל שתחול ירידה במדד האמור הסכומים האמורים במדיניות התגמול לא יופחתו כתוצאה מכך.

6.5. מעבר מיחסי עובד מעביד למתכונת מתן שירותים ולהיפך של נושאי משרה בחברה בכל תפקיד

(לרבות אם נמנה על בעלי השליטה או קרובם), כל זאת ללא הגדלת עלויות העסקה לחברה בגין שינוי מתכונת ההתקשרות, לא תחייב אישור של האסיפה הכללית של בעלי המניות ותאושר על ידי ועדת התגמול בלבד.

6.6. שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה

מובהר כי על אף האמור לעיל ולהלן במדיניות תגמול זו –

6.6.1. שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה, יאושר בידי ועדת התגמול

ודירקטוריון החברה בלבד, בכפוף לכך שתנאי כהונתו והעסקתו לאחר השינוי כאמור תואמים את מדיניות התגמול.

6.6.2. שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה של סמנכ"ל או נושא משרה אחר כפוף מנכ"ל,

יאושר בידי מנכ"ל החברה בלבד, בכפוף לכך שתנאי כהונתו והעסקתו לאחר השינוי כאמור תואמים את מדיניות התגמול.

לצורכי מדיניות זו, "שינוי לא מהותי" ייחשב עד 10% מסך העלות השנתית של נושא המשרה במצטבר על פני תקופת מדיניות התגמול ובתנאי שלא יעלה על התקרות המצוינות במדיניות זו.

7. התגמול הקבוע

7.1. יו"ר הדירקטוריון וסגן יו"ר הדירקטוריון הפעיל

יו"ר הדירקטוריון וסגן יו"ר הדירקטוריון הפעיל יהיו זכאים לתגמול בהתאם להיקף משרתם בחברה ובהתאם להערכת הדירקטוריון את תרומתם לחברה. תקרת התגמול יו"ר הדירקטוריון וסגן היו"ר הפעיל תהיה כמפורט בסעיף 7.47.5 להלן.

7.2. חברי הדירקטוריון

חברי הדירקטוריון לרבות דירקטורים חיצוניים ודירקטורים אשר נמנים עם בעלי שליטה ו/או בעלי עניין בחברה, ולמעט דירקטורים המכהנים בתפקיד פעיל (כגון: יו"ר הדירקטוריון וסגן יו"ר הדירקטוריון) או בתפקיד נוסף בחברה או נותנים שירותים לחברה ומקבלים שכר תגמול בגין כך, יהיו זכאים לתגמול (גמול שנתי וגמול השתתפות והחזר הוצאות) בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 ("תקנות הגמול") ובהתאם לדרגת ההון העצמי של החברה כהגדרתו בתקנות הגמול (כפי שיהיה מעת לעת).
לא יראו כחריגה ממדיניות זו הפחתה או ויתור של דירקטור על הגמול המגיע לו על פי תקנות הגמול והכל בכפוף להוראות הדין.

7.3. מנכ"ל ונושאי משרה אחרים

מנכ"ל החברה ויתר נושאי המשרה יהיו זכאים לתגמול בהתייחס לעקרונות המנחים הקבועים בסעיף 5 לעיל.

7.4. את השכר החדשי התגמול הקבוע ניתן יהיה להצמיד למדד המחירים לצרכן ולעדכן אחת לשנה בשיעור עליית המדד. העלאה שנתית של התגמול הקבוע, לרבות בגין הפרשי הצמדה, בסך של עד 5% מעלות העסקתו של נושא המשרה, למעט בגין תגמול משתנה, לא תיחשב כשינוי מהותי של תנאי כהונה והעסקה של נושא המשרה.

7.5-7.4. תגמול קבוע מירבי לנושאי משרה בחברה:

להלן פירוט תקרות התגמול הקבוע ביחס לכל אחד מנושאי המשרה בחברה (שכר חודשי או דמי ניהול חודשיים, באלפי ש"ח - במונחי עלות מעביד עבור 100% משרה, אך לא כולל תנאים נלווים (כמפורט בסעיף 10 להלן), לרבות בגין רכיב העמדת רכב):

תפקיד	שכר תגמול קבוע
	3
יו"ר הדירקטוריון וסגן יו"ר דירקטוריון פעיל	120
מנכ"ל החברה	100
יתר נושא המשרה	70

התקרות האמורות יהיו צמודות לעליית מדד המחירים לצרכן כשמדד הבסיס הינו שפורסם ביום 15.5.2020.

על אף האמור לעיל, לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה הסמכות במסגרת מדיניות תגמול זו להגדיל את התקרות האמורות לעיל בעד 10% נוספים בתקופת מדיניות התגמול ללא צורך באישור האסיפה הכללית.

8. תכניות תגמול תלוי ביצועים (משתנה – מענקים כספיים)

תכניות היעדים לקביעת המענקים השנתיות-השנתיים תאושרנה יקבעו בתכנית מענקים או באופן

פרטני לכל נושא משרה על ידי הדירקטוריון ביחס לכל שנה או לפרק זמן ארוך יותר, הכל לפי שיקול דעת הדירקטוריון האורגן המוסמך לקביעת היעדים בהתאם למפורט להלן. ככל שהדבר יידרש בהתאם לזהותו של נושא המשרה, יאושרו היעדים באסיפה הכללית של בעלי מניות החברה.

הדירקטוריון בהמלצת וועדת התגמול יהיה רשאי להורות על ביצוע תחשיבי המענקים באופן מחמיר יותר שאינו מפורט בתוכנית השנתית ו/או להחליט כי לא ישולם כל מענק בהתאם לתוכנית.

מובהר כי קביעת יעדים או מתן מענק הפללת-מי מנושאי המשרה בתכנית-בשנה מסוימת איננה מחייבת את החברה להמשיך ולכלול ולקבוע יעדים או להעניק מענק לנושא משרה כזה או אחר בתכנית לבשנים הבאות, ככל שתהיינה כאלו, או להחיל עליו, אם ישתף בתכניות עתידיות, את אותם תנאים שחלו עליו בשנים קודמות.

כמו כן, כל תשלום אשר ישולם לנושא המשרה בהתאם לתוכניות המענקים כמענק, ככל שישולם, אינו ולא ייחשב כחלק משכרו הרגיל מהתגמול הקבוע של נושא המשרה לכל דבר וענין, ולא יהווה בסיס לחישוב ו/או לזכאות ו/או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב הנכלל בתשלום חופשה, פיצויי פיטורים, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב. הדירקטוריון, על פי שיקול דעתו, יהא רשאי להורות, בכל עת, על צמצום, ביטול או השעיית של תוכנית המענקים השנתית ככל שתהיה.

להלן יפורטו תנאים והגבלות למתן תגמול תלוי ביצועים :

8.1 זכאות למענק

זכאים למענק נושאי משרה שעבדו לפחות 4 חודשים במהלך השנה בגינה חולק המענק. הזכאות למענק תהיה באופן יחסי לתקופת עבודתם באותה השנה. בסמכות הדירקטוריון לקצר את תקופת הזכאות למענק, לשנות את סכומו וכן לאשר מענק לנושא משרה אשר עזב את החברה במהלך השנה ולפני תום הסכם ההעסקה עימו.

8.2 מענק מירבי

לכל נושא משרה יקבע המענק המירבי על עמידה במלוא היעדים שהוגדרו לו. המענק המירבי לנושא משרה בגין עמידה ביעדים, יחושב לפי התגמול החודשי של משכורת-חודש דצמבר של השנה בגינה ניתן המענק ובכל מקרה לא יעלה על 6 פעמים התגמול החודשי. המונח "תגמול חודשי" לעניין זה כולל את התגמול קבוע חודשי, אך לא כולל את התנאים הנלווים המפורטים בסעיף 10 להלן.

8.3 תנאי סף לחלוקת מענקים

החברה לא תחלק מענקים (מכל סוג שהוא) אם כלל התנאים המפורטים להלן לא יתקיימו :

8.3.1 הרווח הנקי של החברה בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים עומד על לפחות 3 מיליון ש"ח לאחר חלוקת המענקים ;

8.3.2 החברה עמדה בכל אמות המידה שנקבעו בשטרי הנאמנות לאגרות החוב שהנפיקה החברה ;

8.3.2-8.3.3 לא נכללה בדוחותיה הכספיים של החברה הערת עסק חיי.

8.3.3 בהתאם לתקציב של החברה לשנה העוקבת, לחברה צפוי תזרים חיובי ;

8.3.4 לא נכללה בדוחותיה הכספיים של החברה הפניית תשומת לב של רואי החשבון המבקרים.

8.4 הפחתת סכומי מענק

8.5- הדירקטוריון רשאי, בהמלצת ועדת תגמול, בהמלצת וועדת התגמול, לפי שיקול דעתו, להחליט על הפחתת גובהו של מענק תלוי ביצועים או מקצתו או לדחות את מועד התשלום או לשלמו בתשלומים או לרשום בגינו הפרשה בדוחות הכספיים ולשלמו במועד שיקבע, וזאת אם לדעת הדירקטוריון, ישנם שיקולים כספיים ברמת החברה או שיקולים ספציפיים ברמת נושא המשרה, ככל שאלה אינם משתקפים באופן ראוי לדעת הדירקטוריון במידת העמידה במדדי הביצוע.

8.5 מרכיבי המענק

מרכיבי המענק, יהיו אחד או יותר מאלה, בהתאם לרלוונטיות ולתפקיד של נושא המשרה:

8.5.1 תגמול מבוסס יעד/ים כמותיים –

8.5.1.1 יעדים אלה יכללו מדד פיננסי אחד או יותר אשר יחושב על בסיס תוצאות

החברה (במאוחד) כדלקמן: הכנסות שנתיות, רווח תפעולי שנתי, אחוז רווח תפעולי שנתי מהכנסות או מ- EBITDA, רווח גולמי, רווח לפני מס, רווח נקי, FFO, NOI, תזרים מזומנים מפעילות שוטפת, יחס שבין ההון העצמי לסך המאזן.

8.5.1.2 היעדים שיקבעו בהתאם לפרמטרים הנ"ל יהיו מבוססים על הדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה, לשנה קלנדרית אליה מתייחס המענק.

8.5.1.3 האורגן אשר ייקבע את היעדים (לרבות את אופן חישובם) כמפורט להלן, יהיה רשאי לקבוע כי היעדים יבחינו בין פעילות שוטפת של החברה לבין אירועים בעלי מאפיינים ייחודיים או שאינם בשליטת החברה.

8.5.1.4 האורגנים בחברה המוסמכים לקבוע את היעדים אשר בגינם ישולם מענק בשנה מסוימת, הם כדלקמן: ביחס לדירקטור – האסיפה הכללית (למעט החריגים המפורטים בסעיף 8.5.1.5 להלן); ביחס למנכ"ל – ועדת התגמול והדירקטוריון; ביחס ליתר נושאי המשרה – המנכ"ל או ועדת התגמול והדירקטוריון.

8.5.1.5 על אף האמור בסעיף 8.5.1.4 לעיל, בהתקיים כל התנאים המנויים בס"ק (א) או בס"ק (ב) להלן, קביעת היעדים אשר בגינם ישולם מענק בשנה מסוימת לדירקטור, ייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון (ולא על ידי האסיפה הכללית):

(א) החלטת ועדת התגמול והדירקטוריון אודות קביעת היעדים, תואמת את מדיניות התגמול; היעדים אשר ייקבעו יהיו יעדים מדידים בלבד; היקף המענק הפוטנציאלי שיינתן על בסיס היעדים כאמור, לא יעלה על שלוש משכורות; היעדים נקבעו מראש על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

(ב) החלטת ועדת התגמול והדירקטוריון אודות קביעת היעדים, תואמת את מדיניות התגמול; נושא המשרה שביחס אליו ייקבעו היעדים

האמורים הינו נושא משרה אשר בנוסף לכהונתו כדירקטור, מכהן גם בתפקיד תפעולי בחברה; אישור היעדים האמורים בוועדת התגמול ובדירקטוריון יתקבל ללא השתתפותם של הדירקטורים אשר מקבלים מהחברה תגמול על בסיס יעדים (בין אם בכובעם כדירקטורים ובין אם בכובעם כנושאי משרה אחרים בחברה).

8.5.1.6. האסיפה מסמיכה בזאת על פי אישורה את מדיניות התגמול, את האורגנים האמורים בסעיפים 8.1.6.4 ו-8.1.6.5 לעיל לקביעת היעדים על ידם.

8.5.2. תגמול מבוסס הערכת ממונה –

הערכת הממונה תתייחס, בין השאר, לקריטריונים שאינם כמותיים או מדידים, למשל לתרומה ארוכת הטווח של נושא המשרה ולביצועיו ארוכי הטווח, תרומה לביצוע וקידום מטרות אסטרטגיות ותכניות עבודה, ציות לנהלים והוראות הדין (הן ברמת הוראות רגולטוריות הייחודיות לתחום הפעילות והן ברמת הוראות רגולטוריות הנגזרות מהיות החברה ציבורית), מניעת ו/או התמודדות עם סכסוכים ומצבי משבר. האורגנים בחברה המוסמכים לאשר מענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה, הם כדלקמן: ביחס למנכ"ל וליתר נושאי המשרה בחברה – ועדת התגמול והדירקטוריון; מענק לדירקטור (ובכלל זה ליו"ר הדירקטוריון ולסגן יו"ר הדירקטוריון – האסיפה הכללית).

סך הרכיבים או סכומם אשר יוענקו על פי קריטריונים אשר אינם ניתנים למדידה לא יעלו על 25% מהתגמול המשתנה בפועל או שלוש פעמים "תגמול חודשי" (כהגדרתו בסעיף 8.2 לעיל), לפי הגבוה מבניהם.

על אף האמור במדיניות תגמול זו, ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים להעניק לנושא משרה כפוף למנכ"ל, שאינו מבין בעלי השליטה ו/או קרובם, גמול משתנה על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה (שיקול דעת), חלף או בנוסף לקביעת מענק כאמור בסעיף 8.5.1 לעיל, וזאת ללא כל מגבלה למעט תקרת המענק כפי שנקבעה בסעיף 8.2 לעיל.

8.6. תמהיל יעדים

קביעת היעדים לנושאי המשרה תתבסס על ביצועים שניתנים למדידה (למעט הערכת הדירקטוריון/מנכ"ל) בהתאם לתמהיל שלהלן.

תפקיד	יעדי חברה ⁴	ביצועים אישיים ⁵	הערכת דירקטוריון/מנכ"ל
יו"ר דירקטוריון	100%		
סגן יו"ר דירקטוריון פעיל	100%		איך זכאות למענק מבוסס על הערכת דירקטוריון

4- יעדי החברה יכול שיהיו אחד או יותר מאלה. שיעור תשואה על ההון, ביצועי החברה על בסיס רווח נקי או הכנסות, כל יעד אחד רלבנטי לתחום פעילותה של החברה, כגון- NOI.

4-FFO.

5- יעדים מודדים שיקבעו מדי שנה (או מדי תקופה רלבנטית אחרת לקביעת יעדי המענק) בהתאם לאופי תפקידו של נושא המשרה.

	עד 60%	80%-100%	מנכ"ל
לא יעלה על 25%	עד 60%	50%-100%	סמנכ"לים ומנהלים אחרים

ככל שהיעדים והמשקולות הספציפיים לא נקבעו במפורש בהסכם ההתקשרות עם נושא המשרה אזי הם יקבעו מידי שנה על פי ההתפתחות העסקית של החברה ועל פי תוכניות העבודה שלה ובהתאם למידת החשיבות ומידת ההשפעה של נושא המשרה על מימושם.

8.7-8.6. חישוב המענק

8.6.1. לכל יעד יקבע משקל יחסי ביחס ליעדים האחרים בתוכנית המענקים השנתית. חישוב סכום המענק יתבצע לכל יעד בנפרד וסך המענקים שחושבו על פי משקלם היחסי יהוו את סך התגמול תלוי הביצועים.

8.6.2. לענין יעדים שיקבעו אשר יהיו מבוססים על רווחי החברה –

8.6.2.1. וועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לנטרל מחישוב היעדים לצורך תשלום המענק, השלכות לתוצאות כספיות של החברה ו/או תאגידים מוחזקים שלה אשר ינבעו, משינויים חשבונאיים ו/או עסקיים ו/או מיסויים ו/או רגולטוריים או אשר ינבעו מאירועים חריגים ו/או בעלי אופי חד פעמי, ובלבד שהשפעתם לא נלקחה בחשבון במפורש בקביעת היעד הרלוונטי. אירוע חריג או חד פעמי אשר משפיע על תוצאות החברה כולל רכישה ו/או מכירת פעילות ו/או נכס או אירועי כח עליון או מצב חירום, אירועי סייבר וכיוצ"ב.

נטרול השלכותיהם של שינויים ו/או אירועים כאמור יכול שיגדילו או יקטינו את המענק.

8.6.2.2. מובהר כי בחישוב הרווח לצרכי מענק לנושאי משרה בחברה, יכללו רווחים אשר ייוחסו להון במישרין (מבלי שהוכרו בדוח רווח והפסד) וזאת בשל טיפול חשבונאי חריג ו/או אימוץ תקן חשבונאי חדש.

8.6.2.3. שינוי בדיווח הכספי אשר ינבע כתוצאה משינוי תקינה חשבונאית ו/או הוראות רגולטוריות חדשות, לא ישפיע על התגמול אשר ניתן בשנים שקדמו לאימוץ השינוי בדיווח הכספי, גם אם מספרי השוואה ביחס לשנים הקודמות תוקנו לאור אימוץ השינוי כאמור.

8.6.3. המדדים הכמותיים יקבעו מראש ואילו הערכת ביצועים על בסיס מדדים איכותיים תיבחן בדיעבד. הדירקטוריון רשאי להחליט לשנות את היעדים למי מנושאי המשרה בחברה לאחר המלצת ועדת התגמול. מובהר כי שינוי יעדים באופן רטרואקטיבי יעשה אם ישנו נסיבות מיוחדות (למשל – שינוי תפקיד במהלך השנה, שינוי בפעילות החברה ו/או בנכסים של החברה, כניסה לפרויקטים חדשים, ביצוע עסקאות מהותיות במהלך השנה, המחייבים את נושא המשרה להסיט את תשומת ליבו הניהולית אליהן) או אירועים מהותיים שאירעו, המצדיקים את שינוי היעדים, באופן המתבקש מהנסיבות או האירועים המיוחדים, והכול מבלי לפגוע בטובת החברה.

8.8-8.7. תשלום המענקים

המענקים ישולמו אחת לשנה, לאחר פרסום הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה המתייחסים לשנה הרלוונטית.

8.8. השבת סכומים

במקרה בו שולמו לנושא משרה בחברה, סכומים (בגין המענק השנתי) על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, נושא המשרה האמור יהיה מחויב להשיב לחברה את אותם סכומים ששולמו לו ביתר בגין הנתונים שהתבררו כמוטעים, במהלך תקופה של עד 3 דוחות כספיים שנתיים עוקבים לאחר הדוחות הכספיים על בסיסם שולם המענק. ככל שיידרש נושא המשרה להשיב את המענק או חלק ממנו כאמור, ישיב נושא המשרה לחברה, את ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לסכום שהיה זכאי לו עקב התיקון האמור (תוך שקלול הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים על נושא המשרה ו/או ששולמו על ידיו). השבה כאמור לא תחול במקרה של הצגה מחדש של דוחותיה הכספיים של החברה הנובעת כתוצאה מעדכון התקינה החשבונאית.

9. תגמול הוני

בכפוף לקבלת אישורי האורגנים המוסמכים בחברה, החברה תהא רשאית להציע לנושאי המשרה להשתתף בתכנית להקצאת אופציות למניות החברה.

מטרת התגמול ההוני להוות תמריץ לטווח הארוך לנושאי המשרה בחברה ולעובדיה ולעודד זהות אינטרסים בינם לבין בעלי המניות של החברה. בעת קבלת ההחלטה על העניקה במסגרת של תכנית תגמול הונית לנושא משרה, ועדת התגמול והדירקטוריון, ישקלו בנוסף לשיקולים המפורטים לעיל לאישור מתן תגמול, את צרכי החברה לשימור נושאי משרה בכירה בחברה.

תנאי התגמול ההוני

9.1. **תקופת הבשלה** – ככלל, תקופת ההבשלה של התגמול ההוני לא תפחת מתקופה **כוללת** של 3

שנים **ביחס** לכל חבילת התגמול ההוני. דירקטוריון החברה יהיה רשאי לקבוע כי **במקרה של מנגנון הבשלה במנות, ההבשלה כאמור תהא מדורגת על פני תקופת ההבשלה הכוללת. ככל שייקבע מנגנון הבשלה במנות – תקופת ההבשלה של המנה הראשונה לא תפחת משנה אחת ממועד ההעניקה.**

9.2. **תקופת מימוש** - האופציות שיוענקו יהיו ניתנות למימוש לתקופה של **עד לחלוף 3 שנים** שנתיים. ממועד ההבשלה ויכול שהן תמומשנה במנות רבעוניות שוות או במימוש חלקי על פני השנים.

פרט לשנה הראשונה

9.3. **מחיר המימוש** - מחיר המימוש למכשיר הוני, ייקבע על ידי דירקטוריון החברה, בשים לב לממוצע המשוקלל של שערי המניה של החברה ב-30 ימי המסחר שיקדמו למועד קבלת ההחלטה **אלא אם יקבע על ידי ועדת התגמול כי תנודתיות מחיר המניה מחייבת חישוב ממוצע לתקופה ארוכה יותר. בכפוף להוראות תכנית האופציות של החברה, דירקטוריון החברה יהיה רשאי להחליט על מנגנון המימוש להעניק תגמול הוני על בסיס (במזומן או מנגנון Cashless).** מחיר המימוש ו/או כמות מניות המימוש יהיו כפופים להתאמות כמקובל כגון בגין חלוקות

דיבידנד ובגין הקצאות של מניות הטבה.

9.4. **תקרת התגמול ההוני** – השווי הכלכלי של התגמול ההוני במועד **החלטת הדירקטוריון על** ההענקה לא יעלה על **12 משכורות פעמים התגמול החודשי כהגדרתו בסעיף 8.2 לעיל** (בהתאם לזהות נושא המשרה) **לכל שנת הבשלה. חישוב השווי הכלכלי של התגמול ההוני לכל שנת הבשלה יבוצע על בסיס ליניארי ולא על בסיס רישום ההוצאה החשבונאית (קרי – השווי הכלכלי במועד הענקה יחולק במספר שנות הבשלה).**

הוראות נוספות לרכיב התגמול ההוני

במקרים של החלפת שליטה בחברה, דירקטוריון החברה יהיה רשאי לאשר האצה מיידית של הבשלת אופציות, לרבות בהתאם למנגנונים שיקבעו בתכנית האופציות של החברה, ככל שתהיה.

כמו כן, הדירקטוריון יהיה רשאי לאשר, בהמלצה של ועדת תגמול, האצה חלקית של הבשלת אופציות, של המנה הקרובה, שהוענקו לנושא משרה מסויים, בעת פיטורין של נושא משרה שאינו בעל שליטה **או התפטרות מחמת מחלה או פטירה חו"ש**, למעט במקרה של פיטורין בנסיבות השוללות מתן פיצויי פיטורין.

בכפוף ליתר הוראות תכנית האופציות, ככל שתהיה עת לעת, דירקטוריון החברה יהיה רשאי להחליט על מנגנון המימוש (במזומן או Cashless).

10. **תנאים נלווים**

להלן פירוט התנאים וההטבות הנלוות המירביים לנושאי המשרה. ככל שתנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה יכללו הוראות בקשר עם הנושאים המפורטים להלן, הם ייקבעו בהתאם לעקרונות המנחים והשיקולים המנויים בסעיף 5 לעיל:

10.1. נושאי המשרה המועסקים **בהעסקה ישירה** בחברה יהיו זכאים להטבות ולתנאים הנלווים הבאים:

- הפרשות לביטוחי מנהלים ו/או קרנות פנסיה ו/או קופות גמל, בגין תגמולים, אובדן כושר עבודה, פיצויי פיטורין וקרנות השתלמות בכפוף להשתתפות העובד במקרים הרלוונטיים ובשיעורים המקובלים בשוק העבודה הפרטי.
- זכאות לימי חופשה עד לתקרה של 28 ימים לשנת עבודה. צבירת ימי חופשה תותר עד למכסה של שתי שנות עבודה.
- זכאות לימי מחלה עד לצבירה מקסימלית של 90 ימי מחלה.
- זכאות לדמי הבראה עד לתקרה של 10 ימי הבראה לשנה.

10.2. בנוסף, ככל שהחברה תמצא לנכון, נושאי המשרה המועסקים בחברה וכן אלה אשר קשורים עימה בהסכמי ניהול, יכול שיהיו זכאים להטבות הנוספות הבאות, **וזאת ללא קשר להיקף משרתם:**

- העמדת רכב לנושא **המשרה (בעין, בשיטת חכירה תפעולית או בשווי)** לצורך מילוי תפקידו לרבות **האפשרות תשלום לגילום** מס חלקי או מלא בעבור הרכב, **בהתאם למקובל בחברה ועל שיקול דעתם של האורגנים המוסמכים בחברה.** החברה תישא בהוצאות הקבועות והמשתנות הכרוכות בשימוש ברכב, כל זאת לפי הנהלים הנהוגים בחברה. כתנאי להעמדת

הרכב כאמור, לנושא המשרה יתחייב לשאת בכל דוחות התנועה והקנסות שינבעו מהשימוש ברכב.

10.3. להלן מדרגות שווי הרכב לנושאי המשרה:

תפקיד	עלות מקסימלית	רכב
יו"ר דירקטוריון, סגן יו"ר דירקטוריון פעיל ומנכ"ל החברה	300,000 ש"ח	
יתר נושאי המשרה	200,000 ש"ח	

- בהסכמת החברה, נושא המשרה יהיה רשאי לבחור בחלופה של שימוש ברכבו הפרטי ואז יהיה זכאי לקצובה בגין הוצאות רכב אשר לא תחשב כחלק מהתגמול הקבוע. הקצובה כאמור יכול שתכלול גם גילום הוצאות מס חלקי או מלא, בכפוף למדרגות שווי הרכב (ולעלות המקסימלית הקבועה במסגרתן) המפורטות בסעיף 10.3 לעיל.
- העמדת טלפון נייד ו/או החזר הוצאות שימוש בטלפון נייד. נושא המשרה יישא בתשלום כל מס הנובע מהטבה זו ואולם החברה תהא רשאית להחליט לגלם את הוצאות מס אלה.
- ככל שלצורך מילוי התפקיד של נושא המשרה יידרשו ~~הוצאות~~ הוצאות ואש"ל בישראל ו/או בחו"ל, נושא המשרה יהיה זכאי להחזר הוצאות סביר ו/או תשלום ההוצאות, על פי נהלי החברה ובכפוף להצגת קבלות ואסמכתאות נאותות. מובהר כי החברה תהיה רשאית לשלם במישרין הוצאות נושא משרה, לרבות באמצעות כרטיס אשראי.
- החברה רשאית להשתתף בהוצאות תקשורת כגון: תשלום עבור אינטרנט ומיחשוב.
- רווחה - מתנות לחג, נופש, עיתונות וספרות מקצועית, השתלמויות מקצועיות, ארוחות, ימי גיבוש וכל הטבה אחרת עד לתקרה לכלל נושאי המשרה של 30,000 ₪ לשנה.
- גילום מס - חברה תהיה רשאית לגלם מס אשר מוטל על נושא המשרה בגין רכיב או רכיבים מרכיבי העסקתו, לרבות כל הטבה שתיתנו לו.

10.4. ביטוח ושיפוי

כלל נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה וכן לכתבי שיפוי כפי שיהיו בתוקף בחברה מעת לעת. גובה השיפוי הכולל, לא יעלה על 25% מההון העצמי של החברה על פי הדוחות הכספיים האחרונים שפורסמו לפני מועד התשלום בפועל של השיפוי ולא פחות מסך של 15 מיליון ש"ח.

יצוין כי כתבי ההתחייבות לשיפוי הקיימים תואמים את הוראות התקנון של החברה, והינם בנוסח ובתנאים זהים לכלל נושאי המשרה, כולל אלו מטעם בעל השליטה, כפי שאושר באסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה שנתקיימה ביום 26.10.2011. חידוש כתבי השיפוי לבעלי השליטה בחברה (או שלבעלי השליטה עשוי להיות עניין אישי בהענקתם) המכהנים כנושאי משרה ודירקטורים בחברה אושר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה האסיפה הכללית

של החברה ביום 6.11.2017-9.2017 וזאת בכפוף לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה המוזמנת בהתאם לדוח המינדי אליו מדיניות תגמול זו מצורפת.

10.5. החברה תוכל להתקשר, במהלך העסקים הרגיל, בפוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, אם בדרך של הארכת פוליסת הביטוח הבסיסית (הקיימת באותה עת) ואם בדרך של התקשרות אחרת עם אותו מבטח או מבטח אחר, בישראל ו/או בחו"ל, ובלבד שהתקשרות כאמור תהיה על בסיס עיקרי ההתקשרות המפורטת בסעיף זה להלן ולא יחולו שינויים מהותיים בתנאי פוליסת הביטוח ("פוליסות עתידיות"):

א. ההתקשרות בפוליסות העתידיות מותנה בכך שהכיסוי הביטוחי יהיה בגבול אחריות בסך של עד 10 מיליון דולר למקרה ולתקופת הביטוח, בתוספת הוצאות משפט סבירות מעל לגבול האחריות בהתאם לדין הישראלי.

ב. עלות פרמיית הביטוח (שנתית) וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק באותה שנה, כשעלות הפרמייה תהיה בסכום שאינו מהותי לחברה. הפרמייה על הפוליסות העתידיות שישולמו על ידי החברה לא יעלו בעד תקופת ביטוח של שנה אחת כלשהיא על סכום של 17-40 אלפי דולר וזאת בתוספת עד 10% לשנה על סכום זה (החל מיום 27.6.2015) וההשתתפות העצמית של החברה לא תעלה על 50-100 אלפי דולר במקרה ותקופת הפוליסה העתידית תעלה על שנה אחת, יותאם סך הפרמיה המקסימאלי באופן יחסי לתקופת הפוליסה העתידית.

ג. כמו כן, במקרה בו פוליסת הביטוח תכלול כיסוי לחבותה של החברה ו/או חברות הבנות בתביעות שעניינן הפרת דיני ניירות ערך, ייקבעו סדרי תשלום של תגמולי ביטוח לפיהם: תהא לנושאי המשרה זכות קדימה, על פני החברה ו/או חברות בנות שלה, בקבלת תגמולי הביטוח.

ד. תנאי הפוליסה יהיו זהים לכל הדירקטורים בחברה (לרבות דירקטורים שהינם בעלי שליטה בחברה ו/או נושאי משרה אצל בעלי השליטה בחברה, כפי שיהיו מעת לעת, או קרוביהם או מי שלבעלי השליטה יש או עשוי להיות עניין אישי).

10.6. החברה תהא רשאית לכסות את אחריות נושאי המשרה בגין תקופת העבר לפי אחת משתי האפשרויות הבאות:

א. במסגרת הכיסוי הנזכר בסעיף 10.5 לעיל.

ב. לחלופין, לרכוש כיסוי מסוג תקופת גילוי מוארכת (RUN OFF) בגין תקופת העבר שאינה נכללת בתאריך הרטרואקטיבי הנקוב בפוליסות שנערכו לפי סעיף 10.5 לעיל וזאת לתקופת ביטוח של עד 7 שנים ובלבד שהפרמיה הכוללת בגין כיסוי זה לא תעלה על 300% מהפרמיה לתקופת ביטוח של 12 חודש כאמור בסעיף 10.5 לעיל.

כל רכישה של פוליסה עתידית תהיה כפופה לאישור ועדת התגמול, לרבות לעניין כיסוי אחריותם של הדירקטורים ונושאי המשרה שעשויים יהיו להיחשב בעלי שליטה בחברה או קרוביהם, ובלבד שההתקשרות היא בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה, וזאת בהתאם לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), התש"ס-2000.

11. תנאי סיום כהונה

11.1. הודעה מוקדמת

- נושא משרה יהיה זכאי להודעה מוקדמת בעת סיום העסקה, כפי שייקבע בהסכם ההעסקה שבין החברה לנושא המשרה וכפי שיאושר על ידי ועדת התגמול.
- תקופת ההודעה המוקדמת בכל מקרה לא תעלה על 4 חודשים (וזאת בהתאם לתנאים הקיימים בחברה נכון למועד מדיניות התגמול).
- במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם יוחלט אחרת ע"י ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

11.2. מענק פרישה

החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה מענק פרישה בסכום שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות (או דמי ניהול, לפי העניין). ובלבד שנושא המשרה הועסק על ידי החברה או סיפק לה את שירותיו במשך 3 שנים לפחות. בקביעת גובה מענק הפרישה, יילקחו בחשבון השיקולים הבאים: תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא משרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

12. שוונתהקלות במדיניות התגמול

12. החברה תהיה רשאית להתקשר בהסכמי ניהול עם חברות בבעלותה המלאה של נושאי המשרה וכל הוראות מדיניות תגמול זו תחולנה עליהן בהתאמה. על דמי ניהול יחולו ההוראות החלות על שכר חודשי (למעט התנאים הנלווים), כאשר דמי הניהול המקסימאליים יהיו שווים לעלות המעסיק המקסימאלית בהתקיים יחסי עבודה.

הוראות מדיניות תגמול זו, לא תגרענה מכל הוראה קיימת ו/או הוראה שתיקבע בכל דין (לרבות, מבלי לגרוע מכלליות האמור, בהוראות חוק החברות ו/או בתקנות ו/או צווים על פיו) וכל הקלה ו/או פטור ו/או מתן שיקול דעת נוסף למי מהאורגנים בחברה אשר יקבעו בכל הוראת דין כאמור, יחולו על החברה ויחשבו כחלק ממדיניות תגמול זו, וככל שנדרשת הוספתן למדיניות תגמול, הן תתווספנה לאחר אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מבלי שיהא צורך באישור אסיפת בעלי המניות של החברה.

נספח ב' – פרטים מכוח תקנה 26 לתקנות הדוחות – נפתלי שמשון

014643944	מספר זיהוי
9.5.1966	תאריך לידה
אריה שנקר 4, הרצליה פיתוח	מען להמצאת כתבי בית-דין
ישראלית	נתינות
לא	חברותו בוועדה או ועדות של הדירקטוריון
לא	האם חבר דירקטוריון זה הנו דירקטור חיצוני
לא	הדירקטור הנו עובד של התאגיד, של חברה בת או חברה קשורה שלו או של בעל עניין בו
23.3.2020	תחילת כהונה
השכלה תיכונית, קורס דירקטורים. 2002 ועד היום – מנכ"ל ובעלים של הודיה אחזקות בע"מ	השכלה ועיסוק ב-5 השנים האחרונות
הודיה אחזקות בע"מ וחברות בת שלה.	משמש כדירקטור בחברות הבאות
לא	קרבה משפחתית לבעל עניין אחר בחברה
לא	בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית

נספח ד' - מענק שנתי מבוסס יעדים

כל אחד מבין אבי, איליק, חוה ושלמה ("נושאי המשרה הזכאים") יהיה זכאי לקבלת מענק שנתי בכפוף לעמידה ביעדי שיעור תשואת ה-FFO (ריאלית) שנתית ביחס להון העצמי המתואם של החברה ("תשואת ה-FFO"), לפי המנגנון להלן:

1. לעניין זה-

1.1 "FFO" – רווח מדווח נקי, בנטרול הכנסות והוצאות מעליית/ירידת שווי נדל"ן והכנסות/הוצאות חד פעמיות, ובתוספת פחת. בנוסף, ינוטרל מחישוב ה-FFO גם הוצאות המיסים הנדחים, ובגין שנים קודמות – ינטרלו הוצאות/הכנסות המימון בגין עליית/ירידת הערך של ההתחייבויות והנכסים הפיננסיים.

1.2 "הון עצמי מתואם" – ההון העצמי של החברה (בנטרול זכויות מיעוט) בתום השנה הקלנדרית האחרונה טרם ביצוע החישוב, בתוספת גיוסי הון שבוצעו במהלך השנה השוטפת (בהתאם לחלק היחסי בשנה) ובניכוי דיבידנדים שחולקו בשנה השוטפת (בהתאם לחלק היחסי בשנה).

2. תקרת המענק:

סכום המענק השנתי המקסימלי על בסיס יעדים מדידים לא יעלה על סכום השווה לארבע פעמים דמי הניהול או המשכורת ברוטו (לפי העניין) של נושא המשרה הזכאי הרלוונטי (צמוד למדד) ("המענק המקסימלי").

3. מדרגות המענק:

כל נושא משרה זכאי יהיה זכאי למענק שנתי בסכום השווה לעד סכום המענק המקסימלי אשר יחושב באופן יחסי לעמידה בתשואת ה-FFO כדלקמן –

3.1 בגין שנה בה תשואת ה-FFO תהיה בשיעור של עד 6% (כולל), נושא המשרה הזכאי לא יהיה זכאי למענק מבוסס יעדים.

3.2 בגין שנה בה תשואת ה-FFO תהיה בשיעור של 12% ומעלה נושא המשרה הזכאי יהיה זכאי למענק המקסימלי (100%) בגובה של ארבע פעמים דמי הניהול או המשכורת ברוטו (לפי העניין) של נושא המשרה הזכאי הרלוונטי (צמוד למדד).

3.3 בגין שנה בה תשואת ה-FFO תהיה בשיעור העולה על 6% ועד ל-12%, יבוצע תחשיב יחסי לעמידה בתשואת ה-FFO ביחס למענק המקסימלי, כאשר מספר פעמים דמי הניהול או המשכורת ברוטו (לפי העניין) שישולמו כמענק יגדל באופן ליניארי עד לתקרה של המענק המקסימלי (כך שכל עליה בתשואה של עד 1.5% מזכה בגובה של עד פעם אחת דמי ניהול חודשיים או המשכורת ברוטו (לפי העניין)).

דוגמאות:

היה ובשנה מסויימת תשואת ה-FFO עמדה על 7.5%, נושא המשרה הזכאי יהיה זכאי למענק בגובה של פעם אחת דמי ניהול.

היה ובשנה מסויימת תשואת ה-FFO עמדה על 9%, נושא המשרה הזכאי יהיה זכאי למענק בגובה של שתי פעמים דמי ניהול.

4. נטרול של "אירועים" לא ודאיים

4.1. וועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לנטרל מחישוב תשואת ה-FFO לצורך תשלום המענק, השלכות לתוצאות כספיות של החברה ו/או תאגידים מוחזקים שלה אשר ינבעו, משינויים חשבונאיים ו/או עסקיים ו/או מיסויים ו/או רגולטוריים או אשר ינבעו מאירועים חריגים ו/או בעלי אופי חד פעמי, ובלבד שהשפעתם לא נלקחה בחשבון במפורש בקביעת היעד הרלוונטי. אירוע חריג או חד פעמי אשר משפיע על תוצאות החברה כולל רכישה ו/או מכירת פעילות ו/או נכס או אירועי כוח עליון או מצב חירום, אירועי סייבר וכיו"ב.

4.2. נטרול השלכותיהם של שינויים ו/או אירועים כאמור יכול שיגדילו או יקטינו את המענק.

5. תנאי סף לחלוקת מענק שנתי מבוסס יעדים:

החברה תחלק מענקים בכפוף לעמידה בכלל התנאים המפורטים להלן בגין השנה בגינה מחולק המענק:

5.1. הרווח הנקי של החברה בהתאם לדוחותיה הכספיים המאוחדים השנתיים עומד על לפחות 3 מיליון ש"ח לאחר חלוקת המענקים;

5.2. החברה עמדה בכל אמות המידה שנקבעו בשטרי הנאמנות לאגרות החוב שהנפיקה החברה;

5.3. לא נכללה בדוחותיה הכספיים של החברה הערת עסק חי.

6. זכאות למענק: נושא המשרה הזכאי יהיה זכאי למענק בכפוף לכך שיהיה לפחות 4 חודשים במהלך השנה בגינה חולק המענק. הזכאות למענק תהיה באופן יחסי לתקופת כהונתו באותה השנה.

7. הפחתת סכומי מענק: הדירקטוריון רשאי בהמלצת וועדת התגמול, לפי שיקול דעתו, להחליט על הפחתת גובהו של מענק תלוי ביצועים או מקצתו או לדחות את מועד התשלום או לשלמו בתשלומים או לרשום בגינו הפרשה בדוחות הכספיים ולשלמו במועד שיקבע, וזאת אם לדעת הדירקטוריון, ישנם שיקולים כספיים ברמת החברה או שיקולים ספציפיים ברמת נושא המשרה, ככל שאלה אינם משתקפים באופן ראוי לדעת הדירקטוריון במידת העמידה במדדי הביצוע.

8. במקרה בו שולמו לנושא המשרה הזכאי סכומים (בגין המענק השנתי) על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, יהיה נושא המשרה מחויב להשיב לחברה את אותם סכומים ששולמו לו ביתר בגין הנתונים שהתבררו כמוטעים, במהלך תקופה של עד 3 דוחות כספיים שנתיים עוקבים לאחר הדוחות הכספיים על בסיסם שולם המענק, והכל כמפורט במדיניות התגמול של החברה. השבה כאמור לא תחול במקרה של הצגה מחדש של דוחותיה הכספיים של החברה הנובעת משינוי כתוצאה מעדכון התקינה החשבונאית.

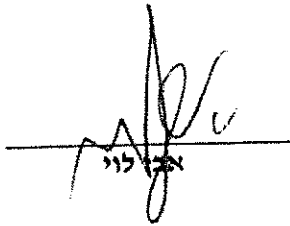
הנדון: הצהרת מועמדת לכהן כדירקטור בחברה

14.4.1954	051974921	אבי	לוי	אני הח"מ,
תאריך לידה	מס' תעודת זהות	שם פרטי	שם משפחה	
העוגן 7, דירה 413, מרינת הרצליה			ישראלית	
מען להמצאת כתב בי דין			נתינות	

- הריני מצהיר ומאשר בזה, כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים לכהונתי כדירקטור בחברה, כדלקמן:
1. הצהרה זו ניתנת על ידי, בהתאם להוראות סעיפים 224 א ו- 224 ב לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("החוק"), כמועמד לכהן כדירקטור בחברה.
 2. אני כשיר לכהן כדירקטור בחברה, אין כל מניעה למינויי כדירקטור בחברה ואני מאשר כי:
 - 2.1. תפקידי ועיסוקיי האחרים אינם יוצרים ו/או אינם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.
 - 2.2. לא הוכרזתי כפושט רגל ואינני פסול דין.
 - 2.3. במהלך חמש השנים עובר למועד מתן הצהרה זו, לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה מהמפורטות להלן:
 - 2.3.1. בעבירה לפי סעיפים המפורטים להלן בחוק העונשין, התשל"ז-1977: 290-297 (שוחד); 392 (גניבה בידי מנהל); 415 (קבלת דבר במרמה); 418-420 (זיוף מסמך ושימוש במסמך מזויף); 422 (שידול במרמה); 423 (רישום כוזב במסמכי תאגיד); 424 (עבירת מנהלים ועובדים בתאגיד); 424 א (אי-גילוי מידע או פרסום מטעה על ידי נושא משרה); 425 (מרמה והפרת אמונים בתאגיד); 426 (העלמה במרמה) ו- 427-428 (סחיטה).
 - 2.3.2. בעבירה לפי הסעיפים המפורטים להלן בחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך"): 52-52 ג (שימוש במידע פנים); 53 א (הפרת הוראות חוק ניירות ערך) ו- 54 (תרמית בקשר לניירות ערך).
 - 2.3.3. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירה של שוחד ו/או מרמה ו/או עבירות מנהלים בתאגיד ו/או עבירות של ניצול מידע פנים.
 - 2.3.4. הרשעה בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית, למשך התקופה שקבע בית המשפט אשר לא תעלה על חמש שנים מיום מתן פסק הדין.

- 2.4. בהתאם לחובת הגילוי הקבועה בסעיף 225 לחוק, אני מצהיר כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית. לענין זה, "אמצעי אכיפה" ו-"ועדת אכיפה מנהלית" – כהגדרתם בסעיף 225(ב) לחוק החברות.
3. הפרטים הנדרשים בהתאם להוראות תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970, מפורטים בתקנה 26 לחלק ד' (פרטים נוספים על התאגיד), המצורף לדוח התקופתי של החברה אשר פורסם על ידי החברה ביום 25.3.2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-025627), ומצורפים להצהרתי זו על דרך ההפניה.
4. לאור השכלתי, ניסיוני וכישורי, כמפורט לעיל ובשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה – הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה.
5. הנני בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים-חשבונאיים ודוחות כספיים, באופן המאפשר לי להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה וכן לבדוק, לבחון ולהבין את אופן הצגתם של הנתונים הכספיים בהם.
6. הריני מאשר את הסכמתי לכהן כדירקטור בחברה.
7. אם עד לתום כהונתי כדירקטור בחברה יחול שינוי לעומת הנאמר בהצהרתי זו ו/או תתקיים עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה, אודיע על כך מיד לחברה. ידוע לי, כי החברה מסתמכת על האמור בהצהרתי זו.
8. ידוע לי כי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם, וכן תפורסם על ידי החברה במועד זימון האסיפה הכללית אשר תכונס לצורך מינויי כדירקטור בחברה. כן ידוע לי, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של החברה נעשית בהסתמך על הצהרתי זו.

ולראיה באתי על החתום היום 16.6.2020


אבי לוי

לכבוד

להב אל.אר. רילאסטייט בע"מ ("החברה")

הנדון: הצהרת מועמדת לכהן כדירקטור בחברה

14.5.1952	051352334	אליעזר	להב	אני הח"מ,
תאריך לידה	מס' תעודת זהות	שם פרטי	שם משפחה	
מדינת היהודים 89, הרצליה			ישראלית	
מען להמצאת כתב בי דין			נתינות	

הריני מצהיר ומאשר בזה, כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים לכהונתי כדירקטור בחברה, כדלקמן:

1. הצהרה זו ניתנת על ידי, בהתאם להוראות סעיפים 224א ו- 224ב לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("החוק"), כמועמד לכהן כדירקטור בחברה.
2. אני כשיר לכהן כדירקטור בחברה, אין כל מניעה למינויי כדירקטור בחברה ואני מאשר כי:
 - 2.1. תפקידי ועיסוקיי האחרים אינם יוצרים ו/או אינם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.
 - 2.2. לא הוכרזתי כפושט רגל ואינני פסול דין.
 - 2.3. במהלך חמש השנים עובר למועד מתן הצהרה זו, לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה מהמפורטות להלן:
 - 2.3.1. בעבירה לפי סעיפים המפורטים להלן בחוק העונשין, התשל"ז-1977: 290-297 (שוחד); 392 (גניבה בידי מנהל); 415 (קבלת דבר במרמה); 418-420 (זיוף מסמך ושימוש במסמך מזויף); 422 (שידול במרמה); 423 (רישום כוזב במסמכי תאגיד); 424 (עבירת מנהלים ועובדים בתאגיד); 424א (אי-גילוי מידע או פרסום מטעה על ידי נושא משרה); 425 (מרמה והפרת אמונים בתאגיד); 426 (העלמה במרמה) ו- 427-428 (סחיטה).
 - 2.3.2. בעבירה לפי הסעיפים המפורטים להלן בחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך"): 52ג-52ד (שימוש במידע פנים); 53א (הפרת הוראות חוק ניירות ערך) ו- 54 (תרמית בקשר לניירות ערך).
 - 2.3.3. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירה של שוחד ו/או מרמה ו/או עבירות מנהלים בתאגיד ו/או עבירות של ניצול מידע פנים.
 - 2.3.4. הרשעה בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית, למשך התקופה שקבע בית המשפט אשר לא תעלה על חמש שנים מיום מתן פסק הדין.

2.4. בהתאם לחובת הגילוי הקבועה בסעיף 225 לחוק, אני מצהיר כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית. לעניין זה, "אמצעי אכיפה" ו-"ועדת אכיפה מנהלית" – כהגדרתם בסעיף 225(ב) לחוק החברות.

3. הפרטים הנדרשים בהתאם להוראות תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), תש"ל-1970, מפורטים בתקנה 26 לחלק ד' (פרטים נוספים על התאגיד), המצורף לדוח התקופתי של החברה אשר פורסם על ידי החברה ביום 25.3.2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-025627), ומצורפים להצהרתי זו על דרך ההפניה.

4. לאור השכלתי, ניסיוני וכישורי, כמפורט לעיל ובשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה – הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה.

5. בשל השכלתי, ניסיוני וכישורי המפורטים לעיל, הנני "בעל כשירות מקצועית" (כהגדרה זו בחוק החברות ובתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), תשס"ו-2005).

6. הריני מאשר את הסכמתי לכהן כדירקטור בחברה.

7. אם עד לתום כהונתי כדירקטור בחברה יחול שינוי לעומת הנאמר בהצהרתי זו ו/או תתקיים עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה, אודיע על כך מיד לחברה. ידוע לי, כי החברה מסתמכת על האמור בהצהרתי זו.

8. ידוע לי כי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה לעיון של כל אדם, וכן תפורסם על ידי החברה במועד זימון האסיפה הכללית אשר תכונס לצורך מינויי כדירקטור בחברה. כן ידוע לי, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של החברה נעשית בהסתמך על הצהרתי זו.

ולראיה באתי על החתום היום
16/6/20

אלעזר להב

הנדון: הצהרת מועמדת לכהן כדירקטור בחברה

24.10.1959	056058191	הלל (איליק)	רוזינסקי	אני הח"מ,
תאריך לידה	מס' תעודת זהות	שם פרטי	שם משפחה	
	מדינת היהודים 89, הרצליה		ישראלית	
	מען להמצאת כתב בי דין		נתינות	

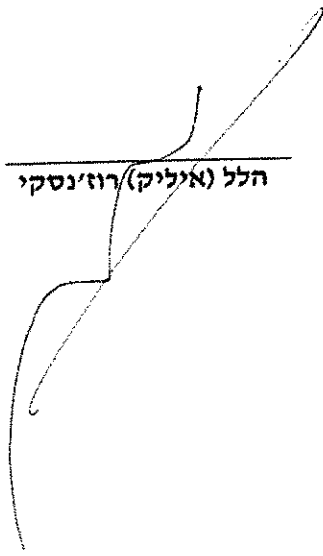
הריני מצהיר ומאשר בזה, כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים לכהונתי כדירקטור בחברה, כדלקמן:

1. הצהרה זו ניתנת על ידי, בהתאם להוראות סעיפים 224א ו- 224ב לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("החוק"), כמועמד לכהן כדירקטור בחברה.
2. אני כשיר לכהן כדירקטור בחברה, אין כל מניעה למינויי כדירקטור בחברה ואני מאשר כי:
 - 2.1. תפקידי ועיסוקי האחרים אינם יוצרים ו/או אינם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.
 - 2.2. לא הוכרזתי כפושט רגל ואינני פסול דין.
 - 2.3. במהלך חמש השנים עובר למועד מתן הצהרה זו, לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה מהמפורטות להלן:
 - 2.3.1. בעבירה לפי סעיפים המפורטים להלן בחוק העונשין, התשלי"ז-1977: 290-297 (שוחד); 392 (גניבה בידי מנהל); 415 (קבלת דבר במרמה); 418-420 (זיוף מסמך ושימוש במסמך מזויף); 422 (שידול במרמה); 423 (רישום כוזב במסמכי תאגיד); 424 (עבירת מנהלים ועובדים בתאגיד); 424א (אי-גילוי מידע או פרסום מטעה על ידי נושא משרה); 425 (מרמה והפרת אמונים בתאגיד); 426 (העלמה במרמה) ו- 427-428 (סחיטה).
 - 2.3.2. בעבירה לפי הסעיפים המפורטים להלן בחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך"): 52-55 (שימוש במידע פנים); 53א (הפרת הוראות חוק ניירות ערך) ו- 54 (תרמית בקשר לניירות ערך).
 - 2.3.3. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירה של שוחד ו/או מרמה ו/או עבירות מנהלים בתאגיד ו/או עבירות של ניצול מידע פנים.
 - 2.3.4. הרשעה בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית, למשך התקופה שקבע בית המשפט אשר לא תעלה על חמש שנים מיום מתן פסק הדין.

- 2.4. בהתאם לחובת הגילוי הקבועה בסעיף 225 לחוק, אני מצהיר כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית. לעניין זה, "אמצעי אכיפה" ו- "ועדת אכיפה מנהלית" – כהגדרתם בסעיף 225(ב) לחוק החברות.
3. הפרטים הנדרשים בהתאם להוראות תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תשי"ל-1970, מפורטים בתקנה 26 לחלק ד' (פרטים נוספים על התאגיד), המצורף לדוח התקופתי של החברה אשר פורסם על ידי החברה ביום 25.3.2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-025627), ומצורפים להצהרתי זו על דרך ההפניה.
4. לאור השכלתי, ניסיוני וכישורי, כמפורט לעיל ובשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה – הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה.
5. בשל השכלתי, ניסיוני וכישורי המפורטים לעיל, הנני "בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית" (כהגדרה זו בחוק החברות ובתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), תשס"ו-2005), באופן המאפשר לי להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה וכן לבדוק, לבחון ולהבין את אופן הצגתם של הנתונים הכספיים בהם.
6. הריני מאשר את הסכמתי לכהן כדירקטור בחברה.
7. אם עד לתום כהונתי כדירקטור בחברה יחול שינוי לעומת הנאמר בהצהרתי זו ו/או תתקיים עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה, אודיע על כך מיד לחברה. ידוע לי, כי החברה מסתמכת על האמור בהצהרתי זו.
8. ידוע לי כי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם, וכן תפורסם על ידי החברה במועד זימון האסיפה הכללית אשר תכונס לצורך מינויי כדירקטור בחברה. כן ידוע לי, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של החברה נעשית בהסתמך על הצהרתי זו.

ולראיה באתי על החתום היום 16.6.2020

הלל (איליק) רוז'נסקי



הנדון: הצהרת מועמדת לכהן כדירקטור בחברה

14.9.1946	009001959	אילן	שגב	אני הח"מ,
תאריך לידה	מס' תעודת זהות	שם פרטי	שם משפחה	
	דב הוז 21, כפר סבא		ישראלית	
	מען להמצאת כתב בי דין		נתינות	

- הריני מצהיר ומאשר בזה, כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים לכהונתי כדירקטור בחברה, כדלקמן:
1. הצהרה זו ניתנת על ידי, בהתאם להוראות סעיפים 224 א ו- 224 ב לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("החוק"), כמועמד לכהן כדירקטור בחברה.
 2. אני כשיר לכהן כדירקטור בחברה, אין כל מניעה למינויי כדירקטור בחברה ואני מאשר כי:
 - 2.1. תפקידי ועיסוקי האחרים אינם יוצרים ו/או אינם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.
 - 2.2. לא הוכרזתי כפושט רגל ואינני פסול דין.
 - 2.3. במהלך חמש השנים עובר למועד מתן הצהרה זו, לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה מהמפורטות להלן:
 - 2.3.1. בעבירה לפי סעיפים המפורטים להלן בחוק העונשין, התשל"ז-1977: 290-297 (שוחד); 392 (גניבה בידי מנהל); 415 (קבלת דבר במרמה); 418-420 (זיוף מסמך ושימוש במסמך מזויף); 422 (שידול במרמה); 423 (רישום כוזב במסמכי תאגיד); 424 (עבירת מנהלים ועובדים בתאגיד); 424 א (אי-גילוי מידע או פרסום מטעה על ידי נושא משרה); 425 (מרמה והפרת אמונים בתאגיד); 426 (העלמה במרמה) ו- 427-428 (סחיטה).
 - 2.3.2. בעבירה לפי הסעיפים המפורטים להלן בחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך"): 52-55 (שימוש במידע פנים); 53 (א) (הפרת הוראות חוק ניירות ערך) ו- 54 (תרמית בקשר לניירות ערך).
 - 2.3.3. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירה של שוחד ו/או מרמה ו/או עבירות מנהלים בתאגיד ו/או עבירות של ניצול מידע פנים.
 - 2.3.4. הרשעה בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית, למשך התקופה שקבע בית המשפט אשר לא תעלה על חמש שנים מיום מתן פסק הדין.

- 2.4. בהתאם לחובת הגילוי הקבועה בסעיף 225 לחוק, אני מצהיר כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית. לעניין זה, "אמצעי אכיפה" ו- "ועדת אכיפה מנהלית" – כהגדרתם בסעיף 225(ב) לחוק החברות.
3. הפרטים הנדרשים בהתאם להוראות תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), תש"ל-1970, מפורטים בתקנה 26 לחלק ד' (פרטים נוספים על התאגיד), המצורף לדוח התקופתי של החברה אשר פורסם על ידי החברה ביום 25.3.2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-025627), ומצורפים להצהרתי זו על דרך ההפניה.
4. לאור השכלתי, ניסיוני וכישורי, כמפורט לעיל ובשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה – הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה.
5. בשל השכלתי, ניסיוני וכישורי המפורטים לעיל, הנני "בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית" (כהגדרה זו בחוק החברות ובתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), תשס"ו-2005), באופן המאפשר לי להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה וכן לבדוק, לבחון ולהבין את אופן הצגתם של הנתונים הכספיים בהם.
6. הריני מאשר את הסכמתי לכהן כדירקטור בחברה.
7. אם עד לתום כהונתי כדירקטור בחברה יחול שינוי לעומת הנאמר בהצהרתי זו ו/או תתקיים עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה, אודיע על כך מיד לחברה. ידוע לי, כי החברה מסתמכת על האמור בהצהרתי זו.
8. ידוע לי כי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם, וכן תפורסם על ידי החברה במועד זימון האסיפה הכללית אשר תכונס לצורך מינויי כדירקטור בחברה. כן ידוע לי, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של החברה נעשית בהסתמך על הצהרתי זו.

ולראיה באתי על החתום היום 15/6/2020


 אילון שגב

הצהרת מועמד לכהן כדירקטור בחברה**בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999**

9.5.1966	014643944	נפתלי	שמשון	אני הח"מ,
תאריך לידה	מס' תעודת זהות	שם פרטי	שם משפחה	
	אריה שנקר 4, הרצליה פיתוח		ישראלית	
	מען להמצאת כתב בי דין		נתינת	

מצהיר ומאשר בזה, כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים לכהונתי כדירקטור בחברה, כדלקמן:

1. הצהרה זו ניתנת על ידי, בהתאם להוראות סעיפים 224א ו-224ב לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), כמועמד לכהן כדירקטור בחברה.
2. אני כשיר לכהן כדירקטור בחברה, אין כל מניעה למינויי כדירקטור בחברה ואני מאשר כי:
 - 2.1. הנני תושב ישראל, ואני כשיר להתמנות ולכהן כדירקטור בחברה ציבורית.
 - 2.2. תפקידי ועיסוקיי האחרים אינם יוצרים ו/או אינם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.
 - 2.3. לא הוכרזתי כפושט רגל ואינני פסול דין.
 - 2.4. במהלך חמש השנים עובר למועד מתן הצהרה זו, לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה מהמפורטות להלן:
 - 2.4.1. בעבירה לפי סעיפים המפורטים להלן בחוק העונשין, התשל"ז-1977; 290-297 (שוחד); 392 (גניבה בידי מנהל); 415 (קבלת דבר במרמה); 418-420 (זיוף מסמך ושימוש במסמך מזויף); 422 (שידול במרמה); 423 (רישום כוזב במסמכי תאגיד); 424 (עבירת מנהלים ועובדים בתאגיד); 424א (אי-גילוי מידע או פרסום מטעה על ידי נושא משרה); 425 (מרמה והפרת אמונים בתאגיד); 426 (העלמה במרמה); ו- 427-428 (סחיטה).
 - 2.4.2. בעבירה לפי הסעיפים המפורטים להלן בחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968: 52 - 52ד (שימוש במידע פנים); 53א (הפרת הוראות חוק ניירות ערך); ו- 54 (תרמית בקשר לניירות ערך).
 - 2.4.3. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירה של שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים.
 - 2.4.4. הרשעה בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית, למשך התקופה שקבע בית המשפט אשר לא תעלה על חמש שנים מיום מתן פסק הדין.
- 2.5. בהתאם לחובת הגילוי הקבועה בסעיף 225 לחוק החברות, אני מצהיר כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית. לענין זה, "אמצעי אכיפה" ו- "ועדת אכיפה מנהלית" – כהגדרתם בסעיף 225(ב) לחוק החברות.

3. להלן פרטים אודות כישורי וכן פרטים בהתאם לתקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970:
- 3.1 השכלתי, בציון המקצועות או התחומים שבהם נרכשה ההשכלה, המוסד האקדמי שבו נרכשה והתואר שאני מחזיק בהם: השכלה תיכונית, קורס דירקטורים.
- 3.2 כישורים אחרים הדרושים לשם ביצוע התפקיד: מנכ"ל ובעלים של הודיה אחזקות בע"מ.
- 3.3 עיסוקי העיקרי כיום ועיסוקי העיקריים ב-5 שנים האחרונות הינם (לגבי כל עיסוק יש לפרט את התפקיד, מקום העבודה ומשך הזמן שמילאת בתפקיד): 2002 ועד היום – מנכ"ל ובעלים של הודיה אחזקות בע"מ.
- 3.4 תאגידים בהם הנני מכהן כדירקטור ו/או כיהנתי כדירקטור בחמש השנים האחרונות: הודיה אחזקות בע"מ וחברות בת שלה.
- 3.5 האם עובד של החברה, של חברה בת שלה, של חברה קשורה שלה או בעל עניין בה: בעל עניין.
- 3.6 בן משפחה של בעל עניין אחר בחברה: לא.
- 3.7 החזקותיי במניות ו/או בניירות ערך אחרים של החברה, או של חברה מוחזקת שלה אם פעילותה מהותית לפעילות החברה הינן כמפורט להלן:

סוג נייר הערך	שם התאגיד	כמות ניירות הערך
מניות רגילות	להב	16,044,123

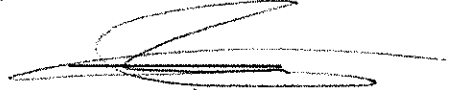
- אינני מחזיק במניות ו/או בניירות ערך אחרים של החברה, או של חברה מוחזקת שלה אם פעילותה מהותית לפעילות החברה.
4. לאור השכלתי, ניסיוני וכישורי, כמפורט לעיל ובשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה - הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה.
5. בשל השכלתי, ניסיוני וכישורי המפורטים לעיל, הנני:
- "בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית" (כהגדרה זו בחוק החברות ובתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005).
- X בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים-חשבונאיים ודוחות כספיים, באופן המאפשר לי להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה וכן לבדוק, לבחון ולהבין את אופן הצגתם של הנתונים הכספיים בהם.
6. הריני מאשר את הסכמתי לכהן כדירקטור בחברה.

¹ לכו ו/או יחד עם אחרים, לרבות יחד עם בני משפחה ו/או עם תאגידים שאני בעל עניין בהם, במישרין ו/או בעקיפין, לרבות באמצעות תאגידים בשליטתי ו/או באמצעות תאגידים שאני מחזיק בהם, במישרין או בעקיפין, 25% ומעלה מהון המניות, מכח ההצבעה או מהסמכות למנות את הדירקטורים בהם.

² "חברה מוחזקת" – חברה מאוחדת, חברה מאוחדת באיחוד יחסי או חברה כלולה, כמשמעותם בכללי החשבונאות המקובלים.

7. אם עד לתום כהונתי כדירקטור בחברה יחול שינוי לעומת הנאמר בהצהרתי זו, או תתקיים עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה, אודיע על כך מיד לחברה. ידוע לי, כי החברה מסתמכת על האמור בהצהרתי זו.
8. ידוע לי כי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם, וכן תפורסם על ידי החברה במועד זימון האסיפה הכללית אשר תכונס לצורך מינויי כדירקטור בחברה. כן ידוע לי, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של החברה נעשית בהסתמך על הצהרתי זו.

16/6/20 ולראיה באתי על החתום היום


נפתלי שמשון

הנדון: הצהרת מועמדת לכהן כדירקטור בחברה

19.5.1978	032796310	אחיעד	לוי	אני הח"מ,
תאריך לידה	מסי תעודת זהות	שם פרטי	שם משפחה	
	יהודה בורלא 35, תל אביב		ישראלית	
	מען להמצאת כתבי דין		נתינות	

- הריני מצהיר ומאשר בזה, כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים לכהונתי כדירקטור בחברה, כדלקמן:
- הצהרה זו ניתנת על ידי, בהתאם להוראות סעיפים 224 א ו- 224 ב לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("החוק"), כמועמד לכהן כדירקטור בחברה.
 - אני כשיר לכהן כדירקטור בחברה, אין כל מניעה למינויי כדירקטור בחברה ואני מאשר כי:
 - תפקידי ועיסוקיי האחרים אינם יוצרים ו/או אינם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.
 - לא הוכרזתי כפושט רגל ואינני פסול דין.
 - במהלך חמש השנים עובר למועד מתן הצהרה זו, לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה מהמפורטות להלן:
 - בעבירה לפי סעיפים המפורטים להלן בחוק העונשין, התשל"ז-1977: 290-297 (שוחד); 392 (גניבה בידי מנהל); 415 (קבלת דבר במרמה); 418-420 (זיוף מסמך ושימוש במסמך מזויף); 422 (שידול במרמה); 423 (רישום כוזב במסמכי תאגיד); 424 (עבירת מנהלים ועובדים בתאגיד); 424 א (אי-גילוי מידע או פרסום מטעה על ידי נושא משרה); 425 (מרמה והפרת אמונים בתאגיד); 426 (העלמה במרמה) ו- 427-428 (סחיטה).
 - בעבירה לפי הסעיפים המפורטים להלן בחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך"): 52-ג52 (שימוש במידע פנים); 53 א (הפרת הוראות חוק ניירות ערך) ו- 54 (תרמית בקשר לניירות ערך).
 - הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירה של שוחד ו/או מרמה ו/או עבירות מנהלים בתאגיד ו/או עבירות של ניצול מידע פנים.
 - הרשעה בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית, למשך התקופה שקבע בית המשפט אשר לא תעלה על חמש שנים מיום מתן פסק הדין.

- 2.4. בהתאם לחובת הגילוי הקבועה בסעיף 225 לחוק, אני מצהיר כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית. לענין זה, "אמצעי אכיפה" ו- "ועדת אכיפה מנהלית" – כהגדרתם בסעיף 225(ב) לחוק החברות.
3. הפרטים הנדרשים בהתאם להוראות תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970, מפורטים בתקנה 26 לחלק ד' (פרטים נוספים על התאגיד), המצורף לדוח התקופתי של החברה אשר פורסם על ידי החברה ביום 25.3.2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-025627), ומצורפים להצהרתי זו על דרך ההפניה.
4. לאור השכלתי, ניסיוני וכישורי, כמפורט לעיל ובשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה – הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה.
5. בשל השכלתי, ניסיוני וכישורי המפורטים לעיל, הנני "בעל כשירות מקצועית" (כהגדרה זו בחוק החברות ובתקנות החברות (תנאים ומבטנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), תשס"ו-2005).
6. הריני מאשר את הסכמתי לכהן כדירקטור בחברה.
7. אם עד לתום כהונתי כדירקטור בחברה יחול שינוי לעומת הנאמר בהצהרתי זו ו/או תתקיים עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה, אודיע על כך מיד לחברה. ידוע לי, כי החברה מסתמכת על האמור בהצהרתי זו.
8. ידוע לי כי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם, וכן תפורסם על ידי החברה במועד זימון האסיפה הכללית אשר תכונס לצורך מינויי כדירקטור בחברה. כן ידוע לי, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של החברה נעשית בהסתמך על הצהרתי זו.

ולראיה באתי על החתום היום 15/06/2020



אחימד לוי

להב אל.אר. רילאסטייט בע"מ ("החברה")

כתב הצבעה

בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("התקנות")

חלק ראשון

1. שם החברה: להב אל.אר. רילאסטייט בע"מ.
2. סוג האסיפה, המועד והמקום לכינוסה: אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי מניות החברה, אשר תתכנס ביום ה', 23 ביולי 2020 בשעה 14:00, במשרדי החברה, ברח' מדינת היהודים 89, הרצליה ("האסיפה").
3. פירוט הנושאים שעל סדר היום, אשר לגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה –
 - 3.1 מינוי מחדש של PKF עמית חלפון, רואי חשבון, כרואה החשבון המבקר של החברה והסמכת דירקטוריון החברה לקבוע את שכרם.
 - נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינוים מחדש של PKF עמית חלפון, רואי חשבון, כרואה החשבון המבקר של החברה, לתקופת ביקורת נוספת עד לאסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, ולהסמיך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרו.
 - 3.2 מינויו מחדש של מר אבי לוי, המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה, כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.
 - נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויו מחדש של מר אבי לוי, המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה, כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.
 - 3.3 מינויו מחדש של מר אלי להב כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.
 - נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויו מחדש של מר אלי להב כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.
 - 3.4 מינויו מחדש של מר הלל (איליק) רוז'נסקי, המכהן כסגן יו"ר דירקטוריון החברה, כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.
 - נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויו מחדש של מר הלל (איליק) רוז'נסקי, המכהן כסגן יו"ר דירקטוריון החברה, כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.
 - 3.5 מינויו מחדש של מר אילן שגב כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.
 - נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויו מחדש של מר אילן שגב כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

- 3.6. מינויו מחדש של מר נפתלי שמשון כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.
- נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויו מחדש של מר נפתלי שמשון כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.
- 3.7. מינויו מחדש של מר אחיעד לוי כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.
- נוסח החלטה מוצע: לאשר את מינויו מחדש של מר אחיעד לוי כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.
- 3.8. אישור מדיניות תגמול מעודכנת של החברה בנוסח המצ"ב כנספת א' לדוח זימון האסיפה, לתקופה של 3 שנים, אשר תחילתה ביום 24.2.2020, החל ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית של החברה.
- נוסח החלטה מוצע: לאשר את מדיניות התגמול המוצעת בנוסח המצ"ב כנספת א' לדוח זימון האסיפה, בתוקף ל-3 שנים החל ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית של החברה.
- 3.9. אישור ואשרור תנאי כהונתו של מר אבי לוי (באמצעות חברה בשליטתו), בעל השליטה ויו"ר דירקטוריון החברה, לתקופה בת 3 שנים.
- נוסח החלטה מוצע: לאשר ולאשרר את תנאי כהונתו של מר אבי לוי (באמצעות חברה בשליטתו), בעל השליטה ויו"ר דירקטוריון החברה.
- 3.10. אישור מתן מענק שנתי בגין שנת 2019 למר אלי להב.
- נוסח החלטה מוצע: לאשר הענקת מענק שנתי למר אלי להב בגין שנת 2019.
- 3.11. עדכון תנאי כהונתו של מר הלל (איליק) רוזינסקי (באמצעות חברה בשליטתו), סגן יו"ר דירקטוריון החברה, בתוקף מיום 1.6.2020.
- נוסח החלטה מוצע: לאשר ולאשרר את עדכון תנאי כהונתו של מר הלל (איליק) רוזינסקי (באמצעות חברה בשליטתו), סגן יו"ר דירקטוריון החברה.
- 3.12. עדכון תנאי כהונתה והעסקתה של גבי חוה זמיר-טואף בתוקף מיום 1.6.2020, מנכ"לית החברה.
- נוסח החלטה מוצע: לאשר ולאשרר את עדכון תנאי כהונתה והעסקתה של גבי חוה זמיר-טואף, מנכ"לית החברה.
- 3.13. אישור הצעה פרטית מהותית להקצאת כתבי אופציה (לא רשומים למסחר) למר הלל (איליק) רוזינסקי ולגבי חוה זמיר-טואף, הניתנים למימוש כל אחד למניה רגילה אחת של החברה בת 1 ש"ח ערך נקוב.
- נוסח החלטה מוצע: לאשר הצעה פרטית מהותית להקצאת כתבי אופציה (לא רשומים למסחר) למר הלל (איליק) רוזינסקי ולגבי חוה זמיר-טואף, הניתנים למימוש כל אחד למניה רגילה אחת של החברה בת 1 ש"ח ערך נקוב.

3.14. עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של שלמה פדידה (באמצעות חברה בשליטתו), סמנכ"ל הכספים של החברה, בתוקף מיום 1.6.2020.

נוסח החלטה מוצע: לאשר ולאשרר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר שלמה פדידה (באמצעות חברה בשליטתו), סמנכ"ל הכספים של החברה.

4. המקום והשעות בהם ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות במשרדי ב"כ החברה, משרד שבלת ושות', עורכי דין, ברח' ברקוביץ' 4, תל-אביב, בימים א'-ה', בשעות העבודה המקובלות, ובתיאום מראש בטלפון: 03-7778333, וזאת עד למועד כינוסה של האסיפה הכללית.

5. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות שעל סדר היום

5.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 3.1 עד 3.7 לעיל הינו רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה (בין בעקיפין ובין באמצעות שלוח).

5.2. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 3.8 ו-3.14 לעיל, הינו כקבוע בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, דהיינו, בנוסף לדרישת הרוב הרגיל מבין בעלי המניות, צריך שיתקיים ביחס לנוכחים והמשתתפים בהצבעה, אחד מהתנאים שלהלן:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; או -

(ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת המשנה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5.3. הרוב הנדרש לאישור החלטות המפורטות בסעיפים 3.9 עד 3.13 לעיל, הינו כקבוע בסעיף 275 לחוק החברות, דהיינו, בנוסף לדרישת הרוב הרגיל מבין בעלי המניות, צריך שיתקיים ביחס לנוכחים והמשתתפים בהצבעה, אחד מהתנאים שלהלן:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; או -

(ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת המשנה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

לא הודיע בעל מניה או לא בוצע סימון בקשר עם קיום או היעדר עניין אישי, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.

5.4. בהתאם להנחיית רשות ניירות ערך "גלוי בדבר אופן ההצבעה של בעלי עניין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות" מיום 30 בנובמבר 2011 ("ההנחיה"), בעל מניה המשתתף בהצבעה יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה את דבר היותו בעל עניין, נושא משרה בכירה או גוף מוסדי, כהגדרתם בהנחיה, וכן פרטים נוספים כנדרש בהנחיה. במידה ובעל מניה מצביע

על פי ייפוי כוח, יינתנו הפרטים האמורים לעיל בייפוי הכוח, וכן יינתנו הפרטים גם באשר למיופה הכוח, כנדרש בהנחיה.

6. תוקף כתב הצבעה

לכתב הצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לא רשום¹ רק אם צורף לו אישור בעלות או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

לכתב ההצבעה של בעל מניות רשום יהיה תוקף לפי סעיף 177(2) לחוק החברות, רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין.

יש להמציא לחברה כתב הצבעה זה, בתוספת המסמכים המצורפים אליו כאמור לעיל, **עד ארבע (4) שעות** לפני תחילת האסיפה. לחילופין, בעל מניות שאינו רשום יהיה רשאי לשלוח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, כמפורט להלן.

בעל מניות רשאי, עד **עשרים וארבע (24) שעות** לפני מועד כינוס האסיפה, לפנות אל משרדי החברה, ברח' מדינת היהודים 89, הרצליה, ולאחר שהוכיח את זהותו להנחת דעתה של החברה, למשוך את כתב ההצבעה ואת אישור הבעלות שלו.

7. מערכת הצבעה אלקטרונית

בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית **עד שש (6) שעות** לפני תחילת האסיפה, אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה.

8. בהתאם להוראת סעיף 83(ד) לחוק החברות, ככל שבעל מניה יצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה, הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

9. מען החברה למסירת כתבי הצבעה והודעות העמדה: משרדי החברה בכתובת: רח' מדינת היהודים 89, הרצליה, טלפון: 09-9527700, פקס: 09-8359108.

10. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה: עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה, קרי 13 ביולי, 2020.

11. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה: עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה, קרי 18 ביולי, 2020.

12. המועד האחרון שבו החברה תמציא כתב הצבעה מתוקן, אם תתבקש הוספת נושא לסדר היום: בהתאם למועדים המפורטים בתקנות 5א ו-5ב לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000.

¹ בעל מניות לא רשום הינו מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם החברה לרישומים.

13. כתובת אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("אתרי ההפצה")

בהם מצויים כתבי הצבעה והודעות העמדה:

אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il>

אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: <http://maya.tase.co.il>

14. לאחר פרסום כתב הצבעה זה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה. ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה בדיווחי החברה שבאתרי ההפצה. אין בפרסום סדר היום המעודכן בכדי לשנות את המועד הקובע.

בהתאם להוראת סעיף 66(ב) לחוק החברות, בעל מניה אחד או יותר שלו 1% לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא בסדר היום ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה כללית. בקשה להוספת נושא תומצא לחברה **עד שבעה (7) ימים** לאחר זימון האסיפה.

15. בעל מניות זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

16. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה, מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם הודיע לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום; הודעתו לעניין כתבי ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות העמדה.

17. עיון בכתבי ההצבעה

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה (כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות), זכאי בעצמו, או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר מועד האסיפה, לעיין בכתבי ההצבעה שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות, במשרדה הרשום של החברה, בכתובת: רח' מדינת היהודים 89, הרצליה, בימים א'-ה', בשעות העבודה המקובלות.

כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה נכון למועד דוח העסקה – 8,503,299 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.נ. כ"א של החברה.

כמות המניות המהוות 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה הינה נכון למועד דוח העסקה – 5,288,891 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.נ. כ"א של החברה.

18. ציון אופן ההצבעה

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי הנושא שעל סדר היום, בחלקו השני של כתב ההצבעה.

כתב הצבעה - חלק שני

שם החברה : להב אל.אר. רילאסטייט בע"מ.

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה) : רח' מדינת היהודים 89, תל אביב.

מס' החברה : 520034257.

מועד האסיפה ומיקומה : יום ה', 23 ביולי, 2020, בשעה 14:00 במשרדי החברה, ברח' מדינת היהודים 89, תל אביב.

סוג האסיפה : אסיפה כללית שנתית ומיוחדת.

המועד הקובע : יום ה', 25 ביוני, 2020 (בתום יום המסחר).

פרטי בעל המניות

שם בעל המניות : _____

מס' זהות : _____

אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית –

מס' דרכון : _____

המדינה שבה הוצא : _____

בתוקף עד : _____

אם בעל המניות הוא תאגיד –

מס' תאגיד : _____

מדינת ההתאגדות : _____

מועד הצבעה

תאריך : _____ שעה : _____

סמן – האם הנד : בעל עניין², נושא משרה בכירה³ או משקיע מוסדי (לרבות מנהל קרן) בעל

קשרים נוספים לחברה או לבעל השליטה או לנושא משרה בכירה⁵ / אף אחד מהם⁶ (*)

<u>נא לענות ב- כן/לא ופרט תשובתך במידה והינה חיובית</u>	
	בעל עניין בחברה
	נושא משרה בכירה בחברה
	משקיע מוסדי
	בעל קשרים נוספים לחברה, לבעל השליטה או לנושא משרה בכירה בה
	אף אחד מהם

(*) במידה והמצביע מצביע על פי ייפוי כוח, יינתנו הפרטים האמורים בטבלה גם בקשר למיפה הכח.

² כהגדרת המונח "בעל עניין" בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968.

³ כהגדרת המונח "נושא משרה בכירה" בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968.

⁴ כהגדרת המונח בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), תשס"ט-2009 וכן מנהל קרן להשקעות משותפת בנאמנות, כמשמעותו בחוק השקעות משותפת בנאמנות, תשנ"ד-1994.

⁵ נדרש בהתאם לתקנה 36(ד)(5) לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), תש"ל-1970.

⁶ נדרש מכוח הנחיה של רשות ניירות ערך מתאריך 30.11.2011 : "גילוי בדבר אופן הצבעה של בעלי עניין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות".

אופן ההצבעה :

לעניין אישור עסקה לפי סעיפים 255 ו-272 עד 275 לחוק החברות, שהרוב הנדרש לאישורה אינו רוב רגיל, או מדיניות תגמול לפי סעיף 267א – האם אתה בעל שליטה, בעל עניין אישי בהחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי (**)		אופן ההצבעה(*)			הנושא שעל סדר היום שלגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה:
לא	כן	נמנע	נגד	בעד	
					סעיף מס' 3.1 לעיל: לאשר את מינוים מחדש של PKF עמית חלפון, רואי חשבון, כרואה החשבון המבקר של החברה, לתקופת ביקורת נוספת עד לאסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, ולהסמיך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרו.
					סעיף מס' 3.2 לעיל: לאשר את מינויו מחדש של מר אבי לוי, המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה, כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.
					סעיף מס' 3.3 לעיל: לאשר את מינויו מחדש של מר אלי להב כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.
					סעיף מס' 3.4 לעיל: לאשר את מינויו מחדש של מר הלל (איליק) רוז'נסקי, המכהן כסגן יו"ר דירקטוריון החברה, כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות

<p>לעניין אישור עסקה לפי סעיפים 255 ו-272 עד 275 לחוק החברות, שהרוב הנדרש לאישורה אינו רוב רגיל, או מדיניות תגמול לפי סעיף 267א – האם אתה בעל שליטה, בעל עניין אישי בהחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי (**)</p>	<p>אופן ההצבעה(*)</p>			<p>הנושא שעל סדר היום שלגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה:</p>
				<p>החברה.</p>
				<p><u>סעיף מס' 3.5 לעיל</u>: לאשר את מינויו מחדש של מר אילן שגב כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.</p>
				<p><u>סעיף מס' 3.6 לעיל</u>: לאשר את מינויו מחדש של מר נפתלי שמשון כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.</p>
				<p><u>סעיף מס' 3.7 לעיל</u>: לאשר את מינויו מחדש של מר אחיעד לוי כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.</p>
				<p><u>סעיף מס' 3.8 לעיל</u>: לאשר את מדיניות התגמול המוצעת בנוסח המצ"ב כנספח א' לדוח זימון האסיפה, בתוקף ל-3 שנים החל ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית של החברה.</p>
				<p><u>סעיף מס' 3.9 לעיל</u>: לאשר ולאשרר את תנאי כהונתו של מר אבי לוי (באמצעות חברה בשליטתו), בעל השליטה ויו"ר דירקטוריון החברה.</p>
				<p><u>סעיף מס' 3.10 לעיל</u>: לאשר הענקת מענק שנתי למר אלי להב</p>

לעניין אישור עסקה לפי סעיפים 255 ו-272 עד 275 לחוק החברות, שהרוב הנדרש לאישורה אינו רוב רגיל, או מדיניות תגמול לפי סעיף 267א – האם אתה בעל שליטה, בעל עניין אישי בהחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי (**)	אופן ההצבעה(*)				הנושא שעל סדר היום שלגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה:
					בגין שנת 2019.
					סעיף מס' 3.11 לעיל: לאשר ולאשרר את עדכון תנאי כהונתו של מר הלל (איליק) רוז'נסקי (באמצעות חברה בשליטתו), סגן יו"ר דירקטוריון החברה.
					סעיף מס' 3.12 לעיל: לאשר ולאשרר את עדכון תנאי כהונתה והעסקתה של גבי חוה זמיר-טואף, מנכ"לית החברה.
					סעיף מס' 3.13 לעיל: לאשר הצעה פרטית מהותית להקצאת כתבי אופציה (לא רשומים למסחר) למר הלל (איליק) רוז'נסקי ולגבי חוה זמיר-טואף, הניתנים למימוש כל אחד למניה רגילה אחת של החברה בת 1 ש"ח ערך נקוב.
					סעיף מס' 3.14 לעיל: לאשר ולאשרר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר שלמה פדידה (באמצעות חברה בשליטתו), סמנכ"ל הכספים של החברה

(*) אי-סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה.

(**) בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין. אין צורך לפרט עניין

אישי באישור המינוי שאינו כתוצאה מקשר עם בעל השליטה.

(***) פרט.

* אם הנך בעל "עניין אישי" או "בעל שליטה" או "נושא משרה בכירה" או "משקיע מוסדי" או

”בעל קשרים נוספים לחברה או לבעל השליטה או לנושא משרה בכירה” לגבי אישור איזה מההחלטות שעל סדר היום, יש לפרט את מהות העניין האישי/היותך בעל השליטה ו/או נושא משרה בכירה ו/או משקיע מוסדי ו/או בעל קשרים נוספים לחברה או לבעל השליטה או לנושא משרה בכירה, להלן:

_____ : **חתימה**

_____ : **תאריך**

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1) לחוק החברות) – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות למעט במקרים שבהם הצבעה היא באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
 לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה – כתב ההצבעה תקף בצירוף צילום תעודת הזהות/ דרכון/תעודת התאגדות.