

י.ח. דמרי בניה ופיתוח בע"מ

(להלן: "החברה")

16 במרץ, 2022

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

לכבוד
רשות ניירות ערך
באמצעות המגנ"א

א.ג.נ.,

הנדון: דוח מיידי בעניין כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של י.ח. דמרי בניה

ופיתוח בע"מ

בהתאם להוראות חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך"), חוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 (להלן: "תקנות הדוחות"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 (להלן: "תקנות הצבעה בכתב"), מודיעה בזאת החברה על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה (להלן: "האסיפה הכללית" או "האסיפה"), אשר תתקיים ביום א', 24 באפריל, 2022, בשעה 15:00, במשרדי החברה בשד' ירושלים 1, נתיבות, והכל כמפורט להלן:

1. סדר היום באסיפה ותמצית ההחלטה המוצעת

תיקון מדיניות התגמול של החברה

1.1.1. רקע

- 1.1.1.1 ביום 18 במרץ, 2020 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה (בהמשך לאישור הדירקטוריון ולהמלצת וועדת התגמול לעשות כן), את מדיניות תגמול החברה לנושאי המשרה בחברה לתקופה של שלוש שנים, החל מיום 1 בינואר, 2020 ועד ליום 31 בדצמבר, 2022 (להלן: "מדיניות התגמול הקיימת").¹
- 1.1.1.2 בימים 8 במרץ, 2022 ו-15 במרץ, 2022 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה, תיקון למדיניות התגמול הקיימת בנושאים המפורטים להלן ובנוסח המצורף **כנספח א'** לדוח זימון זה (להלן: "מדיניות התגמול המוצעת"). מובהר, כי למעט התיקון המוצע, לא יחולו שינויים בתנאי מדיניות התגמול הקיימת וכן אין בתיקון למדיניות התגמול הקיימת משום הארכה לתוקפה וזו תהא טעונה אישור בהתאם להוראות הדין. כן יובהר, כי ככל והתיקון למדיניות התגמול הקיימת לא יאושר על ידי האסיפה הכללית, תמשיך לעמוד בתוקפה מדיניות התגמול הקיימת עד למועד פקיעתה כאמור.
- 1.1.1.3 **ביטוח** – סעיף 1b1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות הקלות") קובע כי התקשרות בקשר לביטוח אחריותם של נושאי

¹ לפרטים בדבר מדיניות התגמול אשר אושרה ביום 18 במרץ, 2020 ראו דוח מיידי מיום 18 במרץ, 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-026532).

המשרה, לא תהיה טעונה אישור האסיפה הכללית וניתן לאשרה בידי ועדת התגמול בלבד, אם תנאי ההתקשרות נקבעו במדיניות התגמול וזו אושרה בידי האסיפה הכללית, ובלבד שההתקשרות היא בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

בעבר עמדת רשות ניירות ערך קבעה כי לצורך שימוש בהקלה לפי סעיף 1ב1 לתקנות ההקלות, על מדיניות התגמול לכלול התייחסות למאפיינים הבאים: פרמיה; מסגרת לשינוי במשך שלוש השנים; גבולות אחריות; והשתתפות עצמית.

בשל תמורות חיצוניות שחלו במרוצת השנים בשוק הביטוח, ועל רקע פניות רבות שהועברו לרשות ניירות ערך בנושא, בחודש יוני 2020 פורסם עדכון לעמדת רשות ניירות ערך על פיו לצורך שימוש בהקלה לפי סעיף 1ב1 לתקנות ההקלות, די בכך שהפירוט שיינתן במדיניות התגמול יכלול התייחסות להיקף הכיסוי הביטוחי, כל עוד עלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה, והעלות אינה מהותית לחברה.

בנסיבות אלה ומפאת העובדה כי שוק הביטוח הינו שוק תנודתי מאוד וכדי לאפשר לחברה את הגמישות הנדרשת בהתקשרותה בפוליסת ביטוח אחריות דירקטוריים ונושאי משרה בתנאי השוק המשתנים, ועל מנת להתאים את מדיניות התגמול הקיימת לתנאי השוק ולעדכון לעמדת רשות ניירות ערך כאמור, החברה מעוניינת לתקן את מדיניות התגמול הקיימת באופן שישקף את העדכון לעמדת רשות ניירות ערך, כך שמדיניות התגמול המוצעת תכלול התייחסות להיקף הכיסוי הביטוחי בלבד.

1.1.4 **תגמול הוני** – מדיניות התגמול הקיימת אינה כוללת אפשרות לתגמול נושאי המשרה באמצעות תגמול הוני, וזאת לאור עמדת הנהלת החברה בעבר למתן תגמול באמצעים כספיים בלבד. לאחרונה, לאור בחינת היתרונות הגלומים בתכניות תגמול הוני ככלי להנעת ושימור מנהלים בכירים, נבחנה בשנית העמדה וכתוצאה מכך הוחלט לפעול לתיקון מדיניות התגמול הקיימת כך שיתאפשר לחברה, בכפוף להוראות הדין ולקבלת האישורים הנדרשים (לרבות אישורי האורגנים הרלוונטיים בחברה), לתגמל באמצעות תגמול הוני, מעת לעת, נושאי משרה כפופי מנכ"ל, אשר אינם קרובים של בעל השליטה.

1.1.5 **תקרת שכר לנושאי משרה כפופי מנכ"ל** – הוחלט לפעול לתיקון מדיניות התגמול הקיימת ביחס לתקרת שכר נושאי משרה כפופי מנכ"ל.

1.2 ההחלטה המוצעת

מוצע לאשר תיקון למדיניות התגמול הקיימת של החברה, והכל כמפורט בנוסח המוצע למדיניות התגמול המוצעת, המצ"ב **כנספח א'** לדוח זימון זה. לשם הנוחות מדיניות התגמול המוצעת מסומנת בהשוואה למדיניות התגמול הקיימת נכון למועד האסיפה הכללית.

1.3 פרטים נוספים בקשר עם ההחלטה המוצעת

1.3.1 עיקרי השינוי במדיניות התגמול המוצעת

(א) בסעיף 1 למדיניות התגמול המוצעת תקרת העלות החודשית לנושאי משרה כפופי מנכ"ל תוקנה לסך של 167 אלפי ש"ח חלף סך של 120 אלפי ש"ח.

(ב) בסעיף 3 למדיניות התגמול המוצעת התווספו הוראות לעניין תגמול משתנה הוני.

(ג) סעיף 7 למדיניות התגמול המוצעת תוקן ביחס לפירוט היחסים בין תנאי העסקתם של נושאי המשרה בחברה לתנאי העסקתם של כל עובדי החברה.

(ד) בסעיף 9 למדיניות התגמול המוצעת עודכנו הוראות לעניין תנאי ביטוח לדירקטורים ונושאי משרה בחברה כך שחלף ציון תקרת השתתפות עצמית ופרמיה במדיניות התגמול הקיימת, יקבע כי גבולות ההשתתפות העצמית לתביעה שתוטל על החברה ופרמיית הביטוח השנתית בגין פוליסת הביטוח השוטפת ייקבעו על ידי ועדת התגמול, בהתאם לתנאי השוק שישררו במועד רכישת פוליסת הביטוח השוטפת, לאחר התייעצות עם יועץ מומחה בתחום ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, והעלות לא תהיה מהותית לחברה. כמו כן, יתווסף כי כיסוי לביטוח אחריות נושאי משרה בגין פעילות העבר (דהיינו הפעילות בתקופה שקדמה לתאריך כניסה לתוקף של פוליסת הביטוח השוטפת), יכול שיערך במסגרת פוליסת הביטוח השוטפת בתנאים כמפורט לעיל, או במסגרת כיסוי מסוג תקופת גילוי מוארכת (Run Off) בגין פעילות העבר כאמור, וזאת לתקופת ביטוח של עד 7 שנים ובלבד שהפרמיה הכוללת בגין כיסוי זה וגובה ההשתתפות העצמית בפוליסה יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה והעלות לא תהיה מהותית לחברה, לאחר התייעצות עם יועץ מומחה בתחום ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה.

1.3.2. אופן אישור מדיניות התגמול המוצעת והשיקולים וההנחות העיקריים שהנחו את

הדירקטוריון באישורה

(א) ועדת התגמול התכנסה בימים 8 ו-15 במרץ, 2022 לצורך גיבוש המלצותיה לדירקטוריון בדבר תיקון מדיניות התגמול הקיימת. דירקטוריון החברה דן בהמלצותיה של ועדת התגמול באשר לאישור תיקון מדיניות התגמול הקיימת בדרך הרצויה לחברה, ולאחר ששקל המלצות אלו, אישר את מדיניות התגמול המוצעת ביום 15 במרץ 2022, והחליט להעבירה לאישורה של האסיפה הכללית בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות.

(ב) להלן שמות הדירקטורים שהשתתפו בישיבות ועדת התגמול בהן נדונה מדיניות התגמול המוצעת: ה"ה מיקי בר חיים (דח"צ), גילי כהן (דח"צ), דינה סבן (דירקטורית) ותמר סלמניק (דב"ת).

(ג) להלן שמות הדירקטורים שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון בה נדונה ואושרה מדיניות התגמול המוצעת: ה"ה יגאל דמרי (דירקטור), מיקי בר חיים (דח"צ), גילי כהן (דח"צ), דינה סבן (דירקטורית), תמר סלמניק (דב"ת) ואסי חורב (דירקטור).

(ד) כל חברי הדירקטוריון שהשתתפו בהצבעה לאישור מדיניות התגמול המוצעת הצביעו בעדה.

1.3.3. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול המוצעת

(א) התיקון המוצע למדיניות התגמול הקיימת של החברה, במסגרתו תימחקנה התקרות שנקבעו במדיניות התגמול הקיימת של החברה ביחס לפרמיית

הביטוח ולהשתתפות העצמית, הינו בהתאם לתנאי השוק השוררים כיום בשוק ביטוח דירקטורים ונושאי משרה, לאחר שהוקשחו בעת האחרונה, ונועד להעניק לחברה גמישות ראויה שתאפשר לחברה להתאים את הליכי אישור ההתקשרות בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה לתנאי השוק המשתנים ובהתאם להוראות הדין והעדכון לעמדת רשות ניירות ערך, ובשים לב למאפייני ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, אשר תנאיו נקבעים, במידה רבה, על ידי מבטחי משנה בחו"ל לצד ההבנה כי הפרמיה וההשתתפות העצמית, נגזרים על פי רוב מהמקובל בשוק, וכשלעצמם אינם מעוררים חשש משמעותי מפני ניגוד עניינים בין החברה לנושאי המשרה שלה.

(ב) התיקון למדיניות התגמול הקיימת, יאפשר לחברה להתקשר ביתר קלות בפוליסת ביטוח לדירקטורים ולנושאי משרה בחברה בכפוף לכך שתנאי הפוליסה יהיו בתנאי שוק ולא ישפיעו באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

(ג) לבעלי המניות של החברה האינטרס, שלנושאי המשרה בחברה יהיה כיסוי ביטוחי הולם, כך שיוכלו לפעול ולבצע את תפקידם ללא חשש.

(ד) להערכת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מתן אפשרות לחברה לתגמל את נושאי המשרה בתגמול הוני, אף תעודד את המשך העסקתם בחברה ותייצר להם עניין רכושי בהצלחת ארוכת הטווח של החברה, בפיתוח עסקיה והשאת תוצאותיה, תוך יצירת קשר בין התגמול שיוענק להם (ככל שיוענק) ליצירת ערך לבעלי המניות של החברה.

(ה) כמו כן, חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי ראוי לתקן את מדיניות תגמול הקיימת כך שתשמור על העקרונות והמטרות של מדיניות התגמול הקיימת, תתאים להישגי החברה בשלוש השנים האחרונות, ובין היתר, תתרום לשימור מנהלים איכותיים מצטיינים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.

(ו) לאחר שקילת כל האמור לעיל, חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי התיקון המוצע למדיניות התגמול הקיימת הינו סביר, הוגן, משקף את צרכי החברה ומשרת את טובתה, זאת תוך שהוא מביא בחשבון את אופי החברה, תחומי פעילותה, מטרותיה, תכניות העבודה שלה, מדיניותה בראייה ארוכת טווח ומצבה הפיננסי.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את תיקון מדיניות התגמול הקיימת של החברה, בנוסח המצורף **כנספח א'** לדוח זימון זה".

2. כינוס האסיפה הכללית

2.1. מקום כינוס האסיפה ומועד

האסיפה הכללית של החברה תתקיים ביום א', 24 באפריל, 2022, בשעה 15:00, במשרדי החברה בשד' ירושלים 1, נתיבות.

2.2. מניין חוקי לקיום האסיפה ואסיפה נדחית

2.2.1. אין לפתוח בשום דיון באסיפה כללית אלא אם כן יהיה נוכח מניין חוקי בשעה שהאסיפה ניגשה לכך וכל החלטה לא תתקבל אלא אם נוכח המניין החוקי בעת שהצביעו על ההחלטה.

2.2.2. מניין חוקי יתהווה אם יהיו נוכחים באסיפה לפחות שני בעלי מניות, בין בעצמם ובין על ידי באי כוחם, המחזיקים ביחד או מייצגים לפחות שליש מקולות ההצבעה של החברה. אם כעבור חצי שעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא ימצא המניין החוקי, תידחה האסיפה לאותו היום בשבוע הבא, באותה השעה ובאותו מקום, או למועד מאוחר יותר כפי שיקבע בהודעה לבעלי המניות. אם באסיפה נדחית כזו לא ימצא מניין חוקי תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע, אזי תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא והאסיפה הנדחית תדון אך ורק נושאים שנכללו בסדר היום של האסיפה המקורית.

2.2.3. בקביעת המניין החוקי יובאו בחשבון גם קולות של בעלי מניות אשר הצביעו באמצעות כתב הצבעה כמשמעותו בסעיף 87 לחוק החברות, וכן יובאו בחשבון קולות של בעלי מניות אשר הצביעו באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: **"מערכת ההצבעה האלקטרונית"** ו-"חוק ניירות ערך", בהתאמה) כמפורט בסעיף 2.5.6 להלן.

2.3. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה

הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה המוצעת הוא רוב בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות, לפיו מדיניות התגמול טעונה את אישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

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

2.3.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 2.3.1 לא עלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

על פי סעיף 276 לחוק החברות, בעל מניה המשתתף בהצבעה יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה או, אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה – על גבי כתב ההצבעה, אם יש לו עניין אישי באישור ההחלטה אם לאו; לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא יימנה.

על אף האמור לעיל, בהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה יהא רשאי לקבוע את מדיניות התגמול המוצעת גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול המוצעת, כי אישור מדיניות התגמול המוצעת על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

2.4. המועד הקובע והוכחת בעלות

המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית, בהתאם לסעיף 182 לחוק החברות ולתקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, הינו: ביום א', 27 במרץ, 2022 (להלן: "המועד הקובע").

2.5. אופן ההצבעה

2.5.1. אישור בעלות במועד הקובע

(א) בעל מניות שלזכותו רשומות אצל חבר בורסה מניות ואותן מניות נכללות בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים (להלן: "בעל מניות לא רשום"), יוכל להשתתף בהצבעה רק אם ימציא, במועד ובאופן המפורטים להלן, אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומות לזכותו המניות (להלן: "חבר הבורסה"), בדבר בעלותו במניות במועד הקובע, בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 (להלן: "אישור הבעלות" ו-"תקנות הוכחת בעלות"), בהתאמה).

(ב) בהתאם לתקנות הוכחת בעלות, בעל מניות לא רשום זכאי לקבל מחבר הבורסה אישור בעלות בכתב, שיהיה ערוך לפי הטופס שבתוספת לתקנות הוכחת בעלות וייחתם בידי חבר הבורסה (להלן: "טופס אישור בעלות").

(ג) בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את טופס אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או באמצעות משלוח בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

(ד) כמו כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות לחבר הבורסה שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. דין הרישום במערכת ההצבעה האלקטרונית כדין אישור בעלות לפי תקנות הוכחת בעלות.

2.5.2. הדרכים להשתתף ולהצביע באסיפה

בעלי המניות הזכאים להשתתף באסיפה ולהצביע, יוכלו לעשות זאת, לפי בחירתם, באחת הדרכים הבאות:

(א) בעל מניות רשאי להגיע לאסיפה ולהצביע בה בעצמו, כמפורט בסעיף 2.5.3 להלן;

(ב) בעל מניות רשאי למנות בא כוח שיגיע לאסיפה ויצביע בה במקומו על פי כתב מינוי כמפורט בסעיף 2.5.4 להלן;

(ג) בעל מניות רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה, כמפורט בסעיף 2.5.5 להלן;

(ד) בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, כמפורט בסעיף 2.5.6 להלן.

בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת; לעניין זה, הצבעה של בעל מניות בעצמו או באמצעות בא כוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה.

2.5.3 השתתפות באסיפה והצבעה על ידי בעל המניות בעצמו

בעל מניות לא רשום המעוניין להגיע לאסיפה ולהצביע בה בעצמו, ימציא לחברה את טופס אישור הבעלות עד 48 שעות לפני מועד האסיפה, באופן המפורט בסעיף 2.5.1 לעיל.

בעל המניות יידרש לזהות עצמו בהגיעו לאסיפה על ידי הצגת תעודה מזהה בפני יו"ר האסיפה או בפני מי שמונה לכך על ידי יו"ר האסיפה, ובעל מניות לא רשום יידרש להציג בפניו גם את טופס אישור הבעלות, אלא אם אישור הבעלות שלו הועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

2.5.4 השתתפות באסיפה והצבעה באמצעות בא כוח על פי כתב מינוי

- (א) בעל מניות המעוניין למנות בא כוח שיגיע לאסיפה ויצביע בה במקומו (להלן: "בא כוח") יחתום על כתב מינוי בא כוח (להלן: "כתב המינוי"). אם הממנה הוא תאגיד, יחתם כתב המינוי בדרך המחייבת את התאגיד, וימציא, באם יידרש לכך, אישורים בכתב בדבר סמכותם של החותמים לחייב את התאגיד.
- (ב) בעל מניות ימציא לחברה את כתב המינוי, או העתק מתאים הימנו, ביחד עם טופס אישור הבעלות, עד 24 שעות לפני מועד האסיפה, באופן המפורט בסעיף 2.8 להלן.

(ג) כתב המינוי יהיה תקף גם לגבי אסיפה נדחית של האסיפה אליה מתייחס כתב המינוי, אלא אם צוין אחרת בכתב המינוי, וכן בתנאי שהאסיפה הנדחית תכונס בתוך 10 ימים ממועד האסיפה המקורית. נדחתה האסיפה, או הוחלט על קיום אסיפת המשך, רשאי בעל מניות למנות בא כוח להצבעה באסיפה הנדחית או באסיפת המשך, לפי העניין, באופן המפורט לעיל, בין אם נכח באסיפה המקורית בעצמו או על ידי בא כוח.

(ד) יושב ראש האסיפה רשאי, לפי שיקול דעתו, לקבל כתב מינוי כאמור גם לאחר המועד הנקוב לעיל, אם מצא זאת לראוי, לפי שיקול דעתו. לא התקבל כתב המינוי כאמור לעיל, לא יהיה לו תוקף באותה אסיפה.

(ה) בא כוח יידרש לזהות עצמו בהגיעו לאסיפה על ידי הצגת תעודה מזהה בפני יו"ר האסיפה או בפני מי שמונה לכך על ידי יו"ר האסיפה ולהציג בפניו את כתב המינוי, או העתק מתאים הימנו, ואת טופס אישור הבעלות (אם הממנה הינו בעל מניות לא רשום), אלא אם אישור הבעלות של הממנה הועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

2.5.5 הצבעה באמצעות כתב הצבעה

- (א) בעל מניות המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה, כמשמעותו בסעיף 87 לחוק החברות, חלף השתתפותו באסיפה בעצמו ו/או באמצעות בא כוח ו/או במערכת ההצבעה האלקטרונית, יוכל לעשות זאת על גבי חלקו השני של כתב ההצבעה המצורף לדוח זימון זה (להלן: "כתב הצבעה"). הצבעתו של בעל מניות באמצעות כתב ההצבעה תיחשב כאילו נוכח והשתתף באסיפה הן לצורך המניין החוקי הנדרש באסיפה והן לצורך חישוב תוצאות ההצבעה.
- (ב) בעל מניות לא רשום המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה ימציא לחברה עד 4 שעות לפני מועד ההצבעה, קרי: יום א', 24 באפריל, 2022, עד השעה

11:00, את כתב ההצבעה החתום על ידו וכן את טופס אישור הבעלות, אלא אם אישור הבעלות שלו הועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, וזאת באופן המפורט בסעיף 2.5.6 להלן. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לא רשום רק אם צורף לו טופס אישור בעלות או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

(ג) בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות (להלן: "**בעל מניות רשום**") המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה ימציא לחברה עד 6 שעות לפני מועד ההצבעה, קרי: יום א', 24 באפריל, 2022, עד השעה 09:00, את כתב ההצבעה החתום על ידו בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת ההתאגדות, וזאת באופן המפורט בסעיף 2.8 להלן. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות רשום רק אם נשלח לחברה צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת ההתאגדות.

(ד) בעל מניות לא רשום זכאי לקבל מחבר הבורסה בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות עמדה באתר ההפצה, אלא אם כן הודיע בעל מניות כאמור לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום; הודעתו לעניין כתבי ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות העמדה.

(ה) בעל מניות רשאי לפנות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה.
(ו) החברה תשלח לבעלי מניות רשומים את נוסח כתב ההצבעה, ללא תמורה, ביום פרסום זימון זה.

2.5.6 הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

(א) על פי תקנות הצבעה בכתב, חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים במניות באמצעותו במועד הקובע (להלן: "**רשימת הזכאים**").

(ב) בעל מניות לא רשום המופיע ברשימת הזכאים רשאי להצביע באסיפה הכללית באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית.

(ג) בעל מניות לא רשום רשאי להודיע עד השעה 12:00 בצהריים של המועד הקובע, בהודעה בכתב לחבר הבורסה, כי הוא אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים.

(ד) חבר הבורסה יעביר, לכל אחד מבעלי המניות הכלולים ברשימת הזכאים ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעות דואר אלקטרוני או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב חבר הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת האלקטרונית.

(ה) החל מתום המועד הקובע ועד שש (6) שעות לפני מועד האסיפה, קרי: יום א', 24 באפריל, 2022, עד השעה 09:00 (להלן: "**מועד נעילת המערכת**"), מערכת ההצבעה האלקטרונית תאפשר לבעלי המניות הזכאים, להיכנס למערכת

ההצבעה האלקטרונית, תוך הזדהות ושימוש בקוד גישה ייחודי, ולהצביע או לשנות הצבעה קודמת.

(ו) ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת אחרי מועד זה.

(ז) מקום בו נדחית האסיפה לאחר מועד נעילת המערכת או נקבעה אסיפת המשך, בעל מניות לא רשום אשר הצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לא יוכל לשנות את הצבעתו באמצעות המערכת. אין בקביעת אסיפה נדחית או אסיפת המשך כדי למנוע מבעל המניות, שהצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית באותה אסיפה, מלשנות את הצבעתו, אלא שיוכל לעשות זאת בכל אמצעי הצבעה אחר כמפורט לעיל.

(ח) בעל מניות שהעביר לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, ומבקש להצביע באמצעי הצבעה אחרים, אינו נדרש להעביר לחברה אישור בעלות חדש לצורך הצבעה באסיפה הנדחית או באסיפת המשך.

(ט) הצבעות שבוצעו במערכת ההצבעה האלקטרונית עד למועד נעילת המערכת יימנו (ככל שלא שונו מאוחר יותר על ידי המצביע) במסגרת תוצאות האסיפה הנדחית או אסיפת המשך, הן לצורך המניין החוקי הנדרש באסיפה והן לצורך חישוב תוצאות ההצבעה.

2.6 אתר ההפצה

כתב הצבעה והודעות עמדה (ככל ויהיו), ניתן למצוא באתר ההפצה של הרשות לניירות ערך, בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il> (לעיל ולהלן: "אתר ההפצה") וכן באתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, בכתובת: <http://maya.tase.co.il> (להלן: "אתר הבורסה").

2.7 הודעות עמדה

2.7.1 המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה, בהתאם לתקנות הצבעה בכתב, על ידי בעל מניות, הינו עד עשרה ימים לפני מועד כינוס האסיפה, קרי: יום ה', 14 באפריל, 2022. החברה תפרסם את נוסח הודעה העמדה כאמור, לא יאוחר מיום אחד לאחר שבעל המניות המציאו. הודעת עמדה שתכלול את תגובת דירקטוריון החברה אפשר שתוגש עד חמישה ימים לפני מועד האסיפה, קרי: יום ג', 19 באפריל, 2022.

2.7.2 בעל מניות רשאי לפנות לחברה ולקבל ממנה את נוסח הודעות העמדה שהגיעו אליה.

2.8 אופן המצאת מסמכים לחברה

את המסמכים שעל בעל המניות להמציא לחברה בהתאם להוראות דלעיל, ניתן להמציא עד למועדים שפורטו לעיל, באחת הדרכים הבאות:

2.8.1 במסירה ביד במשרדי החברה ברח' ירושלים 1, נתיבות;

2.8.2 במשלוח דואר רשום למשרדי החברה ברח' ירושלים 1, נתיבות;

2.8.3 במשלוח דואר אלקטרוני לעו"ד החברה בכתובת דוא"ל law@dimri.co.il.

2.9 הוספת נושא לסדר היום

2.9.1 לאחר פרסום דוח זימון זה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, ועשויות להתפרסם הודעות עמדה. ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה בדיווחי החברה שיתפרסמו באתר ההפצה.

2.9.2. בעל מניות, אחד או יותר, שלו אחוז אחד (1%) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית על ידי הגשת בקשה אשר תומצא לחברה עד שבעה ימים לאחר זימון האסיפה, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה כללית.

2.9.3. נמצא כי נושא שהתבקש לכלול בסדר היום מתאים להיות נדון באסיפה הכללית, תכין החברה סדר יום מעודכן ותפרסם אותו באתר ההפצה לא יאוחר משבעה ימים אחרי המועד האחרון להמצאת הבקשה להכללת נושא נוסף על סדר היום (להלן: "הודעה מתוקנת"). מובהר, כי אין בפרסום הודעה מתוקנת כאמור כדי לשנות את המועד הקובע כפי שנקבע בהודעה על זימון האסיפה. במקרה שהחברה תפרסם הודעה מתוקנת, תמציא החברה נוסח מתוקן של כתב ההצבעה ביום פרסום ההודעה המתוקנת. המועד האחרון שבו החברה תמציא כתב הצבעה מתוקן כאמור, אם תתבקש הוספת נושא לסדר היום כאמור לעיל, הינו ביום פרסום סדר היום המעודכן.

2.10. הודעה על קיומו של עניין אישי ומידע נוסף אשר נדרש

2.10.1. בעל מניות המשתתף בהצבעה ימסור לחברה לפני הצבעתו, באופן המפורט להלן, את הפרטים הבאים (להלן: "הפרטים הנדרשים"):

- (א) האם הוא "בעל עניין" כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך;
- (ב) האם הוא "משקיע מוסדי" כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), תשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994;
- (ג) האם הוא "נושא משרה בכירה" כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, בחברה;
- (ד) האם הוא "בעל השליטה", כהגדרתו בחוק ניירות ערך, בחברה;
- (ה) האם יש לו "עניין אישי", כהגדרתו בחוק החברות, באישור הארכת ההתקשרות עם הדירקטורים ו/או ההתקשרות עם נושאי המשרה.

2.10.2. בעל מניות ימסור את הפרטים הנדרשים, כמפורט לעיל, באופן הבא:

- (א) בעל מניות אשר יגיע לאסיפה על מנת להצביע בה בעצמו, ימסור את הפרטים הנדרשים על גבי טופס אשר ייחתם על ידו לפני ההצבעה;
- (ב) בעל מניות אשר מינה בא כוח על פי כתב מינוי, ימסור את הפרטים הנדרשים על גבי טופס כתב המינוי;
- (ג) בעל מניות המבקש להצביע באמצעות כתב הצבעה, כמפורט בסעיף 2.5.5 לעיל, ימסור את הפרטים הנדרשים על גבי כתב ההצבעה;
- (ד) בעל מניות לא רשום המבקש להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, כמפורט בסעיף 2.5.6 לעיל, ימסור את הפרטים הנדרשים בכתב ההצבעה האלקטרוני, במקום המיועד לכך.
- (ה) בעל מניות שלא ימסור לחברה את הפרטים הנדרשים לגבי קיומו של עניין אישי, כמפורט לעיל, וכן בעל מניות שיסמן "כן" בשאלה לגבי קיומו של עניין אישי אך לא ימסור פירוט בעניין – לא יצביע וקולו לא יימנה.

3. עיון במסמכים

3.1. ניתן לעיין בדוח המיידני, בנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שיוגשו לחברה) באתר הבורסה ובאתר ההפצה. כמו כן, ניתן לעיין, בכפוף לכל דין, בכל מסמך הנוגע לעסקאות המפורטות בדוח זה, לרבות המסמכים אשר הוצגו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון במסגרת הליכי הדיון ואישור העסקאות, במשרדי החברה, בשד' ירושלים 1, נתיבות, בשעות העבודה הרגילות, בתיאום מראש (בטלפון 08-9939000) וזאת עד למועד כינוס האסיפה הכללית.

3.2. בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה של בעלי המניות, היינו (נכון למועד פרסום דוח זימון זה) 935,394 מניות, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה אשר אינן מוחזקות בידי בעל שליטה בחברה, היינו (נכון למועד פרסום דוח זימון זה) 344,737 מניות, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה.

4. נציגי החברה

עו"ד אמיר גודארד או עו"ד מתן מלכה ממשרד אגמון ושות' רוזנברג הכהן ושות'.
רח' יגאל אלון 98, תל-אביב, טלפון: 03-6078607, פקס: 03-6078666

בכבוד רב,

י.ח. דמרי בניה ופיתוח בע"מ

נחתם על ידי: שרון גיגי-מרקוס, מזכירת חברה

נספח א'

נוסח מדיניות התגמול המוצעת

מדיניות תגמול נושאי המשרה

י.ח. דמרי בניה ופיתוח בע"מ

ינואר 2020

3.....	מבוא
3.....	תוקפה של מדיניות התגמול
3.....	אורגנים מוסמכים לאישור מדיניות התגמול בחברה
4.....	עקרונות מנחים בעת בניית מדיניות התגמול
4.....	מדיניות התגמול
5.....	רכיבי שכר קבוע
7.....	תגמול משתנה מענק שנתי
12.....	תגמול משתנה רכיב הוני
12.....	סיום העסקה
12.....	יחס בין רכיבים משתנים וקבועים בחבילת התגמול
13.....	השבת מענק במקרה של טעות
13.....	היחס בין תנאי העסקתו של נושא המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה
13.....	גמול דירקטורים
14.....	פטור שיפוי וביטוח

מבוא

מטרת מסמך זה הינה לתאר ולפרט את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי המשרה של י.ח. דמרי בניה ופיתוח בע"מ (להלן: "החברה"), מרכיביו ואופן קביעתו, בין היתר, בהתאם לחוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ג-2012 (להלן: "תיקון 20").

מדיניות התגמול הינה כלי בידי החברה אשר במסגרתה תוכל במידת הצורך לתמרץ ולתגמל את נושאי המשרה. רכיבי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה יהיו אך ורק אלו שאושרו לגביהם באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין.¹

תוקפה של מדיניות התגמול

מדיניות התגמול תכנס לתוקפה החל מיום אישורה ע"י האסיפה הכללית למשך 3 שנים בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 על תקנותיו כפי שיעודכן מעת לעת (להלן: "חוק החברות").

וועדת התגמול תבחן את מדיניות התגמול ועדכניתה לפחות אחת ל-3 שנים וכפי שיידרש מעת לעת ותמליץ לדירקטוריון החברה על עדכון או הארכת תוקפה וכן תבחן את יישומה.

למועד אישור מסמך מדיניות תגמול זה, קיימים בחברה מנגנוני תגמול לנושאי משרה בחברה, אשר החברה מחויבת להם מכוח הסכמי עבודה ו/או הסכמי ניהול שנכרתו.

תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה במועד קביעת מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון החברה אינם חורגים ממדיניות התגמול שתואר להלן.

כמו כן, במסגרת כריתת הסכמי עבודה ו/או הסכמי ניהול חדשים/חידוש הסכמים קיימים, החברה תטמיע ותיישם את עקרונות מדיניות התגמול הנכללים להלן, בכפוף לאפשרותה של החברה לחרוג ממדיניות תגמול זו, ככל שיידרש ובכפוף להוראות הדין.

אורגנים מוסמכים לאישור תנאי התגמול בחברה

אישור תנאי העסקה ושינויים בתוכניות התגמול של נושאי המשרה במסגרת המדיניות ידונו ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה בהתאם להוראות כל דין.

¹ אימוץ מדיניות התגמול על-ידי החברה אינו מקנה כל זכות לנושאי המשרה בה.

עקרונות מנחים בעת בניית מדיניות התגמול

1. מדיניות התגמול מנסה ככל הניתן לשקף יצירת תמריצים ראויים ומאוזנים לנושאי המשרה בחברה בהתחשב בין השאר במדיניות ניהול הסיכונים בחברה. מדיניות התגמול מגדירה מבנה תגמול אשר מטרתו לתמרץ את נושאי המשרה לפעול להשגת יעדים אשר יקדמו את מטרות החברה, תוכנית העבודה שלה הן בטווח המיידי והן בראיה ארוכת טווח ובכלל זה את היחס הראוי בין הרכיבים המשתנים לקבועים מסך חבילת התגמול, וזאת בין היתר על מנת שלא לעודד את נושא המשרה הרלוונטי ללקיחת סיכונים שאינן בהתאם למדיניות החברה לעניין זה, תוך מתן דגש לאיזון הצורך בשימור נושאי המשרה הבכירים בחברה.
2. גיוס ושימור מנהלים איכותיים וראויים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, בין היתר, לאור מבנה כוח האדם המצומצם של החברה ומעמדם ותפקידם הבכיר של נושאי המשרה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.
3. בקביעת רכיבים משתנים בתנאי כהונה והעסקת נושאי המשרה במדיניות התגמול באה לידי ביטוי תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בין היתר, בראיה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.
4. מדיניות התגמול משקפת התייחסות לגודל החברה ואופי ומורכבות פעילותה.
5. המדיניות תחול על כלל נושאי המשרה בחברה כהגדרתם בחוק החברות.

מדיניות התגמול

כללי

ככלל, תכנית התגמול לנושאי משרה מותאמת לתפקידם ולתחומי אחריותם בחברה וליעדים הניתנים להשגה המוצבים להם במסגרת מילוי תפקידם לצורך קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח.

מטרות מדיניות התגמול:

- א. קידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה, בראייה ארוכת טווח;
- ב. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה;
- ג. גיוס ושימור מנהלים איכותיים מצטיינים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.

שיקולים בעת קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה:

- א. התחשבות בהשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של המועמד לכהונה או נושא המשרה המכהן.

- ב. התחשבות בתפקיד, בתחומי אחריות, בתקופת ההעסקה ובהסכמים קודמים עם נושא המשרה (ככל שלא מדובר בנושא משרה חדש).
- ג. גודל החברה ואופי פעילותה;
- ד. המלצת הממונה על נושא המשרה;
- ה. תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה (לעניין רכיבי תגמול משתנים);
- ו. יחס לרמת ההשתכרות של עובדי החברה ומנהליה – בעת אישור תגמול לנושא משרה, יוצגו נתונים אודות: (1) התגמול של נושאי משרה ברמה דומה בחברה (ככל שרלוונטי); (2) השכר של נושא המשרה הקודם באותו תפקיד (ככל שרלוונטי) (3) השכר הממוצע והשכר החציוני של עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה והיחס בין כל אחד מאלה לבין התגמול שמוצע לאשר לנושא המשרה – בהקשר זה תיבחן השפעת הפער בין תנאי הכהונה של נושאי המשרה לבין תנאי השכר של שאר העובדים החברה, על יחסי העבודה בחברה.
- ז. השוואה מעת לעת לרמת ההשתכרות של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות דומות. חברות דומות לעניין זה יהיו חברות הדומות לחברה מבחינת אופי וענף הפעילות ונתונים כספיים רלוונטיים כגון שווי שוק, סך מאזן, הכנסות ו/או מכלול פרמטרים אלו בהתאם לאופי, גודל החברה וסוג הפעילות שלה. החברה תשאף לכך שמספר החברות בקבוצת השוואה שלה לא יפחת מ-10 חברות.
- ח. מצבה הכספי של החברה.

ועדת התגמול תדון בכל השיקולים לקביעת תנאי סף לכישורים והשכלה של נושאי משרה, ככל שתידרש לכך.

להלן יפורטו קווים מנחים של מדיניות התגמול בחברה, כפי שאושרה על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, בכל הנוגע לרכיבי תכניות התגמול. יודגש ויובהר כי אין במדיניות זו בכדי להשית התחייבות כלשהי על החברה כלפי נושאי המשרה שלה.

1. רכיבי שכר קבוע

שכר קבוע – נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף. שכר קבוע משקף הן את כישוריו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו ורמת תפקידו בחברה, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה. להלן תקרת העלות החודשית לנושאי משרה בחברה בגין כהונה במשרה מלאה:

מנכ"ל – 262 אש"ח בתוספת מע"מ ובתוספת הפרשי הצמדה למדד הידוע בדצמבר 2016

נושאי משרה למעט מנכ"ל-120-167² אש"ח בתוספת הפרשי הצמדה למדד המחירים לצרכן בגין דצמבר 2019

² עלות שכר - כולל הפרשות סוציאליות, דמי חופשה, דמי מחלה, דמי הבראה, הפרשה לפיצויים, ביטוח מנהלים, קרן השתלמות, אובדן כושר עבודה, עלות בגין רכב, טלפון, מתנות לחג, אינטרנט ועיתונים. עלות בגין רכב מחושבת על פי שווי שימוש ברכב.

בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים על פי כל דין (לרבות אישור אסיפה כללית ברוב לפי סעיף 275(א)(3) לחוק החברות בנוגע לעדכון שכר של בעל השליטה וקרוביו שהנם נושאי המשרה בחברה), ובכפוף לתקרת העלות החודשית הקבועה לעיל, החברה תוכל לעדכן את שכרם של נושאי המשרה עד תקרת השכר הקבועה להם, כמפורט לעיל.

השכר הקבוע עשוי להיות צמוד למדד המחירים לצרכן באופן חלקי או מלא. הצמדת השכר הקבוע תיעשה, אם בכלל, באופן פרטני על פי שיקול דעת החברה.

בשל היות נושאי המשרה בעלי תפקיד ניהולי בכיר, נושאי המשרה לא יהיו זכאים לתגמול עבור עבודה בשעות נוספות או בזמן המנוחה השבועית.

בחינת שכר תקופתית – בכדי לאפשר לשמור את נושאי המשרה בתפקידיהם לאורך זמן, בכל שנה תדון ועדת התגמול בגובה שכרם הקבוע של כל אחד מנושאי המשרה בחברה בנפרד למול השוק הרלוונטי לבעלי תפקידים דומים ולמול מצבה העסקי של החברה ובהתאם לשיקולים המנויים לעיל, תמליץ לדירקטוריון, ככל שנדרש אישורו, האם לאשר עדכון של השכר ובמידה וכן, מה גובה העדכון.

העלאה של השכר הקבוע בשיעור שנתי של עד 5% מעלות השכר הקבוע של נושא משרה הכפוף למנכ"ל, לא יחשב כשינוי מהותי של תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה, ולפיכך תהיה טעונה את אישורו של מנכ"ל החברה בלבד. עם זאת, העלאה כאמור תיעשה בכפוף לכך שתנאי הכהונה של נושא המשרה הכפוף למנכ"ל, לא יחרגו מתקרות הגמול הקבועות במדיניות תגמול זו.

תנאים נלווים – במסגרת תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה נכללים תנאים נלווים והפרשות סוציאליות בהתאם לחוק ולנהוג בחברה.

תנאים נלווים כוללים בין היתר חופשה, מחלה, הבראה, שי לחג, הפרשות לתגמולים ולפיצויים, הפרשות פנסיוניות והפרשה לקרן השתלמות.

החברה רשאית להעמיד לזכות נושא המשרה, לצורך מילוי תפקידו, רכב, טלפון נייד, מחשב נישא וכיו"ב, כפי שתקבע הנהלת החברה. החברה רשאית לקבוע כי היא תישא בכל ההוצאות הכרוכות בתנאים נלווים אלה, לרבות גילום המס בגינם. החברה רשאית לקבוע בהתקשרותה עם נושא המשרה כי היא תישא בחלק או בכל הוצאות נושא המשרה אשר נעשו במסגרת ולצורך מילוי תפקידו, לרבות טלפון, אינטרנט, לינה (בארץ ומחוצה לה), אש"ל, ביגוד, אירוח, הוצאות נסיעה בארץ ובחו"ל, עיתונים, ספרות מקצועית, דמי חברות בארגון מקצועי, ביטוח רפואי, ייעוץ וכיוצ"ב.

לא נקבעת תקרה להחזר הוצאות. ועדת התגמול תבחן אחת לשנה את ההוצאות בהן נשאה החברה במסגרת מילוי תפקידם של נושאי המשרה. החברה מחזירה לנושאי המשרה הוצאות שהוציאו במסגרת מילוי תפקידם כנגד הצגת קבלות ומילוי דוח המפרט את מהות ההוצאות.

הלוואות לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל החברה יוכלו להינתן באישור המנכ"ל ובהתאם לנוהל החברה בעניין זה, בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים ע"פ דין. נושאי משרה המספקים לחברה שירותים במסגרת הסכם שירותים עם חברה בשליטתם, התשלום מבוצע כנגד חשבונית מס כדין ומכיל בתוכו את השכר הקבוע (למעט החזר הוצאות). שינויים בתנאים הנלווים ייבחנו כחלק מסך הרכיב הקבוע בהתייחס ליחסים שהגדירה החברה בין רכיבים משתנים לקבועים בחבילת התגמול. התנאים הנלווים ייבחנו ע"י וועדת התגמול והדירקטוריון במסגרת בחינה תקופתית לסך היקף ההוצאות ויעודכנו במידת הצורך.

2. תגמול משתנה – מענק מבוסס יעדים

הרכיב המשתנה ישקף את תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראיה ארוכת טווח, בהתאם לתפקידו של נושא המשרה ועל-פי קריטריונים הניתנים למדידה, הכל לפי החלטת האורגנים המוסמכים.

הרכיב המשתנה יקבע בהלימה לביצועי החברה וביצועי האישיים של נושא המשרה אל מול היעדים שהוגדרו לו מראש במסגרת מילוי תפקידו על פי תחומי אחריותו.

על-אף האמור לעיל, החברה תהא רשאית להעניק חלק לא מהותי מהרכיב המשתנה כאמור, או את סך הרכיב המשתנה כולו, אם סכומו אינו עולה על שלוש משכורות חודשיות בשנה, על-פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה – קרי, תגמול משתנה על-פי שיקול דעת, במבחן בדיעבד, בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה; האמור לעיל, לא יחול ביחס לנושא משרה הכפוף למנכ"ל, לו החברה תהא רשאית להעניק גמול משתנה, על-פי שיקול דעת, במבחן בדיעבד, ללא כל מגבלה, לבד מעמידה בתקרת המענק כפי שנקבע במדיניות תגמול זו.

יעדי החברה מבטאים את הצלחת החברה בכללותה למימוש תכניותיה, את תרומתם של נושאי המשרה להצלחת החברה ואת רצון החברה לתגמל נושאי משרה על עמידה ביעדים אלו.

במניין היעדים יכללו יעדים המשקפים את מטרות החברה והאסטרטגיה שלה בטווח הקצר והארוך על מנת ליצור זהות אינטרסים בין החברה, בעלי המניות ונושאי המשרה, בקידום מטרות החברה והאסטרטגיה שלה כאמור.

לדירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, תהיה סמכות להפחית גובהו של המענק בשיעור שלא יעלה על 20%, בשים לב לתקופת כהונת נושא המשרה בתפקידו, מורכבות היעדים והיקפם, לבחינת סבירות המענק שהתקבל מעמידה ביעדים לעומת תרומתו של נושא המשרה להשגתם וכן למצבה העסקי והכספי של החברה. כמו כן, לדירקטוריון תהא הסמכות לבטל את תשלום המענק לנושא משרה מסוים במקרים של מעילה, הונאה ו/או התנהלות בלתי תקינה.

תחולה

מנכ"ל ונושאי משרה אחרים הכפופים למנכ"ל עשויים להיות זכאים לתגמול המשתנה.

תנאי הסף המצטברים להענקת תגמול משתנה:

- **מבחן הרווח** - החברה תציג לשנת התגמול הרלוונטית (השנה בגינה ניתן המענק) רווח שנתי לפני מס לאחר הפרשה למענקים בגין אותה שנה קלנדרית, ככל שישנם, וזאת בהתאם לדוחות הכספיים המאוחדים והמבוקרים של החברה.
 - **מבחן הפירעון** - במהלך השנה הקלנדרית הרלוונטית, החברה עמדה באופן מלא בתנאי הפירעון של קרן, ריבית והפרשי הצמדה בגין אגרות חוב שהנפיקה וכן תאגידים בנקאיים לא העמידו לפירעון מיידי הלוואות שהיו במחזור באותה שנה.
 - **חוות דעת "חלקה"** - היעדר הערת "עסק חי" או הפניית תשומת לב בגין אי וודאויות באשר להנחת עסק חי בחוות דעת רואי החשבון המבוקרים בדוח הכספי השנתי לשנת התגמול הרלוונטית.
- אי עמידה באחד או יותר מתנאי הסף שלעיל, משמעותה כי נושאי המשרה לא יהיו זכאים למענק בשנה הקלנדרית הרלוונטית.

מענק למנכ"ל החברה

מענק המבוסס על עמידה ביעדי רווח

במדיניות זו "רווח שנתי" – רווח שנתי לפני מס ולפני מענקים למנכ"ל ולנושאי המשרה כפופי מנכ"ל, בנטרול שערוכי נדל"ן נטו ממס (כלפי מעלה), שהוכר בדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים והמבוקרים של החברה.

המנכ"ל יהיה זכאי למענק שנתי בשיעור של 2% מתוך סכום ההפרש שבין סכום הרווח השנתי כהגדרתו לעיל לבין הסך של 80 מיליון ש"ח (צמוד למדד המחירים לצרכן של חודש דצמבר 2019) (להלן: "הרווח המינימאלי") (בתוספת מע"מ). במידה ובשנה מסוימת הציגה החברה רווח שנתי, כאשר בשנה או בשנים שקדמו לה הציגה החברה רווח שנתי הנמוך מהרווח המינימאלי או הפסד, יקוּזו סכום ההפרשים בין הרווח השנתי או ההפסד השנתי בפועל לבין הרווח המינימאלי שיהיה בכל שנה כאמור, מסך הרווח השנתי לצורך חישוב המענק השנתי. כמו כן, אם הציגה החברה בשנה מסוימת רווח שנתי העולה על 180 מיליון ש"ח (צמוד למדד המחירים לצרכן של חודש דצמבר 2019) (להלן: "הרווח המקסימאלי"), ייזקפו הסכומים העולים על הרווח המקסימאלי לשנים הבאות, אך לא יעלו על הרווח המקסימאלי באותה שנה.

המענק השנתי יחושב באופן מדורג כדלקמן:

תגמול במונחי שיעור מהרווח	רווח בשנת המדידה (מיליוני ש"ח)*
0%	רווח הנמוך מ-80
2%	רווח מעל 80

* צמוד למדד המחירים לצרכן של חודש דצמבר 2019.

יובהר, כי המענק מחושב כפונקציה של הרווח העודף מעל 80 מיליון ש"ח, בכפוף לתקרות המענקים (ראה להלן פרק "תקרות מענקים").

המענק השנתי ישולם למנכ"ל בתוך 30 ימים ממועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים.

מענק לנושאי משרה כפופי מנכ"ל

מענק לנושאי משרה כפופי מנכ"ל יינתן בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים על פי דין (לרבות אישור אסיפה כללית ברוב לפי סעיף 275(א)(3) לחוק החברות במידה ונושאי המשרה כפופי המנכ"ל הנם קרובים של בעל השליטה, וזאת בנוגע לרכיבי מענק שאינם מדידים, אם וככל שיידרש על פי הדין).

גובה הרכיב המשתנה יכול להיקבע בהתבסס על יעדים מדידים כפי שיוגדרו ע"י ועדת התגמול והדירקטוריון, כמתואר להלן ו/או על-פי שיקול דעת במבחן בדיעבד. כאמור להלן, תגמול משתנה על-פי שיקול דעת יכול להינתן עד לתקרה של 100% מהתגמול המשתנה שישולם לנושא משרה הכפוף למנכ"ל, בכפוף לעמידה בתקרת המענק הקבועה במדיניות תגמול זו.

יעדים מדידים

1. רווח שנתי – כהגדרתו לעיל.

רווח שנתי הנמוך מ- 80 מיליון ש"ח לא יזכה את נושאי המשרה בגין עמידה ביעד זה. רווח שנתי בגובה של 180 מיליון ש"ח יזכה את נושא המשרה ב-100% עמידה בגין ביעד זה. בטווח רווח שנתי שבין 80 ל- 180 מיליון ש"ח יחושב שיעור הזכאות בגין היעד באופן ליניארי. כמו כן, אם הציגה החברה רווח שנתי (בסך העולה על 180 מיליון ש"ח) (להלן בפיסקה זו: "**הרווח המקסימלי**"), ייזקפו הסכומים העולים על הרווח המקסימלי לשנים הבאות, אך לא יעלו על הרווח המקסימלי באותה שנה.

2. יעדים אישיים - ועדת התגמול והדירקטוריון עשויים לקבוע לנושאי משרה יעדים אישיים מדי שנה

בהתאם לתחומי אחריותם ויכולת ההשפעה שלהם על עמידה ביעדים אלו. יעדים אישיים יכול שיכללו יעדים תפעוליים כגון עמידה בלוחות זמנים לביצוע פרויקטים, עמידה ביעדי שיווק, כתיבת והטמעת נהלים ותכניות, קיצור משך הרישום בפנקסי המקרקעין, הפחתת עלויות חומרי גלם וכיוצ"ב.

תמהיל היעדים, ככל שייקבעו, משקלם ושיעור עמידה מינימלי בהם המזכה בתגמול משתנה יקבעו מדי שנה ע"י הדירקטוריון.

חישוב מענק בפועל בגין היעדים המדידים לנושאי משרה כפופי מנכ"ל

גובה המענק בגין המרכיבים המדידים של כל נושא משרה, ככל שייקבעו, יחושב כמכפלה של שיעור עמידה ביעדים המדידים במשקלם על פי נוסחת התגמול לנושא משרה ותקרת המענק שהוגדרה עבורו (ראה מטה פרק "תקרות מענקים").

תקרות מענקים

המענק השנתי למנכ"ל לא יעלה על סך של 2 מיליון ש"ח בתוספת מע"מ, צמוד למדד המחירים לצרכן הידוע בחודש דצמבר 2019 (ירידות לעומת מדד הבסיס לא תילקחנה בחשבון).

המענק השנתי לנושאי משרה כפופי מנכ"ל לא יעלה על 7 משכורות בסיס ברוטו (ללא תנאים נלווים וזכויות סוציאליות, נכון לחודש דצמבר של השנה בגינה ניתן המענק).

נושאים נוספים:

1. **מענק מיוחד** – בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים על פי דין (לרבות אישור אסיפה כללית ברוב

לפי סעיף 275(א)(3) לחוק החברות בנוגע למתן מענק מיוחד בפועל לבעל השליטה וקרוביו שהנם נושאי משרה), הדירקטוריון, לאחר המלצת ועדת התגמול, רשאי להחליט כי במידה ובתקופת מדידה לתגמול המשתנה, לא תעמוד החברה בתנאי סף לקבלת מענק שנתי, החברה תשלם לנושא משרה בחברה מענק מיוחד בגין מאמץ חריג ויוצא דופן מצידו ו/או בגין הישגים מיוחדים ויוצאי דופן ו/או מענק חתימה (Signing Bonus) ו/או מענק בגין הגדלת אחריות משמעותית (Promotion Bonus) ו/או מענק הישארות (Stay Bonus) במקרה של שינויים ארגוניים בחברה (כגון: מכירה של תחום פעילות או חלק ממנו) כאשר טובת החברה מחייבת את הישארותו של נושא המשרה לתקופה מינימלית נוספת (להלן: "מענק מיוחד").

המענק המיוחד שיינתן, אם יינתן, לא יעלה על שלוש משכורות בסיס לנושא משרה.

2. במידה ובשנה מסוימת יהיה לחברה הפסד שנתי מאוחד, לפני מס, הפסד כאמור יקוזז מהרווח השנתי המאוחד העוקב, לצורך חישוב המענק לנושאי משרה כפופי מנכ"ל בשנה העוקבת. ביצועים כספיים של פעילויות או חברות שירכשו בעתיד על ידי החברה יהוו חלק מתחשיב התגמול והמנגנון לחישוב התגמול ביחס לביצועים אלה. מובהר כי במידה שבשנה מסוימת משולם מענק ולאחריה יהיה הפסד או רווח הנמוך מהרווח המינימאלי, לא תהא התחשבנות מחדש ולא יהיה החזר של המענק.

3. **עיתוי תשלום**: המענק ישולם לנושאי המשרה לגבי כל שנה קלנדארית של תקופת העסקה לא יאוחר ממועד תשלום דמי הניהול/המשכורת בגין חודש מאי שלאחר מועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה.

החברה תהא רשאית לשלם לנושאי המשרה מקדמות על חשבון המענק השנתי, זאת בכפוף להתחייבות נושאי המשרה להשיב לחברה את ההפרש שבין סך המקדמות כאמור לבין סכום המענק השנתי שייקבע בפועל, במקרה שבו המענק השנתי שייקבע בפועל כאמור יהא נמוך מסך המקדמות ששולמו לנושאי המשרה באותה שנה.

יובהר כי החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה, כולו או חלקו, מדמי הניהול או משכר הבסיס ו/או מכל סכום אחר אותו יהא זכאי נושא המשרה לקבל מהחברה וכי עד לקיזוז ו/או החזר מלוא סכום ההשבה, לא תשלם החברה כל או חלק ממענק שנתי נוסף לו זכאי נושא המשרה לקבל מהחברה.

4. **חלקיות המענק ותקופת אכשרה**: נושא משרה יהיה זכאי למענק רק בתנאי שהועסק בחברה לפחות שנת עבודה אחת. היה ונושא המשרה יסיים את תפקידו לפני תום השנה הרלוונטית, יחושב המענק בגין שנת סיום כהונתו באופן יחסי לתקופת הכהונה באותה שנה. במקרה של עזיבת נושא משרה בנסיבות השוללות את זכותו לקבל פיצויים, תבוטל זכותו לקבלת המענק.
5. למעט אם נקבע במפורש אחרת בהסכם העסקה אישי, כל תשלום אשר ישולם לנושא המשרה על חשבון תגמול משתנה על-פי מדיניות תגמול זו, ככל שישולם, אינו ולא יחשב כחלק משכרו הרגיל של נושא המשרה לכל דבר ועניין ולא יהווה בסיס לחישוב או לזכאות או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב הנכלל בתשלום חופשה, פיצויי פיטורים, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב.
6. **מיסוי** – ככל שיהיה חיוב במס כלשהו או בתשלום חובה אחר בגין התגמול המשתנה (ביטוח לאומי, מס בריאות ממלכתי וכו') בגין ו/או עקב התוכנית, יישא בו נושא המשרה על-פי דין (ככל שהוא יחול על נושא המשרה לפי דין).

3. תגמול משתנה – רכיב הוני

- 3.1 תגמול הוני מהווה מנגנון ראוי לשימור נושאי משרה באמצעות מתן תמריץ היוצר איחוד אינטרסים בין נושאי המשרה לבעלי המניות בחברה ומאזן בין שיקולי הטווח הקצר לטווח הארוך. בזכות טבען ארוך הטווח של תוכניות תגמול הוני, הן תומכות ביכולת החברה לשמר את מנהליה הבכירים בתפקידם לתקופה ארוכה.
- 3.2 החברה תהא רשאית, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, להעניק לנושאי המשרה תגמול הוני, כגון אופציות למניות של החברה, מניות חסומות של החברה וכל סוג אחר של תשלום מבוסס ביצועי המניות של החברה (לרבות תגמול הוני שמסולק במזומן (אופציות פאנטום), הלוואות נון-ריקורס ו/או ערבויות להלוואה לצורך רכישת מניות של החברה או כל הסדר אחר אשר יטופל בספרי החברה כתשלום מבוסס מניות), בהתאם לתוכניות תגמול הוני שיאומצו מעת לעת.³
- 3.3 תוכנית תגמול הוני עשויה לכלול הסדרים נוספים וביניהם: תנאים לעניין זכאות לחלוקת רווחים ולזכויות הצבעה בגין ניירות ערך אחרים הכלולים בתגמול ההוני; התאמת התגמול ההוני בגין חלוקת רווחים, חלוקת ניירות ערך בדרך של הטבה, פיצול ואיחוד הון, הצעות בדרך של זכויות ומיזוגים ורכישות; זכות סירוב ראשון בהעברת ניירות ערך, תנאים במקרה של עזיבת החברה (עקב פיטורין, התפטרות, עילה ומקרי מוות או נכות), והיא תהיה כפופה לתנאים המפורטים להלן:
- 3.4 הענקת תגמול הוני המסולק במכשירים הוניים, תעשה בהתאם לתוכנית שתעמוד בדרישות כל הוראות הדין הרלוונטיות. בעת הענקת תגמול הוני המסולק במכשירים הוניים יילקח בחשבון גם שיעור הדילול הנובע מהקצאתם, כך שסך כל המכשירים ההוניים אשר יונפקו לנושאי משרה לא יעלה

³ כל עוד ניירות הערך של החברה יהיו רשומים למסחר בבורסה, רישומן של ניירות ערך כלשהן שתקצה החברה לפי מדיניות התגמול תהיינה כפופות להוראות לתקנון והנחיות הבורסה הרלוונטית, כפי שתהיינה באותו מועד.

- על 2% מהונה המונפק של החברה (בהנחת מימוש מלא של המכשירים ההוניים הקיימים והמוצעים באותו המועד).
- 3.5 תקופת ההבשלה- (בין אם מסולק במכשירים הוניים ובין אם מסולק במזומן) (ככל שיוענק) לא תפחת מחמש שנים, ולא תתחיל לפני חלוף לפחות שנתיים, לאחר מועד ההענקה, אלא אם הוענק לנושא המשרה בעבר תגמול הוני בחברה.
- 3.6 מועד הפקיעה- לא יהיה מוקדם מחלוף שנה ממועד ההבשלה של כל מנה (למעט במקרים מיוחדים שייקבעו כגון סיום העסקה) ולא יאוחר משמונה שנים ממועד ההקצאה.
- 3.7 מחיר המימוש- בעת הענקת אופציות, מחיר המימוש ייקבע לפי המחיר הממוצע בבורסה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה ובכפוף להוראות תקנון והנחיות הבורסה לרבות לעניין עמידה במחיר מזערי למניה, כפי שיהיו בעת ההקצאה.
- 3.8 הדירקטוריון וועדת תגמול רשאים להחליט, ביחס לתגמול הוני שהוענק לנושאי משרה שאינם דירקטורים על פי מדיניות תגמול שאושרה כדון, על פי שיקול דעתם, כי עקב נסיבות של שינוי שליטה, הפסקת מסחר או נסיבות אחרות שיפורטו בהחלטה, קיימת הצדקה להאצה חלקית של תקופת ההבשלה של תגמול הוני כאמור אשר טרם הבשיל.
- 3.9 ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את האפשרות לקבוע תקרה להטבה במועד המימוש של התגמול ההוני (שאינו מסולק במזומן) ובחרו שלא ליישם מאפיין זה היות ולתפיסתם מאפיין זה עומד בסתירה עם הרציונל הטמון בהענקת התגמול ההוני ומאפייניו.
- 3.10 מחיר המימוש ו/או כמות המניות שתנבענה מהמימוש יותאמו לחלוקת דיבידנד, הנפקת זכויות או שינויים אחרים במבנה הון החברה, כמקובל.
- 3.11 זכאות נושא משרה לתגמול הוני בעת סיום יחסי עבודה תהיה בהתאם לתנאי תכניות התגמול ההוני שאומצו או יאומצו על ידי החברה.
- 3.12-3.13 השווי ההוגן המרבי במועד ההענקה של תגמול הוני המסולק במכשירים הוניים או במזומן, אשר יוענק לנושא משרה יחיד, על פי אחת משיטות הערכת השווי המקובלות, וכן שווי ההטבה המרבי של תגמול הוני המסולק במזומן במועד המימוש, בחלוקה למספר שנות הבשלה, לא יעלה על התקרות המפורטות להלן (יובהר כי סכומים אלו אינם בהכרח עקביים עם סכומי רישום ההוצאה בדוחות הכספיים על פי כללי החשבונאות הנהוגים בישראל):

<u>דרגת נושא המשרה</u>	<u>תקרת שווי התגמול ההוני לשנה במועד ההענקה</u>
<u>נושאי משרה כפופי מנכ"ל, אשר אינם קרובים של בעל השליטה</u>	<u>1,900 אלפי ש"ח</u>

3.23.13 כל רישום למסחר בבורסה של נייר ערך יעשה בהתאם לתקנון והנחיות הבורסה.

4. סיום העסקה

נושאי המשרה בחברה זכאים להודעה מוקדמת של עד 6 חודשים ולפיצויים בהתאם להסכמי העסקתם. החברה תהא רשאית לאשר מתן פיצויים לנושאי המשרה גם במקרה של התפטרות, זאת בסך שלא יעלה על הפיצויים המשולמים על פי חוק במקרה של פיטורים.

לחברה תהא אפשרות לתת מענק הסתגלות לנושא משרה המסיים העסקתו בחברה, בהתאם לתנאים המפורטים מטה וזאת מעבר לתגמול בגין תקופת ההודעה המוקדמת.

ככלל, מענק הסתגלות לא יוענק לנושא המשרה בותק של פחות מ- 3 שנים בתפקידו כנושא משרה כפוף מנכ"ל. מענק הסתגלות לא יעלה על 6 חודשי עלות העסקה כוללת.

בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים על פי דין (לרבות אישור אסיפה כללית ברוב לפי סעיף 275(א)(3) לחוק החברות בנוגע למתן מענק הסתגלות בפועל לבעל השליטה וקרוביו שהנם נושאי משרה), דירקטוריון החברה יחליט בדבר מתן מענק הסתגלות בהתחשב בהמלצת וועדת התגמול, תוך התייחסות לפרמטרים הבאים: תקופה ותנאי הכהונה וההעסקה, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

5. יחס בין רכיבים משתנים וקבועים בחבילת התגמול

רכיב התגמול המשתנה לא יעלה לגבי המנכ"ל על 80% מסך חבילת התגמול למנכ"ל ועל ~~40%~~ 60% מסך חבילת התגמול לנושאי משרה אחרים הכפופים למנכ"ל.

לענין זה "חבילת תגמול" - השכר הקבוע השנתי כולל תנאים נלווים וכן התגמול המשתנה השנתי.

6. השבת תגמול משתנה במקרה של טעות

ככל שיסתבר כי מענק שנתי או חלק ממנו ששולם לנושא משרה חושב על בסיס נתונים שהתבררו לאחר מכן כמוטעים תוך פרק זמן של שלוש שנים ממועד תשלום המענק הרלוונטי, ישיב נושא המשרה את ההפרש העודף בין הסכום שקיבל לבין הסכום לו הוא זכאי על-פי הנתונים המעודכנים (תוך שקלול הפרשים ככל שקיימים בתשלומי וחבויות המס החלים על נושא משרה ו/או ששולמו על-ידו). השבה כאמור לא תחול במקרה של עדכון או תיקון הדוחות הכספיים כתוצאה משינוי בתקינה החשבונאית או בכללי הדיווח.

השבת הסכומים הנ"ל תבוצע בדרך של קיזוז מהמענק בשנה העוקבת והיתרה, במידה ותהיה, תסולק מתוך השכר בפריסה של עד 24 חודשים. במקרה של סיום העסקה קודם להשבת מלוא הסכומים הנ"ל, יקוזזו הסכומים, ככל שיהיו ובמידת האפשר, מתשלומים אשר יגיעו, אם יגיעו, לנושאי המשרה בגין סיום העסקתם, והסכומים הנותרים, ככל שיהיו, יוחזרו על ידי נושאי המשרה תוך 30 ימים.

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

בעת אישור תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו את היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה לתנאי העסקה של שאר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן)

ובפרט היחס לשכר הממוצע והחציוני של העובדים כאמור ויחוו דעתם על השפעת יחסים אלו על יחסי העבודה בחברה, סבירותו של שכר נושאי המשרה בחברה לאור סוג החברה, גודלה ותמהיל מצבת העובדים שלה.

נכון למועד אישור מדיניות התגמול בחברה, היחס בין עלות שכרם של המנכ"ל והסמנכ"לים בה לעלות השכר הממוצעת בחברה הינו עד 1:17.88-04-18 ו- 1:4.484.55, בהתאמה והיחס בין עלות שכרם של המנכ"ל והסמנכ"לים בה לעלות השכר החציונית בחברה הינו עד 1:25.6724.02 ו- 1:6.35.978 בהתאמה.⁴ וועדת התגמול והדירקטוריון מצאו, כי ליחסים אלו לא קיימת השפעה על יחסי העבודה בחברה.

8. גמול דירקטורים

דירקטורים שאינם מועסקים בחברה, לרבות יו"ר הדירקטוריון, יהיו זכאים לתגמול שלא יעלה על הגמול המקסימלי על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס 2000.

נושא משרה אשר מכהן כדירקטור, לא יקבל תגמול נוסף מעבר לגמול המשולם לו בגין כהונתו כנושא משרה.

גמול יו"ר הדירקטוריון – יו"ר דירקטוריון פעיל יוכל לקבל תגמול בהתאם לקריטריונים לתגמול נושאי משרה שאינם דירקטורים, בהתאם לכלל הפרמטרים המנויים במסמך זה לקביעת תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה. שכרו יקבע בהתאם להיקף פעילות, תחומי האחריות שלו בחברה וכן בהתאם לניסיונו וכישוריו.

9. פטור, שיפוי וביטוח

בכפוף להוראות כל דין, לתקנון החברה ולאישור האורגנים המוסמכים בחברה, נושאי משרה בחברה (לרבות דירקטורים) עשויים להיות זכאים לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה ולהסדרי שיפוי ופטור בגין אחריותם כנושאי משרה, כמפורט להלן. ביטוח אחריות נושאי המשרה והסדרי השיפוי והפטור נעשים בהתאם למקובל בחברות ציבוריות בישראל מסוגה של החברה, והנם מאפשרים לנושאי המשרה של החברה למלא את תפקידם כראוי בהתחשב בסיכונים הכרוכים ובאחריות על-פי דין המוטלת על נושאי המשרה, וזאת על ידי מתן הגנה המותרת על פי כל דין לרבות חוק החברות וחוק ניירות ערך.

9.1 החברה תהא רשאית, בכל עת במהלך תקופת מדיניות התגמול, לרכוש פוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות בעלי שליטה המכהנים כדירקטורים ונושאי משרה ו/או נושאי משרה שלבעלי השליטה יש בהם עניין אישי), כפי שיכנהו מעת לעת, להאריך ו/או לחדש פוליסת ביטוח קיימת (ככל שתהיה) ו/או להתקשר בפוליסה חדשה במועד החידוש או במהלך תקופת הביטוח, עם אותו מבטח או מבטח אחר בישראל או בחו"ל, ובלבד שההתקשרויות האמורות תהיינה בתנאי שוק, לא תהיינה עשויות להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה ותהיינה על בסיס עיקרי התנאים המפורטים להלן, וועדת התגמול אישרה זאת:

⁴ מבוסס על עלות שכר ~~2019~~ ~~2020~~ ~~2021~~ ~~2022~~, לרבות חלקיות תשלומים המשולמים על בסיס שנתי.

9.1.1 גבול האחריות במסגרת פוליסות הביטוח לפעילות השוטפת כפי שתיערכנה מעת לעת לא יעלה על חמישים (50) מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופת הביטוח בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבול האחריות.

9.1.2 הפוליסה תכסה, מעת לעת, גם את אחריותם של בעלי השליטה וזאת בתוקף תפקידיהם כדירקטורים ו/או נושאי משרה בחברה ו/או בגין אחריותם לפרט מטעה בתשקיף ובלבד שתנאי הכיסוי בגינם לא יעלו על אלה של יתר הדירקטורים ו/או נושאי המשרה בחברה;

9.1.3 החברה תהא רשאית לרכוש כיסוי לביטוח אחריות נושאי המשרה בגין פעילות העבר (דהיינו הפעילות שקדמה למועד הנקוב בביטוח השוטף) לפי אחת משתי האפשרויות הבאות:

(א) במסגרת הכיסוי הנזכר בס"ק (9.1.1) לעיל;

(ב) במסגרת כיסוי מסוג תקופת גילוי מוארכת (RUN OFF) בגין פעילות העבר שקדמה לתאריך הרטרואקטיבי הנקוב בפוליסות שנערכו לפי ס"ק (9.1.1) לעיל וזאת לתקופת ביטוח של עד 7 שנים.

9.1 כפוף להוראות כל דין, לתקנון החברה ולאישור האורגנים המוסמכים בחברה, נושאי המשרה עשויים להיות זכאים להיכלל בהסדר, לפיו החברה תתקשר עם מבטח מורשה בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה ובחברות הבנות שלה (להלן: "פוליסת הביטוח"), וזאת במסגרת תפקידיהם מעת לעת כנושאי משרה בחברה ובחברות הבנות. בנוסף הפוליסה כוללת כיסוי גם לחברה עצמה בגין תביעות שעניינן הפרה של דיני ניירות ערך.

9.2 תנאי ההתקשרות העיקריים של החברה עם מבטח בפוליסת הביטוח הם:

(א) גבול אחריות הביטוח לא יעלה על סך של 50 מיליון דולר למקרה ולתקופה ביחד ולחוד עבור כל נושאי המשרה בתוספת הוצאות משפטיות סבירות (בישראל) מעבר לגבולות האחריות.

(ב) סכום ההשתתפות העצמית בפוליסה לא יעלה על 25,000 דולר לחברה ו-50,000 דולר בגין תביעות ניירות ערך כנגד החברה.

(ג) פרמיית הביטוח השנתית לא תעלה על סך של 120,000 דולר לשנה, ותהיה בסכום סביר בהתחשב בחשיפת החברה, בהיקף הכיסוי ובתנאי השוק.

(ד) תנאי התקשרות החברה בפוליסת הביטוח בקשר עם תנאי הביטוח של בעל השליטה וקרוביו יהיו זהים לתנאי ההתקשרות של שאר נושאי המשרה בחברה, או פחותים מהם.

9.2.3 יובהר כי החברה תהיה רשאית, בכל עת בתקופת מדיניות תגמול זו, לרכוש פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות בעלי שליטה, קרוביהם ובני משפחתם בתוקף תפקידם כדירקטורים ו/או כנושאי משרה), כפי שיכהנו בחברה מעת לעת (לרבות פוליסת ביטוח קבוצתית), להאריך ו/או לחדש את פוליסת הביטוח הקיימת ו/או להתקשר בפוליסת ביטוח חדשה במועד החידוש או במהלך תקופת הביטוח עם אותו המבטח או מבטח אחר בישראל או בחו"ל, בתנאים כמפורט **להלן לעיל**, לביטוח אחריות דירקטורים ו/או נושאי משרה, ובלבד שההתקשרויות האמורות תהיינה על בסיס עיקרי התנאים המפורטים **להלן לעיל**, וועדת התגמול אישרה זאת.

9.4.3 בכפוף להוראות כל דין, התקשרות החברה בקשר לביטוח אחריותם של נושאי המשרה בחברה, במהלך תוקפה של מדיניות תגמול זו, תובא לאישור ועדת התגמול בלבד ולא תובא לאישור אסיפת בעלי מניות, ובלבד שההתקשרות ~~היא בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה;~~ רכושה או התחייבויותיה תעמוד בתנאים המפורטים לעיל.

9.4.5 בכפוף להוראות כל דין, לתקנון החברה ולאישור האורגנים המוסמכים בחברה, הדירקטורים ונושאי המשרה עשויים להיות זכאים לכתבי פטור מאחריות, בשל הפרת חובת הזהירות כלפי החברה בנוסח כמקובל בחברה מעת לעת.⁵

9.5.6 בכפוף להוראות כל דין, לתקנון החברה ולאישור האורגנים המוסמכים בחברה, נושאי המשרה עשויים להיות זכאים לכתבי התחייבות לשיפוי מראש, בנוסח כמקובל בחברה מעת לעת⁶ ו/או להיתר לשיפוי נושאי משרה בדיעבד. יצוין כי בהתאם לתקנון החברה, סכום השיפוי שתשלם החברה לכל נושאי המשרה, במצטבר, על פי כל כתבי השיפוי שהוצאו ו/או יוצאו להם על ידי החברה (בנוסף לסכומים שיתקבלו מחברת הביטוח, אם יתקבלו, במסגרת ביטוח שרכשה החברה) לא יעלה על סכום השווה ל-25% מההון העצמי של החברה על-פי הדוחות הכספיים האחרונים של החברה נכון למועד השיפוי בפועל.

⁵ נוסח כתב התחייבות לפטור המקובל בחברה במועד זה הנו כפי שאושר על ידי האסיפה הכללית ביום 01.11.2020 ~~2008-03-30~~ וכפי שצורף כנספח "ב" ~~כמפורט ב~~ לדו"ח זימון אסיפת בעלי מניות מיום 24.09.2020 ~~2020-03-08~~.

⁶ נוסח כתב התחייבות לשיפוי המקובל בחברה במועד זה הנו כפי שאושר על ידי האסיפה הכללית מיום 11-8-0211 ~~2020-01-11~~ וכפי שצורף כנספח "ג" לדוח ~~מיידי של החברה בדבר~~ זימון אסיפת ~~ה~~ בעלי מניות מיום 24.09.2020 ~~2011-8-1~~.

י.ח. דמרי בניה ופיתוח בע"מ

כתב הצבעה – חלק ראשון

תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 (להלן: "תקנות הצבעה בכתב")

סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה.

מועד האסיפה: יום א', 24 באפריל, 2022, בשעה 15:00.

מקום כינוס האסיפה: משרדי החברה ברח' ירושלים 1, נתיבות.

1. פירוט הנושא שעל סדר היום שלגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה

תיקון מדיניות התגמול של החברה

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את תיקון מדיניות התגמול הקיימת של החברה, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח הזימון".

2. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות

הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה המוצעת הוא רוב בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), לפיו מדיניות התגמול טעונה את אישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

- א. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;
- ב. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לא עלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

על אף האמור לעיל, בהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה יהא רשאי לקבוע את מדיניות התגמול המוצעת גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול המוצעת, כי אישור מדיניות התגמול המוצעת על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

3. עיון במסמכים

ניתן לעיין בדוח המייד, בנוסח כתב הצבעה והודעות העמדה (ככל שיוגשו לחברה) באתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ www.maya.tase.co.il ובאתר ההפצה של רשות ניירות ערך www.magna.isa.gov.il. כמו כן, ניתן לעיין, בכפוף לכל דין, בכל מסמך הנוגע להחלטה המפורטת בדוח הזימון, לרבות המסמכים אשר הוצגו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון במסגרת הליכי הדיון ואישור ההחלטה, במשרדי החברה, בשדרות ירושלים 1, נתיבות, בשעות העבודה הרגילות, בתיאום מראש (בטלפון 08-9939000) וזאת עד למועד כינוס האסיפה הכללית.

4. גילוי זיקה

- א. בחלק השני של כתב ההצבעה מוקצה מקום לסימון קיומה או היעדרה של זיקה, כנדרש לפי סעיפים 275 לחוק החברות, ולתיאור מהות הזיקה הרלוונטית. מובהר בזאת, כי בעל מניות שלא יסמן זיקה כאמור או לא תיאר את מהות הזיקה, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.
- ב. על פי סעיף 276 לחוק, בעל מניות המשתתף בהצבעה יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה או, אם ההצבעה היא באמצעות כתבי הצבעה – על גבי כתב הצבעה, אם יש לו עניין אישי באישור כל אחת מההחלטות המוצעות ואם לאו. לא הודיע בעל מניות כאמור, לא יצביע וקולו לא ימנה.
- ג. בנוסף, בהתאם להנחיית גילוי מיום 30 בנובמבר, 2011 בדבר אופן ההצבעה של בעלי עניין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות, מוקצה מקום לסימון סיווג המשתתף בהצבעה.

5. תוקף כתב ההצבעה

- לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורפו לו המסמכים הבאים, ואם הם הומצאו לחברה במסירה ביד או באמצעות דואר רשום למען החברה, ככל שאינו מתבצע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית:
- א. בעל מניות לא רשום (מי שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים) – נדרש להמציא אישור בעלות כמפורט בסעיף 6 להלן.
- ב. בעל מניות רשום (בעל מניות הרשום במרשם המנוהל על ידי החברה) – נדרש להמציא צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.
- מועד ההמצאה של כל מסמך בקשר לאסיפה, יהיה רק בעת הגעתו בפועל למשרדי החברה כמפורט בסעיף 11 להלן.

6. מועד קובע ואישור בעלות

- א. המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, בהתאם לסעיף 182 לחוק החברות ולתקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, הינו: ביום א', 27 במרץ, 2022 (להלן: "המועד הקובע").
- ב. בעל מניות לא רשום ימציא לחברה אישור בעלות מאת חבר בורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניות בדבר בעלותו במניות במועד הקובע, בהתאם לאמור בתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 ובטופס שבתוספת לתקנות אלו.
- ג. בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, אשר אישור בעלות זה דינו כדין אישור בעלות לגבי כל בעל מניות לא רשום הנכלל בו.

ד. בעל מניות זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר אל מענו, אם ביקש זאת, ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

7. המועד האחרון להמצאת כתב ההצבעה

א. המועד האחרון להמצאת כתב ההצבעה על ידי בעל מניות רשום הינו עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה, קרי: יום א', 24 באפריל, 2022, עד השעה 09:00.

ב. המועד האחרון להמצאת כתב ההצבעה על ידי בעל מניות לא רשום הינו עד ארבע (4) שעות לפני כינוס האסיפה, קרי: יום א', 24 באפריל, 2022, עד השעה 11:00.

8. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, עד 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה, קרי: יום א', 24 באפריל, 2022, עד השעה 09:00.

9. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה, בהתאם לתקנות הצבעה בכתב, על ידי בעל מניות, הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד כינוס האסיפה, קרי: יום ה', 14 באפריל, 2022. החברה תפרסם את נוסח הודעה העמדה כאמור, לא יאוחר מיום אחד לאחר שבעל המניות המציאו. הודעת עמדה שתכלול את תגובת דירקטוריון החברה אפשר ותוגש עד חמישה ימים לפני מועד האסיפה, קרי: יום ג', 19 באפריל, 2022.

בעל מניות רשאי לפנות לחברה ולקבל ממנה את נוסח הודעות העמדה שהגיעו אליה.

10. פרטים נוספים

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

ב. 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, יהא זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש, בכתבי ההצבעה שהגיעו לחברה.

ג. כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הנה 935,394 מניות רגילות. כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל שליטה הנה 344,737 מניות רגילות.

ד. לאחר מועד פרסום כתב הצבעה זה, ייתכן שיהיו שינויים בהחלטות שעל סדר היום (לרבות הוספת נושא) וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה. ככל שיבוצעו שינויים כאמור ו/או

יפורסמו הודעות עמדה, ניתן יהיה לעיין בהם בדיווחי החברה באתר ההפצה של רשות ניירות ערך.

ככל שיהיו שינויים בסדר היום לרבות הוספת נושא לסדר היום, החברה תמציא נוסח כתב הצבעה מתוקן ביום פרסום ההודעה בדבר סדר היום המעודכן.

11. מען למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה

מסירת כתב הצבעה והודעת העמדה תתבצענה במסירה ביד או באמצעות דואר רשום למשרדי החברה, ברח' ירושלים 1, נתיבות.

12. כתובות אתרי אינטרנט שמצויים בהם כתבי הצבעה והודעות עמדה

כתב הצבעה והודעות העמדה מצויים באתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ www.maya.tase.co.il, ובאתר ההפצה של רשות ניירות ערך www.magna.isa.gov.il.

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

כתב הצבעה – חלק שני

תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005

שם החברה – י.ח. דמרי בניה ופיתוח בע"מ.

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה) – רח' ירושלים 1, נתיבות.

מס' החברה – 51-139938-8.

מועד האסיפה – יום א', 24 באפריל, 2022, בשעה 15:00.

מקום כינוס האסיפה – משרדי החברה ברח' ירושלים 1, נתיבות.

סוג האסיפה – אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה.

המועד הקובע – 27 במרץ, 2022.

פרטי בעל המניות

שם מלא של 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 – _____
כמות המניות מכוחן מתבצעת הצבעה – _____

סיווג משתתף בהצבעה

נא סמן את החלופה הרלוונטית לגביך:

- "בעל עניין" כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968.
- "משקיע מוסדי" כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), התשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.
- "נושא משרה בכירה" כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968.
- אינני אחד מהנ"ל.

אופן ההצבעה בעניין החלטות שעל סדר היום

החלטה מס'	הנושא שעל סדר היום	אופן ההצבעה ¹			האם אתה בעל השליטה ² או בעל עניין אישי באישור החלטה שעל סדר היום? ²
		נמנע	נגד	בעד	
				לא	כן ³
1.	תיקון מדיניות התגמול של החברה				

***במידה והמצביע הצביע על פי ייפוי כוח, ינתנו הפרטים האמורים לעיל גם בקשר למייפה הכוח.**

פירוט בדבר זיקה – _____

תאריך: _____ חתימת בעל המניות _____

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

1 אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.
2 בעל מניות שלא ימלא טור זה ביחס לנושא שעל סדר היום של האסיפה שלגביו ניתן להצביע באמצעות כתב ההצבעה, או שישמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.
3 נא לפרט במקום המיועד לכך.