

19 בנובמבר 2024

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
www.tase.co.il

לכבוד
רשות ניירות ערך
<http://www.magna.isa.gov.il>

הנדון: דו"ח מיידי בדבר זימון אסיפה שנתית של החברה

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לתקנות ניירות ערך (דו"חות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970, לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000, לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ולתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, ניתן בזה דו"ח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית של בעלי המניות של החברה ("האסיפה") אשר תתקיים ביום ג' 31 בדצמבר 2024 בשעה 14:00, במשרדי החברה המצויים בכתובת משרדה הרשום ברח' ז'בוטינסקי 2, מגדל אמות אטריום (קומה 40), רמת-גן (טלפון: 03-7521115) ("משרדי החברה").

על סדר יומה של האסיפה

1. דיון בדוחות הכספיים ובדו"ח הדירקטוריון של החברה לשנה שהסתיימה ביום 31.12.2023.
2. מינוי מחדש של משרד ברייטמן אלמגור זוהר ושות' (רואה החשבון הקיים של החברה), כרואה חשבון מבקר לחברה ממועד אסיפה כללית זו ועד למועד האסיפה השנתית הבאה וקבלת דיווח על שכרו של רואה החשבון בגין פעולות הביקורת ועל שכרו בגין שירותים נוספים לשנת 2023 ("החלטה א").
3. מינוי מחדש של דירקטורים המכהנים במועד דו"ח מיידי¹ זה לדירקטורים בחברה (הדח"צים המכהנים ימשיכו ככהונתם בהתאם לתקופת מינויים על פי דין) - אבירם ורטהים, נתן חץ, אילן גיפמן², בת שבע משה² (דירקטור בלתי תלוי), רוני פטישי חילים (דירקטור בלתי תלוי) ו-אדוה שרביט ("החלטה ב").
4. אישור מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה על פי תיקון 20 לחוק החברות לשנים 2025-2027 ("החלטה ג").
5. אישור תוכנית מסגרת להענקת אופציות לדירקטורים שאינם מועסקים בחברה/נותני שירותים לחברה ואשר מכהנים בחברה ואלו שיכהנו בחברה מעת לעת ("החלטה ד").

¹ למעט מר עמוס ידלין (דירקטור בלתי תלוי) אשר יסיים 9 שנות כהונה ביום 22.11.2024 ועל כן כהונתו כדירקטור בחברה לא תוארך.

² אילן גיפמן ובת שבע משה מונו לאחרונה לדירקטורים בחברה על ידי הדירקטוריון, בהתאם לסמכותו על פי תקנון ההתאגדות של החברה, וזאת עד למועד האסיפה השנתית.

6. אישור הסכם ניהול עם יו"ר דירקטוריון החברה, מר אבירם ורטהים ("מר ורטהים") ("החלטה ה").
7. מינוי של ד"ר סאמר חאג'י-יחיא לכהונה כדירקטור חיצוני בחברה³ לתקופת כהונה של שלוש שנים שתחילתה במועד מינויו ("החלטה ו").

1. **תמצית ההחלטות המוצעות:**

- 1.1. **דיון בדוחות הכספיים ובדו"ח הדירקטוריון של החברה לשנה שהסתיימה ביום 31.12.2023.**
ניתן לעיין בדוח התקופתי של החברה לשנת 2023 שפרסמה החברה ביום 13.3.2024 (המכיל את הדוחות הכספיים ודו"ח הדירקטוריון לאותה התקופה) (מס' אסמכתא 025152-01-2024) (להלן: "הדוח התקופתי לשנת 2023"), באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת www.isa.gov.il (להלן: "אתר ההפצה") ובאתר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ בכתובת www.tase.co.il.
- 1.2. **מינוי מחדש של משרד ברייטמן אלמגור זוהר ושות' (רואה החשבון הקיים של החברה), כרואה חשבון מבקר לחברה ממועד אסיפה כללית זו ועד למועד האסיפה השנתית הבאה וקבלת דיווח על שכרו של רואה החשבון בגין פעולות הביקורת ועל שכרו בגין שירותים נוספים לשנת 2023 ("החלטה א").**

תמצית החלטה א' המוצעת: למנות מחדש את משרד ברייטמן אלמגור זוהר ושות', כרואה חשבון מבקר לחברה ממועד אסיפה כללית זו ועד למועד האסיפה השנתית הבאה.

- 1.3. **מינוי מחדש של דירקטורים המכהנים במועד דו"ח מיידי זה⁴ לדירקטורים בחברה (הדח"צים המכהנים ימשיכו בכהונתם בהתאם לתקופת מינויים על פי דין) : אבירם ורטהים, נתן חץ, אילן גיפמן, בת שבע משה (דירקטור בלתי תלוי), רוני פטישי חילים (דירקטור בלתי תלוי) ו-אדוה שרביט ("החלטה ב").**

למיטב ידיעת החברה, פרטיהם של הדירקטורים שמינויים מחדש עומד על הפרק (למעט מר אילן גיפמן והגב' בת שבע משה), הינם זהים לאלה שפורסמו על פי תקנה 26 לחלק "פרטים נוספים על התאגיד" בדוח התקופתי לשנת 2023, למעט העדכון המפורט להלן, ולפיכך נעשית בזה, לעניין זה, הפנייה לדוח התקופתי לשנת 2023.
עידכונים:

א. הגב' רוני פטישי חילים החלה לכהן כדירקטורית בחברת Imagindairy Ltd, כיו"ר הדירקטוריון בחברת גוון טכנולוגיות בע"מ וכחברת דירקטוריון מיינץ בחברת EVA Environmental Viable Applications. כמו כן הגב' פטישי חילים חברה בועדה לבחינת הדוחות הכספיים.

ב. הגב' אדוה שרביט חדלה לכהן בועדה לבחינת הדוחות הכספיים.

ג. להלן פרטים אודות מר אילן גיפמן והגב' בת שבע משה (דירקטורית בלתי תלויה):

מס' ת.ז.	אילן גיפמן	בת שבע משה
059757013	037101557	
תאריך לידה:	7.7.1965	10.7.1985
מען להמצאת כתבי בי דין:	הזיתים 16, גבעת שמואל	התחיה 14/31 פרדס חנה
נתינות:	ישראלית	ישראלית
חברות בועדות הדירקטוריון:	לא	לא

³ ד"ר סאמר חאג'י יחיא יכהן, בכפוף לבחירתו, כדירקטור חיצוני נוסף בחברה.
⁴ ראה ה"ש מס' 1 ו-2 לעיל.

<p>מומחיות חשבונאית ופיננסית</p> <p>כן. על פי החלטת הדירקטוריון מיום 18.11.2024</p>	<p>כן. על פי החלטת הדירקטוריון מיום 9.10.2024</p>	<p>האם עובד/ת החברה, חברה בת, חברה קשורה או של בעל עניין.</p>
<p>לא</p>	<p>מכהן כדירקטור בחברות בבעלותו של מר אהרן פרנקל, בעל עניין בחברה, וכן בחברה פרטית בבעלותו אשר מספקת שירותים לחברות פרטיות זרות בבעלותו של מר אהרן פרנקל.</p>	<p>תאריך תחילת הכהונה</p>
<p>18.11.2024</p>	<p>13.10.2024</p>	<p>השכלה</p>
<p>תואר ראשון בתקשורת ושירותי אנוש מאוניברסיטת חיפה, תואר שני בייעוץ ארגוני מאוניברסיטת חיפה, תעודת קורס דירקטורים מהמ"ל (המרכז הישראלי לניהול)</p>	<p>בוגר, כלכלה וחשבונאות, אוניברסיטת בר-אילן מוסמך, נדל"ן, מכללת נתניה רואה חשבון מוסמך.</p>	<p>תעסוקה בחמש השנים האחרונות</p>
<p>כיום - מנהלת פעילות עסקית במזרח התיכון, מזרח אירופה ובמדינות הנורדיות בחברת ההייטק Wix; בשנים 2015-2019 מנכ"לית יוניסטרים; בשנים 2019-2021 חברת ועד מנהל "פועלים בקהילה" (עמותה של בנק הפועלים); בשנים 2019-2020 יועצת אסטרטגיות (ראש מטה) ליו"ר בנק הפועלים; בשנים 2020-2021 חברת דירקטוריון "פועלים נכסים" (בבעלות מלאה של בנק הפועלים); ובשנים 2020-2021 ראש תחום פועלים הייטק בבנק הפועלים. יו"ר עמותת יוזמות עתיד, חברת ועד מנהל בעמותת אופנים, חברת ועד מנהל במכללת ספיר, חברת ועד מנהל תנועת אור וחברת ועד מנהל בקרן פילנתרופית יק"א.</p>	<p>דירקטור חיצוני בחברת שיכון ובינוי אנרגיה, משנת 2023 ועד היום.</p> <p>מנכ"ל ודירקטור בחברת Golden star properties BV, משנת 2015 ועד היום.</p> <p>דירקטור בחברת גב-ים לקרקעות בע"מ משנת 2021 ועד 2022.</p>	<p>תאגידים כדירקטור</p>
<p>לא</p>	<p>לא</p>	<p>האם בן/בת משפחה של בעל עניין אחר בחברה</p>

להלן נתונים אודות שיעור השתתפות הדירקטורים אשר מינויים מחדש מובא על סדר יומה של האסיפה בישיבות הדירקטוריון וועדותיו בשנתיים שקדמו לדוח זה:

שיעור ההשתתפות בישיבות שהתקיימו בתקופה שבין 12 חודשים שקדמו לדוח מיידי זה לבין 24 חודשים שקדמו לדוח מיידי זה				שיעור ההשתתפות בישיבות שהתקיימו ב- 12 החודשים שקדמו לדוח מיידי זה				שם הדירקטור
ועדה לבחינת הדוחות הכספיים	ועדת תגמול	ועדת ביקורת	דירקטוריון	ועדה לבחינת הדוחות הכספיים	ועדת תגמול	ועדת ביקורת	דירקטוריון	
-	-	-	100%	-	-	-	100%	אבירם ורטהים
-	-	-	100%	-	-	-	100%	נתן חץ
50%	-	-	100%	100%	-	-	82%	אדוה שרביט
-	-	-	100%	-	100% (מאז מונתה לוועדה)	-	100%	רוני פטישי חילים
-	-	-	לא רלוונטי	-	-	-	100%	אילן גיפמן (החל את כהונתו ב-13.10.2024)
-	-	-	לא רלוונטי	-	-	-	לא רלוונטי	בת שבע משה (החלה את כהונתה ב-18.11.2024)

תמצית החלטה ב' המוצעת: בהמשך להצהרות המועמדים, על פי סעיף 224ב' לחוק החברות, למנות מחדש כדירקטורים בחברה את הדירקטורים הבאים, המכהנים כיום בדירקטוריון החברה (למעט הדירקטורים החיצוניים הממשיכים בכהונתם בהתאם לתקופת מינויים על פי דין) – אבירם ורטהים, נתן חץ, אילן גיפמן, בת שבת משה (דירקטור בלתי תלוי), רוני פטישי-חילים (דירקטור בלתי תלוי), ו-אדוה שרביט. יצוין כי ההצבעה למינוי המועמדים הנ"ל לדירקטורים בחברה, תיעשה לגבי כל מועמד בנפרד. הצהרות המועמדים לכהן כדירקטורים, מצורפות לדו"ח מיידי זה **כנספח א'**.

פרטים בדבר תנאי הכהונה של דירקטורים בחברה

יצוין כי הדירקטורים שייבחרו, זכאים לכל התנאים ביחס לדירקטורים, לרבות הענקת כיסוי ביטוחי, שיפוי ופטור מאחריות, הכל כמקובל בחברה בהתאם למדיניות התגמול הקיימת של החברה לשנים 2022-2024, כפי שאושרה על ידי אסיפה הכללית ביום 6 באוקטובר 2021 ("מדיניות התגמול הקיימת") והחל מיום 1.1.2025, בהתאם למדיניות התגמול המובאת לאישור אסיפה כללית זו כמפורט בסעיף 1.4 להלן. לעניין מדיניות התגמול הקיימת של החברה, נעשית בזה הפניה לדוח מיידי לזימון אסיפה כללית שפרסמה החברה ביום 25 באוגוסט 2021 (מס' אסמכתא: 2021-01-137562) (להלן: "דוח האסיפה").

לעניין הכיסוי הביטוחי המכסה את הדירקטורים בחברה, נעשית בזה הפניה לדוח מיידי לזימון אסיפה שפרסמה החברה ביום 13 במרץ 2024 (מס' אסמכתא: 2024-01-025467). לעניין השיפוי והפטור מאחריות המוענקים כיום לדירקטורים בחברה, נעשית בזה הפניה לסעיף 6.9.1 לתשקיף החברה מיום 17 באפריל 2024 (אשר פורסם ביום 16.4.2024, מס' אסמכתא: 2024-01-038131) (להלן: "תשקיף החברה").

הדירקטורים שייבחרו ושאינם מועסקים בחברה/נותני שירותים לחברה, קרי כל הדירקטורים שייבחרו למעט ה"ה נתן חץ ואבירם ורטהים, יהיו זכאים לגמול שנתי, לגמול השתתפות⁵ ולתגמול הוניה⁶. לעניין הגמול לדירקטורים הנ"ל, נעשית בזה הפניה לביאור 18 ג לדוחות הכספיים שבדוח התקופתי לשנת 2023.

1.4. אישור מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה על פי תיקון 20 לחוק החברות לשנים 2025-2027

"החלטה ג"

ביום 18 בנובמבר 2024, אישר דירקטוריון החברה והמליץ לאסיפה הכללית לאשר, בהתאם ולאחר דיוני ועדת התגמול בישיבותיה מיום 4 בספטמבר 2024 ו-25 בספטמבר 2024, מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה שתיכנס לתוקף ביום 1.1.2025. נכון למועד הדוח המיידית, ועדת התגמול של החברה מונה שלושה חברים: ה"ה שלומי שוב (יו"ר), צבי אקשטיין (שניהם דח"צים) והגב' רוני פטישי חילים (דירקטורית בלתי תלויה). בפני הוועדה הופיע מנכ"ל החברה, אשר הציג בפני הוועדה את עמדת ההנהלה בדבר עקרונות למדיניות התגמול המוצעת. כמו כן הוגשה לוועדה ולדירקטוריון עבודת השוואה אשר הוכנה ע"י מר גיל מור משרד רו"ח PWC (להלן: "PWC") לבקשת הוועדה. בדיוניה ובגיבוש המלצותיה באשר למדיניות התגמול, פעלה ועדת התגמול בהתאם למתחייב מהוראות תיקון 20 לחוק החברות. לפרטים אודות אופן אישור מדיניות התגמול, השיקולים והעניינים אליהם נדרשו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ראה חלק ב'1 לדוח מיידית זה. מסמך מדיניות התגמול המוצעת הינו כמפורט בנספח ב' לדוח מיידית זה להלן (להלן: "מדיניות התגמול המוצעת") והוא מסומן ביחס למדיניות התגמול הקיימת.

השינויים העיקריים במדיניות התגמול המוצעת לעומת מדיניות התגמול הקיימת:

יצויין ויובהר כי במדיניות התגמול המוצעת, המובאת לאישור האסיפה הכללית, אין שינויים מהותיים לעומת מדיניות התגמול הקיימת של החברה בכלל, ואין שינויים מסחריים בפרט.

מדיניות התגמול המוצעת לשנים 2025-2027 מבוססת, בדומה למדיניות הקיימת, על רכיבי תגמול כדלקמן: רכיב קבוע (שכר/דמי ניהול חודשיים), מענקים שנתיים במזומן, תגמול הוניה, תנאי פרישה ותנאי כהונה ספציפיים לדירקטורים. בנוסף כוללות, הן המדיניות הקיימת והן המדיניות המוצעת, הוראות כלליות.

⁵ נכון למועד הדוח, עומד הגמול השנתי על סך של 123,679 ש"ח וגמול ההשתתפות לישיבה של הדירקטוריון וועדותיו עומד על סך של 3,719 ש"ח.

⁶ ככל שתגמול הוניה כאמור, יאושר במסגרת מדיניות התגמול המובאת לאישור האסיפה הכללית ולהחלטת המסגרת המובאת לאישור האסיפה הכללית בסעיף 1.5 להלן. לעניין תגמול הוניה ליו"ר הדירקטוריון ראה סעיף 1.6 להלן.

להלן פירוט השינויים העיקריים במדיניות התגמול המוצעת, אשר הינם, בעיקרם, טכניים:

<u>מדיניות מוצעת</u>	<u>מדיניות קיימת</u>	
במקרה של האצת אופציות של נושא משרה שפרש ואשר טרם הבשילו - יהיו כתבי האופציה שהואצו ניתנים למימוש למשך שנה	במקרה של האצת אופציות של נושא משרה שפרש ואשר טרם הבשילו - יהיו כתבי האופציה שהואצו ניתנים למימוש עד תום תקופת המימוש	תגמול הוני – תקופת מימוש (ס' 3.5.2)
במקרה של סיום הכהונה בגין מוות חו"ח של נושא משרה (לרבות דירקטור ולרבות יו"ר הדירקטוריון) – המוטב היורש, יהיה זכאי לממש את כתבי האופציה שהבשילו בחייו של נושא המשרה שנפטר - עד תום תקופת המימוש, ואת כתבי האופציה שהבשלתם הואצו בהתאם לסעיף זה לעיל, בעטיה של פטירת נושא המשרה שנפטר כאמור - עד תום שנה ממועד פטירתו.	אין התייחסות למקרה של מוות	תגמול הוני – תקופת מימוש (ס' 3.5.2)
נוספה הבהרה כי לעניין זה, מועד שינוי החקיקה/ רגולציה/ תקינה חשבונאית ייחשב מועד תחילת היישום בפועל.	במקרה של שינוי חקיקה/רגולציה מהותי/שינוי מהותי בתקינה חשבונאית, יחושבו הנתונים הכספיים בדוחות הכספיים המשפיעים על המענק בהתאם לחקיקה/רגולציה/תקינה חשבונאית טרם השינוי.	נטרול אירועים חד פעמיים / נטרול שינויי חקיקה/רגולציה (ס' 3.9)
להוראה הנ"ל, נוספה הוראה (התואמת את הנחיות רשות ניירות ערך) לפיה נושא המשרה לא יידרש להחזיר לחברה כספים ששולמו לגבי תקופות שקדמו ל- 3 שנים ממועד הדרישה. עוד נוספה הוראה (בדומה למדיניות התגמול של אנרג'יקס) לפיה מועד ההשבה ותנאיה ייקבעו ע"י דירקטוריון החברה, תוך התחשבות בסכום שיש להשיבו.	החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה בשל סכומים ששולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש, מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה.	השבה (ס' 4.3)
שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל ואשר הינו במסגרת הגבולות של מדיניות התגמול, אשר אושר על ידי המנכ"ל, לא יהיה טעון היועצות עם ועדת התגמול וזאת בהתאם להוראות סעיף 1 ב3 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין) תש"ס-2000. לעניין סעיף זה - "שינוי לא מהותי" משמעו שינוי של עד וכולל 5% מעלות התגמול הכוללת של נושא המשרה.	שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל ואשר הינו במסגרת הגבולות של מדיניות התגמול, אשר אושר על ידי המנכ"ל טעון היועצות עם ועדת התגמול .	שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל (ס' 4.1 למדיניות התגמול המוצעת)

יישום מדיניות התגמול הקיימת

יצוין כי החברה יישמה את מדיניות התגמול הקיימת ולא חרגה ממנה. להלן פרטים על היחס בין תגמול יו"ר דירקטוריון החברה ומנכ"ל החברה בפועל, בשנים 2022-2024 לבין תקרות מדיניות התגמול הקיימת:
(א.) יו"ר הדירקטוריון –

- (1) דמי ניהול (מרכיב קבוע) - בשנים 2022 ו-2023, היוו דמי הניהול של יו"ר הדירקטוריון, **100% מתקרת מדיניות התגמול**.
- (2) מענק שנתי במזומן - בשנים 2022 ו-2023, היווה המענק השנתי במזומן של יו"ר הדירקטוריון, **כ-92% וכ-80% מתקרת מדיניות התגמול**, בהתאמה.
- (3) תגמול הוני - בשנים 2022 ו-2023, היווה התגמול ההוני של יו"ר הדירקטוריון, **100% מתקרת מדיניות התגמול**.

(ב.) מנכ"ל החברה – בשנים 2022 ו-2023, דמי הניהול וסכום המענק השנתי של מנכ"ל החברה, עמדו על **100% מתקרת מדיניות התגמול**.
תמצית החלטה ג' המוצעת: לאשר את מדיניות התגמול המוצעת כמפורט בנספח ב' (בה סומנו השינויים בהשוואה למדיניות התגמול הקיימת).

1.5 אישור תוכנית מסגרת להענקת אופציות לדירקטורים שאינם מועסקים בחברה/נותני שירותים

לחברה ואשר מכהנים בחברה ואלו שיכהנו בחברה מעת לעת ("החלטה ד").

בהתאם לסעיפים 3.5.2 (החלקים הרלוונטיים מהסעיף) ו-3.6 למדיניות התגמול המוצעת (בהחלטה ג' לעיל), ועדת התגמול בישיבותיה מיום 4.9.2024 ומיום 25.9.2024 והדירקטוריון בישיבתו מיום 18.11.2024 אישרו והמליצו לאסיפה הכללית לאשר הענקה לדירקטורים שאינם מועסקים על ידי החברה/נותני שירותים לחברה, של אופציות, בהתאם לתכנית אופציות של החברה שתהיה בתוקף במועד ההענקה בפועל, שתיקבע על ידי דירקטוריון החברה. האופציות יוענקו מידי שנה קלנדרית, ושוויין בכל שנה יעמוד על סכום השווה ל-עד מחצית (50%) מהגמול השנתי לו זכאים חברי הדירקטוריון בשל חברותם בדירקטוריון (לא כולל גמול בגין השתתפות בישיבות), בגין השנה הקלנדרית שהסתיימה לפני הענקת כתבי האופציה. תקופת ההבשלה, מועדי המימוש, הזכאות למימוש כתבי אופציה במקרה של הפסקת כהונה, מחיר המימוש ושאר תנאי האופציות, יהיו בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה, כפי שתהיה מעת לעת וכן בהתאם לתכנית האופציות התקפה של החברה באותה עת, כפי שייקבע על ידי הדירקטוריון.

תמצית החלטה ד' המוצעת: בכפוף לאישור החלטה ג' על ידי האסיפה הכללית ובכפוף למדיניות התגמול של החברה, כפי שתהא מעת לעת, לאשר כהחלטת מסגרת בלתי קצובה בזמן המאשרת הענקה לדירקטורים שאינם מועסקים על ידי החברה/נותני שירותים לחברה המכהנים היום וכפי שיכהנו מעת לעת, של אופציות בהתאם לתכנית אופציות תקפה של החברה כפי שייקבע על ידי הדירקטוריון במועד ההענקה בפועל. האופציות יוענקו מדי שנה קלנדרית בערך כלכלי (על פי מודל כלכלי מקובל) ביום ההחלטה על הענקה השווה ל-עד 50% מהגמול השנתי בגין השנה הקלנדרית הקודמת לו זכאים הדירקטורים בשל חברותם בדירקטוריון (לא כולל גמול השתתפות בישיבות). מחיר המימוש, תקופת ההבשלה, מועדי המימוש ושאר תנאי האופציות ייקבעו בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה, כפי שתהיה מעת לעת, וכן בהתאם לתכנית אופציות (לפי סעיף 102) תקפה אותה עת של החברה כפי שייקבע ע"י הדירקטוריון.

1.6. אישור הסכם ניהול חדש עם מר אבירם ורטהים ("מר ורטהים"), יו"ר דירקטוריון החברה

בכפוף לכהונתו כיו"ר דירקטוריון ("החלטה ה").

ביום 6 באוקטובר 2021 אישרה האסיפה הכללית את התקשרות החברה בהסכם ניהול עם מר אבירם ורטהים (בתוקף מיום 1.1.2022) לפיו יעמיד מר ורטהים שירותי יו"ר דירקטוריון בתנאים כמפורט בביאור 18 ב לדוח התקופתי לשנת 2023 (האמור בביאור 18 ב לדוח התקופתי לשנת 2023 מובא בדוח מיידי זה על דרך ההפניה) (להלן, בסעיף 1.7 זה: "ההסכם הקיים").

בפני ועדת התגמול בישיבותיה מיום 4.9.2024 ומיום 25.9.2024 והדירקטוריון בישיבתו מיום 18.11.2024, הוצגו עבודות ההשוואה של PWC, בדבר התנאים הקיימים במדיניות תגמול של יו"ר דירקטוריון פעילים (בתקנון ל-100% משרה) בחברות השוואה שנבחנו ובדבר תגמול בפועל ששולם בשנת 2023 באותן החברות ליושבי ראש הדירקטוריון שלהן.

בהתחשב בהערכת היקף פעילות יו"ר הדירקטוריון כאמור, לאחר שבחנה את תוצאות העבודות ההשוואתיות, מהן עולה בבירור כי יו"ר דירקטוריון החברה מתוגמל ברף התחתון ביחס למרבית חברות ההשוואה, לאור הערכת ועדת התגמול והדירקטוריון את תרומתו של יו"ר הדירקטוריון לניהולה הנאות של החברה, בין היתר בהתחשב באתגרים הקיימים בתקופה זו בתחום הנדל"ן המניב בפעילות בארץ ובעולם מחד אך מאידך מתוך התחשבות בתוצאות הפעילות של החברה וכן לנוכח המאפיינים המיוחדים של התקופה והרגישות הציבורית והחברתית בנושא תגמול נושאי משרה, ממליצים ועדת התגמול והדירקטוריון לאסיפה הכללית לאשר, בכפוף לאישור מדיניות התגמול המוצעת (החלטה ג' לעיל), את התקשרות החברה בהסכם ניהול עם יו"ר הדירקטוריון, באותם תנאים מסחריים של ההסכם הקיים.⁷

יצוין כי מוצע כי ההסכם עם יו"ר הדירקטוריון יהיה בלתי קצוב בזמן, אך כל עוד הוא מכהן כיו"ר דירקטוריון ובכפוף למדיניות התגמול של החברה, כפי שתהא מעת לעת.

תמצית החלטה ה המוצעת:

בכפוף לאישור החלטה ג' על ידי האסיפה הכללית, לאשר את הסכם הניהול המוצע עם יו"ר הדירקטוריון, מר ורטהים לתקופה בלתי מוגבלת של זמן, בכפוף לכהונתו כיו"ר דירקטוריון ובכפוף למדיניות התגמול, כפי שתהא מעת לעת, בתנאים המפורטים לעיל.

1.7. מינוי של ד"ר סאמר חאג' - יחיא לכהונה כדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה של שלוש

שנים שתחילתה במועד מינויו ("החלטה ו").⁸

להלן פרטים לגבי ד"ר סאמר חאג' - יחיא

1. מס' ת.ז. : 024770364
2. תאריך לידה : 28.09.1969
3. מען להמצאת כתבי בי דין : דרך האביב 14 כפר שמריהו

⁷ יצוין כי בהסכם הניהול עם יו"ר הדירקטוריון יחולו שינויים מעטים טכניים, לצורך התאמת ההסכם לשינויים המוצעים במדיניות התגמול המוצעת, ככל שזו תאושר, והחלים על כל נושאי המשרה. בין היתר יעודכן הסעיף בהסכם העוסק בחובת ההשבה של תגמול שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה וכן יתווסף סעיף העוסק בנטרול שינויי חקיקה/רגולציה/תקנה חשבונאית (ראה סעיפים 3.5.2 (סיפא), 3.9 ו-4.3 למדיניות התגמול המוצעת).

⁸ ד"ר סאמר חאג' יחיא כיהן מאז יוני 2019 ועד סוף אוקטובר 2023 כיו"ר דירקטוריון בנק לאומי לישראל בע"מ ("הבנק"). מזה שנים רבות, עוד לפני שמונה ד"ר חאג' יחיא ליו"ר דירקטוריון הבנק, היה לחברה הסכם מסגרת אשראי עם הבנק על סך של 150 מיליון ₪ אשר חודש מעת לעת ("הסכם המסגרת"). הסכם המסגרת חודש גם בשנים בהן כיהן ד"ר חאג' יחיא כיו"ר דירקטוריון הבנק והוא קיים גם כיום.

בהתאם לתקנה 5(א) לתקנות החברות (ענינים שאינם מהווים זיקה), תשס"ז-2006 ("תקנות הזיקה"), קבעה ועדת הביקורת בישיבתה מיום 12.11.2024, בהתבסס על עובדות שהוצגו בפניה, כי הקשרים בין הבנק לבין החברה בהקשר של הסכם המסגרת מהווים קשר זניח הן מבחינת ד"ר חאג' יחיא והן מבחינת החברה. לאור האמור ולאור העובדה שהקשר העסקי הנ"ל החל לפני המינוי של ד"ר חאג' יחיא לדח"צ, הקשרים הללו, עפ"י תקנה 5 (א) לתקנות הזיקה אינם מהווים "זיקה" כמשמעותה בסעיף 240 (ב) לחוק החברות.

4. **נתינות**: ישראלית ואמריקאית
5. **על פי הצהרתו של ד"ר סאמר חאג'-יחיא, המצ"ב כנספח ג' לדוח מיידי זה, הוא בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית.**
6. **ד"ר סאמר חאג'-יחיא אינו עובד החברה, חברה בת, חברה קשורה או של בעל עניין.**
7. **תאריך תחילת הכהונה**: הכהונה תחל בכפוף לאישור האסיפה הכללית, במועד אישור האסיפה הכללית.
8. **השכלה**: בוגר בחשבונאות וכלכלה, בוגר במשפטים (מהאוניברסיטה העברית), מוסמך במנהל עסקים ובמאקרו כלכלה (מהאוניברסיטה העברית), דיפלומה לתואר שני בביקורת וחשבונאות (מהאוניברסיטת תל אביב) ודוקטור לכלכלה מ-MIT (בתמחות במאקרו-כלכלה ובאקונומטריקה פיננסית). מוסמך כעו"ד בישראל ובעל אמנת CFA.
9. **תעסוקה בחמש השנים האחרונות**: מנהל עסקים, בשנים 2019-2023 יו"ר דירקטוריון בנק לאומי, מאז 2013, דירקטור בחברת Lemonade ו-יועץ בפירמת עוה"ד הרצוג.
10. **תאגידים בהם משמש כדירקטור**: Lemonade ו-ס.ה. עדן ניהול וייעוץ עסקי (חברה בבעלותו המלאה)
11. **אינו בן משפחה של בעל עניין אחר בחברה.**

תמצית החלטה ו' המוצעת:

למנות את ד"ר סאמר חאג'-יחיא לדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה של שלוש שנים שתחילתן במועד אישור האסיפה הכללית.

לעניין תנאי הכהונה להם יהיה זכאי ד"ר סאמר חאג'-יחיא עם מינויו לדירקטור חיצוני בחברה, ראה "פרטים בדבר תנאי הכהונה של דירקטורים בחברה" ביחס להחלטה ב' שבסעיף 1.3 לעיל.

חלק ב'1 – אופן אישור מדיניות התגמול, השיקולים והעניינים אליהם נדרשו ועדת התגמול

ודירקטוריון החברה-(החלטה ג')

א. מידע שהונח בפני ועדת התגמול

ועדת התגמול קיימה ישיבה ביום 4.9.2024, בה הוצגה לה עבודת השוואה (באנצ'מארק) אשר הוכנה בהתאם לדרישות הועדה, ע"י היועץ אשר נבחר על ידי הועדה – מר גיל מור ממשרד PWC. לבקשת הועדה הוכן ע"י גיל מור מידע נוסף שנשלח לחברי הועדה⁹ וביום 25.9.2024 התקיימה ישיבה נוספת.

1. כמו כן, הובאו בפני ועדת התגמול נתונים אשר נאספו על ידי הנהלת החברה וביניהם, בין היתר: היחס בין תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה לשכר של שאר עובדי החברה, כולל היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדי החברה, כמפורט בסעיף 3.10 למדיניות התגמול המוצעת;
2. הסכמי השכר הקיימים של נושאי המשרה בחברה ומידע בדבר היקף המשרה שכל אחד מנושאי המשרה ממלא בחברה;
3. היחס בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים בתנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה על פי מדיניות התגמול המוצעת, כמפורט בסעיף 3.7 למדיניות התגמול המוצעת;

ב. שיקולים מנחים בקביעת מדיניות התגמול

ועדת התגמול, בבואה להמליץ לדירקטוריון על מדיניות תגמול לנושאי המשרה, הייתה ערה מחד לאינטרס של בעלי המניות של החברה, אשר הינה חברה ללא שליטה, ומאידך לצורך ליצור מסגרת תגמול אשר תתגמל את נושאי המשרה בצורה מידתית וראויה, תוך מתן ביטוי למיצוב ברמת מצוינות, באופן המתחייב ממיצובה של החברה בשוק ההון הישראלי. מדיניות התגמול המוצעת נקבעה, בין היתר, בהתייחס לקידום מטרות החברה לטווח ארוך; בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה; גודל החברה ואופי פעילותה (לרבות העובדה שהיא פועלת ב-3 יבשות) ביחס לחברות השוואה; וביחס לרכיבים המשתנים במדיניות תגמול (כמו גם מרכיבי השכר האחרים) – לפי תפקידו של נושא המשרה הרלוונטי ותרומתו להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה בטווח ארוך. **ועדת התגמול נתנה את דעתה לכך כי בהתחשב במטה החברה המצומצם והיעיל, ביחס להיקף פעילות החברה, היקף האחריות המוטל על כל נושא משרה בחברה והיקף המשרה שכל נושא משרה ממלא, גדולים.** עוד נתנה ועדת התגמול את דעתה לצורך בהיות תנאי התגמול שיוענקו לנושאי המשרה בחברה אטרקטיביים, הן לאלה המכהנים בתפקידם, על מנת להמשיך ולשמר לזמן ארוך את הצוות הניהולי הבכיר של החברה, והן לאלה שעשויים להיות מועמדים לתפקידים בכירים בחברה, על מנת לאפשר יציבות והמשכיות ברמת ההנהלה הבכירה של החברה ובכך להבטיח קיומה של הנהלה מקצועית, איכותית ויעילה, והכל בהתחשב במקובלות בחברות הנחשבות בנות השוואה לחברה. בנוסף, נתנה ועדת התגמול דעתה לרוח התקופה ולרגישות הציבורית והחברתית בנושא תגמול נושאי משרה.

⁹ במידע הנוסף נכלל מידע השוואתי ביחס לכל חברה וחברה מקבוצת השוואה ולא רק באופן מקוצר ותמציתי על התגמול הממוצע ותגמול חציוני בחברות השוואה. כמו כן נוסף מידע איכותני על רכיבי התגמול למנכ"ל בכל חברה וחברה מחברות השוואה.

ג. אופן גיבוש מדיניות התגמול

בהתבסס על המידע שהונח בפניה והשיקולים האמורים, אשר הנחו את ועדת התגמול בעבודתה, מצאה ועדת התגמול כי:

- **מדיניות התגמול הקיימת בחברה, לרבות הרציונאל העומד בבסיסה, סבירה, טובה ונכונה לחברה ולכן אין צורך בשינויים מסחריים של ממש במדיניות.**
- רכיבי התגמול ותקרתם, בהתאם למדיניות התגמול המוצעת (שהינם ללא שינוי מהמדיניות הקודמת), לעומת חברות בנות השוואה, הינם במתחם הסבירות.
- כוח האדם בחברה הינו איכותי ומצומצם, ומחויבותו למטרות החברה ניכרת בעבודתו הקשה, אשר באה לידי ביטוי בנפח הפעילות בחברה.
- על החלטות הועדה להביא בחשבון גם את רוח התקופה והרגישות הציבורית והחברתית בנושא תגמול נושאי משרה.

ועדת התגמול בדעה כי מדיניות התגמול המוצעת משלבת, למסמך קוהרנטי אחד, את הקריטריונים המפורטים בתוספת הראשונה א', חלקים א' (עניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות התגמול) ו-ב' (הוראות שחובה לקבוע במדיניות התגמול) לחוק החברות (להלן יחד: **"התוספת הראשונה א'"**), קריטריונים נוספים רלוונטיים בקביעת תנאי התגמול לנושא המשרה ואת יישומם, **תוך ביצוע שינויי מלל ניסוחיים לא מהותיים, לעומת מסמך מסגרות יישום מדיניות התגמול הקיים – הכל כמפורט ומסומן במדיניות התגמול המוצעת.**

בבואה להמליץ על אישור מדיניות התגמול המוצעת, הביאה הועדה בחשבון, בין היתר, את העובדה כי המנכ"ל, יו"ר הדירקטוריון וחלק מנושאי המשרה, מכהנים כדירקטורים בחברות הבנות של החברה, ללא תגמול אישי כלשהו, לרבות בחברות בנות ציבוריות, ומספקים לחברות בנות ציבוריות אלה שירותי ניהול במסגרת הסכמי הניהול של אלוני חץ עם חברות אלה, כאשר התמורה בגין שירותים אלה ניתנת לאלוני חץ ולא לנושאי המשרה.

אשר על כן, ועדת התגמול המליצה לדירקטוריון לאמץ את ההחלטות הבאות:

1. מדיניות התגמול המוצעת, לרבות הקריטריונים המפורטים בה לקביעת מדיניות תגמול, רכיבי התגמול המפורטים בה ואופן יישומם, נכונה וטובה לחברה.
2. תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה עומדים בקריטריונים המפורטים במדיניות התגמול המוצעת.
3. תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה מיושמים בהתאם למדיניות התגמול המוצעת. תנאי התגמול המוצעים למנכ"ל, ככל שיאושרו ע"י הדירקטוריון בהתאם לסעיף 2ב1 (ב) לתקנות ההקלות, וכן תנאי התגמול ליו"ר הדירקטוריון, ככל שיאושרו ע"י האסיפה הכללית, תואמים את מדיניות התגמול המוצעת.

יצוין כי בבוא החברה להעניק בפועל תגמול לנושא משרה, בהתאם למדיניות התגמול, תתייחס ותפעל החברה על פי הקריטריונים והשיקולים המפורטים במדיניות התגמול.

ביום 18 בנובמבר 2024 דן הדירקטוריון בהמלצות ועדת התגמול, זאת לאחר שהונחו לפניו המלצותיה של ועדת התגמול, המחקר ההשוואתי, הבדיקות שנעשו על ידי הנהלת החברה וועדת התגמול וכן השיקולים שהנחו אותה והנימוקים להמלצותיה. דירקטוריון החברה אימץ את המלצותיה של ועדת התגמול המפורטות לעיל, קיבל את הקריטריונים המפורטים במדיניות התגמול המוצעות כקריטריונים הראויים להנחות את הגורמים הרלוונטיים בחברה בקביעת תנאי התגמול של נושאי משרה והוא ממליץ לאסיפה הכללית לאשר את מדיניות התגמול המוצעת.

ד. נימוקים נוספים בדבר אופן קביעת מדיניות התגמול

1. בהתחשב ובהתבסס על האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה כי רכיבי התגמול המפורטים במסגרות היישום המוצעות בסעיף 3 למדיניות התגמול המוצעת ותקרותיהם, המהוות את מתחם שיקול הדעת של החברה בבואה לקבוע את תנאי התגמול של נושאי המשרה, הינם סבירים וראויים וכן היחס בין תנאי התגמול לנושאי המשרה לשכר שאר העובדים בחברה המפורט בסעיף 3.10 למדיניות התגמול המוצעת, הינו סביר ואין בו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה, וזאת בין היתר לאור מבנה כוח האדם המצומצם והאיכותי של החברה ומעמדם ותפקידם הבכיר של נושאי המשרה.
2. ועדת התגמול והדירקטוריון קבעו, על יסוד בדיקתם, כי הסכמי השכר הקיימים של נושאי המשרה, אשר אושרו בהליכי אישור מתאימים לפי חוק החברות, אינם חורגים ממדיניות התגמול המוצעת והינם עולים בקנה אחד עמה, כל זאת גם בהתחשב ברכיבי השכר המשתנים הנלווים לרכיבים הקבועים.

ה. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדבר אישור מדיניות התגמול המוצעת

1. הדירקטורים שהשתתפו בדיון בישיבות ועדת התגמול מיום 4 בספטמבר 2024 ומיום 25 בספטמבר 2024 בדבר אישור מדיניות התגמול המוצעת הינם: רו"ח שלומי שוב (דח"צ, יו"ר הועדה) פרופ' צבי אקשטיין (דח"צ) ו-גב' רוני פטישי חילים (דירקטורית בלתי תלויה). יצויין כי מנכ"ל החברה, מר נתן חץ, הציג את עמדה הנהלת החברה בישיבת ועדת התגמול מיום 4.9.2024 ויצא מהישיבה מייד לאחר ההצגה האמורה.
2. הדירקטורים שהשתתפו בדיון הדירקטוריון מיום 18.11.2024 בדבר אישור מדיניות התגמול המוצעת הינם כדלקמן:

א. דירקטורים שהשתתפו בחלק הישיבה שעסק בהוראות מדיניות התגמול העוסקת בכלל הדירקטורים, בסמנכ"לים ובחלקים שהם כלליים והרלוונטיים לכל נושאי המשרה

נתן חץ, אבירם ורטהים, צבי אקשטיין (דח"צ), שלומי שוב (דח"צ), אילן גיפמן, רוני פטישי חילים (דירקטורית בלתי תלויה), עמוס ידלין (דירקטור בלתי תלוי) ואדוה שרביט.

ב. דירקטורים שהשתתפו בחלק הישיבה שעסק בהוראות מדיניות התגמול העוסקת במנכ"ל

אבירם ורטהים, צבי אקשטיין (דח"צ), שלומי שוב (דח"צ), אילן גיפמן, רוני פטישי חילים (דירקטורית בלתי תלויה) ועמוס ידלין (דירקטור בלתי תלוי).

ג. דירקטורים שהשתתפו בחלק הישיבה שעסק בהוראות מדיניות התגמול העוסקות ביו"ר הדירקטוריון

נתן חץ, צבי אקשטיין (דח"צ), שלומי שוב (דח"צ), אילן גיפמן, רוני פטישי חילים (דירקטורית בלתי תלויה), עמוס ידלין (דירקטור בלתי תלוי) ואדוה שרביט.

ההחלטות לאישור מדיניות התגמול המוצעת (על כל חלקיה כמפורט לעיל), התקבלו פה אחד, הן בועדת התגמול והן בישיבת הדירקטוריון, ללא מתנגדים.

ו. שמות הדירקטורים שיש להם עניין אישי באישור מדיניות התגמול החדשה

לדירקטורים עניין אישי בהחלטה לאישור מסמך מדיניות התגמול (על חלקיה השונים כאמור לעיל) כמפורט להלן:

1. בחלק העוסק בתגמול הדירקטורים – לכל הדירקטורים יש עניין אישי.
2. בחלק העוסק בסמנכ"לים – לאף אחד מהדירקטורים אין עניין אישי.
3. בחלקים שהם כלליים והרלוונטיים לכל נושאי המשרה (לרבות הדירקטורים) – לכל הדירקטורים יש עניין אישי.
4. בחלק העוסק בתגמול יו"ר הדירקטוריון – רק לאבירם ורטהים, שהינו יו"ר הדירקטוריון, יש עניין אישי.
5. בחלק העוסק במנכ"ל החברה – לדירקטורים הבאים יש עניין אישי כדלקמן:
 - א. לנתן חץ עניין אישי בהחלטה מפני שהיא נוגעת לו.
 - ב. לאדוה שרביט (דירקטור בחברה) עניין אישי בהחלטה שכן היא בתם של קלרה חץ ושל נתן חץ, כך שהעניין האישי של נתן חץ ושל קלרה חץ בעסקה דבק גם בה.
- ז. החברה איננה חברה נכדה ציבורית.
- ח. החברה הינה חברה ללא שליטה.
- ט. יצוין כי תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה, במועד קביעת מדיניות התגמול המוצעת ע"י דירקטוריון החברה, **תואמים את מדיניות התגמול הקיימת ואת מדיניות התגמול החדשה.**

חלק ב'2 - הנימוקים של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה להענקת המענק ההוני לדירקטורים שאינם מועסקים בחברה/נותני שירותים לחברה ואשר מכהנים בחברה ואלו שיכהנו בחברה מעת לעת (החלטה ד').

1. הענקת כתבי האופציה לדירקטורים שאינם מועסקים בחברה/נותני שירותים לחברה ואשר מכהנים בחברה ואלו שיכהנו בחברה מעת לעת, תואמת את מדיניות התגמול (הן הקיימת והן המוצעת) הרואה חשיבות בהשתתפות הדירקטורים באופן מידתי בפירות השאת ערך החברה כמו גם קשירת הדירקטורים לאינטרסים של בעלי המניות מקרב הציבור.
2. לעניין גובה המענק ההוני, מוצע כי התגמול ההוני לדירקטורים, בדומה לתגמול ההוני שלהם בשנים האחרונות, יהיה בסכום השווה לעד מחצית (50%) מהגמול השנתי לו זכאים חברי הדירקטוריון בשל חברותם בדירקטוריון (לא כולל גמול בגין השתתפות בישיבות) בגין השנה הקלנדרית שהסתיימה לפני הענקת כתבי האופציה, וזאת לאור גודלה של החברה ומורכבותה, בהיותה חברה בינלאומית הפועלת ב-3 יבשות, כמות ישיבות הדירקטוריון והקצאת הזמן הנדרשת מהדירקטורים להקדיש לתפקידם עקב כך.

**חלק ב' 3 - אופן האישור והשיקולים אליהם נדרשו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בבואם
לאשר את תנאי התגמול למר ורטהים, יו"ר הדירקטוריון (החלטה ה')**

הדירקטוריון וועדת התגמול קיימו (כל אחד בנפרד) דיון בדבר מדיניות התגמול המוצעת ובדבר ההסכם הקיים של יו"ר הדירקטוריון העומד לפוג ביום 31.12.2024. בפני הדירקטוריון וועדת התגמול הוצגה עבודה השוואתית של PWC, בדבר מדיניות תגמול יו"ר דירקטוריון פעילים (בתיקון ל-100% משרה), בחברות שונות שנבחנו ובדבר תגמול בפועל ששולם בשנת 2023 באותן החברות (להלן: "חברות השוואה"). כל הנתונים נבחנו בכפוף לזמינות הנתונים, והכל בהשוואה לתנאי תגמול של אבירס ורטהים (באמצעות אורוור, חברה בבעלותו) על פי הסכם הניהול הקיים והסכם הניהול המוצע.

היקף פעילותו של יו"ר דירקטוריון החברה מוערך על ידי ועדת התגמול, הדירקטוריון וההנהלה בכ- 50% משרה.

לעניין שיקולי ועדת התגמול והדירקטוריון בבואם לאשר את תנאי התגמול של יו"ר הדירקטוריון, ראה סעיף 1.6 לעיל. יצויין כי ועדת התגמול והדירקטוריון בבואם לאשר את תנאי התגמול למר ורטהים, בחנו קריטריונים לאורו של תיקון 20 לחוק החברות ובהתאם לסעיף 1 למדיניות התגמול המוצעת.

חלק ג' – הודעה על כינוס האסיפה הכללית

1. מקום כינוס האסיפה הכללית, מועדה, מניין חוקי ואסיפה נדחית

- 1.1. האסיפה הכללית השנתית תתכנס ביום ג', 31 בדצמבר 2024 בשעה 14:00, במשרדי החברה, ברחוב ז'בוטינסקי 2, מגדל אמות אטריום (קומה 40), רמת גן ("האסיפה").
- 1.2. באסיפה יתהווה מניין חוקי בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם, באמצעות הצבעה בכתב, באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית ו/או על ידי באי כוח, לפחות שני (2) בעלי מניות המחזיקים או המייצגים ביחד לפחות 25% מזכויות ההצבעה בחברה. אם כעבור חצי שעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא ימצא המניין החוקי, תידחה האסיפה מאליה לאותו יום בשבוע הבא, באותה שעה ובאותו מקום שנקבעו לאסיפה המקורית. אם כעבור חצי שעה מהמועד שנקבע לאסיפה הנדחית לא ימצא מנין חוקי, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים.

2. הזכות להשתתף בהצבעה (המועד הקובע) ואופן ההצבעה

- 2.1. המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בחברה להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות, הינו בתום יום המסחר של יום ג', 26.11.2024 ("המועד הקובע").
- 2.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ואותה מניה נכללת בין המניות של החברה הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים והוא מעוניין להצביע באסיפה הכללית, ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה, במועד הקובע, בהתאם לטופס 1 שבתוספת לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 או לחלופין ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרתה בתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005) ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").
- 2.3. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות, את נוסח כתב ההצבעה ואת הודעות העמדה, מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו, תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כמו כן, בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה רשאי להורות לחבר הבורסה שאישור הבעלות שלו יועבר באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
- 2.4. הוכחת הבעלות במניה תועבר לחברה לפחות ארבעה ימים לפני האסיפה הכללית. הוכחת בעלות כאמור יכול שתעשה באמצעות הפקס ובלבד שהמקור יומצא לחברה לפחות חצי שעה לפני תחילת האסיפה הכללית.
- 2.5. בעל מניות בחברה יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית, או באמצעות החלק השני לכתב ההצבעה המצורף לדוח מיידי זה או באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית או ע"י מיופה כח.
- 2.6. יפויי כח להשתתפות ולהצבעה באסיפה ייחתם על ידי בעל המניות או על ידי המורשה לכך בכתב, ואם הממנה הוא תאגיד, ייחתם בדרך המחייבת את התאגיד, ויימסר לחברה לפחות 48 שעות לפני מועד האסיפה, אלא אם כן תוותר החברה על דרישה זו. החברה רשאית לדרוש כי יימסר לידיה אישור בכתב להנחת דעתה בדבר סמכותם של החתומים בשם התאגיד לחייב את התאגיד.

- 2.7. הצבעה בכתב לגבי ההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה שניתן להצביע בגינן באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה המצורף לדוח מיידי זה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
- 2.8. בעל מניות המופיע ברשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית, רשאי לציין את אופן הצבעתו ולהעביר אותה לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, באופן שייקבע לפי סעיף 44א(א) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח ("חוק ניירות ערך"). ההצבעה במערכת האלקטרונית, כאמור, תתאפשר עד ארבע שעות לפני מועד כינוס האסיפה, או עד מועד מוקדם יותר שייקבע על ידי רשות ניירות ערך, ובלבד שלא יעלה על 12 שעות לפני כינוס האסיפה הכללית ("מועד נעילת המערכת"). ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת אחרי מועד זה.
- 2.9. הצבעה באמצעות כתב ההצבעה תהא תקפה רק אם תתקבל במשרדי החברה, בצירוף אישור בעלות, כאשר כתב ההצבעה ואישור הבעלות הינם לגבי אותו בעל מניות ולגבי אותה כמות מניות, עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה, מועד ההמצאה הינו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה, הודעות העמדה ואישור הבעלות למשרדי החברה. **המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה הינו עד עשרה ימים לפני מועד האסיפה, קרי עד ליום 21.12.2024 המועד האחרון להמצאת תגובות דירקטוריון החברה להודעות העמדה הינו 26.12.2024.**
- 2.10. כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ("אתר ההפצה") ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, הינם: www.magna.isa.gov.il ו- www.maya.tase.co.il בהתאמה.
- 2.11. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה כאלה). חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, לא יאוחר מתום יום העסקים שלאחר יום פרסומו באתר ההפצה או לאחר המועד הקובע, לפי המאוחר, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי הוא אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.
- 2.12. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (דהיינו, נכון ליום פרסום דוח מיידי זה, בעל מניות המחזיק לפחות 10,751,669 מניות), זכאי לעיין בכתבי ההצבעה שהגיעו לחברה, במשרדה הרשום של החברה, בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית; בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי כל נושא שעל סדר היום שלגביו ניתן להצביע בהצבעה בכתב בטופס שבחלקו השני של כתב ההצבעה כאמור בתקנה 5(ב).
- 2.13. 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. חבר בורסה לא יכלול ברשימת הזכאים להצביע במערכת האלקטרונית בעל מניות שהעביר לו עד 12:00 בצהריים של המועד הקובע הודעה כי אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת.
- 2.14. בעל מניות לא רשום רשאי, בכל עת, להודיע בכתב לחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניות כי הוא אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת האלקטרונית; עשה כן, לא יעביר חבר הבורסה מידע לגביו בהתאם לתקנות אלה, כל עוד לא קיבל הודעה אחרת ממנו,

הוראות בעל מניות כאמור יינתנו לגבי חשבון ניירות הערך ולא לגבי ניירות ערך מסוימים המוחזקים בחשבון.

2.15. בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות והמעוניין להצביע בכתב, יציין בטופס את אופן הצבעתו וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום, בצירוף צילום תעודת הזהות שלו או צילום דרכונו או צילום תעודת ההתאגדות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום של החברה עד ארבע שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית או מועד מוקדם יותר שנקבע כאמור בסעיף 2.8 לעיל.

3. הרוב הנדרש באסיפה (ובאסיפה הנדחית, ככל שתקיים) לאישור ההחלטות שעל סדר היום

3.1. בנושא המפורט בסעיף 1.1 לחלק א' לעיל, לא נדרשת קבלת החלטה.
3.2. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המפורטות בס"ק 1.2 (החלטה א'), בס"ק 1.3 (החלטה ב'), בס"ק 1.5 (החלטה ד') ובס"ק 1.6 (החלטה ה) לחלק א' לעיל הינו רוב רגיל, קרי רוב קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית, הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

3.3. לצורך אישור ההחלטה המפורטת בס"ק 1.4 (החלטה ג') לחלק א' לעיל, נדרש התקיימות אחד מאלה:

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

3.3.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בס"ק 3.3.1 לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

3.3.3. יצוין כי על אף האמור בסעיפים 3.3.1 ו-3.3.2 לעיל, דירקטוריון החברה רשאי לקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

3.4. לצורך אישור החלטה המפורטת בס"ק 1.7 (החלטה ו') לחלק א' לעיל, בהתאם לסעיף 239 לחוק החברות, נדרש כי ההחלטה תתקבל ברוב קולות וכן יתקיים אחד מאלה:

א. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה¹⁰ בחברה או בעלי ענין אישי באישור המינוי למעט ענין אישי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעלי השליטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים, לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או

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

4. זכותו של בעל מניה לבקש לכלול נושא בסדר יומה של האסיפה הכללית

בקשה של בעל מניה לכלול נושא בסדר היום של האסיפה, תומצא לחברה עד שבעה ימים לאחר זימון האסיפה קרי, עד ליום ג', 26.11.2024.

¹⁰ מאז נובמבר 2019, לחברה אין בעל שליטה.

מצא הדירקטוריון כי נושא שהתבקש לכלול בסדר היום כאמור לעיל מתאים להיות נדון באסיפה הכללית, תכין החברה **סדר יום מעודכן** ותפרסם אותו לא יאוחר משבעה ימים אחרי המועד האחרון להמצאת בקשה קרי, עד ליום ג', 3.12.2024.

5. עיון במסמכים

ניתן לעיין בדיווח מיידי זה באתר האינטרנט של רשות ניירות ערך בכתובת www.magna.isa.gov.il באתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ בכתובת <http://maya.tase.co.il> וכן במשרדי החברה בשעות המפורטות להלן ובתיאום מראש. כמו כן ניתן לעיין בנוסחי ההחלטות המוצעות, ובכפוף להוראות כל דין, במסמכים על פי סעיף 185 לחוק החברות, במשרדי החברה בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש (טלפון: 03-7521115).

6. נציג החברה לעניין הטיפול בדו"ח המייד

עו"ד חנן פלדמוס, היועץ המשפטי או עו"ד יפעת לונבראון חיימוביץ', סגנית היועץ המשפטי ומזכירת החברה.

רח' ז'בוטינסקי 2, מגדל אמות אטריום, קומה 40, רמת גן.

טלפון: 03-7521115; פקס: 03-7514730

בכבוד רב,

אלוני חץ נכסים והשקעות בע"מ

ע"י נתן חץ, מנכ"ל

ועו"ד חנן פלדמוס, היועץ המשפטי

נספח א' - הצהרות דירקטורים

לכבוד
אלוני-חץ נכסים והשקעות בע"מ
רח' ז'בוטינסקי 2
מגדל אמות אטריום
רמת גן

הנדון: הצהרה בדבר כשירות לכהן כדירקטור באלוני-חץ נכסים והשקעות בע"מ ("החברה")

1. הריני להצהיר בזה, כי יש לי את הכישורים הדרושים (כמפורט בסעיף 2 להלן) והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה וכי לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226, 226א' ו-227 לחוק החברות התשנ"ט 1999.
2. **פירוט הכישורים (השכלה וניסיון):**
בוגר במנהל עסקים וחשבונאות – המסלול האקדמי של המכללה למנהל, רואה חשבון מוסמך.
מכהן כיו"ר דירקטוריון אלוני חץ נכסים והשקעות בע"מ משנת 1996 וכדירקטור בחברות מאוחדות שלה.
מכהן כדירקטור באמות השקעות בע"מ, באנרג'יקס אנרגיות מתחדשות בע"מ, ב-Carr Properties Corporation (ושינגטון די.סי ארה"ב), בחברות משותפות לאלוני חץ ול-Oxford Properties (בוסטון ארה"ב) ובחברות נוספות (פרטיות).
בעבר כיהנתי, בין היתר, כיו"ר דירקטוריון בנק המזרחי המאוחד בע"מ, כיו"ר דירקטוריון א. דורי בניה בע"מ וכדירקטור ב-PSP SWISS PROPERTY AG (חברה ציבורית הנסחרת בבורסה בציריך, שוויץ).

בכבוד רב

אבירם ורטהים

תאריך: 17 בנובמבר 2024

לכבוד
אלוני חץ נכסים והשקעות בע"מ
רח' ז'בוטינסקי 2,
מגדל אמות אטריום
רמת גן

הנדון: הצהרה בדבר כשירות לכהן כדירקטור באלוני חץ נכסים והשקעות בע"מ ("החברה")

1. הריני להצהיר בזה כי יש לי את הכישורים הדרושים (כמפורט בסעיף 2 להלן) והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה וכי לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226, 227 ו-228 לחוק החברות התשנ"ט 1999.
2. פירוט הכישורים (השכלה וניסיון):
B.A בכלכלה ומנהל עסקים מאוניברסיטת בר אילן, B.A בחשבונאות מאוניברסיטת תל אביב, רואה חשבון מוסמך.
ייסדתי (יחד עם נתנאל אלוני ז"ל) את החברה ואני מנכ"ל ודירקטור בה מאז יסודה.
אני מכהן כדירקטור, בין היתר, בחברות הבאות: אמות השקעות בע"מ (יו"ר); אנרגייקס-אנרגיות מתחדשות בע"מ (יו"ר); Brockton Everlast Inc (יו"ר) ו-Carr Properties (יו"ר) - חברות, בארץ ומחוצה לה, בעלות פעילות בהיקף גדול.
כמו כן הנני מכהן כדירקטור בחברות משותפות לחברה ול-Oxford Properties (בוסטון, ארה"ב) וכדירקטור בחברות נוספות, רובן מקבוצת אלוני חץ.
טרם הקמת החברה, כיהנתי כמנכ"ל וכמנהל כספים של מספר חברות ציבוריות.

בכבוד רב

נתן חץ

תאריך: 10 בנובמבר 2024

לכבוד

אלוני חץ נכסים והשקעות בע"מ
רח' ז'בוטינסקי 2 מגדל אמות אטריום
רמת גן

הנדון: הצהרה בדבר כשירות לכהן כדירקטור באלוני חץ נכסים והשקעות בע"מ ("החברה")

1. הריני להצהיר בזה כי יש לי את הכישורים הדרושים (כמפורט בסעיף 2 להלן) והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה וכי לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226, 222א' ו-227 לחוק החברות התשנ"ט 1999.

2. פירוט הכישורים (השכלה וניסיון):

בוגר כלכלה וחשבונאות מאוניברסיטת בר אילן.

מוסמך בנדל"ן ממכללת נתניה.

רו"ח מוסמך.

מאז שנת 2015 מכהן כמנכ"ל חברת Golden Star Properties BV ;

בעלים ומנכ"ל חברת גיפמן השקעות בע"מ ;

מכהן כדירקטור בחברות: גיפמן השקעות בע"מ, שיכון ובינוי אנרגיה בע"מ (דח"צ),

Golden star properties BV, Golden star properties 4 BV, Golden star properties 1 BV

InfinityMetro 3 BV ,Golden star properties 5 BV

בשנים 2021-2022 כיהנתי כדירקטור בחברת גב-ים לקרקעות בע"מ.

כמו כן, כיהנתי במשך 8 שנים כמנכ"ל חברת אספן גרופ בע"מ

בכבוד רב

אילן גיפמן

לכבוד

אלוני חץ נכסים והשקעות בע"מ

רח' ז'בוטינסקי 2 מגדל אמות אטריום

רמת גן

הנדון: הצהרה בדבר כשירות לכהן כדירקטורית בלתי תלויה באלוני חץ נכסים והשקעות בע"מ ("החברה")

1. הריני להצהיר בזה כי יש לי את כל הכישורים הדרושים (כמפורט בסעיף 3 להלן) ואת היכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע התפקיד כדירקטורית בחברה, בשים לב בין השאר לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה וכי לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226 ו-227 לחוק החברות התשנ"ט 1999 (להלן: "החוק").
2. אני עומדת בכל תנאי הכשירות למינוי כדירקטור בלתי תלוי בחברה כמפורט בפסקאות 1 ו-2 להגדרת "דירקטור בלתי תלוי" בסעיף 1 לחוק.
3. **פירוט הכישורים (השכלה וניסיון):**

3.1 השכלה:

3.1.1 תואר ראשון בתקשורת ושירותי אנוש – אוניברסיטת חיפה;

3.1.2 תואר שני ביעוץ ארגוני – אוניברסיטת חיפה;

3.2 ניסיון תעסוקתי:

3.2.1 מנהלת פעילות עסקית במזרח התיכון, מזרח אירופה ובמדינות הנורדיות בחברת ההייטק וויקס.קום.

3.2.2 פעילות פילנתרופית: יו"ר עמותת יוזמות עתיד, חברת ועד מנהל בעמותת אופנים, חברת ועדת מנהל במכללת ספיר, חברת ועד מנהל תנועת אור וחברת ועד מנהל בקרן פילנתרופית יק"א.

3.2.3 כיהנתי בבנק הפועלים כ- ראש תחום פועלים הייטק (בין השנים 2020-2021), כחברת דירקטוריון פועלים נכסים (בין השנים 2020-2021), יועצת אסטרטגית ליו"ר (ראש מטה) (בין השנים 2019-2020) ו-חברת ועד מנהל פועלים בקהילה (בין השנים 2019-2020).

3.2.4 מנכ"לית עמותת יוניסטרים (בין השנים 2015-2019).

בכבוד רב,

בת-שבע משה

לכבוד

אלוני חץ נכסים והשקעות בע"מ

רח' ז'בוטינסקי 2 מגדל אמות אטריום

רמת גן

הנדון: הצהרה בדבר כשירות לכהן כדירקטורית בלתי תלויה באלוני חץ נכסים והשקעות בע"מ ("החברה")

1. הריני להצהיר בזה כי יש לי את כל הכישורים הדרושים (כמפורט בסעיף 3 להלן) ואת היכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע התפקיד כדירקטורית בחברה, בשים לב בין השאר לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה וכי לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226 ו-227 לחוק החברות התשנ"ט 1999 (להלן: "החוק").
2. אני עומדת בכל תנאי הכשירות למינוי דירקטור בלתי תלוי בחברה כמפורט בפסקאות 1 ו-2 להגדרת "דירקטור בלתי תלוי" בסעיף 1 לחוק.
3. **פירוט הכישורים (השכלה וניסיון):**

3.1 השכלה:

- 3.1.1 תואר ראשון במנהל-עסקים וספרות כללית והשוואתית - האוניברסיטה העברית בירושלים.
- 3.1.2 תואר שני במנהל עסקים עם התמחות במימון – אוניברסיטת בוסטון במסצ'וסטס, ארצות הברית

3.2 ניסיון תעסוקתי:

- 3.2.1 שותפה בקרן הון סיכון Israel Cleantech Management Ltd ;
- 3.2.2 יו"ר דירקטוריון בחברת "גוון טכנולוגיות בע"מ";
- 3.2.3 חברת דירקטוריון בחברת "Imagindairy Ltd." ;
- 3.2.4 חברת ועדת השקעות בקרן הון סיכון Iron Nation ;
- 3.2.5 חברת דירקטוריון מייעץ בחברת EVA Environmental Viable Application ;
- 3.2.6 חברת ועדת השקעות של "נאומי מועדון לנשים משקיעות" בשנים 2021-2024 ;
- 3.2.7 VP Finance באדמה פתרונות לחקלאות בע"מ בשנים 2020-2021 ;
- 3.2.8 מנכ"ל ליקורד בע"מ (מקבוצת אדמה) בשנים 2014-2020 ;
- 3.2.9 סמנכ"ל פיתוח עסקי ותקשורת עסקית בינלאומית באדמה פתרונות לחקלאות בע"מ - בשנים 2011-2014 ;
- 3.2.10 SVP Investment Banking, ישראל – Barclays Capital בשנים 2004-2009.

בכבוד רב,

רוני פטישי חילים

תאריך: 11 בנובמבר 2024

לכבוד

אלוני חץ נכסים והשקעות בע"מ
רח' ז'בוטינסקי 2 מגדל אמות אטריום
רמת גן

הנדון: הצהרה בדבר כשירות לכהן כדירקטור באלוני חץ נכסים והשקעות בע"מ ("החברה")

1. הריני להצהיר בזה כי יש לי את הכישורים הדרושים (כמפורט בסעיף 2 להלן) והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה וכי לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226, 227א' ו-227 לחוק החברות התשנ"ט 1999.
2. פירוט הכישורים (השכלה וניסיון):
MBA במינהל עסקים האוניברסיטה העברית בירושלים.
Ph.D ו-M.Sc במדעי המוח מאוניברסיטת חיפה.
BSc בביולוגיה ימית ממכללת רופין.
מכהנת כדירקטורית בחברה מאז 1998.
בשנים 2007–2010 כיהנתי כדירקטורית בדש אייפקס הולדינגס בע"מ.
בשנים 2012-2017 כיהנתי כדירקטורית באדן תגליות אנרגיה בע"מ.
מכהנת כיו"ר מרכז ח"ץ בטכנודע גבעת אולגה, כמנכ"לית עמותת חץ ומטרה וכדירקטורית בקרן פיט השקעות – שותפות מוגבלת.
כמו כן עבדתי כשנתיים כאנליסטית בחברה המבצעת הערכות שווי כלכליות ונותנת שירותי בנקאות להשקעות.

בכבוד רב

אדוה שרביט



**מדיניות תגמול נושאי המשרה
אלוני – חץ נכסים והשקעות בע"מ**

אוגוסט-נובמבר 2021-2024

תיקון מחודש אוגוסט 2023

אלוני חץ נכסים והשקעות בע"מ –
מדיניות תגמול לנושאי משרה

רקע, מטרות ושיקולים בקביעת מדיניות התגמול:

מסמך זה נועד לקבוע את מדיניות התגמול לנושאי המשרה של החברה, לה תהיה כפופה החברה בבואה לאשר מתן גמול לנושא משרה בחברה, והכל בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"). מדיניות התגמול שלהלן נקבעה, בין היתר, בהתייחס לקידום מטרות החברה לטווח ארוך; בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה; גודל החברה ואופי פעילותה ביחס לחברות הנחשבות כברות השוואה לחברה; וביחס לרכיבים המשתנים במדיניות תגמול – לפי תפקידו של נושא המשרה הרלוונטי ותרומתו להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה בטווח ארוך. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה נתנו את דעתם לכך שביחס להיקף הפעילות של החברה מטה החברה הינו מצומצם ובהתאם היקף האחריות המוטל על כל נושא משרה בחברה והיקף המשרה שכל נושא משרה ממלא גדולים, לפיכך נתנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את דעתם לצורך **בשימור כוח אדם מעולה ולשם כך, הצורך** להיות תנאי התגמול שיוענקו לנושאי המשרה בחברה אטרקטיביים לאלה המכהנים בתפקידים ואלה שעשויים היו להיות מועמדים לתפקידים בכירים בחברה והכל בהתחשב במקובלות בחברות הנחשבות כברות השוואה לחברה.

תוקפה של מדיניות התגמול:

מדיניות תגמול זו תיכנס לתוקפה ביום 1 בינואר **2022-2025** ותעמוד בתוקף למשך 3 שנים שסיומן ביום **2027.12.31**. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו, מעת לעת, את הצורך לבצע התאמות או שינויים במדיניות, במהלך 3 השנים בהן מדיניות התגמול **תהא** תקפה. שינויים **1** או התאמות כאמור, ככל שיהיו, יובאו לאישור בהתאם להוראות הדין.

1. קביעת קריטריונים למדיניות התגמול של החברה ביחס לנושאי המשרה בחברה:

הקריטריונים הבאים ינחו את החברה בעת בחינת תנאי התגמול של נושאי משרה:

- יכולותיו וידיעותיו של נושא המשרה, בין היתר, השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו;
- תחום עיסוקו של נושא המשרה בחברה, כולל תפקידו בחברה ותחומי אחריותו;
- הסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו;
- היחס שבין תנאי התגמול של נושא המשרה לתנאי התגמול של שאר עובדי החברה (וכן של עובדי קבלן המועסקים אצל החברה, ככל שיהיו מועסקים כאלה). החברה תתייחס באופן פרטני ליחס שבין תנאי התגמול של נושא המשרה לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה;
- החברה תקבע את תנאי התגמול ביחס לרכיבים משתנים לפי ההנחיות שלהלן –

- החברה תבסס את הרכיבים המשתנים על ביצועים לטווח ארוך, ועל פי קריטריונים מדידים; ואולם, החברה תהיה רשאית להעניק חלק לא מהותי מהרכיבים המשתנים על פי קריטריונים שאינם מדידים בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה;
- בקביעת הרכיבים המשתנים החברה תיקח בחשבון את היחס שבין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים;
- בהענקת רכיבים משתנים הוניים כחלק מתנאי התגמול לנושא המשרה החברה תקבע תקופת החזקה או הבשלה מינימלית אשר תתייחס בין היתר לתמריצים נאותים לטווח הארוך;
- החברה תקבע בהסכם עם נושא המשרה הרלוונטי כי נושא המשרה יחזיר לחברה סכומים אשר שולמו לו אם שולמו על בסיס נתונים אשר התברר כי היה מוטעה, תוקן, והוצג מחדש בדוחות הכספיים של החברה;
- החברה תשקול בנסיבותיו של כל מקרה ומקרה אפשרות להעניק לדירקטוריון שיקול דעת להפחית מהרכיבים המשתנים ולקבוע תקרה לשווי המימוש של רכיבים משתנים הוניים שאינם נפרעים במזומן לנושא המשרה;
- החברה תקבע תקרה לשווי הרכיבים המשתנים **(שאינם הוניים)** במועד פרעונם;
- ביחס לרכיבים משתנים הוניים שאינם מסולקים במזומן החברה תקבע תקרה לשווים במועד הענקתם לנושא המשרה;
- ככל שרכיבים משתנים מהווים חלק ממענק הפרישה¹ לנושא משרה רלוונטי, תיקבע תקרה לרכיבים האמורים;
- ככל שהחברה תשקול להעניק מענק פרישה, תיקח היא בחשבון את תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא המשרה, תנאי התגמול בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה;

בנוסף ומבלי לגרוע מן האמור לעיל, החברה תהיה רשאית להתייחס לקריטריונים הבאים, ולכל קריטריון אחר כפי שהחברה תקבע מעת לעת, בקביעת תנאי תגמול לנושאי משרה:

- תפקודו של נושא המשרה, עמידתו בדרישות השונות של התפקיד ויעדי החברה וכן עמידתו בהסכמים עמו, ככל שרלוונטי;
- שינויים מהותיים, ככל שחלו, בתפקידו, סמכויותיו ואחריותו של נושא המשרה מאז אישור תנאי התגמול להם הוא זכאי ועד לשנה הרלבנטית;
- מדיניות החברה בבואה לקבוע תנאי תגמול לנושא משרה תייחס משקל מהותי להעמקת הזדהותו של נושא המשרה עם מטרותיה של החברה וערכיה וכן ליצירת תמריץ לנכונות נושא המשרה לכהן בחברה לאורך זמן ארוך ובכך להבטיח קיומה של הנהלה מקצועית, יציבה, ויעילה.

2. מרכיבי התגמול

בהתאם לקריטריונים שלעיל, החברה תהיה רשאית להעניק לנושא משרה את רכיבי התגמול שלהלן:

- **רכיב קבוע** - המורכב משכר חודשי/ דמי ניהול חודשיים והטבות נלוות, **כגון, רכב (בעין או בשווי) והחזר הוצאות רכב, טלפון, דמי חבר לאגודות מקצועיות, מנוי לעיתונים וספרות מקצועית, ביטוח אחריות מקצועית, ימי חופשה ומחלה, הגנה מפני תביעות על פי דין, נושאי רווחה – כמקובל בחברה (כגון שי לחגים, נופש, ארוחות, ימי גיבוש) הכל לפי נסיבות המקרה;**

- מענק פרישה ;
- רכיב משתנה לטווח קצר- מענק שנתי הנגזר מתשואה שנתית מנימצלית על ההון של החברה בשנה בגינה ניתן המענק, לפי קביעת הגורמים המתאימים בחברה ;
- רכיב משתנה לטווח ארוך- מענק הוני בדמות הענקת כתבי אופציה לפי תכנית האופציות של החברה, כפי שתהיה מעת לעת.

3. מסגרות יישום לגבי כל אחד מרכיבי התגמול המפורטים בסעיף 2 לעיל^{2,3}

החברה נוהגת לתגמולת תגמול את נושאי המשרה בה בשלושה מישורים: (1) רכיב קבוע – כל אחד מנושאי המשרה בחברה מקבל, בגין כהונתו, שכר או דמי ניהול חודשיים בסכום קבוע; (2) מענק שנתי במזומן (רכיב משתנה קצר טווח) – לנושאי המשרה בחברה ניתנים מענקים בגין ובהתאם לתוצאותיה הכספיות ליעדים שנקבעו מראש לנושאי המשרה כאמור של החברה בשנה הקלנדרית החולפת הרלוונטית; (3) תגמול הוני (רכיב משתנה ארוך טווח) – נושאי המשרה מתגמלים-יתוגמלו בתגמול הוני אשר קושר את נושאי המשרה בהתאם לתוצאותיה הכספיות של החברה, כפי שהן צפויות לבוא לידי ביטוי ולביצועי המניה של החברה, לאורך זמן.

להלן יפורטו רכיבי התגמול המהווים את יישום מדיניות התגמול לנושאי משרה בחברה, כפי שנקבעו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה:

3.1.1 רכיב קבוע (שכר/דמי ניהול חודשיים)⁴

3.1.1 יו"ר הדירקטוריון (להלן: "היו"ר")

• עלות שכר/דמי ניהול היו"ר החודשי-לחודש לא תעלה על 60-69.894 אלפי ש"ח⁵.

3.1.2 מנכ"ל החברה (להלן: "המנכ"ל")

• עלות השכר החודשי/דמי הניהול של מנכ"ל החברה לחודש, לא תעלה על 275-320.346 אלפי ש"ח.

3.1.3 נושאי משרה אחרים שאינם דירקטורים (לרבות יועץ משפטי) (להלן: "הסמנכ"לים")

• עלות השכר/דמי ניהול של כל אחד מהסמנכ"לים, לחודש לא תעלה תעמוד על לא יותר מ-200-232.979 אלפי ש"ח לחודש (לפני רכיב הטבות כמפורט בסעיף 3.2 להלן).

3.2 רכיב קבוע - הטבות לכלל נושאי המשרה למעט דירקטורים שאינם קשורים בהסכמי ניהול עם החברה (נוסף על הרכיב הקבוע)

- רכב (בעין או בשווי) והחזר הוצאות רכב – למעט בהתייחס ליו"ר החברה (היו"ר לא זכאי לרכב/ החזר הוצאות בקשר לרכב).
- טלפון.
- דמי חבר לאגודות מקצועיות – ככל שרלוונטי.
- מינוי לעיתונים וספרות מקצועית.
- ביטוח אחריות מקצועית.
- ימים בגינם לא ניתן שירות אך תשולם בגינם תמורה:
- ימים חופשיים עד תקרה של 25 ימי מתן שירות בשנה (ניתנים לצבירה עד לתקרה של 50 ימי מתן שירות כאמור).

- ימי מחלה - עד תקרה של 30 ימי מחלה בשנה (ניתנים לצבירה עד לתקרה של 90 ימי מחלה כאמור).
 - הגנה מפני תביעות על פי דין כמקובל בחברה מעת לעת.
 - רווחה- כמקובל בחברה מעת לעת (כגון: מתנות לחג, נופש, ארוחות, ימי גיבוש).
- אשר לנושאי משרה שבינם לבין החברה מתקיימים יחסי עובד מעביד, אין באמור לעיל כדי לגרוע מכל הטבה לה זכאי עובד עפ"י דין.

3.3 תנאי פרישה

3.3.1 היו"ר:

- בגין כל שנת כהונה יוענק חודש מענק פרישה עד למקסימום של 6 חודשים (להלן: "התקופה הנוספת").
- עם תום כהונתו בתום תקופת ההסכם, יהא זכאי היו"ר, בנוסף למענק הפרישה הנזכר לעיל, לחלק יחסי מהמענק השנתי לו הוא זכאי בהתאם למסמך זה, באופן יחסי למשך תקופת כהונתו באותה שנה קלנדרית (לרבות התקופה הנוספת) בגינה ניתן המענק השנתי ולעניין זכאותו לתגמול הוני ביחס לתקופה הנ"ל יחול האמור בפסקה האחרונה בסעיף 3.5 להלן.

3.3.2 המנכ"ל:

- עד 6 חודשי הודעה מוקדמת, במהלכה עשוי להידרש לתת שירותי מנכ"ל לחברה.
- במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יהיה זכאי לתשלום כל התנאים הנלווים (ראה סעיף 3.2 לעיל) לרבות מענקים.

- בנוסף, תקופת הסתגלות ~~נוספת~~ של 3 חודשים, במהלכה יהיה זכאי לתשלום כל התנאים הנלווים, כאמור לעיל, לרבות מענקים.

3.3.3 סמנכ"לים:

- עד 6 חודשי הודעה מוקדמת, במהלכה עשויים להידרש לתת שירות לחברה.
- במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יהיו זכאים לתשלום כל התנאים הנלווים לרבות מענקים.

3.4 מענקים שנתיים ומענקים נדחים:

3.4.1 היו"ר:

- המענק ייגזר מגובה תשואת ה-FFO השנתית על ההון של החברה (להלן: "התשואה").
- המענק, כנגזרת של תשואה, יותאם לנתוני הדירוג המבוצע על ידי חברות דירוג האשראי.
- בגין תשואה שמתחת ל-6% לא תהיה זכאות למענק.
- בגין תשואה בשיעור 6% ומעלה תהיה זכאות למענק, באופן לינארי עם התשואות. המענק המקסימאלי יינתן בשיעור תשואה של 10% ומעלה.
- סכום המענק השנתי המחושב כאמור לא יעלה על עלות 12 חודשי שכר/דמי ניהול (לא כולל ההטבות שבסעיף 3.2 לעיל).

• קיזוז הפסדים- בעת חישוב המענק השנתי, תקוזז יתרת FFO שלילי משנים קודמות שנצברו בשנות כהונתו כנושא משרה בחברה.

3.4.2 המנכ"ל (מענק שנתי ומענק נדחה):

• המנכ"ל יהיה זכאי למענק שנתי /דמי ניהול בגובה שלא יעלה על עלות של 9 חודשי שכר, אשר ישולם באופן ובתנאים הבאים:

• עד עלות של 4.5 חודשי שכר/דמי ניהול ישולמו **בכל בגין כל** שנה בה עלתה התשואה על 6%.

• יתרת המענק אשר לא שולמה בכל מדידה שנתית, תשולם בתום 3 שנים **שתחילתו במועד תחילתה של מדיניות תגמול זן**, -במידה והתשואה הממוצעת בתקופת שלוש השנים הנ"ל, עלתה על 6% ("המענק הנדחה").

3.4.3 סמנכ"לים

• המענק ייגזר מגובה התשואה.
• המענק, כנגזרת של **התשואה**, יותאם לנתוני הדירוג המבוצע על ידי חברות דירוג האשראי.

• בגין תשואה שמתחת ל- 6% לא תהיה זכאות למענק.
• בגין תשואה של 6% ומעלה תהיה זכאות למענק, באופן לינארי עם התשואות.

• המענק המקסימלי יינתן בשיעור תשואה שנתית של 10% ומעלה.

סכום רצפת ותקרת המענק המחושב כאמור, ייקבעו מראש.

• **סכום המענק המחושב באופן לינארי כאמור**, לא יעלה **בכל מקרה** על עלות 6 חודשי שכר/דמי ניהול (לא כולל ההטבות שבסעיף 3.2 לעיל) **אך בכל מקרה וכן** לא יותר מ- **1,048,406-900 אלפי ש"ח** לכל נושא משרה כאמור.

• קיזוז הפסדים- בעת חישוב המענק השנתי, תקוזז יתרת FFO שלילי משנים קודמות שנצברו בשנות כהונתו כנושא משרה בחברה.

• בנוסף, למנכ"ל הסמכות להעניק לסמנכ"לים, מענקים נוספים **בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון** מתוך Pool השווה לסכום של 2 חודשי דמי ניהול/עלות שכר של כל הסמנכ"לים יחדיו, כאשר התשלום לסמנכ"ל בודד לא יהיה גבוה מ- 50% מסך ה-Pool או מדמי ניהול / עלות שכר של 3 חודשים של אותו נושא משרה, הנמוך מבין השניים⁷. **המנכ"ל ידווח לוועדת התגמול על החלטתו זו.**

3.4.4 ה-FFO הנזכר בס"ק 3.4.1-3.4.3 לעיל משמעו ה-FFO שיפורסם על ידי החברה בדוחות הדירקטוריון שלה (הנכללים בדוחות התקופתיים) בגין השנים **2022-2024-2025-2027**,

לפי גישת ההנהלה (להבדיל מגישת רשות ניירות ערך) דהינו ללא הפרשי שער והוצאות הפרשי הצמדה בגין אגרות חוב והלוואות צמודות למדד.

במקרה בו תונפקנה ע"י החברה מניות בכורה, חישוב תשואת ה-FFO יבוצע בהתאמה עפ"י חישוב שיאושר ע"י ועדת התגמול והדירקטוריון.

3.4.5 כלל נושאי המשרה יהיו רשאים, לפי שיקול דעתם הבלעדי, להמיר את המענק השנתי במזומן, כולו או חלקו, בתגמול הוני באמצעות הקצאת כתבי אופציה, במסגרת תוכנית האופציות של החברה והכל בהתאם לתנאים כמפורט בסעיף 3.5 להלן, בשינויים המחוייבים.

3.4.6 במצב של אובדן כושר עבודה, מוות, סיום כהונה, אך למעט אם מתקיים האמור בסעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, נושא המשרה (או שאריו/יורשיו החוקיים) יהיה זכאי למענק שנתי, שיחושב בהתאם לחלק היחסי בשנה בה סיים כהונתו, על בסיס נתוני הרבעון (ואם אין נתונים כאמור, אזי על בסיס נתוני השנה) הסמוך למועד סיום כהונתו.

3.5 תגמול הוני

3.5.1 המנכ"ל:

לא יוענק תגמול הוני.

3.5.2 יו"ר וסמנכ"לים:

- בכל שנה בסמוך לפרסום הדוח השנתי, יוקצו כתבי אופציה לא סחירים בערך כלכלי (על פי מודל כלכלי מקובל) ביום החלטה על הענקתה, השווה לעד 50% מעלות השכר/דמי הניהול השנתיים (לא כולל ההטבות שבסעיף 3.2 לעיל) של נושא המשרה.⁸ המנה השנתית שתוקצה תהיה לתקופת הבשלה של שנתיים (vesting), ותהיה ניתנת למימוש עד תום 3 שנים ו-3 חודשים ממועד הענקתה, והכל למעט ביחס לכתבי האופציה אשר יוקצו לנושאי המשרה, חלף קבלת מענק שנתי במזומן, כולו או חלקו, כאמור בסעיף 3.4.5 לעיל (להלן: "אופציות חלף מזומן"), אשר במקרה האמור יהיו ניתנים למימוש מיידי עד תום 3 שנים ו-3 חודשים. מחיר המימוש של כתבי האופציה יהיה ~~לפחות~~ הגבוה מבין:

(א) הממוצע של שערי המניה של החברה בבורסה ב-30 ימי המסחר שמסתיימים יום לפני החלטת הדירקטוריון על הענקת כתבי האופציה.⁹

(ב) 4% מעל מחיר המניה בתום יום המסחר בבורסה שקדם ליום החלטת הדירקטוריון על הענקת כתבי האופציה.

מחיר המימוש יהיה נומינאלי. מחיר המימוש ו/או כמות מניות המימוש יותאמו לחלוקות דיבידנד/ מניות הטבה/ זכויות/ שינויים במבנה החברה/ הון החברה כמקובל.

- ההענקה של כתבי האופציה על פי סעיף 3.5.2 זה תינתן בהתאם לפי-ל סעיף 102 לפקודת מס הכנסה במסלול הוני עם נאמן.

• למעט ביחס לאופציות חלף מזומן.

• במקרה של הפסקת העסקה/כהונה תחולנה הוראות תכנית האופציות הקיימת (מפברואר 2018 או כל תכנית אופציות אחרת ככל שתהיה מעת לעת, לפי העניין (להלן: "תכנית 102")) ביחס לזכאות נושא משרה שסיים כהונתו למימוש אופציות שטרם מומשו או ביחס לזכותו של המוטב היורש או אם לא מונה מוטב יורש – האדם אשר נהיה זכאי לממש את האופציות מכח צוואה או מכח חוקי הירושה במקרה חו"ת של פטירת נושא המשרה. ביחס לדירקטורים (לרבות יו"ר הדירקטוריון) שכהונתם הסתיימה¹⁰, כתבי אופציה שלא הבשילו עד למועד סיום הכהונה, יבשילו בעת סיום הכהונה ולא יפקעו, והדירקטור שסיים כהונתו כאמור, יהיה רשאי לממשם וזאת עד תום שנה ממועד סיום כהונתו. המניות שתנבענה ממימוש כתבי אופציה אלה, לא תהיינה חסומות.

~~במקרה של הפסקת העסקה של נושא משרה שאינו דירקטור, הוא יהיה זכאי למימוש כתבי אופציה שהוקצו לו ושהבשילו וזאת בהתאם להוראות תכנית 102 מכוחה הוענקו לו כתבי האופציה. עם זאת, ביחס לנושאי משרה שאינם דירקטורים, דירקטוריון החברה יהיה רשאי, מבלי להידרש לאישור נוסף של האסיפה, לפעול בהתאם לסמכות שהוקנתה לו בתכנית האופציות הקיימת (מפברואר 2018 או כל תכנית אופציות אחרת ככל שתהיה מעת לעת, לפי העניין (להלן: "תכנית 102")) תכנית 102 להאיץ את הבשלתם של כתבי אופציה שהוקצו לנושא משרה המכהן כנושא משרה בחברה לפחות 4 שנים וטרם הבשילו עד למועד סיום כהונתו, והם יהיו ניתנים למימוש ולמכירה החל ממועד ההאצה ועד תום תקופת המימוש למשך שנה.~~

• במקרה של סיום הכהונה בגין מוות חו"ת של נושא משרה (לרבות דירקטור ולרבות יו"ר הדירקטוריון) – המוטב היורש, יהיה זכאי לממש את כתבי האופציה שהבשילו בחייו של נושא המשרה שנפטר - עד תום תקופת המימוש, ואת כתבי האופציה שהבשלתם הואצו בהתאם לסעיף זה לעיל, בעטיה של פטירת נושא המשרה שנפטר כאמור - עד תום שנה ממועד פטירתו.

3.6 דירקטורים חיצוניים וכן דירקטורים שאינם חיצוניים (לרבות דירקטורים שהם קרובים של בעלי שליטה, ככל שיהיו בעלי שליטה בחברה), אך אינם מועסקים על ידי החברה/נותני שירותים לחברה

- הגמול השנתי יהיה שווה לסכום המקסימאלי, כמפורט בתוספת השנייה לתקנות הגמול, כפי שיהיה מעת לעת, והכל בהתאם לדרגת החברה כפי שתהייה מעת לעת.
- גמול השתתפות בגין השתתפות בישיבות הדירקטוריון וועדותיו ~~הגן-יהיה~~ בין הסכום הקבוע לבין הסכום המרבי, כמפורט בתוספת השלישית לתקנות הגמול, והוא ייקבע על ידי האורגנים המוסמכים בחברה על פי דין. עבור השתתפות בישיבות של הדירקטוריון ו/או ועדות הדירקטוריון באמצעות אמצעי תקשורת ועבור השתתפות בהחלטות של הדירקטוריון או ועדות הדירקטוריון בלא התכנסות בפועל, ישולם לדירקטורים סכום חלקי מהסכום הקבוע בשיעורים שנקבעו בתקנה 5 לתקנות הגמול.

- בכל שנה בסמוך לפרסום הדוח השנתי (ולגבי דירקטורים חיצוניים במועד האפשרי על פי דין) יוקצו כתבי אופציה לא סחירים בערך כלכלי (על פי מודל כלכלי מקובל) ביום ההחלטה על ההענקה השווה לעד 50% מהגמול השנתי לו זכאים חברי הדירקטוריון בשל חברותם בדירקטוריון (לא כולל גמול בגין השתתפות בישיבות) בגין השנה הקלנדרית שהסתיימה לפני הענקת כתבי האופציה.
- ההוראות הרלוונטיות שבסעיף 3.5.2 לעיל לעניין הענקת כתבי אופציה, למעט הפסקה הראשונה תחולנה גם על הענקת כתבי אופציה לדירקטורים.
- הגנה מפני תביעות תינתן על פי דין.

3.7 ביחס לכל אחד מהסמנכ"לים, היחס בין סכום-סכומם המצטבר של הרכיבים המשתנים כמפורט- בסעיפים, 3.4.3 ו-3.5.2 לעיל לבין הרכיב הקבוע כמפורט בסעיף 3.1.3 לעיל, לא יעלה על 1.5.¹¹

כמו כן, למרות כל האמור במסמך זה, סך עלות ההעסקה השנתית של כל סמנכ"ל, לא תעלה בכל מקרה על סך של 4,85,591,497 מיליון ש"ח.

3.8 סך כל השווי הכלכלי של המענק ההוני שיוענק בכל שלוש שנות תקופת-תוקפה של מדיניות תגמול זו (לא כולל אופציות חלף מזומן) לכלל הזכאים לו בחברה על פי מסמך זה (במונחי מניות מימוש) לא יהווה שיעור העולה על 5% מהון החברה המונפק והנפרע, בדילול מלא.

3.9 נטרול ארועים חד פעמיים שינויי חקיקה/רגולציה

במקרה של שינוי חקיקה/רגולציה/תקינה חשבונאית מהותי-שינוי מהותי בתקינה חשבונאית, במהלך תקופת מדיניות התגמול, יחושבו הנתונים הכספיים בדוחות הכספיים המשפיעים על המענק, בהתאם לחקיקה/רגולציה/תקינה חשבונאית טרם השינוי. לעניין פסקה זו, מועד שינוי החקיקה/רגולציה/תקינה חשבונאית יחשב ממועד תחילת היישום בפועל.

3.10 בחינת סבירות מסגרות היישום –

ועדת התגמול בישיבותיה מיום 4.9.2024 ומיום 25.9.2024 והדירקטוריון בישיבותיהם-בישיבתו מיום 18.11.2024-10.8.2021 ומיום 17.8.2021 (בהתאמה), הינם בדעה קבוע כי מסגרות היישום המפורטות בסעיף 3 שלעיל הינן סבירות, בין היתר, היחס בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיבים הקבועים, לאורך כל טווח הרכיבים המשתנים, כפי שפורטו בסעיף 3 לעיל, הינו סביר. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בישיבותיהם הנ"ל מצאו כי היחס שבין תנאי התגמול לנושאי משרה כמפורט במדיניות תגמול זו (גם כשהוא מחושב על פי נתוני מקסימום), לבין השכר של שאר העובדים בחברה¹², כדלקמן:

נושא המשרה	היחס בין תקרת דמי הניהול בתוספת תקרת מענק שנתי ובתוספת תקרת מענק הוני לעלות השכר (בתוספת מענק שנתי ובתוספת מענק הוני) הממוצע של שאר עובדי החברה [בשנת 2022-2023]	היחס בין תקרת דמי הניהול בתוספת תקרת מענק שנתי ובתוספת תקרת מענק הוני לעלות השכר (בתוספת מענק שנתי ובתוספת מענק הוני) החציוני של שאר עובדי החברה [בשנת 2022-2023]
מנכ"ל	502% 509%	861% 886%
יו"ר דירקטוריון	118% 119%	262% 254%
סמנכ"ל פיתוח עסקים	366% 377%	719% 699%
סמנכ"ל כספים	352% 352%	719% 699%
יועץ משפטי ומזכיר החברה	326% 332%	719% 699%

הינו סביר ואין ביחס זה כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה וזאת, בין היתר, בשל מבנה כח האדם המצומצם של החברה ומעמדם ותפקידם הבכיר של נושאי המשרה.

4. כללי

4.1. בהתאם לסעיף 3ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין) תש"ס-2000 במקרה של שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל, ואשר הינו במסגרת הגבולות הקבועים במדיניות תגמול זו, יהיה שינוי זה טעון אישור המנכ"ל בלבד. וזאת לאחר שהתייעץ עם ועדת התגמול-לעניין סעיף זה, "שינוי לא מהותי" משמעו שינוי של עד וכולל 5% מעלות התגמול הכוללת של נושא המשרה.

4.2. החברה מבקשת להבהיר כי כל מתן תגמול בפועל לנושא משרה מכוח מדיניות התגמול, כפוף לשיקול דעתה המלא והבלעדי של החברה, ואין בעצם אישורה של מדיניות תגמול זו כדי להחיל על החברה חובה לתת לנושא משרה כלשהו מענק או גמול מכל סוג שהוא, למעט כפי שנקבע לו במסגרת ההסכם שבינו לבין החברה. כמו כן, לדירקטוריון החברה (לאחר שהוצגה בפניו המלצת ועדת התגמול) הסמכות להפחית את תנאי התגמול הנזכרים לעיל-במסמך זה לעיל, על פי שיקול דעתו המלא והבלעדי, אם ימצא שהנסיבות מצדיקות הפחתה כאמור.

4.3. השבה של תגמול שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה: - ככל שישתברר כי שולמו לנושא משרה תשלומים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, יחויב נושא המשרה להשיב לחברה, תוך זמן סביר, את ההפרש בין הסכום שקיבל לבין הסכום שהיה מתקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה. ובלבד שנושא המשרה לא יידרש להחזיר לחברה כספים ששולמו לגבי תקופות שקדמו ל-3 שנים ממועד הדרישה. החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה. מועד ההשבה ותנאיה יקבעו על ידי דירקטוריון החברה, תוך התחשבות בסכום שיש להשיבו.

4.4. יובהר כי אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהוראותיהם של הסכמים או תגמולים אשר אושרו וניתנו לנושאי משרה בחברה טרם אישורה של מדיניות תגמול זו.

¹ "מענק פרישה" בסעיף 1 לחוק החברות מוגדר כמענק, תשלום, גמול, פיצוי או כל הטבה אחרת הניתנים לנושא משרה בזיקה לסיום תפקידו בחברה.

² יצוין כי כל הסכומים הכספיים הנזכרים במסמך זה הינם צמודים למדד המחירים לצרכן לחודש ~~דצמבר 2018~~ אוקטובר 2024, כפי שהתפרסם ביום ~~15.11.2019~~ 15.11.2024.

³ להסרת ספק התגמול על פי הזכויות שהוענקו עפ"י מדיניות התגמול הקיימת והמתייחסות לשנות הפעילות עד סוף שנת ~~2021~~ 2024, יינתן במסגרת מדיניות התגמול הקיימת.

⁴ במסמך זה "עלות שכר" משמעו עלות העסקה לחברה בפועל, כולל הטבות ותשלומי חובה, ולמעט הפרשות חשבונאיות בגין עדכוני הפרשות ועתודות עקב עדכוני שכר, בין אם נושא המשרה מקבל תלוש שכר ובין אם הוא עובד כנגד חשבונית.

⁵ עבור משרה המוערכת ב--50%.

⁶ הון החברה - הון (בניכוי זכויות מיעוט) ליום תחילת תקופת מדיניות התגמול, בתוספת גיוסי הון ובניכוי דיבידנדים מיוחדים במהלך התקופה, והכל משוקלל זמן.

⁷ ~~העדה ועדת התגמול~~ והדירקטוריון בדעה כי ~~הרכיב~~ המענק הכספי שבשיקול דעתו של המנכ"ל אינו מהותי ביחס לכלל המרכיבים המשתנים המוענקים לסמנכ"לים.

⁸ בשיקול הדעת לקביעת השווי הכלכלי של כתבי האופציה יישקלו בין היתר תפקידו, כישוריו והישגיו של נושא המשרה בשנה הרלוונטית.

⁹ סעיף זה יעודכן, במידת הצורך, בהתאם לסעיף 102 (ב) (3) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], ככל שסעיף הפקודה הנ"ל יעודכן.

¹⁰ שלא בנסיבות של - הפרת חובת האמונים של הדירקטור כלפי החברה/ חברה קשורה, פגיעה מכוונת באינטרסים של החברה/ חברה קשורה או פעולה אגב ניגוד עניינים עם החברה/ חברה קשורה.

¹¹ באשר למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון ייחס בין המרכיבים המשתנים לבין המרכיב הקבוע נגזר מאליו מהסכום הקבוע שהוא נתון קבוע ומסכום המענק שהוא נתון משתנה אשר ייקבע על פי נוסחת המענק ושהיקפו המקסימלי נקבע במסמך זה.

¹² לא כולל עובדים במשרה חלקית. נתוני התגמול הממוצע והתגמול החציוני הינם בהתאם לנתוני התגמול בפועל בשנת 2020 של כלל נושאי המשרה ועובדי החברה האחרים, למעט נושא המשרה אשר אליו מתייחסת מדידת היחס הרלוונטית.

לכבוד
אלוני חץ נכסים והשקעות בע"מ
רח' ז'בוטינסקי 2
מגדל אמות אטריום
רמת גן

הנדון : הצהרת מועמד לכהונה כדירקטור חיצוני באלוני חץ נכסים והשקעות בע"מ ("החברה")

בהיותי מועמד לכהונה כדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה של שלוש שנים שתחילתן ביום 31.12.2024, וכפועל יוצא מכך מועמד לכהונה כחבר בוועדת הביקורת של החברה של החברה וכחבר בוועדת התגמול של החברה, הריני להצהיר בזה כי נכון למועד חתימתי על הצהרה זו :

1. אני עומד בכל תנאי הכשירות למינוי לדירקטור חיצוני בחברה כמפורט בסעיף 240 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן : "החוק").
2. אני בעל כשירות, עפ"י כל דין, לכהן בוועדות.
3. יש לי את כל הכישורים הדרושים, כמפורט בסעיף 5 להלן ואת היכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי כדירקטור חיצוני בחברה, בשים לב בין השאר לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
4. מבלי לגרוע מהצהרתי בסעיף 1 לעיל הנני לציין כי אני "דירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית" כמשמעותו בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית) התשס"ו-2000.
5. **כישורים** - להלן פרטים עיקריים אודות השכלתי וניסיוני המקצועי :
 - 5.1. **השכלה** : בוגר בחשבונאות וכלכלה, בוגר במשפטים, מוסמך במנהל עסקים ובמאקרו כלכלה, דיפלומה בביקורת וחשבונאות, ודוקטור בכלכלה. מוסמך כעו"ד בישראל ובעל הסמכה CFA.
 - 5.2. **ניסיון** : כיהנתי כיו"ר דירקטוריון בנק לאומי (2019-2023), יועץ בפירמת עורכי הדין הרצוג מאז 2023, מרצה באוניברסיטת רייכמן מאז 2015, דירקטור ב-Lemonade מאז 2023. בעבר כיהנתי כדירקטור בשטראוס גרופ (דח"צ) ובביג מרכזי קניות.
 - 5.3. **דירקטור כיום בחברות הבאות** : ס.ה. עדן ניהול וייעוץ עסקי (חברה בבעלותי המלאה) וב-Lemonad.

בכבוד רב,

סאמר חאגי-יחיא