

אפריקה ישראל מגורים בע"מ

תאריך: 17.3.2019

הנדון: דוח מידי בדבר כינוס אסיפה מיוחדת

בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), תש"ל-1970, אפריקה ישראל מגורים בע"מ (להלן: "החברה"), מתכבדת להודיע על כינוס אסיפה מיוחדת, שתיערך ביום ב', ה- 29 באפריל, 2019, בשעה 14:00, במשרדי אפריקה ישראל להשקעות בע"מ (להלן: "אפריקה השקעות"), בעלת השליטה בחברה, בדרך החורש 4, יהוד.

1. על סדר היום:

לעניין נושאים 1.1 - 1.5 אשר על סדר יום האסיפה, כמפורט להלן, הנוגעים למענקים לנושאי משרה בחברה, יצוין כי חלק מסכומי המענקים נקבע בהתאם ליעדי תכנית העבודה לשנת 2018 ועל בסיס עקרונות תכניות המענקים השנתיות אשר אושרו בשנים קודמות על ידי אסיפת בעלי המניות של החברה. עם זאת, וכמפורט בסעיף 2 להלן, בשל כך שלא אושרה תכנית מענקים בגין שנת 2018, הענקתם של מענקים אלה הינה בחריגה ממדיניות התגמול של החברה. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, יצוין כי סכומי המענקים המובאים לאישור אסיפת בעלי המניות של החברה, אינם חורגים מהתקרות המרביות הקבועות במדיניות התגמול של החברה.

1.1 אישור מענק בשיקול דעת בגין שנת 2018 למנכ"ל החברה

נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר הענקת מענק מיוחד למר אורן הוד, מנכ"ל החברה (להלן: "מנכ"ל החברה") בסך של 734,077 ש"ח (להלן: "המענק המוצע למנכ"ל"), והכל כמפורט בסעיף 2.2 להלן (להלן: "החלטת המענק המוצע למנכ"ל"). מובהר, כי הענקת המענק המוצע למנכ"ל הינה בחריגה ממדיניות התגמול של החברה, ולפיכך כפופה לאישור האסיפה הכללית. לפרטים נוספים בדבר מדיניות התגמול של החברה כפי שאושרה על ידי אסיפת בעלי המניות של החברה, ראו דוח מידי מיום 4.5.2017 (מס' אסמכתא: 2017-01-037327) (לעיל ולהלן: "מדיניות התגמול של החברה"). החלטת המענק המוצע למנכ"ל אושרה על ידי דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 14.3.2019, לאחר שאושרה על ידי ועדת הביקורת של החברה בישיבתה מיום 10.3.2019.

1.2 אישור מענק בשיקול דעת בגין שנת 2018 למשנה למנכ"ל החברה

נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר הענקת מענק מיוחד למר מיכה קליין, המשנה למנכ"ל החברה (להלן: "המשנה למנכ"ל") בסך של 324,145 ש"ח (להלן: "המענק המוצע למשנה למנכ"ל"), והכל כמפורט בסעיף 2.3 להלן (להלן: "החלטת המענק המוצע למשנה למנכ"ל"). מובהר, כי הענקת המענק המוצע

למשנה למנכ"ל הינה בחריגה ממדיניות התגמול של החברה, ולפיכך כפופה לאישור האסיפה הכללית.

החלטת המענק המוצע למשנה למנכ"ל אושרה על ידי דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 14.3.2019, לאחר שאושרה על ידי ועדת הביקורת של החברה בישיבתה מיום 10.3.2019.

1.3 אישור מענק בשיקול דעת בגין שנת 2018 לסמנכ"ל הכספים

נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר הענקת מענק מיוחד למר אהרן פרנקל, סמנכ"ל הכספים (להלן: "סמנכ"ל הכספים") בסך של 279,020 ש"ח (להלן: "המענק המוצע לסמנכ"ל הכספים"), והכל כמפורט בסעיף 2.4 להלן (להלן: "החלטת המענק המוצע לסמנכ"ל הכספים"). מובהר, כי הענקת המענק המוצע לסמנכ"ל הכספים הינה בחריגה ממדיניות התגמול של החברה, ולפיכך כפופה לאישור האסיפה הכללית.

החלטת המענק המוצע לסמנכ"ל הכספים אושרה על ידי דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 14.3.2019, לאחר שאושרה על ידי ועדת הביקורת של החברה בישיבתה מיום 10.3.2019.

1.4 אישור מענק בשיקול דעת בגין שנת 2018 לסמנכ"ל התכנון

נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר הענקת מענק מיוחד למר דיויד סוקט, סמנכ"ל התכנון של החברה (להלן: "סמנכ"ל התכנון") בסך של 198,980 ש"ח (להלן: "המענק המוצע לסמנכ"ל התכנון"), והכל כמפורט בסעיף 2.5 להלן (להלן: "החלטת המענק המוצע לסמנכ"ל התכנון"). מובהר, כי הענקת המענק המוצע לסמנכ"ל התכנון של החברה הינה בחריגה ממדיניות התגמול של החברה, ולפיכך כפופה לאישור האסיפה הכללית.

החלטת המענק המוצע לסמנכ"ל התכנון של החברה אושרה על ידי דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 14.3.2019, לאחר שאושרה על ידי ועדת הביקורת של החברה בישיבתה מיום 10.3.2019.

1.5 אישור מענק בשיקול דעת בגין שנת 2018 למנכ"ל אפריקה התחדשות עירונית בע"מ

נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר הענקת מענק מיוחד למר אסף סימון, מנכ"ל אפריקה התחדשות עירונית בע"מ (להלן: "מנכ"ל אפריקה התחדשות עירונית" ו-"חברת הבת", בהתאמה) בסך של 217,785 ש"ח (להלן: "המענק המוצע מנכ"ל אפריקה התחדשות עירונית"), והכל כמפורט בסעיף 2.6 להלן (להלן: "החלטת המענק המוצע למנכ"ל אפריקה התחדשות עירונית"). מובהר, כי הענקת המענק המוצע למנכ"ל אפריקה התחדשות עירונית הינה בחריגה ממדיניות התגמול של החברה, ולפיכך כפופה לאישור האסיפה הכללית.

החלטת המענק המוצע למנכ"ל אפריקה התחדשות עירונית אושרה על ידי דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 14.3.2019, לאחר שאושרה על ידי ועדת הביקורת של החברה בישיבתה מיום 10.3.2019.

נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר תכנית מענקים לשנת 2019 למנכ"ל החברה, לפיה מנכ"ל החברה יהיה זכאי למענק שנתי בגובה של עד 6 משכורות חודשיות, בהתאם למדיניות התגמול של החברה ובכפוף ובהתאם לעמידתו של מנכ"ל החברה ביעדים אשר נקבעו במסגרת תכנית המענק לשנת 2019 וכן לאשר תכנית מענק תלת שנתית למנכ"ל החברה לפיה מנכ"ל החברה יהיה זכאי למענק תלת שנתי בגובה של עד 4.5 משכורות חודשיות (בתום שלוש שנות התכנית), בכפוף לעמידתו של מנכ"ל החברה ביעד הרב שנתי אשר נקבע במסגרת תכנית המענק התלת שנתית.

בנוסף, במקרים מיוחדים של מאמץ מיוחד ו/או הישג ראוי להערכה, ועדת הביקורת והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר מענק חד פעמי למנכ"ל אף שלא במסגרת תכנית מענקים שנתית, לאחר קבלת המלצת יו"ר הדירקטוריון, ובלבד שהמענק המיוחד לא יעלה על 3 משכורות חודשיות.

והכל כמפורט בסעיף 3 להלן ("להלן: **"החלטת תכניות המענקים"**).

החלטת תכניות המענקים אושרה על ידי דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 14.3.2019, לאחר שאושרה על ידי ועדת הביקורת של החברה בישיבתה מיום 13.3.2019.

עדכון תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה

1.7

נוסח ההחלטה המוצעת:

לעדכן את שכרו החודשי של מנכ"ל החברה, לסך של 100,000 ש"ח לחודש (צמוד למדד) בתוקף ממשכורת חודש אפריל 2019, והכל כמפורט בסעיף 4 להלן ("להלן: **"החלטת תנאי הכהונה"**).

החלטת תנאי הכהונה אושרה על ידי דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 14.3.2019, לאחר שאושרה על ידי ועדת הביקורת של החברה בישיבתה מיום 10.3.2019.

פרטים בקשר עם החלטות 1.1 - 1.5 שעל סדר היום

.2

במהלך הרבעון הראשון של שנת 2018 גיבשה הנהלת החברה הצעה לתכנית מענקים בגין שנת 2018, בהתבסס על מתכונת תכנית המענקים שנהגה בשנים קודמות, ועל בסיס יעדי תכנית העבודה לשנת 2018, שאושרה על ידי דירקטוריון החברה לקראת שנת 2018. בשל מגעים שהתנהלו במהלך שנת 2018 (ואף קודם לכן) לגיבוש הסדר חוב בין אפריקה ישראל להשקעות בע"מ, חברת האם (בעקיפין) של החברה, נדחו הליכי האישור של תכנית המענקים בגין שנת 2018 עד להשלמת הליכי הסדר החוב ושינוי השליטה בחברה (מהלך שלא יצא לבסוף אל הפועל עד לתאריך דוח זה). לאור זאת, הסתיימה שנת 2018 ללא שאושרה תכנית מענקים מבוססת יעדים בגין שנה זו. מכאן הצורך לדון כיום במענקים לנושאי המשרה בחברה בגין שנת 2018, באופן החורג ממדיניות התגמול של החברה. לצורך קביעת חלק מסכומי המענק השנתי בגין שנת 2018, יושמו עקרונות התגמול כפי שנקבעו במסגרת תכניות התגמול בשנים קודמות, אשר אושרו על ידי אסיפת בעלי המניות של החברה, תוך התבססות על יעדי תכנית העבודה לשנת 2018

2.1

אשר אושרה בחודש דצמבר 2017¹. עם זאת, יודגש כי לאור העובדה שתוכנית 2018 לא אושרה כאמור על ידי אורגני החברה, יש לראות בסכומי המענקים המוצעים במלואם כמענק בשיקול דעת. במהלך הדיונים בנושא, נועצו אורגני החברה, בין היתר, ביועץ החיצוני, העוסק בתחום של תגמול בכירים, שאף ערך עבודה השוואתית (בנצ'מרק) בקשר עם תגמול בכירים בחברות בעלות מאפייני דומים לחברה, וזאת לצורכי בחינה והשוואה של המענקים המוצעים.

2.2 פרטים נוספים בקשר עם החלטה 1.1 שעל סדר היום - החלטת המענק המוצע למנכ"ל

2.2.1 ההחלטה המוצעת

- א. ביום 14.3.2019 אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישורה של ועדת הביקורת של החברה מיום 10.3.2019 מענק שנתי בגין שנת 2018 בסכום של 734,077 ש"ח למנכ"ל החברה.
- ב. להסרת ספק מובהר, כי בחישוב המענק המוצע למנכ"ל החברה (המורכב מ- 8.5 פעמים שכרו החודשי) לא נלקח בחשבון עדכון השכר המובא לאישור אסיפת בעלי המניות של החברה כאמור בסעיף 4 לעיל.

2.2.2 פרטים אודות מנכ"ל החברה

- א. לפרטים אודות מנכ"ל החברה, ראו תקנה 26א' לפרק ד' - פרטים נוספים על התאגיד, הנכלל בדוח התקופתי של החברה לשנת 2018 המפורסם במקביל לפרסומו של דוח זימון אסיפה זה (להלן: "הדוח התקופתי").
- ב. לפרטים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה, ראו תקנה 21 לפרק ד' - פרטים נוספים על התאגיד, הנכלל בדוח התקופתי.
- ג. פירוט תנאי הכהונה וההעסקה² (באלפי ש"ח)

סה"כ	תנאי כהונה והעסקה							פרטי נושא המשרה				
	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק בגין 2019	מענק בגין 2018	שכר ³	שיעור החזקה בהון החברה	היקף משרה	תפקיד	שם
2,408 - 2,708	-	-	-	-	-	300 - 600	734	1,374	-	100%	מנכ"ל	אורן הוד

¹ יצוין, כי מיעד הרווח על פי תכנית העבודה לשנת 2018 הופחת הרווח שהיה צפוי להירשם בדוחות הכספיים בגין פרויקט גליל ים במהלך שנת 2018. זאת, בשים לב לכך, שהערכים בהתקדמותו של פרויקט זה (ובהתאמה, מועד והכרה בהכנסות וברווח בגינו), נבעו מהקפאת עבודות הפיתוח באתר הפרויקט על ידי עיריית הרצליה בשל מחלוקות בינה לבין משרד האוצר ורשות מקרקעי ישראל, דהינו בניסבות אשר באופן מובהק אינן בשליטת החברה או נוגעות אליה.

² הנתונים המוצגים הינם הנתונים הצפויים לשנת 2019. יצוין, כי המענק בגין שנת 2019 חושב בהתאם להוראות תכנית המענק לשנת 2019 אשר מובאת לאישורה של אסיפת בעלי המניות של החברה, נושא דוח זה, ואינו כולל מענק שבשיקול דעת. בהתאם להוראות תכנית המענק לשנת 2019, ובכפוף לעמידתו של מנכ"ל החברה ביעדים שנקבעו, סכום המענק בגין שנת 2019 ינוע בין 3 ל- 6 פעמים השכר החודשי של מנכ"ל החברה.

³ לרבות תנאים נלווים לשכר, כגון החזקת רכב, טלפון, תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד-מעביד, וכל הכנסה שנזקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד.

- ד. בהתאם להוראות תכנית המענק התלת שנתית לשנים 2016 - 2018, ובגין עמידתו של מנכ"ל החברה ביעד שנקבע בשיעור משוקלל של 115%, אישר דירקטוריון החברה למנכ"ל החברה תשלום מענק בסך של כ- 354 אלפי ש"ח.
- ה. שיעור הרכיבים המשתנים בתנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה לשנת 2018 (כולל המענק העומד לאישור האסיפה) מתוך כלל עלות העסקתו בשנה זו עמד על כ- 42%, ושיעור הרכיבים הקבועים - עמד על 58% (יצוין, כי במסגרת מדיניות התגמול נקבע, כי שיעור הרכיבים המשתנים מתוך עלות תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל יהיה בטווח של 30% - 50% ושיעור הרכיבים הקבועים - בטווח של 50% - 70%).
- ו. לפרטים בקשר עם מענק הפרישה של מנכ"ל החברה, ראו תקנה 21 לפרק ד' - פרטים נוספים על התאגיד, הנכלל בדוח התקופתי.
- ז. למועד הדוח, היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה לבין השכר החציוני והשכר הממוצע של שאר עובדי החברה עומד על 5.8 ו-4.5, בהתאמה (מבלי להביא בחשבון מענקים). (יצוין, כי במסגרת מדיניות התגמול נקבע, כי היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה לבין עלות ההעסקה החציונית והממוצעת של שאר עובדי החברה לא יעלה על 20 ו-15, בהתאמה).
- ח. מנכ"ל החברה זכאי להשתתפות בהוצאות כמפורט בתקנה 21 לפרק ד' - פרטים נוספים על התאגיד, הנכלל בדוח התקופתי, המשולמים למנכ"ל מעת לעת.
- ט. יצוין, כי החברה אינה "חברה נכדה ציבורית", כהגדת מונח זה בסעיף 267א(ג) לחוק החברות.
- 2.2.3 תמצית נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון לאישור המענק המוצע למנכ"ל החברה**
- א. החברה, מזה מספר שנים, מבססת עצמה כחברה מובילה בתחום הנדל"ן היזמי בישראל. מנכ"ל החברה מהווה גורם עיקרי ומהותי בשיפור המתמשך שחל בחברה ובתוצאותיה, החל מתחילת כהונתו לראשונה ועד היום.
- ב. במהלך שנת 2018, החברה, בניהולו של מנכ"ל החברה, ביססה את מעמדה בתחום ההתחדשות העירונית והגדילה את היקף פעילותה בתחום זה. כמו כן, בשנה זו, החלה החברה בביצוע של פרויקט מגדלי סביון סיטי נתניה, פרויקט מסוג "פינוי בינוי". עוד הרחיבה החברה את פעילותה בתחום פרויקטי מחיר למשתכן וכן דירה להשכיר.
- ג. כמו כן, פעל מנכ"ל החברה לקבלת החלטת ועדת רישוי בפרויקט "גליל ים" ושיווקו של פרויקט "גליל ים" בתוך פחות משנה ממועד הכרזתה של הצעתה של החברה כהצעה הזוכה במכרז.
- ד. במהלך שנת 2018 הוביל מנכ"ל החברה את השיווק בפרויקט המגורים סביון שהם בהצלחה רבה.
- ה. במהלך שנת 2018 שימש המנכ"ל, בנוסף כממלא מקום סמנכ"ל השיווק, זאת תוך המשך גידול בהיקפי הייזום והקמתם של פרויקטים חדשים. תוספת זו לתפקידו, הובילה מטבע הדברים

להקדשת זמן נוסף מצידו של המנכ"ל לפעילות השיווק, מחד גיסא, לצד חסכון בהוצאות ההנהלה של החברה בגין העסקת נושא משרה בתפקיד זה, מאידך גיסא.

1. במסגרת זו, יצוין כי ההחלטה לאישור מתן המענק המוצע למנכ"ל החברה נתקבלה לאור תרומתו המכרעת של מנכ"ל החברה לתוצאותיה העסקיות של החברה בשנת 2018, בכלל והגדלת צבר הקרקעות בפרט.

2. עוד יצוין, כי סכום המענק מהווה סכום מקובל, אשר אינו מהותי בשים לב להיקף המצטבר של רווחי החברה בשנים האחרונות.

3. בשולי הדברים צוין, כי לא נעלמה מעיני הדירקטורים העובדה, כי חלה ירידה ברווח השנתי לשנת 2018 בהשוואה לתוצאות שנת 2017, ואולם ירידה זו נובעת בעיקרה, מרווח חשבונאי חד פעמי אשר נרשם בדוחותיה הכספיים ליום 31.12.2017, בשל רכישת חלקו של שותף בפרויקט גבעת שמואל, אירוע בעל אופי חד פעמי מובהק, ושערוך חלקה של החברה בפרויקט כתוצאה מכך, בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים (אשר גם לא קיבל ביטוי מלא במענק ששולם בגין שנת 2017 לאור קיומה של תקרה למקרה של ביצועי יתר) (להלן: "הרווח החשבונאי החד פעמי"). לכן, להערכת דירקטוריון החברה, ירידה זו אינה משקפת ירידה ממשית בביצועי החברה, באיכות הניהול או במאמצי ההנהלה. בשים לב להשפעת הרווח החשבונאי החד פעמי על תוצאות החברה ליום 31.12.2017 ונטרולו, הדוחות הכספיים ליום 31.12.2018 מראים עלייה ברווח הגולמי וברווח הנקי. בנוסף, במהלך שנת 2018 פעלה הנהלת החברה בתנאי אי וודאות באשר למגמת שוק המגורים על רקע יוזמות הממשלה לבלימת מחירי הדיור (כגון, "מחיר למשתכן" ו- "דירה להשכיר"). כמו כן, פעלה הנהלת החברה תחת עננת הסדר החוב של אפריקה השקעות, חברת האם, המייצרת אי וודאות בשאלת זהותו של בעל השליטה בחברה, מרכיב שהינו בעל חשיבות בעיני לקוחות החברה, גורמים מממנים ומשקיעים. לדעת הדירקטורים, אילוצים אלה רק משווים משנה תוקף להישגי החברה במהלך שנת 2018.

2.3 פרטים נוספים בקשר עם החלטה 1.2 שעל סדר היום - החלטת המענק המוצע למשנה למנכ"ל

2.3.1 ההחלטה המוצעת

א. ביום 14.3.2019 אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישורה של ועדת הביקורת של החברה מיום 10.3.2019 מענק שנתי בגין שנת 2018 בסכום של 324,145 אלפי ש"ח למשנה למנכ"ל.

ב. להסרת ספק מובהק, כי בחישוב המענק המוצע למשנה למנכ"ל (המורכב מ- 5 פעמים שכרו החודשי) לא נלקח בחשבון עדכון השכר אשר אושר למשנה למנכ"ל על ידי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, כאמור תקנה 21 לפרק הפרטים הנוספים, הנכלל בדוח התקופתי.

2.3.2 פרטים אודות המשנה למנכ"ל

לפרטים בדבר כהונתו והעסקתו של המשנה למנכ"ל ראו תקנה 21 לפרק הפרטים הנוספים, הנכלל בדוח התקופתי.

סה"כ	תנאי כהונה והעסקה							פרטי נושא המשרה				
	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק בגין שנת 2019	מענק בגין שנת 2018	שכר ⁴	שיעור החזקה בהון החברה	היקף משרה	תפקיד	שם
- 1,523 1,689	-	-	-	-	-	167 - 333	324	1,032	-	100%	משנה למנכ"ל	מיכה קליין

2.3.3 תמצית נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון לאישור המענק המוצע למשנה למנכ"ל

- א. המענק המוצע למשנה למנכ"ל, ניתן כהערכה להישגיו ותרומו לקידום פעילות החברה וחברות הבת. המשנה למנכ"ל השקיע מאמצים רבים בטיפול הנושאים תחת אחריותו לקידום החברה ותוצאותיה ובהתאם הוביל את החברה להישגים רבים.
- ב. במסגרת זו, ראוי לציין את פעולותיו של המשנה למנכ"ל לקבלת היתר בניה מלא בפרויקט מגדל סביון סיטי נתניה, על אף התנגדויות אשר הועלו כנגד הפרויקט. כמו כן, פעל המשנה למנכ"ל לקבלת החלטת ועדת רישוי בפרויקט "גליל ים" ותחילת ביצוע הקמת החניון בפרויקט. עוד פעל והוביל המשנה למנכ"ל את שיווקו של פרויקט "מחיר למשתכן - סביוני שהם" בתוך פחות כ- 15 חודשים ממועד הכרזתה של הצעתה של החברה כהצעה הזוכה במכרז.
- ג. עוד יצוין, כי סכום המענק מהווה סכום מקובל, אשר אינו מהותי בשים לב להיקף המצטבר של רווחי החברה בשנים האחרונות.
- ד. לנימוקים נוספים ראו סעיף 2.2.3 ח' לעיל.

2.4 פרטים נוספים בקשר עם החלטה 1.3 שעל סדר היום - החלטת המענק המוצע לסמנכ"ל

הכספים

2.4.1 ההחלטה המוצעת

- א. ביום 14.3.2019 אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישורה של ועדת הביקורת של החברה מיום 10.3.2019 מענק שנתי בגין שנת 2018 בסכום של 279,020 אלפי ש"ח לסמנכ"ל הכספים.
- ב. להסרת ספק מובהר, כי בחישוב המענק המוצע לסמנכ"ל הכספים (המורכב מ- 5 פעמים שכרו החודשי) לא נלקח בחשבון עדכון השכר אשר אושר לסמנכ"ל הכספים על ידי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, כאמור תקנה 21 לפרק הפרטים הנוספים, הנכלל בדוח התקופתי.

2.4.2 פרטים אודות סמנכ"ל הכספים

לפרטים בדבר כהונתו והעסקתו של סמנכ"ל הכספים ראו תקנה 21 לפרק הפרטים הנוספים, הנכלל בדוח התקופתי.

⁴ לרבות תנאים נלווים לשכר, כגון החזקת רכב, טלפון, תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד-מעסיק, וכל הכנסה שנזקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד.

סה"כ	תנאי כהונה והעסקה							פרטי נושא המשרה				
	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק בגין שנת 2019	מענק בגין שנת 2018	שכר ⁵	שיעור החזקה בהון החברה	היקף משרה	תפקיד	שם
- 1,305 1,440	-	-	-	-	-	270 - 135	279	891	-	100%	סמנכ"ל הכספים	אהרן פרנקל

2.4.3 תמצית נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון לאישור המענק המוצע לסמנכ"ל הכספים

- א. במהלך שנת 2018, בהובלת סמנכ"ל הכספים, התקשרה החברה (בין בעצמה ובין באמצעות חברות בנות שלה) במספר לא מבוטל של הסכמי ליווי ל- 6 פרויקטים, לרבות פרויקט מגדלי סביון סיטי. בהובלתו של סמנכ"ל הכספים החברה גבתה במהלך שנת 2018 תמורות בהיקף של 1.4 מיליארד ש"ח, סך המהווה גידול משמעותי ביחס לשנת 2017.
- ב. במהלך שנת 2018 סייע סמנכ"ל הכספים לקידומו של שיווק פרויקט המגורים סביוני שהם בהצלחה רבה.
- ג. במהלך שנת 2018 סייע סמנכ"ל הכספים לסיום הבוררות בפרויקט סביוני רמת אביב ויישוב המחלוקות, באופן שתאם, בין היתר, את הפרשות שביצעה החברה במהלך השנים ומבלי שנדרשה להוצאות ו/או תשלום פיצויים נוספים.
- ד. יצוין, כי פעולותיו של סמנכ"ל הכספים תרמו רבות ליצירת תזרים מזומנים של מאות מיליוני ש"ח ולסמנכ"ל הכספים תרומה רבה לתוצאותיה הכספיות של החברה לשנת 2018.
- ה. עוד יצוין, כי סכום המענק מהווה סכום מקובל, אשר אינו מהותי בשים לב להיקף המצטבר של רווחי החברה בשנים האחרונות.
- ו. לנימוקים נוספים ראו סעיף 2.2.3 ח' לעיל.

2.5 פרטים נוספים בקשר עם החלטה 1.4 שעל סדר היום - החלטת המענק המוצע לסמנכ"ל

התכנון

2.5.1 ההחלטה המוצעת

ביום 14.3.2019 אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישורה של ועדת הביקורת של החברה מיום 10.3.2019 מענק שנתי בגין שנת 2018 בסכום של 198,980 אלפי ש"ח לסמנכ"ל התכנון, סכום השווה ל- 4 פעמים שכרו החודשי.

2.5.2 פרטים אודות סמנכ"ל התכנון

לפרטים בדבר כהונתו והעסקתו של סמנכ"ל התכנון ראו תקנה 21 לפרק הפרטים הנוספים, הנכלל בדוח התקופתי.

⁵ לרבות תנאים נלווים לשכר, כגון החזקת רכב, טלפון, תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד-מעסיק, וכל הכנסה שנזקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד.

סה"כ	תנאי כהונה והעסקה							פרטי נושא המשרה				
	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק בגין שנת 2019	מענק בגין שנת 2018	שכר ⁶	שיעור החזקה בהון החברה	היקף משרה	תפקיד	שם
- 1,159 1,271	-	-	-	-	-	224 - 112	199	848	-	100%	סמנכ"ל תכנון	דיויד סוקט

2.5.3 תמצית נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון לאישור המענק המוצע לסמנכ"ל התכנון

- א. סמנכ"ל התכנון סייע רבות בידי החברה בתכנון עתודות הקרקע שבידי החברה, לרבות הגידול בצבר הקרקעות של החברה.
- ב. לסמנכ"ל התכנון תרומה מכרעת וחשובה בגידול פעילותה של החברה בתחום ההתחדשות העירונית ופרויקטי מחיר למשתכן.
- ג. עוד יצוין, כי סכום המענק מהווה סכום מקובל, אשר אינו מהותי בשים לב להיקף המצטבר של רווחי החברה בשנים האחרונות.
- ד. לנימוקים נוספים ראו סעיף 2.2.3 ח' לעיל.

2.6 פרטים נוספים בקשר עם החלטה 1.5 שעל סדר היום - החלטת המענק המוצע למנכ"ל אפריקה התחדשות עירונית

2.6.1 ההחלטה המוצעת

- א. ביום 14.3.2019 אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישורה של ועדת הביקורת של החברה מיום 10.3.2019 מענק שנתי בגין שנת 2018 בסכום של 217,785 אלפי ש"ח למנכ"ל אפריקה התחדשות עירונית.
- ב. להסרת ספק מובהר, כי בחישוב המענק המוצע למנכ"ל אפריקה התחדשות עירונית (המורכב מ-5 פעמים שכרו החודשי) לא נלקח בחשבון עדכון השכר אשר אושר למנכ"ל אפריקה התחדשות עירונית על ידי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, כאמור תקנה 21 לפרק הפרטים הנוספים, הנכלל בדוח התקופתי.

2.6.2 פרטים אודות מנכ"ל אפריקה התחדשות עירונית

לפרטים בדבר כהונתו והעסקתו של מנכ"ל אפריקה התחדשות עירונית ראו תקנה 21 לפרק הפרטים הנוספים, הנכלל בדוח התקופתי.

⁶ לרבות תנאים נלווים לשכר, כגון החזקת רכב, טלפון, תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיומ יחסי עובד-מעסיק, וכל הכנסה שנזקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד.

סה"כ	תנאי כהונה והעסקה							פרטי נושא המשרה				
	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק בגין שנת 2019	מענק בגין שנת 2018	שכר ⁷	שיעור החזקה בהון החברה	היקף משרה	תפקיד	שם
- 1,107 1,236	-	-	-	-	-	257 - 128	218	761	-	100%	מנכ"ל אפריקה התחדשות עירונית	אסף סימון

2.6.3 תמצית נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון לאישור המענק המוצע למנכ"ל אפריקה התחדשות

עירונית

- א. במהלך שנת 2018, הוביל מנכ"ל אפריקה התחדשות עירונית, את המשך הגידול בהיקפי פעילותה של חברת הבת, וסייע רבות לביסוס מעמדה בתחום ההתחדשות העירונית. כמו כן, בשנה זו, החלה החברה, בסיועו של מנכ"ל אפריקה התחדשות עירונית, בביצוע של פרויקט מגדלי סביון סיטי נתניה, פרויקט מסוג "פינוי בינוי". בנוסף, התקשרה קבוצת החברה בהסכמים עם דיירים לתוספת של למעלה מ-700 יח"ד לשיווק (פרויקטים מעל 60% חתימות).
- ב. במסגרת זו, בניהולו של מנכ"ל אפריקה התחדשות עירונית, החלה אפריקה התחדשות עירונית בביצוע של פרויקט נוסף וכן הושלמו כ-5 פרויקטים חדשים. כמו כן, נמשכות העבודות לביצוע כ-5 פרויקטים של החברה.
- ג. יצוין, כי פעולותיו של מנכ"ל אפריקה התחדשות עירונית תרמו רבות לתוצאותיה הכספיות של החברה לשנת 2018.
- ד. עוד יצוין, כי סכום המענק מהווה סכום מקובל, אשר אינו מהותי בשים לב להיקף המצטבר של רווחי החברה בשנים האחרונות.
- ה. לנימוקים נוספים ראו סעיף 2.2.3 ח' לעיל.

3. פרטים בקשר עם החלטה 1.6 שעל סדר היום - החלטת תכנית המענק לשנת 2019 למנכ"ל

החברה ותכנית מענק תלת שנתית

3.1 רקע כללי

ביום 14.3.2019 אישר דירקטוריון החברה לאחר קבלת אישורה של ועדת הביקורת של החברה מיום 13.3.2019, תכנית מענקים לשנת 2019 ותכנית מענק תלת שנתית (ביחד, להלן: "תכנית המענקים") למנכ"ל החברה ול-5 נושאי משרה נוספים בקבוצת החברה (שאינם דירקטורים) (להלן, ביחד: "נושאי המשרה"), והכל בהתאם להוראות מדיניות התגמול המעודכנת.

⁷ לרבות תנאים נלווים לשכר, כגון החזקת רכב, טלפון, תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד-מעסיק, וכל הכנסה שנזקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד.

סכומו הכולל של המענק השנתי על פי תכנית המענקים לשנת 2019 לכלל נושאי המשרה, פוצל בין מספר מדדים, המהווים יעדים שנתיים שהוגדרו למנכ"ל (ולמי מיתר נושאי המשרה), על פי תכנית העבודה של החברה לשנת 2019, בשים לב לתפקידו ותחומי אחריותו (להלן: "היעדים השנתיים"). ככלל, משקלו של כל אחד מהיעדים השנתיים נע בין 5% ל- 50% מסך מענק המטרה של נושא המשרה וכן רכיב איכותי של הערכת מנהל במשקל הנע בין 15% ל- 30%, מסך המשקל הכולל של המענק.

כן נקבע, כי ככל שיאושרו במהלך השנה על ידי דירקטוריון החברה עדכונים לתכנית העבודה, יעודכנו היעדים השנתיים על פי תכנית המענקים השנתית בהתאמה.

לעניין הערכת המנהל על ידי הממונה על נושאי המשרה נקבע, כי המדובר בהערכה של ביצועיו של כל נושא משרה ותרומתו לתוצאותיה של החברה, על פי מדדים איכותיים, שאינם ניתנים למדידה, אך הינם בעלי חשיבות לביצועי החברה בטווח הארוך.

להלן פירוט המדדים השונים ששימשו לקביעת היעדים השנתיים למענק השנתי של מנכ"ל החברה ומשקלם היחסי מסך מענק המטרה של מנכ"ל החברה:

משקל יחסי (באחוזים)	המדד
50%	רווח שנתי לפני מס ^{1,2}
10%	מכירות
15%	תוספת לצבר קרקעות (יח"ד)
5%	הוצאות הנהלה וכלליות
20%	הערכת מנהל

¹ בהגדרת יעד רווח כמו גם בקביעת אופן המדידה של העמידה בו, ינוטרלו השפעתם של שערוכים והפחתות לירידה בשווי נכסים (שתוצאות מכירתם נכללות במסגרת סעיף הכנסות / הוצאות אחרות בדוחות הכספיים) לרבות ירידת ערך של קרקעות מיועדות למגורים, וזאת בשל אי הוודאות האינהרנטית להערכות מסוג זה והעדר היכולת לצפות שינויים מסוג זה מראש במסגרת תכניות העבודה של החברה מהן נגזרים יעדי הרווח. עם זאת, להסרת ספק, לא ינוטרלו רווח או הפסד שירשמו כתוצאה מרכישה או מכירה של נכסים כאמור. למען הסר ספק, נטרול או אי נטרול כאמור ייושם באופן עקבי, הן להשפעה חיובית והן להשפעה שלילית של כל שערור או הפחתה כאמור.

² בהתאם לתכנית העבודה לשנת 2019, לכל אחד מיעד הרווח ומיעד המכירות נקבעו, נקבעו שני יעדים, האחד הכולל את הפעלתו של פרויקט מותלה של החברה והשני בנטרול של הפרויקט המותלה האמור. לעניין זה: "הפעלתו של פרויקט מותלה" – קבלת היתר בניה מאת הוועדה המקומית לתכנון ובנייה.

3.2.1 תנאי סף לתשלום מענקים על פי תכנית המענקים השנתית הינו עמידה ביעד הרווח השנתי המאוחד לפני מס על פי תכנית העבודה לשנת 2019, בשיעור של 50% לפחות (בכפוף לנטרול השפעותיהם של נכסים מוחרגים ולאפשרות עדכון יעדי תכנית העבודה על פי החלטת הדירקטוריון). במקרה של אי קיום תנאי הסף לא יחולקו מענקים על פי תכנית המענקים השנתית.

3.2.2 מענק המטרה השנתי של מנכ"ל החברה (בגין עמידה בשיעור של 100% בכל היעדים השנתיים) הינו 4 משכורות חודשיות (בכפוף לאישור עדכון שכרו של מנכ"ל החברה כמפורט בסעיף 4 להלן, מסתכם בהיקף כספי של 400,000 ש"ח), ואילו המענק השנתי המרבי (בגין עמידה בשיעור של 120% ומעלה ביעדים השנתיים) - 6 משכורות חודשיות (לתאריך הדוח, מסתכם בהיקף כספי של 600,000 ש"ח). במקרה בו יעמוד מנכ"ל החברה ביעדים השנתיים ובכפוף לאישור עדכון תנאי כהונתו של מנכ"ל החברה, כמפורט בסעיף 4 להלן, בשיעור של 90%, הוא יהיה זכאי למענק שנתי בהיקף כולל של 3 משכורות חודשיות (לתאריך הדוח ובכפוף לאישור עדכון תנאי כהונתו של מנכ"ל החברה, כמפורט בסעיף 4 להלן, מסתכם בהיקף כספי של 300,000 ש"ח). בגין עמידה ביעד שנתי בשיעור המצוי בטווח שבין המדרגות המצוינות לעיל יוגדל סכום המענק בשיעור של 2.5% בגין כל 1% שיפור בשיעור העמידה ביעד השנתי. במקרה של עמידה בכל אחד מהיעדים השנתיים בשיעור של פחות מ- 90%, לא ישולם למנכ"ל כל מענק בגין היעדים השנתיים.

3.2.3 עוד נקבע, במסגרת תכנית המענקים, כי במקרים מיוחדים של מאמץ מיוחד ו/או הישג ראוי להערכה, ועדת הביקורת והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר מענק חד פעמי למנכ"ל אף שלא במסגרת תכניות המענקים, לאחר קבלת המלצת יו"ר הדירקטוריון, ובלבד שהמענק המיוחד לא יעלה על 3 משכורות חודשיות (לתאריך הדוח ובכפוף לאישור עדכון תנאי כהונתו של מנכ"ל החברה, כמפורט בסעיף 4 להלן, מסתכם בהיקף כספי של 300,000 ש"ח).

3.2.4 בשים לב לאמור לעיל, סך המענקים למנכ"ל לא יעלה על 9 משכורות חודשיות (לתאריך הדוח ובכפוף לאישור עדכון תנאי כהונתו של מנכ"ל החברה, כמפורט בסעיף 4 להלן, מסתכם בהיקף כספי של 900,000 ש"ח).

3.3 עיקרי תכנית המענק התלת שנתי

3.3.1 במסגרת מדיניות התגמול של החברה נקבע, כי אחת ל- 3 שנים ייקבע, על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יעד (מבין היעדים השנתיים הקבועים במסגרת תכנית מענקים שנתיים), אשר נושאי המשרה יידרש לעמוד בו לאורך תקופה של שלוש שנים עוקבות, בממוצע שנתי (להלן: "היעד הרב שנתי") כתנאי לקבלת מענק נוסף.

3.3.2 היעד הרב שנתי שנקבע למנכ"ל לשנים 2019 עד 2021 (כולל), הינו עמידה ביעד הרווח מאוחד לפני מס, בממוצע שנתי, בהתאם ליעד שייקבע מידי שנה לגבי מדד זה, במסגרת תכנית העבודה השנתית לכל אחת מהשנים 2019 עד 2021 (כולל) (בכפוף לנטרול הנכסים המוחרגים ולאפשרות עדכון יעדי תכניות העבודה על ידי דירקטוריון החברה).

3.3.3 מענק המטרה התלת שנתי אשר נקבע למנכ"ל החברה (בגין עמידה בשיעור של 100% ביעד הרב שנתי שנקבע, כמפורט להלן) הינו 3 משכורות חודשיות (לתאריך הדוח ובכפוף לאישור עדכון תנאי כהונתו של מנכ"ל החברה, כמפורט בסעיף 4 להלן, מסתכם בהיקף כספי של 300,000 ש"ח) והמענק התלת שנתי המירבי (בגין עמידה בשיעור של 120% ומעלה ביעד הרב שנתי) - 4.5 משכורות חודשיות (לתאריך הדוח ובכפוף לאישור עדכון תנאי כהונתו של מנכ"ל החברה, כמפורט בסעיף 4 להלן, מסתכם בהיקף כספי של 450,000 ש"ח). במקרה בו יעמוד מנכ"ל החברה ביעד הרב שנתי, בשיעור של 80%, יהא זכאי למענק בהיקף כולל של 2.25 משכורות חודשיות (לתאריך הדוח ובכפוף לאישור עדכון תנאי כהונתו של מנכ"ל החברה, כמפורט בסעיף 4 להלן, מסתכם בהיקף כספי של 225,000 ש"ח).

3.4 פרטים נוספים בקשר עם תכניות המענקים

3.4.1 בהתאם לתנאי ההעסקה של נושאי המשרה, במקרה בו יתברר, כי מענק כלשהו שולם, כולו או חלקו, על בסיס נתונים כספיים אשר לאחר מועד התשלום הוצגו מחדש (restatement), במהלך תקופה של ארבעה דוחות כספיים תקופתיים עוקבים לאחר מועד אישור המענק, יחושב המענק האמור על פי הנתונים כפי שהוצגו מחדש כאמור (להלן: "**סכום המענק המותאם**"). במקרה בו יתברר, כי סכום המענק ששולם בפועל הינו גבוה מסכום המענק המותאם, ישיב נושא המשרה את ההפרש בין סכום המענק ששולם בפועל לבין סכום המענק המותאם. במקרה בו יתברר כי סכום המענק ששולם בפועל הינו נמוך מסכום המענק המותאם, תשלם החברה לנושא המשרה, באישור ועדת הביקורת, את ההפרש בין סכום המענק ששולם בפועל לבין סכום המענק המותאם.

3.4.2 ועדת הביקורת והדירקטוריון יהיו רשאים להפחית את המענק השנתי של נושא משרה על פי שיקול דעתם, ובכלל זאת, תוך התחשבות בגורמים הבאים: מידת תרומת נושא המשרה לפיתוח עסקי החברה מעבר לאחריות הספציפית; איכות ומהירות תגובתו של נושא המשרה למשברים ואירועים בלתי צפויים ותיפקודו הניהולי הכולל של נושא המשרה, הנעת עובדים ומנהיגות.

3.4.3 לפרטים נוספים בקשר עם הוראות תכניות המענקים, ראו סעיפים 5.3.1 ו- 5.3.1ג' למדיניות התגמול של החברה.

3.5 אופן קביעת תכניות המענקים

3.5.1 הליך גיבוש תכניות המענקים על העקרונות המונחים בבסיסן, כפי שנקבעו על ידי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה במסגרת מדיניות התגמול של החברה, בוצע לאחר עבודת מטה יסודית של הנהלת החברה בהיוועצות עם היועץ החיצוני.

3.5.2 במסגרת הדיונים השונים לאישור תכניות המענקים, הוצגו בפני הדירקטורים, בין היתר, נתונים בדבר התאמתן של תכניות המענקים להוראות אשר נקבעו על ידי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה במסגרת מדיניות התגמול וכן, עמידתן של תכניות המענקים בדרישות חוק החברות, כפי שנקבעו במסגרת תיקון 20. כמו כן, הוצגו לחברי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה נתונים בדבר יישום

תכניות המענקים בהשוואה לתגמול שניתן בפועל לנושאי המשרה בשנים 2017 ו-2018, זאת על מנת לבחון את סבירות התכנית.

3.5.3 כמו כן, הוצגו בפני הדירקטורים נתוני השוואה (בנצ'מארק) ביחס לתגמול הכולל המקובל בקרב נושאי משרה בחברות בעלות מאפיינים דומים לאלה של החברה.

3.6 נתונים בדבר יישום תכניות המענקים

3.6.1 ככלל, היעדים השונים בתכניות המענקים, אינם מהווים בהכרח נתונים מהדוחות הכספיים של החברה (כך למשל, יעד התוספת לצבר קרקעות ויעד האכלוס). כמו כן, על פי מדיניות התגמול, במדידת יעד הרווח לפני מס, ינוטרלו הפחתות לירידת ערך של נכסים במאזן החברה (למעט מלאי דירות) כמו גם, רווח או הפסד ממימוש נכסים, כמפורט במדיניות התגמול של החברה. עם זאת, כל היעדים ניתנים למדידה (למעט מדד איכותי של הערכת המנהל במסגרת המענק השנתי, שמשקלו נע בין 15% ל-30% בלבד) ולפיכך הוראות תכניות המענקים עולות בקנה אחד הוראות תיקון 20. להלן יובאו תחשיבים של סכומי המענקים על פי היעדים השונים, ערוכים על בסיס הנתונים התואמים כפי שהיו בשנת 2017 ו-2018 ובהתאם להערכת המנהל, כפי שניתנה בגין שנת 2017 ו-2018, לפי העניין.

3.6.2 סכום המענק השנתי, על בסיס הנתונים התואמים לשנת 2017 כאמור, היה מסתכם ל- 5.9 משכורות חודשיות (לתאריך הדוח, מסתכם בהיקף כספי של כ- 591 אלפי ש"ח)⁸.

3.6.3 סכום המענק השנתי, על בסיס הנתונים התואמים לשנת 2018 כאמור, היה מסתכם ל- 4 משכורות חודשיות (לתאריך הדוח, מסתכם בהיקף כספי של כ- 396 אלפי ש"ח)⁹.

3.6.4 המענק התלת שנתי, על בסיס הנתונים התואמים לשנת 2016 - 2018 (מסתכם ל- 4.1 משכורות חודשיות (לתאריך הדוח, מסתכם בהיקף כספי של 410 אלפי ש"ח).

3.7 לפרטים אודות מנכ"ל החברה ותנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה, ראו סעיף 2.2 לעיל.

3.8 יצוין, כי החברה אינה "חברה נכדה ציבורית", כהגדת מונח זה בסעיף 267א'(ג) לחוק החברות.

3.9 תמצית נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון

3.9.1 תכניות המענקים, מטרתן ויעדיהן, כאמור לעיל, נקבעו בשים לב להוראות תיקון 20, ואינן חורגות מהוראות מדיניות התגמול. לפיכך, תכניות המענקים אינן בגדר התקשרות בעסקה חריגה, שכן היא נעשית במהלך העסקים הרגיל של החברה, בתנאי שוק ואינן בעלות השפעה מהותית על החברה.

3.9.2 עוד יצוין, למעלה מן הצורך, כי מענק שנתי הינו כלי מקובל לתגמול מנהלים ועובדים, שנועד לייצר להם תמריץ נוסף לטווח הבינוני, לשם עמידה ביעדי תכנית העבודה של החברה ואף מעבר לכך.

⁸ לא כולל מענק בשיקול דעת.

⁹ לא כולל מענק בשיקול דעת.

3.9.3 סכומי המענקים על פי תכניות המענקים נעים בטווח של 3 - 9 משכורות חודשיות (לרבות בגין מענק שבשיקול דעת). לדעת הדירקטורים, בשים לב לנתונים השוואתיים ולאור הערכתו של היועץ החיצוני, תשלומי מענק בהיקף זה מצויים בטווח המקובל בקרב חברות בעלות מאפייני פעילות והיקפי פעילות דומים לאלה של החברה.

3.9.4 הזכאות למענק התלת שנתי מותנית בעמידה ביעד הרווח המאוחד לפני מס, בממוצע לאורך תקופה של שלוש שנים ומהווה לפיכך תגמול תלוי ביצועים, בראייה ארוכת טווח.

4. החלטת תנאי הכהונה

4.1 רקע כללי

4.1.1 ביום 14.3.2019 אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישורה של ועדת הביקורת של החברה בישיבתה מיום 10.3.2019, עדכון לתנאי העסקתו של מנכ"ל החברה, לפיו עודכן שכרו של מנכ"ל החברה לסכום חודשי של 100,000 ש"ח, בתוקף ממשכורת חודש אפריל 2019 וזאת בכפוף לאישור החלטת מדיניות התגמול ואישור החלטת תנאי ההעסקה על ידי האסיפה הכללית.

4.1.2 לא חל שינוי ביתר תנאי העסקתו של מנכ"ל החברה, כפי שנקבעו בגין כהונתו כמשנה למנכ"ל החברה, וכמפורט בסעיפים 2.2.2. עד 2.2.4 לעיל.

4.2 לפרטים אודות מנכ"ל החברה ותנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה, ראו סעיף 2.2 לעיל.

4.3 יצוין, כי החברה אינה "חברה נכדה ציבורית", כהגדת מונח זה בסעיף 267א(ג) לחוק החברות.

4.4 אופן קביעת תנאי ההעסקה

4.4.1 העדכון לתנאי העסקתו של מנכ"ל החברה, נקבע לאחר משא ומתן בין מנכ"ל החברה ליו"ר הדירקטוריון, בשים לב להוראותיה של מדיניות התגמול המעודכנת ולאחר התייעצות עם היועץ החיצוני, המתמחה בתחום תגמול בכירים.

4.4.2 במסגרת הדיונים לאישור החלטת תנאי העסקה, הוצגה בפני הדירקטורים, בין היתר, סקירה בדבר התאמת תנאי העסקתו של מנכ"ל החברה להוראותיה של מדיניות התגמול המעודכנת. כמו כן, הוצגו בפני חברי ועדת הביקורת ודירקטוריון נתונים בקשר עם תגמול מנכ"לים בחברות ציבוריות בעלות מאפיינים דומים לחברה כפי שנערך על ידי היועץ החיצוני, וכן הוצג תחשיב עלות השכר השנתית של החברה בגין תנאי העסקתו של מנכ"ל החברה (מבלי להביא בחשבון מענק פרישה או מענק שנתי, אך תוך לקיחה בחשבון של כתבי האופציה שיוענקו לו (ככל שיוענקו), בכפוף לאישור האסיפה הכללית).

4.4.3 תמצית נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון לאישור תנאי העסקה

א. בנוסף לנימוקים המפורטים בסעיף 2.2.3 לעיל, ועדת הביקורת והדירקטוריון ציינו כי מנכ"ל החברה מכהן כמנכ"ל מזה כ- 8 שנים. במהלך תקופה זו, גדלה פעילותה של החברה, אשר מיצבה עצמה בין החברות המובילות במשק, כאשר שווי השוק שלה גדל מסך של כ- 675 מיליון ש"ח לכ- 884 מיליון ש"ח והונה העצמי גדל מסך של כ- 617 מיליון ש"ח לכ- 1,006 מיליון ש"ח.

ב. עוד במהלך תקופה זו, ביססה החברה את מותג "סביונים" כאמת מידה לאיכות. זאת, בנוסף לכניסתה של החברה לפעילויות חדשות כגון התחדשות עירונית, פרויקטי מכרז למשתכן ופרויקטי דיור להשכרה, תוך ביסוס מעמדה של החברה כמובילת שוק גם בפעילויות אלה.

ג. כאמור לעיל, תנאי העסקתו של מנכ"ל החברה הינם בהתאם למדיניות התגמול של החברה ואינם חורגים מהוראותיה. לפיכך, אישור תנאי הכהונה והעסקה של מנכ"ל החברה אינו בגדר התקשרות בעסקה חריגה, שכן הוא נעשה במהלך העסקים הרגיל של החברה, בתנאי שוק ואינו בעל השפעה מהותית על החברה.

ד. בשים לב לכל האמור לעיל, ועדת הביקורת והדירקטוריון סבורים, כי תנאי הכהונה של מנכ"ל החברה הינם סבירים והוגנים בניסבות העניין.

5. **שם בעל השליטה כמשמעות מונח זה בסעיף 268 לחוק החברות**

5.1 דניה סיבוס, אשר הינה בעלת השליטה בחברה, מחזיקה לתאריך דוח זה, בכ- 74.21% מהון המניות המונפק ומזכויות ההצבעה בחברה.

5.2 בעלת השליטה בדניה סיבוס הינה אפריקה השקעות, אשר, למיטב ידיעת החברה, מחזיקה לתאריך דוח זה, בכ- 100% מהון המניות המונפק ומזכויות ההצבעה בדניה סיבוס.

5.3 בעל השליטה באפריקה השקעות הינו מר לב לבייב ותאגידיים בשליטתו, ממורנד בע"מ, ממורנד ניהול (1998) בע"מ וממורנד אינווסטמנטס (2000) בע"מ. מר לבייב מחזיק (במישרין ובעקיפין) ב- 98,926,438.91 מניות רגילות בנות 0.1 ש"ח ע.ג. כ"א המהוות כ- 48.13% (כ- 48.1% בדילול מלא) מהון המניות המונפק ומזכויות ההצבעה באפריקה השקעות, כדלקמן:

5.3.1 24,520,508.49 מניות רגילות בנות 0.1 ש"ח ע.ג. כ"א המהוות כ- 11.93% מהון המניות המונפק ומזכויות ההצבעה באפריקה השקעות, מוחזקות באמצעות ממורנד בע"מ (באמצעות נאמן, פועלים שרותי נאמנות בע"מ);

5.3.2 4,030,440 מניות רגילות בנות 0.1 ש"ח ע.ג. כ"א המהוות כ- 1.96% מהון המניות המונפק ומזכויות ההצבעה באפריקה השקעות, מוחזקות באמצעות ממורנד ניהול (1998) בע"מ (חלקן באמצעות נאמן, פועלים שרותי נאמנות בע"מ);

5.3.3 5,419,368.77 מניות רגילות בנות 0.1 ש"ח ע.ג. כ"א המהוות כ- 2.64% מהון המניות המונפק ומזכויות ההצבעה באפריקה השקעות, מוחזקות באמצעות ממורנד אינווסטמנטס (2000) בע"מ (חלקן באמצעות נאמן, פועלים שרותי נאמנות בע"מ);

5.3.4 64,956,121.65 מניות רגילות בנות 0.1 ש"ח ע.ג. כ"א המהוות כ- 31.6% מהון המניות המונפק ומזכויות ההצבעה באפריקה השקעות, מוחזקות במישרין על ידי מר לב לבייב.

6. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת הביקורת ובדירקטוריון בקשר עם החלטת

מדיניות התגמול

6.1 בדיונים בוועדת הביקורת, שנערכו ביום 10.3.2019 וביום 13.3.2019, השתתפו ה"ה ורד רז-אביו, שמואל מסנברג וישראל קורט.

6.2 בדיון בדירקטוריון, שנערך ביום 14.3.2019, השתתפו ה"ה אברהם נובוגרוצקי, נדב גרינשפון, חותם אקין, רונן גינזבורג, אמיר דורון, ורד רז-אביו, שמואל מסנברג וישראל קורט.

7. שמות הדירקטורים שהם, למיטב ידיעת החברה, בעלי עניין אישי בהחלטות אשר על סדר יום

האסיפה

למיטב ידיעת החברה, אין למי מחברי הדירקטוריון עניין אישי באיזה מההחלטות אשר על סדר יום האסיפה.

8. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות אשר על סדר היום

8.1 הרוב הנדרש לצורך אישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.1 - 1.7 כאמור לעיל, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית, הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

8.1.1 במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.1 - 1.7 המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחויבים;

8.1.2 סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בפסקה 8.1.1 לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

8.2 החברה אינה "חברה נכדה ציבורית", כהגדרת מונח זה בסעיף 267א'(ג) לחוק החברות. לפיכך, על אף האמור דלעיל, דירקטוריון החברה רשאי לאשר 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.

9. מקום כינוס האסיפה הכללית, מועדה, המועד לקביעת זכאות, והוראות נוספות בקשר עם

ההצבעה באסיפה הכללית

9.1 האסיפה הכללית תתכנס ביום ב' ה- 29 באפריל, 2019, בשעה 14:00 במשרדי אפריקה השקעות, ברח' דרך החורש 4, יהוד. מנין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, לפחות שני (2) בעלי מניות שלהם חמישים אחוזים (50%) לפחות מזכויות ההצבעה בחברה. אם בתוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה לא יהיה נוכח מנין חוקי, תידחה האסיפה ליום ב' ה- 6 במאי, 2019, באותו מקום ובאותה שעה. מנין חוקי באסיפה נדחית כאמור יתהווה בשעה

שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, בעלי מניות שלהם חמישים אחוזים (50%) לפחות מזכויות ההצבעה. המועד לקביעת הזכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות, הינו ב יום א' ה- 31 במרץ, 2019 (להלן: "**המועד הקובע**"). בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית, בעצמו או באמצעות מיופה כח להצבעה. כמו כן, רשאי בעל מניות להצביע באסיפה הכללית באמצעות כתב הצבעה, כמפורט בסעיף 9.12 להלן (להלן: "**כתב הצבעה**").

9.2 בנוסף, בעל מניות לא רשום (דהיינו, מי שלזכותו רשומות מניות אצל חבר בורסה ואותן מניות נכללות בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים) (להלן: "**בעל מניות לא רשום**") זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (להלן: "**מערכת הצבעה אלקטרונית**") עד 6 שעות לפני מועד האסיפה.

9.3 בעל מניות לא רשום, בכל עת, להודיע בכתב לחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניות כי הוא אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית (כפי שנקבעה במועד הקובע). עשה כן, לא יעביר חבר הבורסה מידע לגביו בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005, כל עוד לא קיבל הוראה אחרת מבעל המניות הלא רשום. הוראות בעלי מניות כאמור יועברו לחבר הבורסה לא יאוחר מהשעה 12:00 בצהריים של המועד הקובע, וזאת לגבי חשבון ניירות הערך ולא לגבי ניירות ערך מסוימים המוחזקים בחשבון.

9.4 עם הכניסה למערכת ההצבעה האלקטרונית, יוכל בעל המניות להצביע ביחס לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה. לחלופין, בעל מניות יוכל לבקש כי פרטיו יועברו באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לחברה לצורך הוכחת בעלות בניירות הערך כמפורט בסעיף 9.5 להלן, ללא ציון אופן הצבעתו, על מנת שיוכל להצביע פיזית באסיפה וללא צורך הצגת אישור בעלות.

9.5 בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להמציא את אישור הבעלות לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

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

9.7 לכתב הצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לפי סעיף 177(2) לחוק החברות (דהיינו, מי שרשום כבעל מניה במרשם בעלי המניות), רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.

9.8 המסמך הממנה שלוח להצבעה (להלן: "**כתב המינוי**") יערך בכתב ויחתם על ידי הממנה, ואם הממנה הוא תאגיד, יחתם בדרך המחייבת את התאגיד. כתב המינוי יופקד במשרדי החברה לפחות 48 שעות לפני תחילת האסיפה או האסיפה הנדחית, לפי העניין.

9.9 כתובת האתרים של רשות ניירות ערך והבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, הינם, כדלקמן: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il/> (להלן: "**אתר ההפצה**"); אתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: <http://maya.tase.co.il/>.

9.10 חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, ללא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.

9.11 בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אצל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

9.12 הצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה, המצ"ב לדוח זימון אסיפה זה. את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו (להלן: "**המסמכים המצורפים**"), כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים, למשרדי החברה.

9.13 המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה, הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה.

9.14 המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה: עד 5 ימים לפני מועד האסיפה.

10. הוספת נושא לסדר היום

לאחר פרסום דוח זה ייתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושאים לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, וניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

בעל מניה אחד או יותר המחזיק מניות המהוות 1% לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית של החברה, רשאי לבקש מהדירקטוריון, עד 7 ימים לאחר זימון האסיפה, לכלול נושא בסדר היום של האסיפה ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית.

מצא הדירקטוריון כי נושא שהתבקש לכלול בסדר היום מתאים להיות נדון באסיפה, תכין החברה סדר יום מעודכן, ככל שיידרש, ותפרסם אותו לא יאוחר מ- 7 ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה להכללת נושא נוסף על הסדר היום, כאמור לעיל. מובהר, כי ככל שהחברה תפרסם סדר יום מעודכן, אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע כפי שנקבע בדוח זה.

11. פרטים על נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח זה

עו"ד ערן פודם, מזכיר החברה, טל: 03-5393586, פקס: 03-5393563, עו"ד עופר ינקוביץ' ועו"ד גיל צ'רצ'י, וקסלר, ברגמן ושות', רח' יהודה הלוי 23, מגדל דיסקונט (קומה 22), תל אביב, טל: 03-5119393, פקס: 03-5119394.

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעת ובמסמך מדיניות התגמול, במשרדי החברה, רחוב יוני נתניהו 1ג', אור יהודה, טלפון: 03-7402500, בשעות העבודה המקובלות וזאת עד למועד האסיפה.

בברכה,

אפריקה ישראל מגורים בע"מ

נחתם על ידי: ערן פודם, מזכיר החברה