

להב אל.אר. רילאסטייט בע"מ

(“החברה”)

תאריך: 30.4.2023

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 עסקה עם בעל השליטה והודעה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה

בהתאם 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 (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 (“תקנות הדוחות”), ניתנת בזאת הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה, אשר תתכנס ביום ב', ה-5.6.2023 בשעה 14:00 במשרדי החברה, בגרין פארק-בניין איטליה, קומה שנייה, יקום (“האסיפה”).

1. על סדר יומה של האסיפה

1.1. אישור מדיניות תגמול מעודכנת של החברה בנוסח המצ"ב כנספת 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 2.1 להלן.

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

1.2. חידוש תנאי כהונתו של מר אבי לוי (באמצעות חברה בשליטתו), בעל השליטה בחברה, כיו"ר דירקטוריון החברה, בהתאם למפורט בסעיף 2.2 להלן.

נוסח החלטה מוצע: לאשר את תנאי כהונתו של מר אבי לוי (באמצעות חברה בשליטתו), בעל השליטה ויו"ר דירקטוריון החברה, בהתאם למפורט בסעיף 2.2 להלן.

1.3. אישור הארכת תקופת המימוש של המנה הראשונה והמנה השנייה של האופציות המוחזקות על ידי סגן יו"ר דירקטוריון החברה ומנכ"לית החברה. לפרטים נוספים, ראו סעיף 2.3 להלן.

נוסח החלטה מוצע: לאשר את הארכת תקופת המימוש של המנה הראשונה והמנה השנייה של האופציות המוחזקות על ידי סגן יו"ר דירקטוריון החברה ומנכ"לית החברה, בשנה אחת, בהתאם למפורט בסעיף 2.3 להלן.

1.4. אישור עדכון יעדים לקבלת מענק שנתי מבוסס יעדים של מר אחיעד לוי, בנו של בעל השליטה בחברה, בחברות בת.

נוסח החלטה מוצע: לאשר את עדכון היעדים לקבלת מענק שנתי מבוסס יעדים של מר אחיעד לוי, בנו של בעל השליטה בחברה, בשתי חברות בת של החברה, כמפורט בנספח ג' לדוח זימון אסיפה כללית זו.

2. פרטים נוספים אודות הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה

2.1. פרטים נוספים אודות נושא מס' 1.1 שעל סדר היום - אישור מדיניות התגמול המוצעת

2.1.1. ביום 23.7.2020, אושרה מדיניות התגמול הקיימת של החברה על ידי האסיפה הכללית של החברה, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול ואישור דירקטוריון החברה ("מדיניות התגמול הקיימת") לתקופה בת 3 שנים שסיומה ביום 22.7.2023. לפרטים נוספים, ראו דוח זימון אסיפה כללית (דוח משלים) שפרסמה החברה ביום 14.7.2020 (אסמכתא מס': 2020-01-075228) ("דוח זימון אסיפה 2020"), המובא על דרך ההפניה.

2.1.2. מוצע בזאת לאשר מחדש את מדיניות התגמול של החברה (בשינויים כמפורט להלן), כפי שזו אושרה בוועדת התגמול והדירקטוריון, לתקופה נוספת בת 3 שנים, שתחילתה במועד אישורה על ידי האסיפה הכללית של החברה.

2.1.3. מצ"ב **כנספח א'** לדוח זימון אסיפה כללית זו נוסח מדיניות התגמול אותה מוצע לאשר, אשר מובאת לאישור עם מספר שינויים בהשוואה למדיניות התגמול הקיימת: הגדלת התגמול הקבוע המירבי אותו ניתן לשלם לנושאי המשרה בחברה; העלאת מדרגות שווי הרכב לנושאי המשרה; הצמדה למדד המחירים לצרכן של החזר בגין הוצאות רכב; עדכון תנאי סף לחלוקת מענקים.

2.1.4. היחס בין התקרות שנקבעו במדיניות התגמול הקיימת לבין התגמולים ששולמו בפועל בגין שנת 2022 ביחס ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"לית החברה

אבי לוי – יו"ר דירקטוריון החברה

שולם בפועל*	תקרה*	רכיב התגמול
50 אלפי ש"ח לחודש על בסיס 50% משרה מהחברה עצמה; 60 אלפי ש"ח לחודש, מ"דלק" חברת הדלק הישראלית בע"מ, בה מחזיקה החברה בשיעור של כ-40% (והינה בעלת השליטה בה יחד עם גופים נוספים). יצוין כי סכום זה, אושר באסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 7.3.2022 בחריגה ממדיניות התגמול הקיימת. לפרטים נוספים, ראו דוח זימון אסיפה כללית שפרסמה החברה ביום 7.3.2022 (אסמכתא מס': 2022-01-027073), המובא על דרך ההפניה.	120 אלפי ש"ח לחודש על בסיס 100% משרה.	רכיב תגמול קבוע
במהלך שנת 2022, שילמה החברה למר אבי לוי מענק שנתי מבוסס יעדים בסך של 4 פעמים דמי הניהול של מר אבי לוי. יצוין, כי בנוסף לכך, מר אבי לוי קיבל תשלום שנתי נוסף בסכום השווה לפעמיים דמי הניהול להם זכאי מר אבי לוי, צמוד למדד, אשר משולמים לו בסמוך לאחר מועד פרסום הדוחות הכספיים עבור השנה שבגינה הוא זכאי לתשלום הנוסף כאמור.	עד 6 משכורות (או דמי ניהול), לפי העניין).	מענק שנתי

תגמול הוני	עד 12 משכורות חודשיות.	מר אבי לוי לא קיבל מהחברה גמול הוני.
------------	------------------------	--------------------------------------

* לא כולל תנאים נלווים.

חוה זמיר-טואף - מנכ"לית החברה :

רכיב התגמול	תקרה*	שולם בפועל*
רכיב תגמול קבוע	100 אלפי ש"ח לחודש על בסיס 100% משרה.	שכר חודשי בסך של 74 אלפי ש"ח לחודש (ביחסי עובד-מעביד), צמוד מדד, כאשר עלות המעביד של גבי זמיר-טואף אינה עולה על 90 אלפי ש"ח, צמוד למדד.
מענק שנתי	עד 6 משכורות (או דמי ניהול, לפי העניין).	במהלך שנת 2022, שילמה החברה לגבי זמיר-טואף מענק שנתי מבוסס יעדים בסך של 6 פעמים שכרה של גבי זמיר-טואף.
תגמול הוני	עד 12 משכורות חודשיות.	גבי זמיר-טואף מחזיקה ב-2,547,945 אופציות הניתנות למימוש ל-2,547,945 מניות רגילות של החברה. השווי ההוגן של הגמול ההוני כאמור, בחלוקה ליניארית על פני תקופת ההבשלה של האופציות, הינו סך של 511 אלפי ש"ח. לפרטים נוספים בדבר תנאי האופציות כאמור, ראו דוח זימון אסיפה 2020.

* לא כולל תנאים נלווים.

2.1.5 יובהר כי תנאי הכהונה וההעסקה של כל נושאי המשרה בחברה תואמים למדיניות התגמול המוצעת על פי דוח זה, כמפורט להלן.

2.1.6 זהות חברי ועדת התגמול והדירקטוריון שהשתתפו בדיונים בדבר מדיניות התגמול

בישיבתו מיום 16.4.2023, החליט דירקטוריון החברה על אישור מדיניות התגמול המוצעת, וזאת לאחר שקיבל את המלצות ועדת התגמול בישיבתה מיום 4.4.2023. בישיבתו של הדירקטוריון כאמור, השתתפו ה"ה אהוד נחתומי (דח"צ), דנה כספי (דח"צ), אילן שגב (דירקטור), אלי להב (דירקטור) ונפתלי שמשון (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.

2.1.7 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.

2.1.8 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 ואין בו כדי להוות תחליף לעיון בנוסח המלא של מדיניות

התגמול המוצעת, המצ"ב כנספת א' לדוח זימון אסיפה זה.

2.1.8.1. עודכנו תקרות התגמול הקבוע, כמפורט בסעיף 7.5 למדיניות התגמול המוצעת;

2.1.8.2. עודכנו תנאי סף לחלוקת מענקים, כמפורט בסעיף 8.3 למדיניות התגמול המוצעת;

2.1.8.3. עודכנו מדרגות שווי הרכב להם זכאים נושאי המשרה וכן התווספה הצמדה למדד המחירים לצרכן של החזר בגין הוצאות רכב, כמפורט בסעיף 10.3 למדיניות התגמול המוצעת.

2.1.9. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לעדכון מדיניות התגמול של החברה

2.1.9.1. מדיניות התגמול המוצעת זהה למדיניות התגמול הקיימת של החברה, במספר שינויים קלים, כאשר העיקרי בניהם הינו הגדלת התגמול הקבוע המירבי ביחס לנושאי המשרה בחברה. יצוין כי למועד זה בחברה מכהנים סה"כ 4 נושאי משרה, וועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי שינוי זה הכרחי, בין היתר לאור גידולה המשמעותי של החברה והחברות שבשליטתה במהלך השנים האחרונות.

2.1.9.2. כחלק מהאמור בסעיף 2.1.9.1 לעיל, עודכן התגמול הקבוע המירבי גם ביחס ליו"ר דירקטוריון החברה וסגן יו"ר דירקטוריון החברה, מסך של 120 אלפי ש"ח (עלות מעביד) לסך של 190 אלפי ש"ח (עלות מעביד). עדכון זה נדרש, בין היתר, משום שבמהלך שנת 2022 החלו ה"ה אבי לוי (יו"ר דירקטוריון החברה) והלל (איליק) רוז'נסקי (סגן יו"ר דירקטוריון החברה) לכהן בתפקידי יו"ר דירקטוריון פעיל בחברות דלק ישראל ודלק נכסים (בהתאמה), במקביל לכהונתם בחברה, ובהתאם לכך החלו לקבל גמול גם מהחברות המוחזקות כאמור. לאור זאת, נדרשה החברה, בעת אישור תנאי כהונתם של מר לוי ומר רוז'נסקי בחברות המוחזקות כאמור, לאשר את תנאי הכהונה כאמור בחריגה ממדיניות התגמול (לפרטים נוספים, ראו דוח מיידי של החברה מיום 7.3.2022, אסמכתא מס': 2022-01-027073). אשר על כן, ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי יש לעדכן את מדיניות התגמול של החברה, כך שהגמול הקבוע לו זכאים ה"ה לוי ורוז'נסקי, הן מהחברה והן מחברות מוחזקות שלו (יחד), יהא תואם לגמול הקבוע המירבי הנקוב במדיניות התגמול של החברה.

2.1.9.3. במסגרת גיבוש מדיניות התגמול המוצעת על ידי ועדת התגמול, ניתן דגש לשיקולים המפורטים בסעיף 2.267 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).

2.1.9.4. 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.

2.1.9.5. מדיניות התגמול המוצעת מעודדת תשלום בגין ביצועים, יוצרת מתאם בין אינטרסים של נושאי המשרה לאינטרסים של החברה ובעלי מניותיה, וכן מעודדת ניהול סיכונים מאוזן ומתן חבילות 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.

2.1.9.6. ועדת התגמול סבורה 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.

2.2. נושא מס' 1.2 שעל סדר היום – חידוש תנאי כהונתו של מר אבי לוי כיו"ר דירקטוריון החברה

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

2.2.1. תיאור עיקרי העסקה עם אבי

ביום 23.7.2020, אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה את תנאי כהונתו של מר אבי לוי, בעל השליטה בחברה ויו"ר הדירקטוריון ("אבי"), לתקופה בת 3 שנים שסיומה ביום 1.6.2023. לפרטים נוספים אודות תנאי הכהונה שאושרו כאמור, ראו דוח זימון אסיפה 2020.

ביום 16.4.2023, אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישורה של ועדת התגמול מיום 4.4.2023, את חידוש תנאי הכהונה של אבי לתקופה נוספת בת 3 שנים שתחילתן במועד אישורם על ידי אסיפה כללית זו, וזאת ללא שינוי ביחס לתנאי הכהונה שאושרו בחודש יולי 2020, למעט כמפורט להלן:

2.2.1.1. תיקון טכני אחד בהגדרת המונח FFO בנספח יעדי המענק השנתי של אבי, אשר נדרש לאור עיוותים שנמצאו בחישוב תחשיב המענק כפי שחושבו על בסיס ההגדרה הקיימת. השינוי המוצע מצוין באופן מפורש על גבי **נספח ב'** למסמך זה. לפרטים נוספים אודות המענק, ראו סעיף 2.2.2.2 להלן.

2.2.1.2. הצמדת תשלומים וההוצאות הקשורים לשימוש והחזקת רכב להם זכאי אבי למדד המחירים לצרכן, על בסיס מדד בסיס של יום 15.5.2020 (שהינו מדד הבסיס שאליו מוצמדים דמי הניהול של אבי ושל יתר נושאי המשרה בחברה). לפרטים נוספים אודות ההחזר הכספי כאמור, ראו סעיף 2.2.2.4 להלן.

מעבר לשינויים הנ"ל, תנאי הכהונה של אבי מובאים ללא כל שינוי ביחס לתנאי הכהונה אשר אושרו ביום 23.7.2020. תנאי הכהונה המוצעים תואמים את מדיניות התגמול של החברה, כפי שמוצע לאשרה במסגרת נושא מס' 1.1 שעל סדר היום.

2.2.2. להלן יובא פירוט של תנאי הכהונה של אבי אותם מוצע לאשר לתקופה נוספת בת 3 שנים.

2.2.2.1. השירותים והיקפם: אבי מעמיד לחברה, באמצעות חברה בשליטתו, שירותי יו"ר דירקטוריון פעיל באמצעות חברה בשליטתו, בהיקף משרה של 50%. תפקידיו 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.

תגמול קבוע: אבי זכאי לדמי ניהול חודשיים בסך של 50,000 ש"ח, בתוספת מע"מ כדין ("דמי הניהול לאבי"). דמי הניהול לאבי אינם כוללים החזר הוצאות, רכב וטלפון סלולרי כמפורט להלן. דמי הניהול לאבי 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. 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").

2.2.2.2. מענק שנתי מבוסס יעדים: אבי זכאי לקבלת מענק שנתי בכפוף לעמידה ביעדים בסכום שלא יעלה על ארבע פעמים דמי הניהול לאבי (צמוד למדד). יצוין כי כאמור בסעיף 2.2.1.1 לעיל, היעדים אותם מוצע לאשר מחדש כעת הינם זהים ליעדים אשר אושרו במסגרת דוח זימון אסיפה 2020, למעט תיקון טכני בהגדרת המונח FFO כמפורט בנספח ב' לדוח זימון אסיפה זה.

2.2.2.3. תקופת ההתקשרות: ההתקשרות עם אבי הינה ל- 3 שנים, החל ממועד אישורם על ידי אסיפה כללית זו. 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.

2.2.2.4. 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. סכום זה יהיה צמוד 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.

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.

2.2.2.5. ביטוח ושיפוי: אבי 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, אבי ימשיך להיות 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).

2.2.3. לפרטים נוספים אודות ההחלטה מכוח התוספת השישית לתקנות הדוחות ומכוח תקנות עסקה עם בעל שליטה, ראו סעיף 2.4 להלן.

2.3. נושא מס' 1.3 שעל סדר היום – אישור הארכת תקופת המימוש של המנה הראשונה והמנה השנייה של האופציות

המוחזקות על ידי סגן יו"ר דירקטוריון החברה ומנכ"לית החברה

2.3.1. ביום 23.7.2020 אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה הענקת 5,945,205 אופציות להלל (איליק) רוז'נסקי, סגן יו"ר דירקטוריון החברה ("איליק") ו- 2,547,945 אופציות לגבי חוה זמיר-טואף, מנכ"לית החברה ("חוה") ו-"האופציות", לפי העניין). לפרטים נוספים, ראו דוח זימון אסיפה 2020, המובא על דרך ההפניה.

2.3.2. בעת הקצאת האופציות, נקבע כי ההבשלה של האופציות תתבצע ב- 4 מנות שוות. שתי המנות הראשונות הבשילו וניתנות למימוש בחלוף 24 חודשים ממועד ההקצאה (דהיינו – מיום 23.7.2022) המנה השלישית

תבשיל ותהיה ניתנת למימוש בתום 36 חודשים ממועד ההקצאה (היינו – ביום 23.7.2023) והמנה הרביעית תבשיל ותהיה ניתנת למימוש בתום 48 חודשים ממועד ההקצאה (היינו – ביום 23.7.2024).

2.3.3 אופציות שהבשילו תהיינה ניתנות למימוש בכל עת ממועד הבשלתן, עד לתום 12 חודשים ממועד ההבשלה של כל מנה.

2.3.4 מהאמור לעיל עולה כי שתי המנות הראשונות, בשיעור כולל של 50% מהאופציות, הבשילו וניתנו למימוש החל מיום 23.7.2022, כאשר תקופת המימוש של שתי המנות כאמור עתידה להסתיים ביום 23.7.2023.

2.3.5 מוצע בזאת להאריך את תקופת המימוש של שתי המנות הראשונות של האופציות בשנה אחת נוספות, כך שהן תהיינה ניתנות למימוש למשך שנתיים ממועד הבשלתן (במקום שנה אחת). בכפוף לאישור הארכת תקופת המימוש כאמור, שתי המנות הראשונות של האופציות תהיינה ניתנות למימוש עד ליום 23.7.2024 (במקום יום 23.7.2023).

2.3.6 יצוין כי הארכת תקופת המימוש כאמור אושרה ביום 16.4.2023 על ידי דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישורה של ועדת התגמול מיום 4.4.2023.

2.4 נושא מס' 1.4 שעל סדר היום – אישור עדכון יעדים לקבלת מענק שנתי מבוסס יעדים של מר אחיעד לוי, בנו של

בעל השליטה בחברה, בחברות בת

2.4.1 ביום 30.12.2021, אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה את תנאי כהונתו של מר אחיעד לוי, בנו של מר אבי לוי (בעל השליטה בחברה ויו"ר הדירקטוריון) ("אחיעד"), כסמנכ"ל מימון ושוקי הון בחברות הבת של החברה – להב אנרגיה בע"מ ("להב אנרגיה"), דלק נכסים בע"מ ("דלק נכסים") ו"דלק", חברת הדלק הישראלית בע"מ ("דלק ישראל"), וביחד עם להב אנרגיה ודלק נכסים: "חברות הבת").

2.4.2 תנאי כהונתו של אחיעד כאמור כוללים, בין היתר, דמי ניהול חודשיים בסך של 17.5 או לחילופין, במקרה של התקיימותם של יחסי עובד-מעביד, משכורת חודשית ברוטו בסך של כ- 13.3 אלפי ש"ח ("התגמול הקבוע"), ובסה"כ דמי ניהול חודשיים מצטברים (מכל שלושת חברות הבת יחד) בסך של כ- 52.5 אלפי ש"ח, או לחילופין, במקרה של התקיימותם של יחסי עובד-מעביד משכורת ברוטו מצטברת (מכל שלושת חברות הבת יחד) בסך של 40 אלפי ש"ח. עוד זכאי אחיעד למענק שנתי מבוסס יעדים בכל אחת מחברות הבת, בסכום שלא יעלה על 6 פעמים התגמול הקבוע בכל אחת מחברות הבת. יצוין כי התגמול הקבוע צמוד למדד המחירים לצרכן כפי שאושר באסיפה הכללית מחודש דצמבר 2021.

2.4.3 לאחרונה עלה כי חלק מהגדרות המונחים הקבועים בנספח יעדי המענק (ביחס לדלק נכסים) ומיעדי המענק עצמם (ביחס ללהב אנרגיה) כפי שנקבעו לאחיעד (ולנושאי משרה נוספים בדלק נכסים ובלהב אנרגיה), אינם ריאליים ויצרו עיוות בתחשיב היעדים.

2.4.4 בהתאם לאמור לעיל, תוקנו ההגדרות והיעדים כאמור אצל נושאי המשרה הרלוונטיים בדלק נכסים ובלהב אנרגיה, וועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי יש לבצע את אותם התיקונים וההתאמות גם ביחס לאחיעד.

2.4.5 משכך, מוצע בזאת לעדכן את יעדי המענק השנתי של אחיעד בדלק נכסים ובלהב אנרגיה, בהתאם למפורט בנספח ג' לדוח זימון אסיפה זה. השינויים שבוצעו מצוינים במפורש בנספח ג' כאמור. למעט כמצוין במפורש כאמור, אין כל שינוי בתנאי ו/או בהיקף המענקים של אחיעד מחברות הבת ו/או ביתר תנאי כהונתו בהן.

2.4.6 יצוין כי עדכון יעדי המענק השנתי של אחיעד בדלק נכסים ובלהב אנרגיה אושרו ביום 16.4.2023 על ידי דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישורה של ועדת התגמול מיום 4.4.2023.

2.5. פרטים נוספים בנוגע לאישור נושאים 1.2-1.4 שעל סדר היום

2.5.1. להלן יובא פירוט התגמולים של אבי, איליק, חוה ואחיעד, בהנחת אישור נושאים מס' 1.4-1.2 שעל סדר היום, על בסיס שנתי (במונחי עלות, באלפי ש"ח):

סה"כ	תגמולים אחרים			תגמולים* בעבור שירותים (באלפי ש"ח)							פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול/משכורת	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
1,855	-	-	-	220	-	-	1,330	-	305	-	44.65%	50%	יו"ר דירקטוריון	אבי לוי (1)
3,963	-	-	-	220	-	-	1,940	1,193	610	-	2.3% (5)	100%	סגן יו"ר דירקטוריון	איליק רוז'ניסקי (2)
2,369	-	-	-	220	-	-	-	511	549	1,089	0.48% (5)	100%	מנכ"לית	חוה זמיר טואף (3)
347	-	-	-	32	-	-	210	-	105	-	-	33%	סמנכ"ל מימון ושוקי הון בלהב אנרגיה	אחיעד לוי – ביחס לחברה בת אחת (4)

(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; חישוב המענק מהווה 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) איליק מעמיד לחברה את השירותים באמצעות שנירדן; דמי הניהול לאיליק מובאים בהנחת תשלום לשנה מלאה; חישוב המענק מהווה את מלוא תקרת המענק; 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.

(3) נתוני השכר לחוה מובאים בהנחת תשלום לשנה מלאה; חישוב המענק מהווה את מלוא תקרת המענק; 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.

(4) התגמולים כמוצג לעיל מובאים בהנחת תשלום לשנה מלאה, וביחס לחברת בת אחת; המענק מובא בהנחת תשלום מלוא תקרת המענק מבוסס יעדים בכל חברה בת. יצוין כי כל עוד חברת בת מסויימת הינה חברה פרטית (וניירות הערך שלה אינם רשומים למסחר בבורסה), אזי המענק המקסימלי לו עשוי להיות זכאי אחיעד ביחס לאותה חברה בת הינו 4 פעמים התגמול הקבוע של אחיעד באותה חברה בת; הסכום המובא ברכיב "אחר" כולל רק את תקרת עלות שווי רכב וכלל ההוצאות הכרוכות בהעמדת הרכב בהן תישא כל חברה בת (כל אחת ביחס לחלק היחסי שלה), למעט רכיב הדלק אשר ישולם בהתאם לשימוש בפועל.

(5) 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.

2.5.2. יחס בין מרכיבי התגמול הכולל

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

תגמול הוני	תקרת תגמול משתנה	שכר בסיס (כולל תנאים נלווים)	
-	0-20%	100%-80%	אבי
30%	0-20%	70%-50%	איליק
25%	0-25%	75%-50%	חוה
-	0-33%	100%-66%	אחיעד

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.

2.6. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההתקשרויות המפורטות בסעיפים 1.2-1.3

2.6.1. נימוקים לאישור חידוש תנאי כהונתו של מר אבי לוי כיו"ר דירקטוריון החברה (נושא מס' 1.2 שעל סדר היום):

2.6.1.1. תנאי כהונתו של אבי מובאים ללא שינוי מהותי ביחס לתנאי כהונתו הקיימים אשר אושרו על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה בחודש יולי 2020, וזאת על אף גידול משמעותי בפעילותה של החברה מאז, וכן המשך גידולה וצמיחתה הצפוי בשנים הקרובות.

2.6.1.2. אבי הינו בעל ידע וניסיון מקצועי רב, בעל היכרות מעמיקה בתחום פעילותה של החברה וניסיון 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.

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

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

2.6.1.5. חבילת התגמול לאבי נקבעה בשים לב לשיקולים ולקריטריונים שנקבעו במדיניות התגמול המוצעת, לרבות, בהתייחס לנתונים האמורים בסעיף 2.6.1.4 לעיל, לתפקידו של אבי, ניסיונו ותרומתו לחברה, לקידום מטרות החברה, מדיניותה של החברה בראייה ארוכת טווח, יצירת

תמריצים ראויים וכיו"ב, כך שחבילת התגמול הכוללת הינה הוגנת וסבירה.

2.6.1.6. הענקת תגמול משתנה מבוסס תוצאות בגין מאמץ והישגים מהווה תמריץ חשוב ותורם להשגת יעדי החברה.

2.6.1.7. תנאי כהונתו והעסקתו המוצעים של אבי תואמים את עקרונות מדיניות התגמול המוצעת של החברה, ואינם חורגים מתקרת התגמול הקבוע הקבועה בה.

2.6.1.8. ועדת התגמול קבעה כי תנאי כהונתו המוצעים של אבי אינם כוללים "חלוקה" כהגדרתה בחוק החברות.

2.6.1.9. בהתאם לנתונים לעיל ולאור היקף השקעתו של אבי ותרומו המשמעותית להצלחת החברה, לדעת ועדת התגמול, תנאי התגמול לאבי בהתאם לתנאי כהונתו והעסקתו המוצעים הינם הוגנים וסבירים.

2.6.2. נימוקים לאישור הארכת תקופת המימוש של המנה הראשונה והמנה השנייה של האופציות המוחזקות על ידי סגן יו"ר דירקטוריון החברה ומנכ"לית החברה (נושא מס' 1.3 שעל סדר היום):

2.6.2.1. חברי ועדת התגמול סבורים כי מחיר המניה הנוכחי של החברה אינו משקף ומביא לידי ביטוי את פועלם של איליק וחיה כסגן יו"ר דירקטוריון החברה וכמנכ"לית החברה (בהתאמה) וההישגים הרבים אליהם הובילו את החברה בשנים האחרונות, ומשכך סבורים כי הארכת תקופת המימוש, אשר תאפשר לאיליק וחיה גמישות רבה יותר באשר למועד מימוש האופציות, הינה נדרשת, ראויה וסבירה בנסיבות העניין.

2.6.2.2. הארכת תקופת המימוש עולה בקנה אחד עם מדיניות התגמול של החברה, הקובעת תקופת מימוש שלא תעלה על שנתיים.

2.6.2.3. חברי ועדת התגמול אישרו כי אין בהארכת תקופת המימוש של האופציות כדי לפגוע בטובת החברה.

2.6.3. נימוקים לאישור אישור עדכון יעדים לקבלת מענק שנתי מבוסס יעדים של מר אחיעד לוי, בנו של בעל השליטה בחברה, בחברות בת (נושא מס' 1.4 שעל סדר היום):

2.6.3.1. התיקונים אותם מוצע לעשות ביעדי המענק השנתי של אחיעד בוצעו גם ביחס ליתר נושאי המשרה בדלק נכסים ובלהב אנרגיה (לפי העניין), וזאת לאחר שהתברר כי היעדים כפי שהם, אינם ריאליים ויוצרים עיוותים בתחשיבם. משכך, ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי מן הראוי שאותם התיקונים שבוצעו ליתר נושאי המשרה בדלק נכסים ובלהב אנרגיה (לפי העניין) יוטמעו גם ביחס לאחיעד.

2.6.3.2. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי השינויים וההתאמות המוצעים בנספח ג' הינם טכניים, הוגנים וסבירים.

2.7. הדרך שבה נקבעה התמורה לעניין ההתקשרויות המפורטות בסעיפים 1.2-1.4

ועדת התגמול של החברה ערכה מספר דיונים, אשר בהם השתתפו היועצים המשפטיים החיצוניים של החברה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את ההתקשרויות המובאות לאישור האסיפה, לאחר שהוצגו להם הנתונים הרלוונטיים לבחינת סבירותם של אישור הנושאים שעל סדר היום, בהתאם למטרות ולשיקולים אשר נקבעו במדיניות התגמול ועל בסיס הנימוקים המפורטים בסעיף 2.6 לעיל, ובכלל זה ניסיונם של נושאי המשרה הרלוונטיים, תפקידם, כישוריהם, חשיבותם, תרומתם לקבוצה ותנאי השוק הקיימים ביחס לתפקידים השונים.

ראו גם נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כאמור בסעיף 2.6 לעיל.

2.8 בעלי השליטה בחברה שיש להם עניין אישי בנושאים שעל סדר היום ומהות העניין האישי

2.8.1 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- 44.65% מזכויות ההצבעה ומההון המונפק והנפרע של החברה.

2.8.2 אבי הינו בעל עניין אישי בהתקשרות המפורטת בסעיף 1.2 שעל סדר היום – עניינו האישי של אבי נובע מכוח היותו צד להתקשרות.

2.8.3 כמו כן, אבי הינו בעל עניין אישי בהתקשרות המפורטת בסעיף 1.4 שעל סדר היום – עניינו האישי של אבי נובע מהיותו קרובו של מר אחיעד לוי, שהינו צד להתקשרות.

2.9 שמות הדירקטורים שיש להם עניין אישי בהתקשרויות שעל סדר היום ומהות העניין האישי

2.9.1 אבי, המכהן כיו"ר הדירקטוריון, הינו בעל עניין אישי בהתקשרויות המפורטות בסעיפים 1.2 ו- 1.4 לעיל, כמפורט בסעיף 2.8.2 לעיל.

2.9.2 איליק, המכהן כסגן יו"ר דירקטוריון החברה, הינו בעל עניין אישי בהתקשרות המפורטת בסעיף 1.3 לעיל מכוח היותו צד להתקשרות.

2.9.3 חוה, המכהנת כמנכ"לית החברה, הינה בעלת עניין אישי בהתקשרות המפורטת בסעיף 1.3 לעיל מכוח היותה צד להתקשרות.

2.9.4 אחיעד, המכהן כדירקטור בחברה, הינו בעל עניין אישי בהתקשרות המפורטת בסעיף 1.2 לעיל. עניינו האישי של אחיעד כאמור, נובע מקרבתו המשפחתית לאבי. כמו כן, אחיעד הינו בעל עניין אישי בהתקשרות המפורטת בסעיף 1.4 לעיל. עניינו האישי של אחיעד כאמור, נובע מהיותו צד להתקשרות.

2.10 אישורים הנדרשים לביצוע העסקאות

2.10.1 ההתקשרויות שעל סדר היום נדונו במספר ישיבות של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ואושרו על ידי דירקטוריון החברה ביום 16.4.2023 לאחר קבלת אישור ועדת התגמול של החברה מיום 4.4.2023. תוקפן של ההתקשרויות הנ"ל מותנה באישורה של האסיפה הכללית של החברה בהתאם לרוב הנדרש כמפורט בסעיף 4 להלן.

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

2.10.3 חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון: ה"ה אהוד נחתומי (דח"צ), דנה כספי (דח"צ), אילן שגב (דירקטור), אלי להב (דירקטור), נפתלי שמשון (דירקטור).

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

הקודמות

2.11.1 ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה – ביום 23.6.2022 אישרה ועדת התגמול של החברה את התקשרות החברה בפוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה אחרים בחברה, אשר תנאי המסגרת נכללים במדיניות התגמול של החברה.

2.11.2 אישור ואשרור תנאי כהונתו של מר אבי לוי, כיו"ר דירקטוריון דלק ישראל – ביום 12.4.2022 אישרה

האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה את תנאי כהונתו של מר אבי לוי כיו"ר דירקטוריון דלק ישראל לתקופה בת 3 שנים. לפרטים נוספים, ראו דוח זימון אסיפה כללית שפרסמה החברה ביום 7.3.2023 (אסמכתא מס': 2022-01-027073).

2.11.3. אישור תנאי כהונתו של מר אחיעד לוי כסמנכ"ל מימון ושוקי הון בשלוש חברות בת של החברה – ביום 30.12.2021 אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה את תנאי כהונתו של מר אחיעד לוי כסמנכ"ל מימון ושוקי הון בשלוש חברות בת של החברה. לפרטים נוספים, ראו דוח זימון אסיפה כללית (דוח משלים) שפרסמה החברה ביום 23.12.2021 (אסמכתא מס': 2021-01-184416).

3. מקום כינוס האסיפה ומועדה

האסיפה תתכנס ביום ב', ה- 5.6.2023, במשרדי החברה גרין פארק-בניין איטליה, קומה שנייה, יקום, אשר על סדר יומה הנושאים וההחלטות המפורטים בסעיף 1 לעיל.

4. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות

4.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.1 עד 1.4 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 להוראות סעיף 182(ב) ו-(ג) לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, המועד הקובע לזכאות בעל מניה בחברה להשתתף ולהצביע באסיפה הינו יום ב', ה- 8.5.2023 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 שלו כותו 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") ייערך בכתב וייחתם על ידי הממנה או על ידי המורשה לכך בכתב, ואם הממנה הוא תאגיד, ייערך 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 **כנספת ד'** 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 גרין פארק- בניין איטליה, קומה שנייה, יקום.

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 יכול 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 הבורסה יעביר בסמוך ככל האפשר לאחר קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלת 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 וברישיומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה.

6.3.7 נכון למועד דוח זה: (א) כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) כאמור, הינה: 11,850,756 מניות רגילות של החברה; (ב) כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) בנטרול המניות המוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, הינה: 6,559,508 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 שיבוצעו 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 בפתיחת 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, יהוו שני בעלי מניות (בין עצמן בין באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה) המהווים 10% מזכויות ההצבעה בחברה מניין חוקי לפתיחת האסיפה הנדחית. לא נמצא מניין חוקי כאמור, תבטל 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 מיידי 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, ברח' יצחק שדה 4, תל-אביב, על פי תיאום מראש (טלפון: 03-3075050), 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 כנוכר לעיל.

10. נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח זה

נציגי החברה לעניין טיפול בדו"ח המיידי הינו עוה"ד עדי זלצמן ועומר וייס ממשרד שבלת ושות', עורכי דין, רח' יצחק שדה 4, תל-אביב, טלפון 03-3075050; פקס: 03-7778444.

בכבוד רב,

להב אל.אר רילאסטייט בע"מ

נחתם ע"י:

חווה זמיר טואף, מנכ"ל

שלמה פדידה, סמנכ"ל כספים

נספח א'

מדיניות תגמול מוצעת

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. 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 5 להלן, 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 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 נקבעה בין השאר לפי השיקולים הבאים:

- 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, שימור נושאי משרה בחברה, איתור תשתית ניהולית מן המעלה הראשונה וקידום 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 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 :

תפקיד	תגמול קבוע (כולל תנאים נלווים) ²	תגמול משתנה (מענקים, תגמול הוני)

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.

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.

0-60%	100%-40%	יו"ר דירקטוריון פעיל
0-60%	100%-40%	סגן יו"ר דירקטוריון פעיל
0-60%	100%-40%	מנכ"ל החברה
0-60%	100%-40%	יתר נושא המשרה

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.

- 5.7. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מכירים בחשיבות שבקביעת מדיניות תגמול אשר משרתת את מדיניות ניהול הסיכונים של החברה, לשם צמצום הסיכון אליו חשופה החברה.
- 5.8. 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.
- 5.9. 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.
- 5.10. בנוסף לאמור, 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 המשרה ומאפייני המשרה. דהיינו, על 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 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, 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 7.5 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 גמול 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 התגמול הקבוע ניתן יהיה להצמיד למדד המחירים לצרכן ולעדכן אחת לשנה בשיעור עליית המדד.

7.5 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	תגמול קבוע ³
יו"ר הדירקטוריון וסגן יו"ר דירקטוריון פעיל	120-190
מנכ"ל החברה	125-100
יתר נושא המשרה	90-70

התקרות האמורות יהיו צמודות לעליית מדד המחירים לצרכן.

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 תגמול משתנה – מענקים כספיים

היעדים לקביעת המענקים השנתיים יקבעו בתכנית מענקים או באופן פרטני לכל נושא משרה ביחס לכל שנה או לפרק זמן ארוך יותר, הכל לפי שיקול דעת 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 למי מנושאי המשרה בשנה מסוימת איננה מחייבת את החברה להמשיך ולקבוע יעדים או להעניק מענק לנושא משרה כזה או אחר בשנים הבאות.

כמו כן, כל תשלום אשר ישולם לנושא המשרה כמענק, ככל שישולם, אינו ולא ייחשב כחלק 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 השהייה של תוכנית מענקים 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 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 3-10 מיליון ש"ח לאחר חלוקת המענקים;

8.3.2 החברה עמדה בכל אמות המידה שנקבעו בשטרי הנאמנות לאגרות החוב שהנפיקה החברה ואו בהתקשרויותיה מול גופים פיננסיים מממנים.

8.3.3 לא נכללה בדוחותיה הכספיים של החברה הערת עסק חי.

8.4 הפחתת סכומי מענק

הדירקטוריון רשאי, בהמלצת ועדת תגמול, 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 8.5.1.5-1-6-8 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~~~~8.6~~ לעיל, וזאת ללא כל מגבלה למעט תקרת המענק כפי שנקבעה בסעיף 8.2 לעיל.

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 ישנן 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.

8.7. 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 שנתיים ממועד ההבשלה ויכול שהן תמומשנה במנות רבעוניות שוות או במימוש חלקי על פני השנים.

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 (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 ההעניקה לא יעלה על 12 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 ההבשלה).

הוראות נוספות לרכיב התגמול ההוני

במקרים של החלפת שליטה בחברה, דירקטוריון החברה יהיה רשאי לאשר האצה מיידידת 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.

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 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 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, נושא 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	250,000 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. סכום זה יהיה צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן.
- 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 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 שתינתן 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 האסיפה הכללית של החברה ביום 6.11.2017.

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..
- 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 תקופות 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 כהונה 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. הקלות במדיניות התגמול

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' - מענק שנתי מבוסס יעדים של מר אבי לוי

כל אחד מבין נושאי המשרה בחברה ("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 חד פעמיות¹, ובתוספת פחת. בנוסף, ינטרל מחישוב ה-FFO גם הוצאות המיסים הנדחים, ובגין שנים קודמות – ינטרלו הוצאות/הכנסות המימון בגין עליית/ירידת הערך של ההתחייבויות והנכסים הפיננסיים.

יצוין מהגדרת המונח FFO לעיל הוסר נטרול עליית/ירידת שווי נדל"ן, וזאת בהשוואה להגדרת המונח FFO המופיע בנספח המענק השנתי הנוכחי של אבי, שם הופיע נטרול עליית/ירידת שווי נדל"ן.

מעבר לאמור לעיל ביחס להגדרת המונח FFO, אין שינוי בנספח המענק השנתי בהשוואה לנספח הקיים של אבי. יתר הוראות הנספח הקיים מפורטות להלן לצרכי נוחות.

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.

¹ מובהר נטרול הכנסות/הוצאות חד פעמיות אינו כולל הכנסות והוצאות מעליית/ירידת שווי נדל"ן.

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 10 מיליון ש"ח לאחר חלוקת המענקים ;

5.2. החברה עמדה בכל אמות המידה שנקבעו בשטרי הנאמנות לאגרות החוב שהנפיקה החברה ו/או בהתקשרויותיה מול גופים פיננסיים מממנים ;

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

6. זכאות למענק : נושא המשרה הזכאי יהיה זכאי למענק בכפוף לכך שכיהן 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.

נספח ג' - יעדיים למענק שנתי – אחיעד לוי – זלק נכסים ולהב אנרגיה

מענק שנתי מבוסס יעדים – זלק נכסים

ביחס למענק לו זכאי אחיעד מדלק נכסים, מוצע בזאת לתקן את הגדרת המונח FFO כפי שמופיע בנספח המענקים הקיים של אחיעד, אשר אושר על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 30.12.2021, ואשר צורף כנספח ד' לדוח זימון אסיפה כללית שפרסמה החברה ביום 23.12.2021 (דוח משלים), אסמכתא מס': 2021-01-184416 (בנספח זה: "דוח זימון האסיפה הקודם").

יצוין כי למעט הגדרת המונח FFO, אין שינוי ביתר תנאי המענק (לרבות היקפו) של אחיעד בדלק נכסים.

להלן מוצגת ההגדרה הקיימת של המונח FFO כפי שמופיע בדוח זימון האסיפה הקודם:

"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 – ינוטרלו הוצאות/הכנסות המימון בגין עליית/ירידת הערך של ההתחייבות והנכסים הפיננסיים."

להלן מוצגת הגדרת ה-FFO כפי שמוצע לתקנה בדוח זימון אסיפה כללית זו:

"FFO" – רווח מדווח נקי, בנטרול הכנסות והוצאות חד פעמיות², ובתוספת פחת. בנוסף, ינוטרל מחישוב ה-FFO גם הוצאות המיסים, ובגין שנים קודמות – ינוטרלו הוצאות/הכנסות המימון בגין עליית/ירידת הערך של ההתחייבויות והנכסים הפיננסיים.

מענק שנתי מבוסס יעדים – להב אנרגיה

ביחס למענק לו זכאי אחיעד מלהב אנרגיה, מוצע בזאת לתקן היעדים הקבועים בסעיף 1 להלן.

מעבר לתיקון היעדים כמפורט להלן, אין שינוי ביתר תנאי המענק (לרבות היקפו) של אחיעד בלהב אנרגיה.

1. מענק בגובה של עד 4 פעמים הגמול הקבוע:

1.1 אחיעד יהיה זכאי לקבלת מענק שנתי מלהב אנרגיה, בגובה של עד 4 פעמים הגמול הקבוע, בכפוף לעמידה ביעדי גידול בכמות המגה המותקן של להב אנרגיה ביחס לשנה הקלנדרית הקודמת, על פי המנגנון שלהלן:

1.1.1 ביחס לשנת 2022 – גידול של 8-30 מגה מותקן ביחס לשנה הקלנדרית הקודמת. יצוין כי בנספח המענק השנתי הנוכחי של אחיעד (ביחס ללהב אנרגיה), יעד זה היה ביחס לשנת 2021.

1.1.2 ביחס לשנת 2023 – גידול של 20-40 מגה מותקן ביחס לשנה הקלנדרית הקודמת. יצוין כי בנספח המענק השנתי הנוכחי של אחיעד (ביחס ללהב אנרגיה), יעד זה היה ביחס לשנת 2022.

1.1.3 ביחס לשנת 2024 – גידול של 30-50 מגה מותקן ביחס לשנה הקלנדרית הקודמת. יצוין כי בנספח המענק השנתי הנוכחי של אחיעד (ביחס ללהב אנרגיה), יעד זה היה ביחס לשנת 2023.

1.1.4 ביחס לשנת 2025 – גידול של 40-60 מגה מותקן ביחס לשנה הקלנדרית הקודמת. יצוין כי בנספח המענק השנתי הנוכחי של אחיעד (ביחס ללהב אנרגיה), יעד זה היה ביחס לשנת 2024.

1.2 ככל שבשנה קלנדרית מסוימת, הגידול בכמות המגה המותקן של להב אנרגיה היה נמוך מהרף התחתון הרלוונטי לאותה שנה כמצוין בסעיפים 1.1.1-1.1.4 (דהיינו – גידול של 8 מגה מותקן בשנת 2022 או גידול

² מובהר נטרול הכנסות/הוצאות חד פעמיות אינו כולל הכנסות והוצאות מעליית/ירידת שווי נדל"ן.

של 20 מגה מותקן בשנת 2023 או גידול של 30 מגה מותקן בשנת 2024 או גידול של 40 מגה מותקן בשנת 2025 ("הרף התחתון"), אזי אחיעד לא יהא זכאי לקבל ביחס לאותה שנה מענק שנתי על פי סעיף 1 זה ;

1.3 ככל שבשנה קלנדרית מסוימת, הגידול בכמות המגה המותקן של להב אנרגיה עמד על הרף התחתון, אזי המענק השנתי אותו יהא זכאי אחיעד לקבל מלהב אנרגיה ביחס לאותה שנה על פי סעיף 1 זה, יעמוד על פעם אחת הגמול הקבוע ;

1.4 ככל שבשנה קלנדרית מסוימת, הגידול בכמות המגה המותקן של להב אנרגיה היה שווה או גבוה מהרף העליון הרלוונטי לאותה שנה כמצוין בסעיפים 1.1.1-1.1.4 (דהיינו – גידול של 30 מגה מותקן בשנת 2022 או גידול של 40 מגה מותקן בשנת 2023 או גידול של 50 מגה מותקן בשנת 2024 או גידול של 60 מגה מותקן בשנת 2025) ("הרף העליון"), אזי המענק השנתי אותו יהא זכאי אחיעד לקבל מלהב אנרגיה ביחס לאותה שנה על פי סעיף 1 זה, יעמוד על ארבע פעמים הגמול הקבוע.

1.5 ככל שבשנה קלנדרית מסוימת, הגידול בכמות המגה המותקן של להב אנרגיה היה בין הרף התחתון לבין הרף העליון, אזי סכום המענק השנתי על פי סעיף 1 זה יחושב פרו-רטה. כך למשל, במקרה שבו יהא גידול של 9 מגה מותקן בשנת 2022, אזי הבונוס השנתי אותו יהא זכאי אחיעד לקבל על פי סעיף 1 זה, יעמוד על סך השווה ל-1.13 פעמים הגמול הקבוע, אשר חושב כדלקמן : פעם אחת הגמול הקבוע בתוספת : $1/22$ * שלוש פעמים הגמול הקבוע.

1.6 ככל שבשנה מסוימת, הייתה כמות מגה מותקן אשר לא זיכתה את אחיעד במענק (בין אם משום שהגידול בכמות המגה המותקן לא עמד ברף התחתון ובין אם משום שהגידול בכמות המגה המותקן חצה את הרף העליון), יהא רשאי אחיעד להעביר את אותה כמות מגה מותקן שלא זיכתה במענק, לחישוב הגידול בשנה שלאחר מכן (ולצרף את אותה יתרה לשנה שלאחר מכן). לא ניתן יהא להעביר את יתרה מסוימת מעבר לשנה אחת.

לדוגמא - ככל שבשנת 2023, עמד הגידול בכמות המגה המותקן על 18 מגה מותקן, אזי אחיעד לא יהא זכאי לקבלת בונוס באותה השנה, אך ה-18 מגה מותקן בשנת 2023 יתווספו לגידול המגה המותקן בשנת 2024 לצורך חישוב המענק בגין שנת 2024

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 מיוחדת של בעלי מניות החברה, אשר תתכנס ביום 5.6.2023 בשעה 14:00, במשרדי החברה, ביקום, גרין פארק-בניין איטליה, קומה 2 ("האסיפה").
3. **פירוט הנושאים שעל סדר היום, אשר לגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה –**
 - 3.1. אישור מדיניות תגמול מעודכנת של החברה בנוסח המצ"ב **כנספח א'** לדוח זימון האסיפה ("מדיניות התגמול המוצעת"), לתקופה של 3 שנים החל ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית של החברה, בהתאם למפורט בסעיף 1.1 לדוח זימון האסיפה.
 - נוסח החלטה מוצע: 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 בהתאם למפורט בסעיף 1.1 לדוח זימון האסיפה.
 - 3.2. חידוש תנאי כהונתו של מר אבי לוי כיו"ר דירקטוריון החברה, בהתאם למפורט בסעיף 1.2 לדוח זימון האסיפה.
 - נוסח החלטה מוצע: לאשר את תנאי כהונתו של מר אבי לוי (באמצעות חברה בשליטתו), בעל השליטה ויו"ר דירקטוריון החברה, בהתאם למפורט בסעיף 1.2 לדוח זימון האסיפה.
 - 3.3. אישור הארכת תקופת המימוש של האופציות שהוענקו לסגן יו"ר דירקטוריון החברה ולמנכ"לית, בהתאם למפורט בסעיף 1.3 לדוח זימון האסיפה.
 - נוסח החלטה מוצע: לאשר את הארכת תקופת המימוש של המנה הראשונה והמנה השנייה של האופציות המוחזקות על ידי סגן יו"ר דירקטוריון החברה ומנכ"לית החברה, בשנה אחת, בהתאם למפורט בסעיף 2.3 לדוח זימון האסיפה.
 - 3.4. אישור עדכון יעדים לקבלת מענק שנתי מבוסס יעדים של מר אחיעד לוי, בנו של בעל השליטה בחברה, בחברות בת.
 - נוסח החלטה מוצע: לאשר את עדכון היעדים לקבלת מענק שנתי מבוסס יעדים של מר אחיעד לוי, בנו של בעל השליטה בחברה, בשתי חברות בת של החברה, כמפורט בנספח ג' לדוח זימון האסיפה.
4. **המקום והשעות בהם ניתן לעיין בנוסח המלא של החלטות המוצעות**

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות במשרדי ב"כ החברה, משרד שבלת ושות', עורכי דין, ברח' יצחק שדה 4, תל-אביב, בימים א'-ה', בשעות העבודה המקובלות, ובתיאום מראש בטלפון: 03-3075050, וזאת עד למועד כינוסה של האסיפה הכללית.

5. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות שעל סדר היום

5.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 3.1-3.4 לעיל, 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 המחוייבים; 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.

5.2. 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 למיזופה הכוח, כנדרש בהנחיה.

6. תוקף כתב ההצבעה

לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לא רשום 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, ביקום, גרין פארק-בניין איטליה, קומה 2, ולאחר שהוכיח את זהותו להנחת דעתה של החברה, למשוך את כתב ההצבעה ואת אישור הבעלות שלו.

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.

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: יקום, גרין פארק- בניין איטליה, קומה 2, טלפון: 09-9527700, פקס: 09-8359108.
10. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה: עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה, קרי 26.5.2023.
11. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה: עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה, קרי 31.5.2023.
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.
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: יקום, גרין פארק-בניין איטליה, קומה 2, בימים א'-ה', בשעות העבודה המקובלות.

כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה נכון למועד דוח העסקה – 11,850,756 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 – 6,559,508 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) : יקום, גרין פארק-בניין איטליה, קומה 2.
מס' החברה : 520034257.
מועד האסיפה ומיקומה : יום ב', ה-5.6.2023 במשרדי החברה.
סוג האסיפה : אסיפה כללית מיוחדת.
המועד הקובע : יום ב', ה-8.5.2023 (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 הנך : בעל עניין,² נושא משרה בכירה³ או משקיע מוסדי (לרבות מנהל קרן)⁴ 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	
					<u>סעיף מס' 3.1 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 בהתאם למפורט בסעיף 1.1 לדוח זימון האסיפה.
					<u>סעיף מס' 3.2 לעיל</u> : לאשר את תנאי כהונתו של מר אבי לוי (באמצעות חברה בשליטתו), בעל השליטה ויו"ר דירקטוריון החברה, בהתאם למפורט בסעיף 1.2 לדוח זימון האסיפה.
					<u>סעיף מס' 3.3 לעיל</u> : לאשר את הארכת תקופת המימוש של המנה הראשונה והמנה השנייה של האופציות המוחזקות על ידי סגן יו"ר דירקטוריון החברה ומנכ"לית החברה, בשנה אחת, בהתאם למפורט בסעיף 2.3 לדוח זימון האסיפה.
					<u>סעיף מס' 3.4 לעיל</u> : לאשר את עדכון היעדים לקבלת מענק שנתי מבוסס יעדים של מר אחיעד לוי, בנו של בעל השליטה בחברה, בשתי חברות בת של

<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, כמפורט בנספח ג' לדוח זימון האסיפה.</p>

(*) 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 בבעלי המניות של החברה – כתב ההצבעה תקף בצירוף צילום תעודת הזהות/ דרכון/תעודת התאגדות.