

# אפריקה ישראל מגורים בע"מ

תאריך: 5.8.2013

## הנדון: דוח מידי בדבר כינוס אסיפה מיוחדת

אפריקה ישראל מגורים בע"מ (להלן: "החברה"), מתכבדת להודיע על כינוס אסיפה מיוחדת, שתיערך ביום ג', 10.9.2013, בשעה 11:30 במשרדי אפריקה ישראל להשקעות בע"מ (להלן: "אפריקה השקעות"), בעלת השליטה בחברה, בדרך החורש 4, יהוד.

### 1. על סדר היום:

#### 1.1 אישור מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה על פי תיקון 20 לחוק החברות

נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר את מדיניות התגמול של נושאי המשרה בחברה. מסמך מדיניות התגמול מצורף כנספח א' לדוח זימון זה (להלן: "החלטת מדיניות התגמול").

החלטת מדיניות התגמול אושרה על ידי דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 14.7.2013, לאחר שאושרה על ידי ועדת התגמול של החברה בישיבותיה מהימים 16.6.2013 ו- 25.6.2013.

#### 1.2 אישור תשלום רכיב מענק בשיקול דעת למנכ"ל החברה בגין שנת 2012

נוסח ההחלטה המוצעת:

בכפוף לאישורה של החלטת מדיניות התגמול, לאשר תשלום רכיב מענק למנכ"ל החברה בגין שנת 2012 בסך של 91,904 ש"ח, בגין מדד הערכת המנהל, שבשיקול דעת (להלן: "המענק"), וזאת בהתאם לתכנית הבונוס השנתי לשנת 2012 (להלן: "תכנית הבונוס השנתי"), אשר אושרה על ידי דירקטוריון החברה.

והכל כמפורט בסעיף 3 להלן (להלן: "החלטת המענק").

החלטת המענק אושרה על ידי דירקטוריון החברה בישיבותיו מימים 3.3.2013 ו- 14.7.2013, לאחר שאושרה על ידי ועדת התגמול של החברה בישיבתה מיום 27.2.2013.

#### 1.3 אישור תכניות מענקים למנכ"ל החברה

נוסח ההחלטה המוצעת:

בכפוף לאישורה של החלטת מדיניות התגמול, לאשר תכנית מענק לשנת 2013 למנכ"ל החברה, לפיה מנכ"ל החברה יהיה זכאי למענק שנתי בגובה של עד 6 משכורות חודשיות, בכפוף ובהתאם לעמידתו של מנכ"ל החברה ביעדים אשר נקבעו במסגרת תכנית המענקים לשנת 2013, ותכנית מענק תלת שנתי למנכ"ל החברה, לפיה מנכ"ל החברה יהיה זכאי למענק תלת שנתי בגובה של עד 4.5 משכורות חודשיות (בתום שלוש שנות התכנית), בכפוף ובהתאם

לעמידתו של המנכ"ל ביעד הרב שנתי אשר נקבע במסגרת תכנית המענק התלת שנתי.

והכל כמפורט בסעיף 4 להלן (להלן: "**החלטת תכניות המענקים**").

החלטת תכניות המענקים אושרה על ידי דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 14.7.2013, לאחר שאושרה על ידי ועדת התגמול של החברה בישיבותיה מהימים 27.2.2013 ו- 25.6.2013.

## 2. פרטים בקשר עם החלטה 1.1 שעל סדר היום – החלטת מדיניות התגמול

### 2.1 רקע כללי

בהתאם להוראותיו של תיקון מס' 20 לחוק החברות, התשנ"ט – 1999 (להלן: "**תיקון 20**" ו- "**חוק החברות**", לפי הענין), מובא בזה לאישור האסיפה הכללית מסמך מקיף, המרכז את העקרונות לקביעתם של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה בחברה (להלן: "**מדיניות התגמול**").

קביעת מדיניות התגמול של החברה ופרסומה נועדו להגביר את מידת השקיפות של פעילות החברה בכל הקשור למרכיבי התגמול והיקף התגמול של נושאי המשרה ולשפר את יכולתם של כלל בעלי המניות להביע את דעתם ולהשפיע על מדיניות התגמול של החברה.

מדיניות התגמול לנושאי משרה בחברה נועדה לסייע בהשגת מטרות החברה ותכניות העבודה שלה בראייה ארוכת טווח ולהבטיח, בין היתר, כי החברה תוכל לגייס ולשמר מנהלים בכירים בעלי יכולת להוביל את החברה להצלחה עסקית ארוכת טווח להשגת מטרות החברה ולהתמודד עם האתגרים העומדים בפניה, תוך יצירת מוטיבציה למנהלים אלו להשיג רמה גבוהה של ביצועים עסקיים מבלי ליטול סיכונים בלתי סבירים. כל זאת, באמצעות יצירת איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים, הכוללים מרכיבים קבועים מול משתנים, תגמולים קצרי טווח מול ארוכי טווח ותגמול במזומן למול תגמול הוני ותנאים נלווים.

מובהר, כי מדיניות התגמול מתייחסת לתגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה (כהגדרת מונח זה בחוק החברות) בגין עבודתם ו/או שירותים הניתנים על ידיהם לחברה או עבורה (כלומר, כולל כהונה ו/או שירותים הניתנים על ידי נושאי משרה של החברה לחברות בת של החברה, כחלק מהגדרת התפקיד של נושאי המשרה בחברה). נושאי המשרה אשר מדיניות התגמול מתייחסת וחלה לגביהם, יכוננו להלן: "**נושאי המשרה**".

### 2.2 עיקרי מדיניות התגמול

כאמור לעיל, מסמך המפרט את מדיניות התגמול מצורף **כנספח א'** לדוח זימון זה. מדיניות התגמול מסדירה את העקרונות לקביעת תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי משרה בחברה, ובגדר כך, עוסקת בנושאים המפורטים להלן:

2.2.1 מטרות מדיניות התגמול לנושאי משרה; הגורמים העיקריים המשפיעים והמעורבים בקביעת מדיניות התגמול של החברה לנושאי משרה; הסביבה העסקית והשפעותיה על נושא התגמול לנושאי המשרה;

2.2.2 היחס בין התגמול לנושאי המשרה לתגמול לשאר עובדי החברה; הקשר בין התוצאות העסקיות של החברה לתגמול נושאי המשרה;

2.2.3 תפיסת התגמול הכולל, ובכלל זה המרכיב הקבוע (ככלל, שכר בסיס קבוע ותנאים נלווים) והמרכיב המשתנה (ככלל, תגמול משתנה תלוי ביצועים ותגמול משתנה הוני), והיחס בין המרכיב הקבוע למרכיב המשתנה;

2.2.4 רכיבי התגמול –

- שכר הבסיס, תוך השוואה לשוק הרלבנטי (בנצ'מארק), השוואה פנימית ליחס בין התגמול לנושאי המשרה לבין בעלי תפקידים אחרים בחברה, טווחי שכר הבסיס לתפקידים שונים בחברה והצמדה למדד, תנאים נלווים והטבות נוספות;
- מענק שנתי ומענק תלת שנתי, בהתאם לתכניות מענקים (כולל הגדרת מדדים ויעדים לתכניות המענקים וגובה מענק מירבי), קביעת תקציב מענקים, אופן חישוב המענקים ואישורם, התחשבות במקרה של הצגה מחדש של נתוני הדוחות הכספיים;
- תגמול הוני - עקרונות לאימוץ תכניות אופציות המירות למניות החברה לנושאי משרה.

2.2.5 תנאי סיום כהונה, ובכלל זה משך ההודעה המוקדמת, מענק פרישה והתחייבות נושא המשרה לאי תחרות;

2.2.6 שיפוי וביטוח אחריות נושאי משרה.

2.3 להלן פרטים בקשר עם אופן אישור מדיניות התגמול, השיקולים והעניינים אליהם נדרשו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה

2.3.1 **אופן גיבוש מדיניות התגמול**

בהתאם להוראותיו של תיקון 20 פעלה החברה לגיבושה של מדיניות תגמול. לשם כך, קיימה ועדת הדירקטוריון לעניין תגמול (להלן: "ועדת התגמול") מספר דיונים (בימים 16.6.2013 ו- 25.6.2013), במסגרתם בחנה ועדת התגמול את חומר הרקע שהוצג בפניה (המפורט בסעיף 2.3.2 להלן) על ידי הנהלת החברה ועל ידי חברת ייעוץ חיצונית, המתמחה בתחום של תגמול בכירים – קומפויז'ן (להלן: "הייעוץ החיצוני"), ואשר עוסקת בייעוץ מסוג זה לחברות רבות במשק (ובכלל אלו חברות ציבוריות). בהמשך לכך גיבשה ועדת התגמול ביום 25.6.2013 את מסמך מדיניות התגמול, והמליצה פה אחד לדירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול.

ביום 14.7.2013 נערך בדירקטוריון החברה דיון בקשר עם מדיניות התגמול המוצעת, במסגרתו התייחס דירקטוריון החברה לכל העניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות התגמול וההוראות שחובה לקבוע במדיניות התגמול, כאמור בתוספת הראשונה א' לחוק החברות.

לאחר קיומו של הדיון כאמור, בהתבסס על חומר הרקע שהוצג בפניו (כאמור בסעיף 2.3.2 להלן) ובשים לב להמלצותיה של ועדת התגמול, החליט דירקטוריון החברה פה אחד לאשר את מדיניות

התגמול (כמפורט בנספח א' לדוח זה) ולהביאה לאישור האסיפה הכללית של החברה, בהתאם להוראות סעיף 267א' לחוק החברות.

### **2.3.2 חומר הרקע שהוצג בפני ועדת התגמול והדירקטוריון**

במסגרת הדיונים השונים לאישור מדיניות התגמול, הוצגו בפני הדירקטורים, בין היתר, הנתונים שלהלן:

2.3.2.1 היחס בין תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה לשכר של שאר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן), ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החיצוני של שאר עובדי החברה, וכן היחס כאמור לעלות ההעסקה הכוללת הממוצעת והחיצונית של שאר עובדי החברה;

2.3.2.2 היחס בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים בתנאי הכהונה וההעסקה הקיימים של נושאי המשרה בחברה;

2.3.2.3 נתונים בדבר שכר הבסיס של נושאי המשרה בחברה והיקף המשרה שכל אחד מנושאי המשרה ממלא בחברה;

2.3.2.4 הוצגה סקירה של היועץ החיצוני של נתונים השוואתיים של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה בתפקידים מקבילים בחברות ציבוריות בישראל, העוסקות בתחומי הפעילות של החברה ובעלות היקפי פעילות בסדרי גודל דומים לאלו של החברה.

### **2.3.3 השיקולים שנשקלו בעת קביעת מדיניות התגמול**

2.3.3.1 מדיניות התגמול נקבעה, בין היתר, על בסיס ההנחה שהתגמול הכולל לנושאי המשרה נכון שיהיה מושפע באופן ניכר הן מתוצאותיה העסקיות של החברה והן מתרומתו האישית של כל נושא משרה להשגת תוצאות אלו, לצד התחשבות בכישוריו (לרבות, השכלתו, ניסיונו המקצועי, תחומי מומחיותו וכדומה) של כל נושא משרה ובתחומי אחריותו, והבאה בחשבון של רמת תגמולו של נושא המשרה במקום העסקתו הקודם או בתפקידו הקודם בחברה (לפי העניין).

2.3.3.2 במסגרת גיבוש מדיניות התגמול, התחשבה ועדת התגמול בגודל החברה ובאופי פעילותה לעומת חברות העוסקות בתחומי הפעילות של החברה ובעלות היקפי פעילות בסדרי גודל דומים לאלו של החברה, וכן ברצון להבטיח את יכולתה של החברה לגייס ולשמר את כח האדם הניהולי האיכותי הדרוש לה להמשך פיתוח עסקיה והצלחתה העסקית אל מול תנאי השוק והתחרות הגואה. במסגרת זו, נלקח בחשבון הצורך של החברה לקבוע תנאי תגמול לנושאי משרה שיהיו אטרקטיביים, הן לאלו המכהנים בתפקידים, והן לאלה שעשויים להיות מיועדים לתפקידים בכירים בחברה, והכל בהתחשב במקובל בחברות העוסקות בתחומי הפעילות של החברה ובעלות היקפי פעילות בסדרי גודל דומים לאלו של החברה.

2.3.3.3 מדיניות התגמול נקבעה, בין היתר, בהתייחס לקידום מטרות החברה, תכנית העבודה של החברה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, ובהתייחס לצורך ביצירת ומתן תמריצים ראויים לנושאי משרה בחברה, בהתחשב, בין היתר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה. ככלל, לדעת ועדת

התגמול והדירקטוריון, על מנת לייצר איזון הולם בין "תיאבון הסיכון" לבין כובד האחריות הניהולית, המשקל היחסי שניתן למרכיב המשתנה, המושפע מהתוצאות העסקיות של החברה, על היקף התגמול של נושא המשרה, הולך ועולה במעלה ההיררכיה הניהולית.

2.3.3.4 בנוסף, לעניין רכיבים משתנים בתנאי כהונה והעסקה, נתנה ועדת התגמול את דעתה לתרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה במהלך התקופה עבורה משולם תגמול משתנה תלוי ביצועים, ולהשאת הערך לבעלי המניות כפי שזו באה לידי ביטוי בעליית ערך המניות של החברה לאורך זמן, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה, תוך יצירת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבין בעלי המניות וסיוע ביצירת מוטיבציה ובשימור של בעלי תפקידי מפתח בחברה, ביחס לרכיב משתנה הוני.

לענין האפשרות לקביעת תקרה לשווי המימוש של רכיבים משתנים הוניים, חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי אין מקום להטלת מגבלה מסוג זה, שכן הדבר חותר כנגד הרציונל המונח בבסיסו של התגמול ההוני, כמוסבר לעיל, של יצירת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבין בעלי המניות.

2.3.3.5 לאחר בחינת הנתונים שהוצגו בפניהם, חברי ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה, כי במועד קביעת מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון החברה תנאי הכהונה וההעסקה הקיימים של נושאי המשרה עולים בקנה אחד עם מדיניות התגמול, ואינם חורגים ממנה.

2.3.3.6 בנוסף, חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה הקיימים של נושאי המשרה לבין שכרם של שאר העובדים בחברה, הינו סביר וראוי, בדגש על כך, שהחברה מייחסת חשיבות גם לתגמול הולם לכלל עובדי החברה ולשמירה על פערים סבירים בין התגמול הכולל לנושאי המשרה לבין זה של שאר עובדי החברה. לדעתם של חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כח האדם המועסק בה ותחום העיסוק שלה, הקביעה לפיה היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של כל אחד מנושאי המשרה לבין עלות ההעסקה הממוצעת של שאר עובדי החברה לא יעלה על 15 הינה ראויה וסבירה, ולפיכך אין ביחס כאמור בכדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה, וזאת בין היתר, לאור מעמדם ותפקידם הבכיר של נושאי המשרה.

2.3.3.7 בהתבסס על כל האמור לעיל, חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה, כי מדיניות התגמול, אשר מתווה את מתחם שיקול הדעת של החברה ביחס לקביעת תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה, הינה סבירה והוגנת.

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

## 2.4 שם בעל השליטה כמשמעות מונח זה בסעיף 268 לחוק החברות

2.4.1 דניה סיבוס, אשר הינה בעלת השליטה בחברה, מחזיקה לתאריך דוח עסקה זה, בכ- 76.35% מהון המניות המונפק ומזכויות ההצבעה בחברה.

2.4.2 בעלת השליטה בדניה הינה אפריקה השקעות, אשר למיטב ידיעת החברה מחזיקה לתאריך דוח עסקה זה, בכ- 81.86% מהון המניות המונפק ומזכויות ההצבעה בדניה סיבוס.

2.4.3 בעלי השליטה באפריקה השקעות הינם מר לב לבייב ותאגידים בשליטתו, ממורנד אחזקות והשקעות בע"מ, ממורנד בע"מ, ממורנד ניהול (1998) בע"מ, ממורנד אינווסטמנטס (2000) בע"מ ול.ל. החזקות פיננסיות בע"מ. מר לבייב מחזיק (במישרין ובעקיפין) ב- 77,396,384.81 מניות רגילות בנות 0.1 ש"ח ע.ג. כ"א המהוות כ- 47.38% (כ-41.49% בדילול מלא) מהון המניות המונפק ומזכויות ההצבעה באפריקה השקעות, כדלקמן:

2.4.3.1 4,988,375.49 מניות רגילות בנות 0.1 ש"ח ע.ג. כ"א המהוות כ- 2.84% מהון המניות המונפק ומזכויות ההצבעה באפריקה השקעות, מוחזקות על ידי ממורנד אחזקות והשקעות בע"מ (לרבות באמצעות נאמן, פועלים שרותי נאמנות בע"מ);

2.4.3.2 19,455,850 מניות רגילות בנות 0.1 ש"ח ע.ג. כ"א המהוות כ- 11.07% מהון המניות המונפק ומזכויות ההצבעה באפריקה השקעות, מוחזקות באמצעות ממורנד בע"מ, חברה בבעלותו ובשליטתו המלאה של מר לבייב (באמצעות נאמן, פועלים שרותי נאמנות בע"מ);

2.4.3.3 4,030,440 מניות רגילות בנות 0.1 ש"ח ע.ג. כ"א המהוות כ- 2.84% מהון המניות המונפק ומזכויות ההצבעה באפריקה השקעות, מוחזקות באמצעות ממורנד ניהול (1998) בע"מ, חברה בבעלותה ובשליטתה המלאה של ממורנד בע"מ (לרבות באמצעות נאמן, פועלים שרותי נאמנות בע"מ);

2.4.3.4 5,419,368.77 מניות רגילות בנות 0.1 ש"ח ע.ג. כ"א המהוות כ- 3.08% מהון המניות המונפק ומזכויות ההצבעה באפריקה השקעות, מוחזקות באמצעות ממורנד אינווסטמנטס (2000) בע"מ, חברה בבעלותה ובשליטתה המלאה של ממורנד בע"מ (לרבות באמצעות נאמן, פועלים שרותי נאמנות בע"מ);

2.4.3.5 45,223 מניות רגילות בנות 0.1 ש"ח ע.ג. כ"א המהוות כ- 0.03% מהון המניות המונפק ומזכויות ההצבעה באפריקה השקעות, מוחזקות באמצעות ל.ל. החזקות פיננסיות בע"מ, חברה בבעלותו ובשליטתו המלאה של מר לב לבייב;

2.4.3.6 43,457,127.55 מניות רגילות בנות 0.1 ש"ח ע.ג. כ"א המהוות כ- 24.72% מהון המניות המונפק ומזכויות ההצבעה באפריקה השקעות, מוחזקות במישרין על ידי מר לב לבייב.

2.5 שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בועדת התגמול ובדירקטוריון בקשר עם החלטת מדיניות התגמול

2.5.1 בדיונים בועדת התגמול, שנערכו ביום 16.6.2013 וביום 25.6.2013, השתתפו ה"ה ורד רז-אביו, שרונה חריש ושאול יהלום.

2.5.2 בדיון בדירקטוריון, שנערך ביום 14.7.2013, השתתפו ה"ה נדב גרינשפון, אברהם נובוגרוצקי, מנשה שגיב, רונן גינזבורג, אמיר דורון, ורד רז-אביו, שאול יהלום ושרונה חריש.

## 2.6 שמות הדירקטורים שהם, למיטב ידיעת החברה, בעלי עניין אישי בהחלטת מדיניות התגמול

לכלל הדירקטורים ענין אישי מסויים במדיניות התגמול, בשים לב לכך, שהיא כוללת, בין היתר, התייחסות לתנאי כהונתם של הדירקטורים בחברה.

## 3. פרטים בקשר עם החלטה 1.2 שעל סדר היום – החלטת המענק

### 3.1 רקע כללי

3.1.1 ביום 7.3.2012, אישר דירקטוריון החברה, בהתאם להמלצתה של ועדת התגמול של החברה, את תכנית הבונוס השנתי שהתייחסה לנושאי משרה ומנהלים בחברה, ובכלל זאת מנכ"ל החברה. בהתאם לתכנית הבונוס השנתי נקבע למנכ"ל מענק מטרה בגובה 4 משכורות חודשיות (להלן: "מענק המטרה"), אשר בתנאים של ביצועי יתר יכול היה להגיע למענק מירבי בגובה 6 משכורות חודשיות (להלן: "המענק המירבי"). לפרטים נוספים בקשר עם תכנית הבונוס השנתי, ראה דוחות מיידיים מיום 4.7.2011 ומיום 7.3.2012 (מס' אסמכתאות 2011-01-201567 ו-2012-01-062370, בהתאמה). המידע הנכלל בדוח האמור מובא בזאת על דרך של הפניה.

3.1.2 במסגרת תכנית הבונוס השנתי נקבעו מדדים כמותיים שונים בקשר עם זכאותו של מנכ"ל החברה למענק שנתי בגין שנת 2012, כגון, רווח נקי, מכירות, תוספת לצבר קרקעות, שיעור האכלוס והיקף הוצאות הנהלה וכלליות (להלן: "המדדים הכמותיים"), שמשקלם המצטבר הסתכם ל- 80% מסך מענק המטרה. כמו כן, נכלל מדד איכותי של "הערכת מנהל", על פי המלצתו של הממונה על המנכ"ל (להלן: "המדד האיכותי"), שמשקלו נקבע על 20% מסך סכום מענק המטרה או מסך סכום "המענק המירבי" במקרה של עמידה בשיעור של 100% בכל המדדים הכמותיים או במקרה של ביצועי יתר, לפי הענין.

3.1.3 כאמור לעיל, תכנית הבונוס השנתי לשנת 2012 נקבעה בחודש מרץ 2012, קודם לכניסתו לתוקף של תיקון 20, כמו גם לגיבושה של מדיניות תגמול על ידי החברה.

3.1.4 בהמשך לאמור לעיל, בחודש מרץ 2013 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את תחשיב המענק השנתי למנכ"ל החברה, בסך כולל של 346,238 ש"ח. עם זאת, לאור גילוי דעת של רשות ניירות ערך, לפיו בעקבות כניסתו לתוקף של תיקון 20, הענקת מענק לנושא משרה על פי שיקול דעת הינה בגדר התקשרות חדשה הכפופה לדרכי האישור הקבועות בתיקון 20, ניעור ספק בדבר תוקפה של החלטת החברה לשלם את סכום המענק בגין המדד האיכותי.

בהמשך לכך, פנו יועציה המשפטיים של החברה לסגל רשות ניירות ערך לקבלת הבהרה, האם ניתן להסתפק באישור ועדת התגמול והדירקטוריון לתשלום המענק בגין המדד האיכותי ו/או באישורה של ועדת התגמול בלבד. בעקבות עמדת הסגל, החליטה החברה לשלם למנכ"ל סכום המענק שנגזר מהמדדים הכמותיים בלבד, והוחלט, כי תשלום סכום המענק בגין המדד האיכותי בגובה של 91,904 ש"ח, יידחה עד לגיבושה ואישורה של מדיניות תגמול, על מנת שלא יעמוד בחריגה ממדיניות התגמול.

3.1.5 לענין זה יצוין, כי גם בהתאם למדיניות התגמול שגובשה על ידי החברה ועומדת כיום לאישור האסיפה הכללית, נקבע, כי בתכנית מענקים ניתן לכלול הענקה בשיעור של עד 20% מסך המענק השנתי בגין הערכת המנהל, על פי המלצתו של הגורם הממונה ובאישור ועדת התגמול והדירקטוריון. לפיכך, המענק המובא כעת לאישור האסיפה אינו חורג ממדיניות תגמול זו (בהנחה שזו אכן תאושר).

### 3.2 תיאור תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל

לפרטים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל, ראו סעיף 16.7 לדוח התקופתי של החברה לשנת 2012, שפרסמה החברה ביום 4.3.2013 (מס' אסמכתא 2013-01-052782) (להלן: "הדוח התקופתי"). המידע המובא בדוח האמור נכלל בזאת על דרך של הפניה.

### 3.3 פרטים אודות המנכ"ל

לפרטים אודות המנכ"ל, ראה תקנה 26א' לפרק פרטים נוספים על החברה, אשר בדוח התקופתי. המידע המובא בדוחות האמורים נכלל בזאת על דרך של הפניה.

### 3.4 פירוט תנאי הכהונה וההעסקה

סה"כ	תנאי כהונה והעסקה							פרטי נושא המשרה				
	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	אשר בגין 2012	מענק אושר בגין 2012	שכר	שיעור החזקה בהון החברה	היקף משרה	תפקיד	שם
2,063	-	-	-	-	456	91	255	1,261	-	100%	מנכ"ל	אורן הוד

3.4.1 לפרטים בקשר עם הרכיבים הקבועים, תנאיהם והמועדים לקבלתם, ראה סעיף 16.7 לדוח התקופתי. המידע המובא בדוחות האמורים נכלל בזאת על דרך של הפניה.

3.4.2 לפרטים בקשר עם הרכיבים המשתנים, ראה סעיפים 16.7.4 ו-16.8 לדוח התקופתי והדוחות המיידיים המאוזכרים בסעיף 4.1.1 לעיל. המידע המובא בדוחות האמורים נכלל בזאת על דרך של הפניה. יצוין, כי לענין תכנית מענקים לשנת 2013, דירקטוריון החברה אישר תכנית כאמור, אשר עומדת על סדר יום האסיפה, כמפורט בסעיף 4 להלן, ובכפוף לאישורה של האסיפה למדיניות התגמול כמפורט בסעיף 2 לעיל.

3.4.3 לפרטים בקשר עם רכיבים משתנים הוניים, ראו סעיף 16.4 לדוח התקופתי. המידע המובא בדוח האמור נכלל בזאת על דרך של הפניה. השווי ההוגן הכולל של כלל האופציות שהוענקו למנכ"ל במסגרת הרכיב המשתנה ההוני הסתכם במועד הענקתו בכ- 1,301,681 ש"ח.

3.4.4 שיעור הרכיבים המשתנים בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל לשנת 2012 (כולל המענק העומד לאישור האסיפה) מתוך כלל עלות העסקתו של המנכ"ל בשנה זו עמד על 37% ושיעור



הרכיבים הקבועים - עמד על 63% (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%).

3.4.5 לפרטים בקשר עם מענק הפרישה של המנכ"ל, ראו סעיף 16.7.6 לדוח התקופתי. המידע המובא בדוח האמור נכלל בזאת על דרך של הפניה.

3.4.6 למועד הדוח, היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל לבין השכר הממוצע של שאר עובדי החברה עומד על 7.29 (כולל מענק). (יצוין, כי במסגרת מדיניות התגמול נקבע, כי היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל לבין עלות ההעסקה הממוצעת של שאר עובדי החברה לא יעלה על 15).

3.4.7 המנכ"ל זכאי להשתתפות בהוצאות כמפורט בסעיף 16.7.3 לדוח התקופתי, המשולמים למנכ"ל מעת לעת.

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

### 3.5 תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון – החלטת המענק

3.5.1 כאמור לעיל, תשלום מענק בגין מדד איכותי, על פי שיקול דעת, שמשקלו הוגבל מלכתחילה ל-20% מכלל מענק המטרה, עולה בקנה אחד עם מדיניות התגמול של החברה, כפי שגובשה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ועומדת כעת לאישור האסיפה הכללית, ולמיטב ידיעתה של החברה, לרבות בהסתמך על ניסיונו של היועץ החיצוני, מקובלת בחברות ציבוריות נוספות.

3.5.2 במסגרת הדיונים על מתן המענק, צוין, בין היתר, כי במהלך שנת 2012 המנכ"ל הוביל את החברה לעלייה ברווח השנתי, תוך הקפדה על השגת יעדי אכלוס ופיקוח על הוצאות השיווק, המימון וההנהלה וכלליות; הוביל את החברה להגדלת מלאי יחידות הדיור; טיפל בפיתוח העסקי של החברה והמשיך לקדם מו"מ לרכישת קרקעות חדשות; בניהולו של המנכ"ל, קודמו מספר רב של תב"עות באופן שיאפשר לחברה להמשיך וליזום פרויקטים נוספים; הוביל למימוש קרקעות שאינן בליבת העסקים של החברה; הוביל גיוס של אגרות חוב לציבור בסך של כ-145 מיליון ש"ח.

3.5.3 בשים לב לאמור לעיל, בהתחשב, בין היתר, בתוצאות פעילותה של החברה ובעמידה ביעדי תכנית העבודה, בפעולותיו של המנכ"ל ובנתוני התגמול ההשוואתיים שהוצגו בפני הדירקטוריון, התגמול שניתן למנכ"ל בגין שנת 2012 הינו הוגן וסביר.

### 3.6 שם בעל השליטה כמשמעות מונח זה בסעיף 268 לחוק החברות

ראה סעיף 2.4 לעיל.

### 3.7 שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת התגמול ובדירקטוריון בקשר עם החלטת המענק

3.7.1 בדיונים בוועדת התגמול, שנערכו ביום 27.2.2013, השתתפו ה"ה ורד רז-אביו, שרונה חריש ושאלו יהלום.

3.7.2 בדיון בדירקטוריון, שנערך ביום 3.3.2013, השתתפו ה"ה נדב גרינשפון, אברהם נובוגרוצקי, מנשה שגיב, אמיר דורון, ורד רז-אביו, שאול יהלום ושרונה חריש; בדיון בדירקטוריון, שנערך ביום 14.7.2013, השתתפו ה"ה נדב גרינשפון, אברהם נובוגרוצקי, מנשה שגיב, רונן גינזבורג, אמיר דורון, ורד רז-אביו, שאול יהלום ושרונה חריש.

3.8 שמות הדירקטורים שהם, למיטב ידיעת החברה, בעלי עניין אישי בהחלטת המענק

למיטב ידיעת החברה, אין למי מחברי הדירקטוריון עניין אישי במענק המוענק למנכ"ל.

4. פרטים בקשר עם החלטה 1.3 שעל סדר היום – החלטת תכניות המענקים

4.1 רקע כללי

4.1.1 ביום 14.7.2013 אישר דירקטוריון החברה, לאחר שאושרה על ידי ועדת התגמול של החברה בישיבותיה מהימים 27.2.2013 ו- 25.6.2013, תכנית מענקים שנתית לשנת 2013 ותכנית מענקים תלת שנתית (ביחד, להלן: "תכניות המענקים") למנכ"ל החברה ול- 4 נושאי משרה ועובדים נוספים בחברה (שאינם דירקטורים) (להלן, ביחד: "נושאי המשרה").

4.1.2 תכניות המענקים גובשו ואושרו במקביל ובמסגרת דיוני ועדת התגמול והדירקטוריון בקשר עם מדיניות התגמול, בשים לב להוראותיה של מדיניות התגמול אשר עומדת כעת לאישור האסיפה הכללית, ולאורן של הוראות תיקון 20.

4.2 עיקרי תכנית המענקים השנתית

4.2.1 סכומו הכולל של המענק השנתי על פי תכנית המענק השנתי לשנת 2013 לכלל נושאי המשרה, פוצל בין מספר מדדים, המהווים יעדים שנתיים שהוגדרו למנכ"ל (ולמי מיתר נושאי המשרה), על פי תכנית העבודה של החברה לשנת 2013, בשים לב לתפקידו ותחומי אחריותו (להלן: "היעדים השנתיים"). ככלל, משקלו של כל אחד מהיעדים השנתיים נע בין 5% ל- 45% מסך מענק המטרה של נושא המשרה ובסה"כ, כ- 80%. בנוסף, נקבע רכיב איכותי של הערכת הממונה על נושא המשרה במשקל של כ- 20%.

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

4.2.2 לעניין הערכת המנהל על ידי הממונה על נושא 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.

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

משקל יחסי (באחוזים)	המדד
40%	רווח שנתי לפני מס*

מכירות (היקף כספי)	10%
תוספת לצבר קרקעות (יח' דיור)	10%
אכלוס – הוצאת טופס 4 (מס' יח' דיור)	10%
הוצאות הנהלה וכלליות (היקף כספי)	10%
הערכת מנהל	20%

\* לענין יעד זה נקבע, כי הוא אינו מביא בחשבון מלכתחילה (וכי לפיכך גם במדידתו ינטרלו) השפעותיהם של שערוכי נכסים ושל הפחתות לירידת ערך בשווי נכסים מסויימים (נכסים אשר תוצאות מכירתם נכללות בדוחות הכספיים במסגרת סעיף "הכנסות/ הוצאות אחרות") ולרבות ירידת ערך של קרקעות מיועדות למגורים (להלן: "נכסים מוחרגים"). באופן דומה, ינטרלו גם רווח או הפסד שיירשמו כתוצאה ממכירתם של נכסים מוחרגים. בכל מקרה, נטרול כאמור יתבצע באופן עקבי, הן ביחס להשפעה חיובית והן להשפעה שלילית של כל שערך, הפחתה או מכירה של נכסים מוחרגים כאמור.

4.2.4 תנאי סף לתשלום מענקים על פי תכנית המענקים השנתית הינו עמידה ביעד הרווח השנתי המאוחד לפני מס על פי תכנית העבודה לשנת 2013, 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.

4.2.5 מענק המטרה השנתי של המנכ"ל (בגין עמידה בשיעור של 100% בכל היעדים השנתיים) הינו 4 משכורות חודשיות (לתאריך הדוח מסתכם בהיקף כספי של 306,346 ש"ח), ואילו המענק השנתי המירבי (בגין עמידה בשיעור של 120% ומעלה ביעדים השנתיים) – 6 משכורות חודשיות (לתאריך הדוח מסתכם בהיקף כספי של 459,519 ש"ח). במקרה בו יעמוד מנכ"ל החברה ביעדים השנתיים, בשיעור של 90%, הוא יהיה זכאי למענק שנתי בהיקף כולל של 3 משכורות חודשיות (לתאריך הדוח מסתכם בהיקף כספי של 229,760 ש"ח). בגין עמידה ביעד שנתי בשיעור המצוי בטווח שבין המדרגות המצויינות 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 השנתי בגין היעדים השנתיים.

#### 4.3 עיקרי תכנית המענק התלת שנתית

4.3.1 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 נושא המשרה יידרש לעמוד בו לאורך תקופה של שלוש שנים עוקבות, בממוצע שנתי (להלן: "היעד הרב שנתי"), כתנאי לקבלת מענק נוסף.

4.3.2 היעד הרב שנתי שנקבע למנכ"ל לשנים 2013 עד 2015 (כולל), הינו עמידה ביעד הרווח המאוחד לפני מס, בממוצע שנתי, בהתאם ליעד שייקבע מידי שנה לגבי מדד זה, במסגרת תכנית העבודה השנתית לכל אחת מהשנים 2013 עד 2015 (כולל) (בכפוף לנטרול הנכסים המוחרגים ולאפשרות עדכון יעדי תכניות העבודה על ידי דירקטוריון החברה).

4.3.3 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 מסתכם בהיקף כספי של 229,760 ש"ח), והמענק התלת שנתי המירבי (בגין עמידה בשיעור של 120% ומעלה ביעד הרב שנתי) – 4.5 משכורות חודשיות (לתאריך הדוח מסתכם בהיקף כספי של 344,639 ש"ח). במקרה בו יעמוד מנכ"ל החברה ביעד הרב השנתי, בשיעור של 80%, יהא זכאי למענק בהיקף כולל של 2.25 משכורות חודשיות (לתאריך הדוח מסתכם בהיקף כספי של 172,320 ש"ח).

#### 4.4 פרטים נוספים בקשר עם תכניות המענקים

4.4.1 החברה ונושאי המשרה יחתמו על תיקון להסכם העסקתם, לפיו, 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 את ההפרש בין סכום המענק ששולם בפועל לבין סכום המענק המותאם.

4.4.2 ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להפחית את המענק השנתי ו/או המענק התלת שנתי של נושא משרה על פי שיקול דעתם, 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.

4.4.3 נושא משרה שיעזוב את החברה, מסיבה כלשהי (מלבד מעבר לחברה אחרת מחברות הקבוצה), במהלך תקופת שלוש השנים של תכנית המענק התלת שנתי, לא יהיה זכאי לתשלום המענק התלת שנתי.

4.4.4 לפרטים נוספים בקשר עם הוראות תכניות המענקים, ראה סעיף 5.2 למדיניות התגמול המצורפת **כנספח א'** לדוח זה.

#### 4.4.5 אופן קביעת תכניות המענקים

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

4.4.5.2 במסגרת הדיונים השונים לאישור תכניות המענקים, הוצגו בפני הדירקטורים, בין היתר, נתונים בדבר התאמתן של תכניות המענקים להוראות אשר נקבעו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון

החברה במסגרת מדיניות התגמול וכן, עמידתן של תכניות המענקים בדרישות חוק החברות, כפי שנקבעו במסגרת תיקון 20. כמו כן, הוצגו לחברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה נתונים בדבר יישום תכניות המענקים בהשוואה לתגמול שניתן בפועל לנושאי המשרה בשנת 2012 (לרבות המענק בגין שנת 2012, אשר עומד לאישור האסיפה, כמפורט בסעיף 3 לעיל), זאת על מנת לבחון את סבירות התכניות.

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

#### 4.5 נתונים בדבר יישום תכניות המענקים

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, אין להביא בחשבון הפחתות לירידת ערך של נכסים במאזן החברה (למעט מלאי דירות) כמו גם, רווח או הפסד ממימוש נכסים. עם זאת, כל היעדים ניתנים למדידה (למעט מדד איכותי של הערכת המנהל במסגרת המענק השנתי, שמשקלו 20% 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 2011 ו-2012 ובהתאם להערכת המנהל, כפי שניתנה בגין שנת 2011 ו-2012, לפי העניין.

#### 4.5.1 המענק השנתי

סכום המענק השנתי, על בסיס הנתונים התואמים לשנת 2011 כאמור, היה מסתכם ל- 4.9 משכורות חודשיות (לתאריך הדוח מסתכם בהיקף כספי של 375,276 ש"ח).

סכום המענק השנתי, על בסיס הנתונים התואמים לשנת 2012 כאמור, היה מסתכם ל- 4.63 משכורות חודשיות (לתאריך הדוח מסתכם בהיקף כספי של 354,493 ש"ח).

#### 4.5.2 המענק התלת שנתי

המענק התלת השנתי, על בסיס הנתון התואם לשנת 2011 כאמור (קרי, בהנחה שהנתון לשנת 2011 מהווה את הממוצע לתקופה של 3 שנים), היה מסתכם ל- 4.2 משכורות חודשיות (לתאריך הדוח מסתכם בהיקף כספי של 323,313 ש"ח).

המענק התלת השנתי, על בסיס הנתון התואם לשנת 2012 כאמור (קרי, בהנחה שהנתון לשנת 2012 מהווה את הממוצע לתקופה של 3 שנים), היה מסתכם ל- 3.9 משכורות חודשיות (לתאריך הדוח מסתכם בהיקף כספי של 296,660 ש"ח).

#### 4.6 פרטים נוספים בקשר עם מנכ"ל החברה

4.6.1 לפרטים בקשר עם הרכיבים הקבועים בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל, תנאיהם והמועדים לקבלתם, ראו סעיף 3.4.1 לעיל.

- 4.6.2 לפרטים בקשר עם הרכיבים המשתנים בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל, ראו סעיף 3.4.2 לעיל.
- 4.6.3 לפרטים בקשר עם רכיבים משתנים הוניים בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל, ראו סעיף 3.4.3 לעיל.
- 4.6.4 לפרטים בקשר עם שיעור הרכיבים המשתנים בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל לשנת 2012 (כולל המענק העומד לאישור האסיפה) מתוך כלל עלות העסקתו של המנכ"ל, ראו סעיף 3.4.4 לעיל.
- 4.6.5 לפרטים בקשר עם מענק הפרישה של המנכ"ל, ראו סעיף 3.4.5 לעיל.
- 4.6.6 לפרטים בקשר עם היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל לבין השכר הממוצע של שאר עובדי החברה, ראה סעיף 3.4.6 לעיל.
- 4.6.7 לפרטים בקשר עם זכאותו של מנכ"ל החברה להשתתפות בהוצאות, ראה סעיף 3.4.7 לעיל.
- 4.6.8 לפרטים נוספים בקשר עם מנכ"ל החברה, לרבות תנאי העסקתו, ראו סעיף 3 לעיל.
- 4.7 יצוין, כי החברה הינה "חברה נכדה ציבורית", כהגדת מונח זה בסעיף 267א'(ג) לחוק החברות.
- 4.8 תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון – החלטת תכניות המענקים
- 4.8.1 תכניות המענקים, מטרתיהן ויעדיהן, כאמור לעיל, נקבעו בהתאם למדיניות התגמול אשר אושרה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בשים לב להוראות תיקון 20, ואינן חורגות מהוראות מדיניות התגמול. לפיכך, תכניות המענקים אינן בגדר התקשרות בעסקה חריגה, שכן הן נעשות במהלך העסקים הרגיל של החברה, בתנאי שוק ואינן בעלות השפעה מהותית על החברה.
- 4.8.2 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.
- 4.8.3 סכומי המענקים על פי תכניות המענקים (בהנחה של עמידה ביעדים השנתיים בשיעור של 90% לפחות, וביעד הרב שנתי – בשיעור 80% לפחות) נעים בטווח של 3.75 – 7.5 משכורות חודשיות, בממוצע לשנה. 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.
- 4.8.4 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.
- 4.8.5 בנוסף לאמור לעיל, בשים לב לכך שהפסקת העסקתו של המנכ"ל קודם לתום תקופת תכנית המענק התלת שנתי גוררת את שלילת זכאותו למענק התלת שנתי, יש בתכנית המענק התלת שנתי כדי לייצר תמריץ לשימור המנכ"ל בתפקידו בחברה לאורך זמן.
- 4.9 שם בעל השליטה כמשמעות מונח זה בסעיף 268 לחוק החברות

ראה סעיף 2.4 לעיל.

**4.10 שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת התגמול ובדירקטוריון בקשר עם החלטת תכניות המענקים**

4.10.1 בדיונים בוועדת התגמול, שנערכו ביום 27.2.2013 וביום 25.6.2013, השתתפו ה"ה ורד רז-אביו, שרונה חריש ושאול יהלום.

4.10.2 בדיון בדירקטוריון, שנערך ביום 14.7.2013, השתתפו ה"ה נדב גרינשפון, אברהם נובגרוצקי, מנשה שגיב, רונן גינזבורג, אמיר דורון, ורד רז-אביו, שאול יהלום ושרונה חריש.

**4.11 שמות הדירקטורים שהם, למיטב ידיעת החברה, בעלי עניין אישי בהחלטת תכניות המענקים**

למיטב ידיעת החברה, אין למי מחברי הדירקטוריון עניין אישי בהחלטת תכנית המענקים למנכ"ל.

**5. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות אשר על סדר היום**

5.1 הרוב הנדרש לצורך אישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.1 - 1.3, 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:

5.1.1 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 - 1.3 לעיל, 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;

5.1.2 סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בפסקה 5.1.1 לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

**6. מקום כינוס האסיפה הכללית, מועדה, המועד לקביעת זכאות, והוראות נוספות בקשר עם ההצבעה באסיפה הכללית**

6.1 האסיפה הכללית תתכנס ביום ג' ה-10 בספטמבר 2013, בשעה 11:30, במשרדי אפריקה השקעות, ברח' דרך החורש 4, יהוד. מנין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, בעל מניות המחזיק, או בעלי מניות המחזיקים במצטבר, למעלה מחמישים אחוזים (50%) מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה. אם תידחה האסיפה היא תתקיים ביום ג', ה-17 בספטמבר 2013, באותו מקום ובאותה שעה. מנין חוקי באסיפה נדחית כאמור יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, בעל מניות המחזיק, או בעלי מניות המחזיקים במצטבר, למעלה מחמישים אחוזים (50%) מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה. המועד לקביעת הזכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות, הינו ביום 12 באוגוסט 2013 (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 6.6 להלן (להלן: "כתב הצבעה").

- 6.2 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.
- 6.3 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>.
- 6.4 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.
- 6.5 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 לענין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.
- 6.6 הצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה, המצ"ב לדוח מידי זה. את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו (להלן: "המסמכים המצורפים"), כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה עד 72 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לענין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים, למשרדי החברה.
- 6.7 המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה, הינו עד 10 ימים לאחר המועד הקובע.
7. **פרטים על נציגי החברה לענין הטיפול בדוח זה**
- עו"ד לאריסה כהן, מזכירת החברה, טל: 03-5393562, פקס: 03-5393523, 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.
8. **עיון במסמכים**
- ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות ובמסמך מדיניות התגמול, במשרדי החברה, רחוב יוני נתניהו 1ג', אור יהודה, טלפון: 03-7402500, בשעות העבודה המקובלות וזאת עד למועד האסיפה.

בברכה,  
לאריסה כהן, עו"ד  
מזכירת החברה