



אחים דונין בע"מ ("החברה")

01 בדצמבר 2024

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

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.magna.isa.gov.il

הנדון: זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של החברה

בהתאם לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות כתב הצבעה") ותקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, ניתנת בזאת הודעה בדבר זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי מניות החברה ("האסיפה הכללית"), אשר תתכנס **ביום ב', 6 בינואר 2025, בשעה 15:00**, במשרדי החברה בפארק עסקים יקום בנין הולנד D.

1. הנושאים אשר על סדר היום ותמצית/פירוט בדבר ההחלטות המוצעות

1.1. דיון בדוח התקופתי של החברה לשנת 2023

דיון בדוח התקופתי של החברה (לרבות הדוחות הכספיים ודוח הדירקטוריון) לשנה שנתיימה ביום 31 בדצמבר 2023, אשר פורסם על-ידי החברה ביום 28 במרץ 2024 (מס' אסמכתא: 2024-01-028795) ("הדוח התקופתי לשנת 2023").

1.2. חידוש מינויו של משרד רואה החשבון המבקר BDO כמשרד רואה חשבון מבקר יחיד של החברה חלף הכהונה הכפולה של שני משרדי רואי חשבון מבקרים משותפים כפי שהיה עד כה

1.2.1. מוצע לאשר את חידוש כהונתו של משרד רואה החשבון המבקר של החברה - זיו האפט, רואי חשבון (משרד BDO) לתקופת כהונה נוספת כרואה החשבון המבקר היחיד של החברה, זאת החל ממועד אישור האסיפה הכללית המוזמנת בדוח זה ועד לתום האסיפה השנתית הבאה של החברה ולהסמך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרו וזאת חלף כהונה כפולה (כפי שהיה עד כה) של שני משרדי רואי חשבון מבקרים משותפים, משרד BDO ומשרד בייקר טילי, הורוביץ, סבו, טבת & כהן טבח, רואי חשבון (Bakertilly) ("בייקר טילי" וביחד - "משרדי רואי החשבון המבקרים המשותפים"), כאשר כהונתו של האחרון תסתיים במועד אישור מינויו של משרד BDO על ידי האסיפה הכללית המוזמנת בדוח זה.

1.2.2. תמצית תהליך הבחינה שהתקיים בחברה:

1.2.2.1. משרד BDO ומשרד בייקר טילי מכהנים כרואי חשבון מבקרים משותפים של החברה החל מחודש דצמבר 2022, עם השלמת עסקת המיזוג בין החברה לבין אלעד ישראל מגורים החדשה בע"מ ("אלעד"), כאשר קודם לכן כיהן משרד בייקר טילי כרואה החשבון המבקר היחיד של החברה משנת 1993 (ואילו משרד BDO כיהן כרואה החשבון המבקר היחיד של אלעד).

לאחר תהליך בחברה שכלל, בין היתר, פגישות עם נציגי שני משרדי רואי החשבון המבקרים המשותפים, בחינה ושקלול מספר פרמטרים מקובלים, בהם גם, הידע שנצבר במשרד BDO ביחס לטיפול החשבונאי בדוחות הכספיים של אלעד, כאמור לעיל, והן בדוחותיה הכספיים המאוחדים של החברה, כמו גם העובדה שמשרד בייקר טילי מכהן בתפקידו בחברה זה שנים רבות ולכן החלפתו הינה פעולה רצויה מעת לעת, וזאת, בין היתר, גם מטעמי בקרה, פיקוח וריענון וכן מטעמי יעילות כלכלית והכל תוך שמירה על נאותות הליכי הביקורת, הובאה המלצת הנהלת החברה (לחידוש המינוי של משרד BDO כמשרד רואה חשבון מבקר יחיד של החברה, ולא במשותף עם משרד נוסף) לדיון ולהחלטה בפני ועדת הביקורת של החברה, ולאחריה בפני דירקטוריון החברה. יובהר כי לא התגלעו מחלוקות ולא היו או קיימות אי

הסכמות כלשהן בין משרד בייקר טילי להנהלת החברה ביחס לעבודת הביקורת.

במהלך הדיונים בוועדת הביקורת ובדירקטוריון החברה, צוין לחיוב משרד בייקר טילי והודגש כי ההחלטה בדבר סיום כהונתו אינה נובעת מחוסר שביעות רצון של החברה מיכולתו המקצועית ו/או מאיכות השירותים שניתנו לחברה על ידו לאורך השנים. כמו כן, הובהר כי לא עלו בביקורת ובסקירה שנערכה לאורך השנים על ידי משרד בייקר טילי ממצאי ביקורת חריגים כלשהם

1.2.2.2. בתום התהליך והדיונים כאמור, החליטה ועדת הביקורת בישיבתה מיום 25 בנובמבר 2024 להמליץ לדירקטוריון החברה להביא בפני אסיפת בעלי המניות של החברה החלטה למינוי של משרד BDO כרואה החשבון מבקר יחיד של החברה, חלף הכהונה הכפולה של שני משרדי רואי החשבון המבקרים המשותפים, כפי שהיה עד כה. דירקטוריון החברה אישר את ההחלטה כאמור בישיבתו ביום 28 בנובמבר 2024.

1.2.2.3. יצוין כי סיום כהונתו של משרד בייקר טילי נעשה עימו בהסכמה ובתיאום עמו, תוך שהוא ויתר על זכותו להביא את עמדתו בפני ועדת הביקורת, בקשר עם סיום כהונתו על פי הוראות סעיף 162(ב) לחוק החברות אך הביע נכונות למתן המשך סיוע על ידו, ככל הניתן וככל שיידרש. יחד עם זאת, דירקטוריון החברה הזמין את משרד בייקר טילי ככל שיחפוץ בכך, להשתתף באסיפה הכללית ולהביא את עמדתו בעניין.

1.2.3. להלן תמצית עיקרי נימוקי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לחידוש מינויו של משרד BDO כרואה החשבון המבקר הבלעדי של החברה:

1.2.3.1. **ותק וניסיון רב שנים כרואה החשבון המבקר של החברה - משרד BDO** שימש כרואה חשבון מבקר של אלעד תוך שביעות רצון גבוהה מתפקודו. בהתאם, להערכת ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, להמשך כהונתו ולניסיונו בקשר עם פעילות הקבוצה כמו גם לשימור הידע שצבר ביחס לטיפול החשבונאי בדוחות הכספיים שלה, חשיבות רבה אשר נלקחה בחשבון במסגרת ההחלטה כאמור כחלק ממכלול השיקולים.

1.2.3.2. **רואה החשבון המבקר הינו מפירמות רואי החשבון מהמובילות בישראל - ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה סבורים כי המשך מינויו של משרד BDO, הינו לטובת החברה, הן בשל היותו מפירמות רואי החשבון מהמובילות בישראל והן בשל ניסיונו במתן שירותי ביקורת וכן במתן שירותים מקצועיים משמעותיים בתחומים נוספים לרבות ייעוץ כלכלי ומיסוי.** כמו כן, נלקחו בחשבון ניסיונו המשמעותי של משרד BDO בחברות ציבוריות בכלל ובתחומי פעילותה של החברה, בפרט.

1.2.3.3. **מחויבות משרד BDO לאיכות הביקורת -** הובטחה על ידי משרד BDO המשך מחויבות לשיתוף פעולה מלאה, לאיכות הביקורת ולהעמדת התשומות שיוקדשו לתהליך הביקורת של החברה, בהתייחס, בין היתר, למדיניות, לתהליכים ולנהלים המיושמים על ידי משרד BDO לפיקוח ולבקרה על איכות הביקורת.

1.2.3.4. **שיתוף פעולה ומומחיות צוותי הביקורת -** ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה קיבלו סקירה מהנהלת החברה אשר הינה שבעת רצון בקשר לממשקי העבודה השוטפים עם משרד BDO. כמו כן, מומחיותו, יכולותיו וכשירותו תואמים את גודלה, היקף פעילותה ומורכבותה של החברה וכן סיכונים הגלומים בפעילותה.

1.2.3.5. **שימוש בעבודת מומחים -** למשרד BDO יכולת נדרשת להשתמש, במקרים מתאימים, במומחים שונים המועסקים על ידו באופן שיש להם לסייע להגברת איכות הביקורת בנושאים מיוחדים.

1.2.3.6. **הבנת תחום הפעילות ויכולת משרד BDO לזהות את הסיכונים והנושאים המהותיים והמענה שייתן להם במסגרת הביקורת -** הנהלת החברה בחנה את יכולתו של משרד BDO להבין את תחום הפעילות של החברה ולזהות סיכונים ונושאים מהותיים במסגרת הביקורת והגיעה לכלל מסקנה, כי למשרד BDO הבנה מעמיקה לגבי תחומי הפעילות של החברה לרבות הסיכונים המרכזיים של החברה, וכי ביכולתו, במסגרת עבודת הביקורת, ליתן מענה ראוי ונאות לסיכונים ולנושאים

כאמור, כגון, טיפול באומדנים משמעותיים, נאותות בחירת המדיניות החשבונאית, עסקאות מהותיות, בחינת מצב פיננסי ושינויים בתקינה חשבונאית אשר צפויים להשפיע באופן מהותי על הדוחות הכספיים.

1.2.3.7. מחלקה מקצועית מובילה בתחומי ניירות ערך ובכלל בישראל - למשרד BDO
מחלקה מקצועית מובילה בישראל בתחומי ניירות ערך אשר יש באפשרותה לתרום לחברה לפתרון סוגיות חשבונאיות מורכבות, אם וככל יידרש.

1.2.3.8. הלימה בין שכר טרחת משרד BDO והיקף העבודה והנושאים אשר צפוי שידרשו תשומות ביקורת - שכר טרחת משרד BDO
הולם את היקף עבודתו, וזאת בין היתר נוכח היקף ומורכבות הפעילות של החברה, שימוש באומדנים וכמות הדוחות הכספיים.

1.2.3.9. בחינת אי תלותו של משרד BDO - הואיל ושמירה על אי תלותו של רואה החשבון
המבקר הכרחית לשם שמירה על אמינות חוות דעתו, החברה ביררה מול משרד BDO את אי תלותו וכן את המדיניות והתהליכים המיושמים על ידו בפועל על מנת לוודא שמירה על כללי אי התלות.

1.2.3.10. שינוי מתכונת ההתקשרות למשרד רואה חשבון מבקר אחד. יצוין כי במהלך הדיונים בוועדת הביקורת ובדירקטוריון החברה, צוין לחיוב פועלו של משרד בייקר טילי לאורך השנים והודגש כי ההחלטה בדבר אי חידוש מינויו במסגרת הכהונה הכפולה של שני משרדי רואי מבקרים משותפים, אינה נובעת מחוסר שביעות רצון של החברה מיכולתו המקצועית ו/או מאיכות השירותים שניתנו לחברה על ידו לאורך השנים. כמו כן, הובהר כי לא עלו בביקורת ובסקירה שנערכה לאורך השנים על ידי משרד בייקר טילי ממצאי ביקורת חריגים כלשהם. עם זאת, אי חידוש הכהונה הכפולה של שני משרדי רואי חשבון מבקרים משותפים נובע בעיקר מטעמי יעילות כלכלית ומקצועית באופן שיאפשר לחברה לדעתה שיפור וריענון של תהליכי הפיקוח והבקרה בחברה והכל תוך שמירה על נאותות הליכי הביקורת.

1.3. מינוי מחדש של הדירקטורים המכהנים

מוצע למנות מחדש את הדירקטורים המכהנים בדירקטוריון החברה, שאינם דירקטורים חיצוניים, קרי, ה"ה יעקב דונין, מרדכי חן (יו"ר דירקטוריון), שלמה גוטמן, עמיר בירם, אריאל רוטר ויפעת סאמט-שליט (דירקטורית בלתי תלויה) (יחדיו להלן: "**הדירקטורים המכהנים**"), לתקופת כהונה נוספת עד לתום האסיפה השנתית הבאה של החברה.

הדירקטורים המכהנים מסרו לחברה הצהרות בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות ואשר העתקים מהן מצורפים לדוח זה **כנספת א' ("הצהרות הדירקטורים")**. לפרטים אודות הדירקטורים המכהנים, בהתאם לתקנה 26 לתקנות הדוחות, ראו פרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2023 וכן הצהרות הדירקטורים אשר כוללות את השינויים הרלוונטיים בשמות התאגידים בהם הינם מכהנים כדירקטורים¹.

יצוין כי תנאי כהונתם של הדירקטורים המכהנים יוותרו ללא שינוי.

לפרטים בדבר תנאי כהונתו של מר מרדכי חן, יו"ר הדירקטוריון, ראו ס' 4 לדוח מיידי של החברה בדבר זימון אסיפה כללית מיום 5 ביוני 2023 (אסמכתא מס': 052687-01-2023) וכן תקנה 21 לפרד ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2023 (מס' אסמכתא: 028795-01-2024) אשר האמור בהם מובא בזה על דרך ההפניה ("**הדוח התקופתי לשנת 2024**").

הדירקטורית הבלתי תלויה יפעת סאמט-שליט זכאית לגמול שנתי וגמול השתתפות (גמול דירקטורים) בגובה 'הסכום הקבוע', כמפורט בתוספת השניה ובתוספת השלישית לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000.

לפרטים בדבר תנאי התגמול של הדירקטורים ה"ה יעקב דונין, שלמה גוטמן, עמיר בירם ואריאל רוטר,

¹ הפרטים של הדירקטורים המכהנים כאמור בפרק ד' לא השתנו למעט תחילת כהונתה של הגב' יפעת סאמט שליט כדירקטורית באל על נתיבי אוויר לישראל בע"מ וסיווגה ביום 28 בנובמבר 2024 כ"דירקטורית בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית, תחילת כהונה כדירקטורים בחברת ב.ס.ר הנדסה ופיתוח בע"מ של ה"ה שלמה גוטמן, עמיר בירם ואריאל רוטר וכן שינויים במספר תאגידים נוספים בהם מכהנים או שחדלו לכהן ה"ה שלמה גוטמן, עמיר בירם ואריאל רוטר.



ראו האמור בסעיף 4 וסעיף 5 לדוח מיידי (מתקן) של החברה בדבר זימון אסיפה כללית מיום 31 במאי 2022 (אסמכתא מס': 2022-01-056016) כן תקנה 21 לפרד ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2023.

כמו כן, הדירקטורים המכהנים זכאים לכתב שיפוי ולכתב פטור כמקובל בחברה ולהכללתם בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, והכל בהתאם למדיניות התגמול הנוכחית של החברה וכן בהתאם למדיניות התגמול המוצעת אשר מובאת לאישור במסגרת דוח זה. לפרטים נוספים בקשר עם הסדרי הפטור, שיפוי והביטוח, ראו תקנה 29א לפרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2023; סעיפים 2.2-2.5 (כולל) לדוח מיידי (מתקן) של החברה בדבר זימון אסיפה כללית מיום 15 באפריל 2024 (אסמכתא מס': 2024-01-042819); וכן דיווח מיידי של החברה בדבר התקשרות בפוליסת ביטוח לנושאי משרה מיום 28 ביולי 2024 (אסמכתא מס': 2024-01-077160), אשר המידע האמור בהם מובא בזה על דרך ההפניה.

למען הסר ספק, יודגש כי ההצבעה לגבי אישור מינויו של כל אחד מהדירקטורים המכהנים תעשה בנפרד.

1.4. אישור מדיניות תגמול עדכנית לחברה

מוצע לחדש ולעדכן את מדיניות התגמול של החברה לתקופה של שלוש שנים נוספות, שתחילתה במועד אישור האסיפה הכללית המזומנת בדוח זה, בהתאם לנוסח המצ"ב **כנספת ב'** לדוח זה ("מדיניות התגמול המוצעת") והכל כמפורט בסעיף 2 לדוח זה.

1.5. אישור עדכון תנאי הכהונה של מר רונן יפו, מנכ"ל החברה בעיקרם לענין תמהיל הזכאות לבונוס שנתי והגדרת "הרווח" לחישוב

מוצע לאשר עדכון לתנאי הכהונה של מר יפו, מנכ"ל החברה, בעיקרם לענין תמהיל הזכאות לבונוס שנתי והגדרת "הרווח" לחישוב, והכל בתוקף החל משנת 2025, והכל כמפורט בסעיף 3 לדוח.

2. פרטים נוספים בקשר עם נושא מס' 1.4 שעל סדר היום - אישור מדיניות תגמול עדכנית לחברה

2.1. רקע כללי:

2.1.1. מדיניות התגמול הקיימת של החברה אושרה באסיפה הכללית של החברה ברוב הקבוע בסעיף 267א לחוק החברות, ביום 22 ינואר 2023, לתקופה של שלוש שנים אשר סיומה ביום 31 בדצמבר 2025, וזאת לאחר שנדונה ואושרה ועדת הביקורת בשבתה כוועדת התגמול ("ועדת התגמול") ובדירקטוריון החברה והכל לאחר שנדונו השיקולים, העקרונות ואמות המידה שנקבעו בחוק החברות ובתוספות לו ("מדיניות התגמול הקיימת")².

יצוין כי מדיניות התגמול הקיימת תמשיך להיות בתוקף מלא עד לתום תקופת מדיניות התגמול הקיימת כל עוד לא אושרה מדיניות התגמול העדכנית.

2.1.2. נכון למועד דוח זה ובשנתיים האחרונות, תנאי כהונתם והעסקתם של כל נושאי המשרה בחברה (לרבות בהתייחס לתקורות הקבועות בה, ליחסים בין הרכיבים וליחס בין תגמול נושאי המשרה לשכרם הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה) היו והינם בהתאם למדיניות התגמול הקיימת.

2.1.3. בתאריכים 25 ו-28 בנובמבר 2024 אישרו כל חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה, בכפוף לאישורה של האסיפה הכללית המזומנת בדוח זה, פה אחד, את אישור מדיניות התגמול המוצעת וזאת בהתאם לנוסח מדיניות התגמול המוצעת המצ"ב **כנספת ב'** לדוח זה.

2.1.4. החברה איננה חברה נכדה ציבורית כהגדרתה על פי סעיף 267א(ג) לחוק החברות.

2.2. אופן יישום מדיניות התגמול הקיימת:

להלן יוצג היחס שבין התגמולים ששולמו בפועל ליו"ר דירקטוריון החברה ולמנכ"ל לבין התקורות שנקבעו במדיניות התגמול הקיימת, בגין שנת 2023 במונחי עלות מעביד (באלפי ש"ח):

² לפרטים אודות הוראות מדיניות התגמול של החברה ראו נספח א' לדוח זימון אסיפה כללית של החברה מיום 5 ביוני 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-052687), אשר האמור בו מהווה הכללה על דרך ההפניה.

בגין השנה	גמול קבוע			גמול משתנה (בונוס שנתי)			גמול הוני	
	תקרה שנתית על פי מדיניות התגמול הקיימת ⁽¹⁾	שולם בפועל	תקרה שנתית על פי מדיניות התגמול ⁽²⁾	תקרה שנתית על פי מדיניות התגמול הקיימת ⁽¹⁾	שולם בפועל	תקרה שנתית על פי מדיניות התגמול ⁽¹⁾	שולם בפועל	תקרה שנתית על פי מדיניות התגמול הקיימת
יו"ר	431	231 ³	375	1,265	0	1,250	0	0
מנכ"ל	2,875	2,177	2,500	3,249	40	3,000	0	2,000

(1) כולל הפרשי הצמדה.

(2) לא כולל הפרשי הצמדה שמדיניות התגמול הקיימת מאפשרת.

(3) העלות השנתית הכוללת של הבונוס השנתי והתגמול ההוני לעיל ביחס למנכ"ל החברה, לא תעלה על תקרת המענק השנתי למנכ"ל כאמור לעיל.

(4) תקרות הגמול הקבוע והגמול המשתנה (בונוס שנתי) במדיניות התגמול המוצעת הינן צמודות למדד.

2.3. עיקרי העדכונים המהותיים שבוצעו במדיניות התגמול המוצעת לעומת מדיניות התגמול הקיימת (ביחד - "עיקרי העדכונים המוצעים במדיניות התגמול המוצעת")

2.3.1. ככלל, שמירה על תקרות רכיב שכר הקבוע/דמי הניהול אף ללא הצמדה בהתאם להוראות

מדיניות התגמול הקיימת - ככלל נשמרו המתכונות והמסגרת הקיימת של רכיבי השכר הקבוע/דמי ניהול (לרבות התקרות) של יו"ר הדירקטוריון, דירקטור פעיל ומנכ"ל החברה, אשר נקבעו ואושרו בשעתו במסגרת מדיניות התגמול הקיימת, ללא הצמדה כלשהי למדד למרות קיומו של מנגנון הצמדה שכזה במדיניות התגמול הקיימת. עם זאת, בוצעה הצמדה חלקית של תקרת רכיב השכר הקבוע לנושאי המשרה כפופי המנכ"ל מסכום של 100 אלפי ש"ח לסכום של 110 אלפי ש"ח.

כמו כן, במסגרת מדיניות התגמול המוצעת הובהר כי "**רכיב שכר קבוע**" או "**משכורת קובעת**" - משמעו, התגמול החודשי הקבוע (לרבות רכיב שעות נוספות) ללא תנאים נלווים וסוציאליים ובמקרה בו משולמים דמי ניהול רכיב השכר הקבוע יחושב לפי חלוקה של סכום דמי הניהול שנקבע בין הצדדים (לפני מע"מ) ב- 1.35.

לפרטים נוספים אודות תקרות הרכיב הקבוע/דמי ניהול, ראו סעיף 7.2 במדיניות התגמול המוצעת.

2.3.2. עדכונים לא מהותיים בסעיף הטבות ותנאים נלווים - ככלל נשמרו המתכונות והמסגרת הקיימת של התנאים הנלווים והטבות לנושאי משרה אשר נקבעו ואושרו בשעתו במסגרת מדיניות התגמול הקיימת. עם זאת עודכנו עיקרי התנאים והטבות הנלווים, המפורטים להלן:

2.3.2.1. חידוד התנאים למתן הלוואות לנושאי משרה בחברה.

2.3.2.2. ביטול תקרות בקשר עם הוצאות אירוח, נסיעה, אש"ל, השתלמויות מקצועיות ואוכל כך שאלו יוגבלו בהתאם למקובל ולנהלי החברה.

לפרטים נוספים אודות הטבות ותנאים נלווים של נושאי המשרה, ראו סעיף 7.3 במדיניות התגמול המוצעת.

³ הסכם הניהול עם מר חן מרדכי הינו מיום 1 ביולי 2023.

⁴ יצוין כי, בחודש מאי 2024, אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה מענק חד פעמי למר רונן יפו בסך של כ-978 אלפי ש"ח, בגין פועלו בשנת 2023.

2.3.3. תנאי פרישה – הודעה מוקדמת, דמי הסתגלות ומענק פרישה -

2.3.3.1. דמי/תקופת הסתגלות. תקופת הסתגלות של עד 3 חודשים, ככל והוותק של נושאי המשרה הינו בין 1 ל-3 שנים ולתקופת הסתגלות של עד 6 חודשים ככל והוותק שלהם בחברה הינו מעל ל-3 שנים. זאת, חלף דמי הסתגלות של עד 3 חודשים בכפוף לוותק של 3 שנים לפחות.

2.3.3.2. הודעה מוקדמת. כפופי מנכ"ל – נוספה הודעה מוקדמת לנושאי משרה כפופי מנכ"ל בעלי ותק של מעל 3 שנים תהא בין 90 ל-180 ימים. אין שינוי בהודעה מוקדמת לנושאי משרה כפופי מנכ"ל בוותק נמוך מ-3 שנים אשר ימשיך להיות בין 30 ל-90 ימים.

2.3.3.3. מענקי פרישה. הובהרה ההוראה במדיניות התגמול המוצעת בנוגע למענקי פרישה, במקרה של סיום יחסי עובד - מעסיק או ההתקשרות, בין ביוזמת החברה ובין ביוזמת נושא המשרה ואשר התקרה בגינם לא תעלה על מכפלת רכיב השכר הקבוע ב-6 (בכפוף לתקופת העסקה/כהונה שלא תפחת מ-3 שנים בחברה, לרבות חברות בנות של החברה).

2.3.3.4. תקרה כוללת לכלל רכיבי תנאי הפרישה. הותרת סך התשלומים לנושא משרה בגין הודעה מוקדמת, דמי/תקופת ההסתגלות ומענק הפרישה כך שלא יעלו יחד על סכום מצטבר של מכפלת רכיב שכר קבוע ב-12.

לפרטים נוספים אודות תנאי פרישה כאמור, ראו סעיף 7.4 במדיניות התגמול המוצעת.

2.3.4. עדכון עקרונות לאישור/תשלום/חישוב בונוס שנתי - להלן פירוט עיקרי העדכונים המוצעים במדיניות התגמול המוצעת בקשר עם אישור/תשלום/חישוב בונוס שנתי⁵ לכלל נושאי המשרה בחברה:

2.3.4.1. אישור תכנית יעדים מדידים ותקרת בונוס שנתי. נוספה הוראה למדיניות התגמול המוצעת לפיה תכנית יעדים מדידים שנתית תובא לאישורם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ככל הניתן, עד ולא יאוחר מיום 31 במרץ של השנה בה תחול או תחל תכנית יעדים שנתית כאמור. תכנית יעדים מדידים שנתית כאמור תאושר באופן פרטני לכל נושא משרה על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

בהקשר האמור יצוין כי תקרת הבונוס השנתי: (א) ליו"ר הדירקטוריון לא תעלה בכל מקרה על סך של 1.25 מיליוני ש"ח בתוספת הצמדה למדד; (ב) למנכ"ל החברה לא תעלה בכל מקרה על סך של 3 מיליוני ש"ח בתוספת הצמדה למדד⁶; וכן (ג) לנושאי משרה כפופי מנכ"ל לא תעלה על 10 משכורות קובעות.

לפרטים נוספים אודות האמור, ראו סעיף 8.1.2 במדיניות התגמול המוצעת.

2.3.4.2. עדכון תכנית יעדים מדידים שנתית בנסיבות חריגות. נוספה הוראה למדיניות התגמול המוצעת כי במקרים של שינויים משמעותיים בפעילות העסקית ו/או שינויים אחרים אשר הינם בעלי השפעה מהותית על תוצאות החברה אשר יחולו במהלך שנה מסוימת ואשר לא היו ידועים במועד אישור היעדים המדידים, בגינם זכאי נושא המשרה לרכיב מענק שנתי (על בסיס יעדים מדידים) בסמכות ועדת התגמול והדירקטוריון לעדכן את היעדים המדידים כאמור. ככל שיידרש על פי דין,

⁵ "בונוס שנתי", משמע צירוף של רכיבי מענק שנתי מדידים ורכיב מענק בשיקול דעת, יחדיו.

⁶ יצוין למען הסדר הטוב, כי בהתאם להסכם מחודש אפריל 2017 זכאי מר יפו בעבור פעולות ייזום בקשר עם רכישת מקרקעין במתחם הצפוני בתל אביב והכשרתם, לתמורה בשיעור של 10% מהרווח הנקי של הפרויקט שיוקם עליהם ואשר יושלמו באופן יחסי במועד סיום כל בניין בפרויקט, או במועד סיום ההתקשרות בין הצדדים לפי המוקדם, והכל כמפורט בסעיף 6.6 לדוח זימון אסיפה כללית מיוחדת שפורסם ביום 31 במאי 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-056025), אשר האמור בו מובא כל דרך ההפניה (בהתאמה, "דוח זימון 2022" ו-"דמי הייזום"). בהתאם ולמען הסדר יצוין כי דמי הייזום הינם נפרדים ואינם גורעים ו/או עומדים בסתירה לאיזה מתנאי או רכיבי התגמול של מנכ"ל החברה המפורטים במדיניות התגמול הקיימת או המוצעת, לרבות תקרות הרכיב הקבוע או הבונוס השנתי.

יובא השינוי גם לאישור האסיפה הכללית.

לפרטים נוספים אודות האמור, ראו סעיף 8.1.3 במדיניות התגמול המוצעת.

2.3.4.3. אופן אישור הבונוס השנתי. הובהר במדיניות התגמול המוצעת כי בסמוך לאישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה לשנה בגינה משולם הבונוס השנתי - יעודכנו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה באשר לרכיבי המענק המדידים של המענק השנתי שיש לשלם בגין אותה שנה (לרבות מידת העמידה בהם) וכן ידונו ויחליטו לגבי סכום רכיבי המענק השנתי בשיקול דעת שאינם מדידים או שהינם בשיקול דעת/ הערכת ביצועים: (א) בהתייחס למנכ"ל - בהתבסס על המלצת יו"ר דירקטוריון החברה; ו- (ב) בהתייחס ליתר נושאי המשרה - בהתבסס על המלצת המנכ"ל.

לפרטים נוספים אודות האמור, ראו סעיף 8.1.5 במדיניות התגמול המוצעת.

2.3.4.4. עיתוי תשלום הבונוס השנתי. סך הבונוס השנתי ישולם לנושא המשרה יחד עם המשכורת הראשונה שתשולם לאחר מועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה. עם זאת, ניתן יהיה לשלם מקדמה על חשבון רכיב המענק השנתי המדיד, החל מחודש אוקטובר בגין המענק השנתי הצפוי באותו מועד (בגין עמידה ביעדים מדידים) ("המענק השנתי המשוער") וזאת עד לגובה של 20% מהמענק השנתי המשוער.

לפרטים נוספים אודות האמור, ראו סעיף 8.1.6 במדיניות התגמול המוצעת.

2.3.4.5. הרחבת שיקול דעת של ועדת התגמול והדירקטוריון להפחית ו/או לבטל את הבונוס השנתי של נושא משרה: וזאת מטעמים ענייניים ובהתחשב במצבה העסקי והפיננסי של החברה ובתוצאותיה של החברה בראייה תלת שנתית (השנה הקודמת לשנה הרלוונטית והאתגרים הצפויים בשנה לאחריה) ובתפקודו של נושא המשרה, ומטעמים שיומקו על ידם, והכל ככל שאין מדובר בהסכם שכר חתום עם נושא המשרה.

לפרטים נוספים אודות האמור, ראו סעיף 8.1.10 במדיניות התגמול המוצעת.

2.3.4.6. רכיבי תכנית היעדים המדידים למענק השנתי. שונה התמהיל של רכיבי מענק שנתי בהתבסס על יעדים מדידים ונקבע כי רכיבי המענקים השנתיים המדידים לנושאי המשרה יתבססו ככלל ולפי הענין, על: (א) יעדים פיננסיים כמותיים ברמת החברה ("יעדים פיננסיים כמותיים"); וכן (ב) יעדים איכותיים (אסטרטגיים, מקצועיים ו/או אישיים) על בסיס קריטריונים שניתנים למדידה ("יעדים איכותיים מדידים" וביחד עם היעדים הפיננסיים הכמותיים - "היעדים המדידים") - אשר יזכו במענק שנתי על בסיס יעדים מדידים לפי החלטות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. מספר היעדים המדידים לכל נושא משרה יוגדר על פי אופי התפקיד והאחריות הגלומה בו, ויחולקו לשתי קטגוריות אשר לכל אחת מהן יינתן משקל יחסי, והכל כמפורט להלן:

א. תקרות המענקים השנתיים המדידים לנושאי משרה: ככלל נשמרו, התקרות שנקבעו ואושרו במסגרת מדיניות התגמול הקיימת לתשלום מענקים שנתיים מדידים, ללא שינוי כלשהו, במדיניות התגמול המוצעת - ליו"ר הדירקטוריון, למנכ"ל החברה, למעט הצמדתן של התקרות הנ"ל למדד המחירים לצרכן ("המדד"), והכל בהתאם להוראות מדיניות התגמול הקיימת. בשים לב לאמור לאחר ביצוע הצמדה כאמור, סכום המענק השנתי על בסיס יעדים מדידים⁷: (א) ליו"ר הדירקטוריון - יוגבל בתקרה של 1.25 מיליון ש"ח בתוספת הצמדה למדד; (ב) למנכ"ל החברה יוגבל בתקרה של 2.5 מיליון ש"ח בתוספת הצמדה למדד.

כמו כן, סכום המענק השנתי על בסיס יעדים מדידים⁸ לכל אחד מיתר נושאי המשרה כפופי המנכ"ל בחברה יוגבל לתקרה בסכום השווה למכפלת משכורת קובעת במועד תשלום המענק השנתי בפועל ב-7.

⁷ למניעת ספקות, ללא רכיב מענק בשיקול דעת.

(י"כל אחת מהתקרות הנ"ל לנושאי המשרה בחברה, לפי הענין תוגדר להלן - **"תקרת מענק שנתי מדיד"**).

לפרטים נוספים אודות האמור, ראו סעיף 8.3 במדיניות התגמול המוצעת.

ב. ייקבע תנאי סף כלל חברתי אשר הינו "רווח" (כהגדרת מונח זה להלן) של לפחות 35 מיליוני ש"ח ("תנאי סף כלל חברתי"). יצוין כי במסגרת מדיניות התגמול המוצעת עודכנה הגדרת המונח "רווח" המשמש לצרכי חלק מתחשיב המענק השנתי על בסיס יעדים מדידים, באופן אשר מנטרל השפעת הטיפול החשבונאי במסגרת עסקת המיזוג עם אלעד (כמפורט בדוח זימון 2022), אשר כתוצאה ממנו יוחס עודף עלות לנכסים, נטו, בהיקף של כ-308 מיליוני ש"ח, ובאופן שרווחיות פרויקטים מסוימים אשר מבוצעים על ידי אלעד נזקפו להון שלא דרך דו"ח רווח והפסד ("הטיפול החשבונאי").

ג. יעדים פיננסיים כמותיים: בכפוף לעמידה בתנאי סף כלל חברתי, כאמור לעיל:

(1) **יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה** - יהיו זכאים לרכיב מענק שנתי מדיד בגין עמידה ביעד רווח, בהתבסס על מדרגות ושיעורי זכאות פרוגרסיביים, המפורטים להלן, כפי שנקבעו ואושרו במסגרת הוראות מדיניות התגמול הקיימת ואשר גם לא חל בהם שינוי כלשהו במדיניות התגמול המוצעת:

מדרגות "הרווח" לחישוב	יו"ר הדירקטוריון	מנכ"ל	רבדים
עד רווח שנתי של 35 מיליוני ש"ח	לא תתגבש זכאות כלשהי לרכיב מענק זה		
רווח שנתי של 35 מיליוני ש"ח	סכום השווה לשיעור של 1.375% מ-35 מיליוני ש"ח, מהשקל הראשון	סכום השווה לשיעור של 2.75% מ-35 מיליוני ש"ח, מהשקל הראשון	(י"הרובד הראשון)
רווח שנתי בטווח שבין 35 מיליוני ש"ח לבין 56 מיליוני ש"ח	בנוסף על תשלום נשוא הרובד הראשון ישולם סכום השווה לשיעור של 1.5% מהסכום העודף על 35 מיליוני ש"ח ועד סכום של 56 מיליוני ש"ח	בנוסף על תשלום נשוא הרובד הראשון ישולם סכום השווה לשיעור של 3% מהסכום העודף על 35 מיליוני ש"ח ועד סכום של 56 מיליוני ש"ח	(י"הרובד השני)
רווח שנתי בסך של 56 מיליוני ש"ח ומעלה	בנוסף על תשלומים נשוא הרבדים הראשון והשני ישולם סכום נוסף בשיעור של 1.625% מהסכום העודף על 56 מיליוני ש"ח	בנוסף על תשלומים נשוא הרבדים הראשון והשני ישולם סכום נוסף בשיעור של 3.25% מהסכום העודף על 56 מיליוני ש"ח	

יצוין כי במסגרת שינוי התמהיל של המענק השנתי על בסיס יעדים מדידים נקבע במדיניות התגמול המוצעת כי משקלו של היעד הפיננסי כמותי מתקרת המענק השנתי המדיד: (א) בהתייחס ליו"ר הדירקטוריון - יהא בשיעור של 100% מתקרת המענק המדיד שיוחסה לו; (ב) בהתייחס למנכ"ל החברה - יהא בשיעור שייקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה במועד אישור תכנית יעדים שנתיים ואשר יעמוד בכל מקרה על לפחות 60% מתקרת המענק השנתי המדיד המיוחסת למנכ"ל החברה.

עוד יצוין כי אם בשנה מסוימת ינבע לחברה הפסד לפני מס, חישוב הרווח לפני מס רק בשנה העוקבת ייערך בקיזוז הפסד כאמור בשנה הקודמת.

(2) **יתר נושאי המשרה כפופי המנכ"ל** - יהיו זכאים לרכיב מענק שנתי בגין עמידה ביעד פיננסי כמותי (כגון אך לא בהכרח יעדי רווח שנתי לפני מס) ושיעורי/מדרגות/משכורות קובעות פרוגרסיביים, שייקבעו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה במועד אישור תכנית היעדים השנתית ויזכו בהתאם את נושאי המשרה ברכיב מענק זה כפועל יוצא של עמידה במלוא (או חלק לפי הענין) מיעד כמותי פיננסי זה.

ד. יעדים איכותיים מדידים: דירקטוריון החברה, בהתבסס על המלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי לקבוע בין שניים (2) לארבעה (4) יעדים איכותיים מדידים (למנכ"ל החברה וליתר נושאי המשרה כפופי המנכ"ל), אשר לכל אחד מהם יינתן משקל יחסי מרכיב מענק שנתי מדיד זה. יעדים איכותיים מדידים לדוגמא הינם: היקף מכירות, היקף יחיד לגביהן יתקבלו החלטות ועדה למתן היתרי בנייה, כמות אישורי תב"ע, השלמת אבני דרך בפרויקטים, חתימה על הסכם/ים מהותיים, הוצאה לפועל וקידום פרויקטים חדשים/מתוכננים ו/או שיתופי פעולה מסחריים אסטרטגיים, תוצאות סקרי איכות פנימיים וחיצוניים, שיעורי התייעלות בהוצאות וכיוצא בזה.

משקלם הכולל של היעדים האיכותיים המדידים כאמור יהיו בשיעור של עד 40% מתקרת המענק השנתי המדיד, הרלוונטי, כפי שייקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה במועד אישור תכנית יעדים שנתית. זאת ועוד, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע ביחס לכל יעד איכותי מדיד כי עמידה בו תבחן גם באופן ליניארי ו/או לפי מדרגות.

לפרטים נוספים אודות האמור, ראו סעיף 8.4 במדיניות התגמול המוצעת.

2.3.4.7. מענק בשיקול דעת על בסיס קריטריונים שאינם מדידים. וועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להעניק למנכ"ל החברה ולנושאי משרה כפופי מנכ"ל, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, מענק בשיקול דעת על בסיס קריטריונים שאינם מדידים (וזאת חלף או בנוסף, לפי הענין, לרכיבי המענק השנתי המחושבים בהתבסס על קריטריונים מדידים שנקבעו מראש שאינם בשיקול דעת), בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה בראייה ארוכת טווח וכן בהתבסס על הקריטריונים הבאים (כולם או חלקם): השגת יעדי החברה; השאת רווחיה והצלחתה; הערכת הגורם הממונה על נושא המשרה את איכות תפקודו; הישגיו של נושא המשרה בשנה הרלוונטית; שינוי מהותי בתפקידו של נושא המשרה; הצורך של החברה לשמר/להשאיר לתקופה נושא משרה בעל כישורים, ידע או מומחיות ייחודיים; עמידה בנהלים פנימיים או יעדים מיוחדים; מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה ושינויים שחלו באחריות נושא המשרה במהלך השנה; גודל החברה ואופי פעילותה; אופי ומצב השווקים בהם פועלת החברה; היכולת לנהל משברים ו/או שביעות הרצון מתפקודו של נושא המשרה ותרומתו של נושא המשרה לממשל התאגידי ולסביבת בקרה ואתיקה נאותים.

הערכת הביצועים האיכותית של המענק בשיקול דעת בהתייחס: (א) למנכ"ל החברה - תבוצע על ידי דירקטוריון החברה (בהתבסס על המלצת וועדת התגמול); וכן (ב) לנושאי משרה כפופי מנכ"ל - תבוצע על ידי מנכ"ל החברה, אשר יגיש המלצתו לוועדת התגמול והדירקטוריון.

תקרות המענק בשיקול דעת לא תעלנה ככלל, על התקרות המפורטות להלן:

א. לגבי מנכ"ל החברה - רכיב מענק בשיקול דעת זה יהווה סך הגבוה מבין: (א) שיעור של 25% מסכום תקרת הבונוס השנתי כמפורט בסעיף 2.3.4.1 לדוח זימון זה; או (ב) סך של מכפלת דמי הניהול ב-3, אשר משקלו מתוך הבונוס השנתי ייקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה במועד אישור תכנית היעדים השנתית.

ב. לגבי יתר נושאי המשרה כפופי המנכ"ל - רכיב מענק בשיקול דעת זה יהווה עד סכום המשקף 3 משכורות קובעות והינו למניעת ספקות, נפרד ואינו קשור לתקרת המענק השנתי המדיד של נושאי המשרה כפופי המנכ"ל.

עם זאת ולמרות כל האמור בס"ק ב. לעיל, יצוין כי גם במקרים: (א) שלא התקיים תנאי הסף הכלל חברתי; ו/או (ב) נושא המשרה כפוף המנכ"ל לא עמד באיזה (או בכל) היעדים המדידים - ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים לאשר מענק שנתי בשיקול דעת לנושאי משרה כפופי מנכ"ל, אף בדיעבד, עד ל-5 משכורות קובעות, בנסיבות מיוחדות בהן יוחלט כי מן הראוי להעניק לנושא המשרה את המענק בשיקול דעת, על מנת לתמרצו ולתגמלו בגין השקעתו בחברה נוכח מאמציו והשקעתו הרבה בתפקיד בשנה החולפת ונסיבות מיוחדות שהביאו לכך שלא התקיים בשנה החולפת תנאי הסף או איזה מהיעדים המדידים כאמור.

לפרטים נוספים אודות האמור, ראו סעיף 8.5 במדיניות התגמול המוצעת.

2.3.4.8. ביטול מספר הוראות שהיו קיימות במדיניות התגמול הקיימת ובהם: (א) האפשרות לצבירה של סכומי מענק שנתי (אשר להם יכולים להיות זכאים יו"ר ו/או מנכ"ל בגין עמידה ביעד הרווח מעבר לתקרה השנתית) ואפשרות תשלום בשנה העוקבת אשר הייתה קיימת במדיניות התגמול הקיימת; וכן (ב) הפריסה השנתית של תשלום מענק שנתי ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל החברה על בסיס יעד רווח כד ש-30% מהמענק הינו נדחה לשנה העוקבת והינו כפוף מחדש לעמידה בתנאי הסף הכלל חברתי.

לפרטים נוספים אודות סעיפי הבנוס השנתי, ראו סעיף 8 במדיניות התגמול המוצעת.

2.3.5. תוספת אפשרות למענק מיוחד. נוספה אפשרות לדירקטוריון להחליט באופן חד פעמי (לאחר קבלת המלצתה של ועדת התגמול), על מתן מענק מיוחד, למנכ"ל ולנושאי משרה כפופי מנכ"ל, בכפוף לאישורם של האורגנים המוסמכים על פי דין, בעקבות אירוע/עסקה חריגה שאינם במהלך העסקים הרגיל של החברה ו/או כפועל יוצא של ביצועים חריגים ומיוחדים של נושא המשרה, בין היתר, בנסיבות ובמקרים המפורטים בסעיף 9 למדיניות התגמול המוצעת, שנושא המשרה כאמור היה דומיננטי בהשגתם ואשר בכל אחד מהמקרים היוו תרומה ייחודית ומשמעותית לפעילותה של החברה או לתוצאותיה העסקיות ("המענק המיוחד").

יצוין כי המענק המיוחד לנושא משרה רלוונטי לא יעלה על סכום של מכפלת המשכורות הקובעות ב-3 בשנה קלנדארית. כמו כן, מובהר כי ככל שישולם מענק מיוחד כאמור, הוא נפרד ואינו קשור ליתר תקרות המענקים המפורטות במדיניות התגמול המוצעת.

לפרטים נוספים אודות האמור, ראו סעיף 9 במדיניות התגמול המוצעת.

2.3.6. תגמול הונו. ככלל נשמרו המתכונות והמסגרת הקיימת של רכיב התגמול ההוני (לרבות תקרות התגמול ההוני למנכ"ל החברה וליתר נושאי המשרה כפופי המנכ"ל) אשר נקבעו ואושרו בשעתו במסגרת מדיניות התגמול הקיימת. עם זאת, הותאם סעיף מקרים חריגים להאצה של תקופות הבשלה של התגמול ההוני, במדיניות התגמול המוצעת, על פי דרישות של מדיניות הצבעה של משקיעים מוסדיים בענין זה.

לעניין האמור, אף נשמר העקרון כי רכיב התגמול ההוני (שנתי ליניארי) ייכלל כחלק מתקרת הבונוס השנתי של מנכ"ל החברה. ולכן, למניעת ספקות הצירוף של רכיב התגמול ההוני כאמור, והבונוס השנתי שישולם בפועל למנכ"ל החברה לא יעלה על תקרת הבונוס השנתי כאמור בסעיף 2.3.4.1 לעיל.

לפרטים נוספים אודות האמור, ראו סעיף 10.3.1 במדיניות התגמול המוצעת.

2.4. עיקרי השיקולים והנימוקים לאישור מדיניות התגמול המוצעת, כפי שנדונו בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה

2.4.1. שמירה ככל הניתן על מסגרת והיקפי התגמול הקיימים של נושאי משרה בחברה. ככלל, מדיניות התגמול המוצעת משמרת ומאמצת את מרבית העקרונות הקבועים במדיניות התגמול הקיימת. בשים לב לאמור, עדכון הוראות מדיניות התגמול המוצעת נעשה תוך:

2.4.1.1. שימור תקרות רכיב שכר קבוע לכלל נושאי משרה בחברה (היינו, ליו"ר דירקטוריון,

לדירקטור הפעיל, למנכ"ל החברה וליתר נושאי המשרה כפופי המנכ"ל) במדיניות התגמול המוצעת, אף ללא הצמדת התקרות הנ"ל למדד (למרות הוראת מפורשות בענין זה במדיניות התגמול המוצעת למעט הצמדה חלקית של תקרת רכיב שכר קבוע לנושאי משרה כפופי מנכ"ל. הפועל היוצא של האמור, הוא שמדיניות התגמול המוצעת מפחיתה הלכה למעשה את התגמול הפוטנציאלי של נושאי המשרה בחברה (הן רכיב קבוע והן רכיב משתנה הנגזר מהרכיב הקבוע) לנוכח אי הצמדתן של התקרות הנ"ל למרות חלוף תקופה משמעותית מאז מועד אישורה האחרון של מדיניות התגמול הקיימת.

2.4.1.2. הפחתת תקרת המענק השנתי על בסיס יעדים מדידים למנכ"ל החברה לנוכח אי הצמדתו של רכיב דמי הניהול וכפועל יוצא של כך הפחתת הסכום הכולל של מכפלת דמי הניהול בשלוש, לו דמי ניהול אלה היו מוצמדים בהתאם להוראות מדיניות התגמול הקיימת.

2.4.1.3. שימור תקרות הבונוס השנתי ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל החברה במדיניות התגמול המוצעת תוך הצמדת התקרות הנ"ל למדד (בלבד) בהתאם להוראות מדיניות התגמול הקיימת אך גם תוך ביטול אפשרות לצבור או לפרוס את סכומי המענק השנתי לשנה העוקבת ככל שסכומים אלה לא הגיעו בשנה קלנדארית למלוא הסכומים הקבועים בתקרת התגמול המשתנה.

2.4.1.4. שימור המתכונות והמסגרת הקיימת של רכיב התגמול ההוני (לרבות תקרות התגמול ההוני למנכ"ל החברה וליתר נושאי המשרה כפופי המנכ"ל) במדיניות התגמול המוצעת, כפי שנקבעו ואושרו בשעתו במסגרת מדיניות התגמול הקיימת.

2.4.1.5. שימור מרבית התנאים הנלווים וההטבות לנושאי משרה, במדיניות התגמול המוצעת בדומה להוראות מדיניות התגמול הקיימת, למעט התאמות לא מהותיות שהינן פועל יוצא של ניסיון החברה שנצבר מאז מועד אישורה של מדיניות התגמול הקיימת והצורך לשמר/לגייס כוח אדם איכותי לחברה.

2.4.2. **שמירה על הסכמים והסדרי תגמול קיימים ללא שינוי כלשהו.** ככלל, למעט עיקרי העדכונים המוצעים במדיניות התגמול המוצעת (לרבות בהקשר עדכון עקרונות הבונוס השנתי למנכ"ל החברה), אין במדיניות התגמול המוצעת כדי לגרוע ו/או לשנות מהוראותיהם של הסכמים ו/או הסדרים קיימים בין החברה לבין מי מבין נושאי המשרה בה בקשר עם תנאי כהונתם והעסקתם, למעט בכל הנוגע לאישור/ כאמור, והסכמים קיימים אלו ימשיכו לחול בהתאם לתנאיהם ללא שינוי, לכל דבר ועניין.

2.4.3. **קידום מטרות החברה ותכניתיה ובתוך כך עדכון עקרונות הבונוס השנתי תוך אימוץ תכנית יעדים רוחבית לכלל נושאי המשרה בחברה.** וועדת התגמול ודירקטוריון החברה סברו כי המנגנונים והסדרי התגמול הקיימים במדיניות התגמול הקיימת והמוצעת מקדמים את מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח. מנגנונים והסדרים אלה נקבעו תוך ראיית צרכי החברה במטרה ליצור תמריצים ראויים ואטרקטיביים לנושאי המשרה בחברה מחד, ובהתחשב, בין היתר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה מאידך.

בשים לב לאמור, במסגרת מדיניות התגמול המוצעת, בדומה לעקרונות מדיניות התגמול הקיימת, מוצע לאשר לכלל נושאי המשרה בחברה מנגנון בונוס שנתי עם עקרונות רוחביים, מתוך מטרה לייצר קשר בלתי אמצעי בין תוצאות ותכניות העבודה של החברה לבין הזכאות והיקף המענקים השנתיים לנושאי המשרה בה ובאופן שכלל נושאי המשרה יהיו מוכוונים ליעדי ותכניות החברה רוחבית ובצורה דומה. זאת ועוד, עדכון העקרונות לתשלום בונוס שנתי כמפורט בדוח זה עולה בקנה אחד גם עם העקרונות הקבועים בעדכון תנאי הכהונה והעסקה של מנכ"ל החברה המובאים לאישור כמפורט בסעיף 3 לדוח זה.

עוד יצוין כי במסגרת עדכון מנגנון הבונוס השנתי עודכנה הגדרת "הרווח" מתוך מטרה לנטרל השפעת הטיפול החשבונאי במסגרת עסקת המיזוג של החברה עם אלעד (כמפורט בדוח זימון 2022) אשר כתוצאה ממנו יוחס עודף עלות לנכסים, נטו בהיקף של כ-308 מיליוני ש"ח באופן שרווחיות פרויקטים מסוימים אשר מבוצעים על ידי אלעד נזקפו להון שלא דרך דו"ח רווח והפסד. כפועל יוצא, יתרת הרווחים העתידיים מפרויקטים המבוצעים באמצעות אלעד (אשר

היו קיימים במועד המיזוג) לא השתקפו בתוצאות פעילות החברה לאחר המיזוג ולא ישתקפו בתוצאות פעילות החברה בעתיד.

לשם הדוגמה בלבד, לאור הפחתת עודף העלות כאמור, בשנת 2023 אשר הסתכמה לסך של כ- 20 מיליוני ש"ח (נטו ממס), עברה החברה מרווח להפסד חשבונאי.

לפיכך, על אף הרווחיות הקיימת באותם פרויקטים ועל אף תשומות הניהול הנדרשות מצד נושאי המשרה בחברה לצורך קידום והוצאתם לפועל של פרויקטים אלו, הצלחת החברה בפרויקטים אלו לא תבוא לידי ביטוי ברכיב הבונוס השנתי. משכך, לדעת הנהלת החברה ללא נטרול השפעות הטיפול החשבונאי מהגדרת המונח "רווח", תיפגע היכולת של נושאי המשרה בחברה לעמוד ביעד הרווח באופן אשר ישקף את אינטרס החברה לתמרץ נושאי המשרה בה בד בבד עם השאת רווחי החברה.

2.4.4. יצירת מסגרת תגמול ותמרוץ ראויה. יצירת מסגרת תגמול ותמריצים ראויה לנושאי משרה בחברה בהתחשב, בין היתר, בגודל החברה ואופי פעילותה ביחס לחברות דומות בשוק. בעניין זה יצוין כי נלקחו בחשבון הסכמי התגמול והעסקה הקיימים של נושאי המשרה בחברה וכי לדעת חברי וועדת התגמול ודירקטוריון החברה, אישור מדיניות התגמול המוצעת, משקפת את הירתמותם של נושאי המשרה בחברה ויוצרת מדיניות תגמול ותמרוץ נאותה ומידתית שעולה בקנה אחד עם מצבה של החברה נכון למועד אישור מדיניות התגמול המוצעת בד בבד עם האתגרים עימם נושאי המשרה בה נדרשים להתמודד, בייחוד בעת הזו של נסיבות המקשות על פעילותן של חברות נדל"ן בישראל בשים לב להשלכות מלחמת 'חרבות ברזל'.

2.4.5. שימור מטה ניהולי וכוח אדם איכותי ומקצועי לאורך שנים רבות. תחומי האחריות והסמכות המוטלים על כל נושאי המשרה בחברה גדולים ונדרשת מהם מעורבות גבוהה בפעילותה של החברה. מבלי לגרוע מכלליות האמור, המטה הניהולי של החברה הינו בעל ניסיון מקצועי והיכרות מעמיקה עם עסקי החברה והענף בו היא פועלת, באופן התורם להבנתם של נושאי המשרה את היעדים שברצון החברה להשיג ולקידום האסטרטגיה ותכניות העסקיות של החברה בטווח הארוך. מדיניות התגמול המוצעת לוקחת בחשבון מאפיינים ייחודיים אלה, וחשיבותם לפעילות החברה, וכן את יכולת התמודדותה של החברה, בין היתר, בזכותם של נושאי המשרה בחברה, עם האתגרים בסביבה העסקית והצלחתה.

זאת ועוד, במסגרת שיקולי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה באישור התקרות הקבועות במדיניות התגמול המוצעת, נלקחו, בין היתר, בחשבון השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי, תפקידו, הוותק שלו, היקף המשרה, תחומי אחריות, תרומתו להשגת יעדי החברה, הבנתו את היעדים שברצונה של החברה להשיג ותרומתו להשגתם, היכרותו את ענייני החברה ומעורבותו בעסקיה והישגיו של כל אחד מנושאי המשרה כמו גם היצע החלופות האפשריות למינוי ועלותן לחברה.

2.4.6. גיוס כוח אדם איכותי. מדיניות תגמול סדורה וראויה תבטיח גיוס כוח אדם ניהולי מוכשר, מיומן ואיכותי ובעלי יכולות גבוהות וניסיון מתאים אשר יוכל לתרום לחברה ולהשיא את רווחיה וביצועיה מבלי ליטול סיכונים בלתי סבירים או מיותרים.

2.4.7. עליה בדרישות תפקידי נושאי המשרה לאור הסביבה העסקית. וועדת התגמול ודירקטוריון החברה נתנו דעתם למאפייניה של החברה כחברה ציבורית וכן למאפיינים הייחודיים של הענף בו פועלת החברה והסביבה העסקית של החברה, ובכלל זה תנאי התחרות העזה הקיימת בשוקי פעילותה של החברה והאתגרים הרבים בסביבתה העסקית, לרבות רגולטוריים, עסקיים וכלכליים. מאפיינים אלה מובילים לעלייה מתמדת בדרישות תפקידי נושאי המשרה בחברה, סמכויות ואחריות נושאי המשרה בחברה. בהתאם, העקרונות ומסגרת התגמול הקבועים במדיניות התגמול הנוכחית נותנים מענה כולל וראוי לאמור.

2.4.8. הכללת הוראות הסכם הניהול במדיניות התגמול המוצעת. כל עוד הסכם הניהול הינו בתוקף, כל התנאים וההוראות של הסכם הניהול זה ייכללו לכל דבר ועניין בהוראות מדיניות התגמול המוצעת.

2.4.9. נתונים השוואתיים. בפני וועדת התגמול ודירקטוריון החברה, הוצגו נתונים השוואתיים בהתבסס על ממצאי סקר חיצוני, שנערך על ידי צד שלישי מומחה בתגמול נושאי משרה, שאינו קשור לחברה או לבעל השליטה בה, במסגרתו נבחנו שכר ומנגנוני תגמול של נושאי משרה

בחברות ציבוריות הדומות לחברה מבחינת שווי שוק והיקף נכסים ("הסקר ההשוואתי"). לאור האמור, סברו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי מדיניות התגמול המוצעת (לרבות התקרות העדכניות הקבועות בה) סבירה, ראויה והוגנת ובטווח המקובל והנהוג של החברות האחרות שנבחנו והוצגו לחברה במסגרת הסקר ההשוואתי כאמור.

2.4.10. **יחסים בין רכיבי התגמול השונים.** ועדת התגמול ודירקטוריון החברה נתנו דעתם ליחסים בין רכיבים קבועים ורכיבים משתנים (לרבות רכיבים הוניים), הן לכל רכיב בנפרד, והן כחבילת תגמול כוללת, תוך התבוננות מקיפה על שוויה הכלכלי של חבילת התגמול במלואה. בשים לב לאמור, חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סברו כי מדיניות התגמול המוצעת מגדירה היטב את היחסים הראויים בין רכיבי התגמול השונים כאמור של נושאי המשרה שכן מדיניות התגמול המוצעת משקפת את צרכי החברה הן בטווח הקצר והן בטווח הארוך, והמנגנונים שנקבעו בה נועדו להבטיח את תרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדי החברה, להשאת רווחיה וכן להשאת ערכן של מניות החברה בראייה ארוכת טווח, והכל תוך יצירת מתאם בין האינטרסים של בעלי המניות לבין אלו של נושאי המשרה בחברה.

2.4.11. **טווחי יחסים לשכר ממוצע וחצינוי.** חברי ועדת התגמול ודירקטוריון בדעה כי היחס שבין תנאי התגמול של נושאי משרה בחברה לשכר הממוצע והחצינוי של יתר עובדי החברה ועובדי הקבלן, הינו סביר וראוי בהתחשב באופיה, גודלה ותחומי פעילותה של החברה (בשים לב למורכבות עסקיה וגודלה ומורכבות תפקידם של נושאי משרה בה), היקף ההשקעה והאחריות הנדרשים מהם, תמהיל כוח האדם המועסק בה, ולא צפויה להיות לו השפעה שלילית על יחסי העבודה בחברה.

2.4.12. **תחולת מדיניות התגמול.** מדיניות התגמול המוצעת חלה על נושאי משרה בחברה עצמה ואינה חלה על נושאי משרה בכירה, כהגדרת המונח בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, שאינם נושאי משרה בחברה עצמה, כמו גם נושאי משרה בחברות בנות של החברה.

לנוכח האמור לעיל, סברו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי מדיניות התגמול המוצעת ראויה, מתווה דרך, הולמת והוגנת, מביאה לידי ביטוי את מכלול השיקולים וההנחות העומדים בבסיסה ומגדירה מתחם שיקול דעת סביר ביחס לקביעת תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי משרה בחברה ותואמת את טובת החברה.

יודגש כי, ככל ומדיניות התגמול המוצעת לא תאושר באסיפה, אזי תמשיך לחול מדיניות התגמול הקיימת עד ליום 31 בדצמבר 2025, היינו מועד הפקיעה המקורי של מדיניות התגמול הקיימת.

3. **פרטים נוספים בקשר עם נושא 1.5 שעל סדר היום - עדכון תנאי הכהונה של מר רונן יפו, מנכ"ל החברה בעיקרם לענין תמהיל הזכאות לבונוס שנתי והגדרת "הרווח" לחישוב**

3.1. **רקע**

3.1.1. מר יפו מכהן כמנכ"ל החברה החל מחודש יולי 2022, עם מיזוגה של החברה עם חברת אלעד ישראל מגורים החדשה בע"מ (בה כיהן מר יפו כמנכ"ל משנת 2009 – "אלעד") כשבתקופת כהונה זו, הוביל מר רונן יפו, לשביעות רצונו המלאה של הדירקטוריון, החלטות עסקיות משמעותיות בחברה, פיתח את עסקיה וקידם את פעילותה בתחומים קיימים וחדשים.

3.1.2. ביום 8 ביוני, 2022 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה (לאחר קבלת אישורי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה) את התקשרות החברה בהסכם ניהול עם מר יפו, כמנכ"ל החברה (במסגרת דוח זימון 2022) ("הסכם הניהול")⁸.

3.1.3. בתאריכים 25 ו-28 בנובמבר 2024, אישרו כל חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה, בכפוף לאישורה של האסיפה הכללית המזומנת בדוח זה את עדכון תנאי הסכם הניהול של מר יפו, מנכ"ל החברה, בעיקרם לענין עדכון תמהיל הזכאות לבונוס שנתי והגדרת "הרווח" לחישוב, בתוקף החל משנת 2025 ("הסכם הניהול המוצע"). יצוין כי העדכון המוצע

⁸ לפרטים נוספים אודות הסכם הניהול ותנאיו, ראו סעיף 6 לדוח זימון 2022 ואשר במסגרתו, אושרו בין היתר, גם דמי הייזום בגין פעולות ייזום בקשר עם רכישת מקרקעין במתחם הצפוני בתל אביב והכשרתם.



הינו, בין היתר, פועל יוצא של העדכונים המוצעים למדיניות התגמול המוצעת (המובאת לאישור במסגרת דוח זה) לרבות עדכון תמהיל רכיבי הבונוס השנתי רוחבית לכלל נושאי המשרה בחברה.

3.2. עיקרי תנאי הכהונה של מר יפו, מנכ"ל החברה, טרם העדכון המוצע, כפי שאושרו בשעתו במסגרת הסכם הניהול

3.2.1. **דמי ניהול חודשיים והיקף משרה.** מר יפו מועסק בהיקף משרה מלאה (100%) והינו זכאי לדמי ניהול חודשיים בסך של 160 אלפי ש"ח אשר צמודים למדד המחירים לצרכן של חודש מאי 2022 ובתוספת מע"מ כדין ("דמי הניהול החודשיים"). נכון למועד דוח זה, דמי הניהול החודשיים, לאחר ההצמדה כאמור עומדים על סך של כ-168 אלפי ש"ח ("דמי הניהול החודשיים העדכניים").

3.2.2. **הטבות ותנאים נלווים.** מר יפו יהא זכאי לעיקרי ההטבות והתנאים הנלווים המפורטים להלן: העמדת רכב חברה מקבוצת מחיר 7 לשימוש וטלפון סלולרי (החברה נושאת בהוצאותיהם, לרבות המס בגין ההטבות הגלומות בגינם), למחשב נייד, עיתון כלכלי יומי, פטור של 28 ימי עבודה בכל שנה ממתן השירותים ולהחזר הוצאות בגין השירותים.

כמו כן, מר יפו זכאי להיכלל בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה ולכתבי שיפוי ופטור כמקובל בחברה.

3.2.3. **בונוס שנתי.** כל ההוראות הקיימות במדיניות התגמול הקיימת חלות על זכאותו של מר יפו, מנכ"ל החברה לבונוס שנתי ובכלל זה זכאותו למענק שנתי על בסיס יעדים מדידים מותנית בתנאי סף כלל של "רווח" בסך שלא יפחת מ-35 מיליוני ש"ח.

בהינתן עמידה בתנאי סף כלל חברתי, מר יפו, מנכ"ל החברה, זכאי למענק שנתי על בסיס יעד מדיד (מהשקל הראשון) המבוסס על שיעורי זכאות מהרווח השנתי המאוחד לפני מס, על פי הדוחות הכספיים התקופתיים השנתיים והמבוקרים, לפני הוצאת מענקים לנושאי המשרה עצמם כדלקמן: 2.75% בגין רווח בסך של עד 35 מיליוני ש"ח; 3% בגין רווח בסך של למעלה מ-35 מיליוני ש"ח ועד 56 מיליוני ש"ח; 3.25% בגין רווח בסך של למעלה מ-56 מיליוני ש"ח. יצוין כי סכום המענק השנתי כאמור למר יפו מוגבל בתקרה בסך של 2,276 אלפי ש"ח (צמודה למדד) ואשר נכון למועד דוח זה הינו סך של 2,530 אלפי ש"ח.

בנוסף, זכאי מר יפו למענק בשיקול דעת על בסיס קריטריונים שאינם מדידים בסך שאינו עולה על סך של מכפלת דמי ניהול החודשיים ב-3 בתוספת מע"מ.

בשים לב לאמור, תקרת הבונוס השנתי של מר יפו, מנכ"ל החברה עומדת נכון למועד דוח ולפני העדכון המוצע על סך של 3,249 אלפי ש"ח.

3.2.4. **הודעה מוקדמת ודמי הסתגלות.** הסכם הניהול ניתן לסיום ע"י כ"א מהצדדים לו בהודעה של 6 חודשים מראש. כמו כן, במועד סיום ההתקשרות כאמור זכאי מר יפו לדמי הסתגלות בסך השווה למכפלת דמי הניהול החודשיים ב-3.

3.2.5. **סודיות ואי תחרות.** מר יפו התחייב לשמירה על סודיות וכן לאי תחרות במשך כל תקופת כהונתו בחברה ובמשך תקופה של 12 חודשים ממועד סיום הכהונה מכל סיבה שהיא (למעט ביחס לפרויקט החברה בשכונת הארגזים לגביו תחול ההתחייבות לתקופה של 24 חודשים).

וידוע, יתר תנאי הכהונה הנוכחיים של מר יפו כמנכ"ל החברה, נותרים ללא שינוי כלשהו והעדכון המוצע הינו בעיקרו, לענין עדכון תמהיל הזכאות לבונוס שנתי והגדרת "הרווח" לחישוב.

3.3. עיקרי העדכון המוצע לתנאי הסכם הניהול

מוצע לאשר תיקון להסכם הניהול כך שבכפוף לאישורו על ידי האסיפה, יותאם מנגנון הזכאות לבונוס שנתי של מר יפו, בין היתר להוראות מדיניות התגמול המוצעת בדומה ליתר נושאי המשרה בחברה, וזאת החל מהבונוס השנתי לשנת 2025.

3.3.1. ככלל, במסגרת העדכון המוצע נשמרו ואומצו מרבית העקרונות הקבועים במנגנון הזכאות לבונוס שנתי הקיים של מר יפו, מנכ"ל החברה, כפי שאושרו לו בשעתו וכפי שמוצאים את

ביטויים בהסכם הניהול, מדיניות התגמול הקיימת והמוצעת, ובכלל זאת :

- 3.3.1.1. **שימור של מתכונות ומסגרת רכיבי הבונוס השנתי** - הכוללים רכיב "מענק שנתי על בסיס יעדים מדידים" ורכיב "מענק בשיקול דעת".
 - 3.3.1.2. **הותרת תנאי סף כלל חברתי לזכאות למענק שנתי** - על בסיס מדידים אשר הינו "רווח" בסך שלא יפחת מ-35 מיליוני ש"ח.
 - 3.3.1.3. **שימור תקרת המענק השנתי על בסיס יעדים מדידים** - בסכום של 2,500 אלפי ש"ח.
 - 3.3.1.4. **נותרו ללא שינוי כלשהו מדרגות ושיעורי זכאות פרוגרסיביים לצרכי זכאות לרכיב מענק שנתי על בסיס יעד מדיד של עמידה ביעדי רווח** - כמפורט בסעיף 3.2.3 לדוח זה.
 - 3.3.1.5. **הופחתה תקרת הבונוס השנתי הקיימת** - למר יפו, מנכ"ל החברה, מסכום של 3,249 אלפי ש"ח לסכום של 3,000 אלפי ש"ח המשקף הפחתה בשיעור של כ-10%.
- לפרטים נוספים אודות אופן אישור/תשלום/חישוב הבונוס השנתי על רכיביו במדיניות התגמול המוצעת אשר יחולו, לפי הענין, גם על מר יפו, מנכ"ל החברה, ראו האמור בסעיף 2.3.4 לדוח זה.
- 3.3.2. מבלי לגרוע מכלליות האמור בסעיף 3.3.1 לדוח זה, להלן עיקרי העדכון המוצע של מר יפו בכהונתו כמנכ"ל החברה ("העדכון המוצע") :
- 3.3.2.1. **עדכון תמהיל הזכאות לבונוס שנתי** - בדומה ליתר נושאי המשרה החברה כפופי המנכ"ל (כמפורט בסעיף 2.3.4.6.ג. לדוח זה), גם בהתייחס למר יפו, מנכ"ל החברה, מוצע לעדכן תמהיל הזכאות לבונוס שנתי, כמפורט להלן :
 - א. במסגרת שינוי התמהיל של רכיבי המענק השנתי על בסיס יעדים מדידים נקבע במדיניות התגמול המוצעת כי :
 - (1) משקלו של היעד הפיננסי כמותי מתקרת המענק השנתי המדיד יהא בשיעור שייקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה במועד אישור תכנית יעדים שנתית ואשר יעמוד בכל מקרה על לפחות 60% מתקרת המענק השנתי המדיד המיוחסת למנכ"ל החברה.
 - (2) משקלם הכולל של היעדים האיכותיים המדידים יהיו בשיעור של עד 40% מתקרת המענק השנתי המדיד, הרלוונטי, כפי שייקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה במועד אישור תכנית יעדים שנתית. לענין האמור, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע ביחס לכל יעד אישי מדיד כי עמידה בו תבחן גם באופן ליניארי ו/או לפי מדרגות.
 - ב. במסגרת רכיב מענק בשיקול דעת נקבע במדיניות התגמול המוצעת כי רכיב שיקול דעת זה יהווה סך הגבוה מבין : (א) שיעור של 25% מסכום תקרת הבונוס השנתי (כמפורט בסעיף 2.3.4.1 לדוח זה) ; או (ב) סך של מכפלת דמי הניהול ב-3, אשר משקלו מתוך הבונוס השנתי ייקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה במועד אישור תכנית היעדים השנתית.
 - 3.3.2.2. **עדכון הגדרת "הרווח"** - בדומה ליתר נושאי המשרה כפופי מנכ"ל (כמפורט בסעיף 2.3.4.6.ב. לדוח זה), גם בהתייחס למר יפו, מנכ"ל החברה, עודכנה הגדרת הרווח לצרכי תחשיב היעד פיננסי כמותי/המענק השנתי על בסיס יעדים מדידים באופן אשר מנטרל השפעת הטיפול החשבונאי במסגרת עסקת המיזוג עם אלעד כמפורט בדוח זימון 2022.
 - 3.3.2.3. **ביטול האפשרות לצבירה ולפריסה של סכומי מענק שנתי על בסיס יעד "רווח"** **מדיד** - בוטלו : (א) האפשרות לצבירה של סכומי מענק שנתי בגין עמידה ביעד "הרווח" מעבר לתקרת המענק השנתי המדיד ואפשרות תשלומם בשנה העוקבת ; וכן (ב) הפריסה השנתית של תשלום מענק שנתי על בסיס יעד רווח כך ש-30% מהמענק הינו נדחה לשנה העוקבת והינו כפוף מחדש לעמידה בתנאי הסף הכלל חברתי.

3.4. גילוי טבלאי

3.4.1. לפירוט אודות העלות הכוללת לחברה בגין סך תגמולים ששולמו למר יפו, בתפקיד מנכ"ל החברה, בשנת 2023 ערוכים על פי התוספת השישית לתקנות הדוחות, ראו האמור בתקנה 21 לדוח התקופתי לשנת 2023.

3.4.2. לפירוט אודות העלות הכוללת לחברה בגין סך תגמולים שהיה משולם למר יפו, בתפקיד מנכ"ל החברה, ערוכים על פי התוספת השישית לתקנות הדוחות, בהנחה של: (א) תשלום דמי ניהול חודשיים עדכניים; וכן (ב) תשלום מלוא הבונוס השנתי בהנחה של עמידה במלוא התנאים ויעדים לתשלום.

פרטי מקבל התגמולים	תגמולים בעבור שירותים (אלפי ש"ח)						תגמולים אחרים (אלפי ש"ח)		סה"כ (אלפי ש"ח)
	שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון החברה	דמי ניהול ⁽¹⁾	בונוס שנתי ⁽²⁾	תשלום מבוסס מניות	עמלה, דמי ייעוץ	אחר ⁽⁴⁾
	דמי שכירות, ריבית, אחר								
רוני יפו	מנכ"ל	100%	3.63%	2,016	3,000	(3)	-	250	5,266

(1) התחשיב לוקח בחשבון דמי ניהול עדכניים, נכון למועד זה, על פני תקופה של 12 חודשים.

(2) בהנחה של תשלום בונוס שנתי מקסימלי.

(3) תקרת התגמול ההוני השנתי (ליניארי) במדיניות התגמול הקיימת והמוצעת עומדת על סך של 2,000 אלפי ש"ח. עם זאת, שווי התגמול ההוני השנתי ליניארי, כאמור לעיל, ייכלל כחלק מתקרת הבונוס השנתי ולמניעת ספקות הצירוף של שווי תגמול הוני שנתי ליניארי והבונוס השנתי שישולם בפועל למנכ"ל החברה לא יעלה על תקרת הבונוס השנתי.

(4) העמדת השתתפות בהוצאות רכב.

3.5. עיקרי הנימוקים והשיקולים לאישור העדכון המוצע

3.5.1. **אימוץ תכנית יעדים רוחבית.** במסגרת מדיניות התגמול המוצעת אומצה תכנית יעדים רוחבית לכלל נושאי המשרה בחברה. לדעת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ישנה חשיבות להחיל את מנגנוני התגמול המשתנה, ובכלל זאת את תכנית היעדים הרוחבית, הן על נושאי משרה כפופי מנכ"ל והן על מנכ"ל החברה. לדעת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה נכון ליצור ממשק בין תמהיל הבונוס השנתי למנכ"ל החברה לבין תמהיל הבונוס השנתי לנושאי משרה כפופי מנכ"ל באופן שכולם ייבחנו, בין היתר, הן על בסיס יעדים מדידים כלל מערכתיים רוחביים והן על בסיס יעדים מדידים איכותיים.

3.5.2. **הרציונל בשינוי התמהיל לזכאות לבונוס שנתי.** התמהיל המוצע לצורך בונוס שנתי למר יפו, בתפקידו כמנכ"ל החברה, איננו שונה מהותית מזה הקיים בהסכם הניהול עימו. הן בהתאם להסכם הניהול הקיים והן בהתאם לתיקון המוצע להסכם הניהול הקיים, מר יפו זכאי לבונוס שנתי אשר נגזר מעמידה ביעדים פיננסיים כמותיים וכן מרכיב שיקול דעת. התיקון המוצע נועד להרחיב את היעדים האיכותיים (אסטרטגיים, מקצועיים ו/או אישיים) על בסיס קריטריונים שניתנים למדידה במסגרתם תיבחן זכאותו של מר יפו לרכיב זה של המענק השנתי, וזאת בנוסף לעמידה ביעד פיננסי כמותי של יעדי "רווח" והכל בהתאם לתכנית העבודה של החברה. בנוסף, במסגרת העדכון המוצע בוצעה הפחתה של תקרת הבונוס השנתי הפוטנציאלי למר יפו באופן שנקבעה תקרה קשיחה בסך של 3 מיליוני ש"ח לרכיב תקרת המענק השנתי המדיד. זאת, חלף מנגנון המאפשר לשלם סכומי מענק עודפים (היינו סכומי מענק מעבר לתקרת המענק השנתי המדיד ואפשרות תשלום בשנה העוקבת. הפחתה כאמור יוצרת וודאות באשר לסכומי הבונוס השנתי אותו יכול ותשלם החברה למר יפו, בתפקידו כמנכ"ל החברה, וכן מביאה להקטנה כאמור של הבונוס השנתי הפוטנציאלי.

3.5.3. **ותק, מקצועיות וניסיון.** ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי עדכון בתנאי כהונתו

המובאים לאישור של מר יפו הינם לטובת החברה וכי בהתאם תנאי כהונתו לרבות העדכון המוצע למר יפו כמנכ"ל החברה הינם סבירים, ראויים והוגנים בשים לב לכישוריו ולניסיונו העסקי והמקצועי רב השנים, מומחיותו, השכלתו, צרכי החברה, תפקידו ותחומי אחריותו וכן יכולתו של מר יפו לתרום משמעותית לפיתוח פעילותה של החברה ולהשאת רווחיה.

3.5.4 **שביעות רצון רבה מפועלו של מר יפו ומתרומתו הרבה מאוד לקבוצה.** חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הביעו את הערכתם הרבה ושביעות רצון רבה מפועלו של מר יפו כמנכ"ל החברה והחברות בנות שלה (ביחד - "הקבוצה") מאז כניסתו לתפקיד עם מיזוגה של החברה עם אלעד. עם ומאז כניסתו לתפקיד נרתם מר יפו לקידום ענייניה של הקבוצה, להשגת יעדיה ולפיתוח עסקיה והכל תוך שהוא מביא עימו מחויבות ומסירות רבה המהווים דוגמא לכל שדרת הנהלת הקבוצה ועובדיה.

3.5.5 **הובלה ויישום של עסקאות ומהלכים שבוצעו בחברה ושל תוכניות עבודה ותוכניות אסטרטגיות.** לדעת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, למר רונן יפו כמנכ"ל החברה מאז הצטרפותו לחברה, השפעה וחשיבות רבה בבנייה, הובלה ויישום תוכניות עבודה ותוכניות אסטרטגיות, לצורך הוצאה אל הפועל של מהלכים עסקיים, ניהוליים, שיווקיים ותפעוליים אשר הובילו ומובילים לגידול והרחבה בתחומי פעילותה, לגידול משמעותי בהיקפי פעילותה (בטווחים הבינוניים והארוך), והכל תוך שמירה על מיצובה, מיתוגה ונתחי השוק של החברה בהתחשב בסביבה עסקית מורכבת המתאפיינת בתחרותיות רבה, חוסר וודאות רב ותנאים משתנים נוכח האטה בשוק הדיור בישראל והמצב הביטחוני.

3.5.6 **המשך כהונתו של מר רונן יפו כמנכ"ל החברה הינה חיונית והחברה רואה חשיבות רבה בשימורו.** מר יפו פעל ופועל רבות למען הצלחתה העסקית של החברה בתפקידו כמנכ"ל החברה. ניסיונו בתחומי פעילותה לצד מסירותו ומחויבותו להצלחתה וצמיחתה העסקית, טומנים בחובם יתרון משמעותי לחברה. בהתאם, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מכירים בתרומתו המשמעותית של מר יפו להמשך פיתוח ויישום האסטרטגיה העסקית של הקבוצה, בין היתר על ידי ניסיונו העסקי וקשריו העסקיים כאמור בתחומי פעילותה של הקבוצה. בשים לב לאמור, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, רואים חשיבות רבה בשימורו של מר יפו כמנכ"ל החברה, בין היתר, על מנת שימשיך להוביל, ולנהל את פעילותה.

3.5.7 **חיזוק אלמנטים מתמרצים לטווח ארוך.** ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רואים חשיבות עליונה בחיזוק אלמנטים מתמרצים ארוכי טווח למנכ"ל. בהתאם, מנגנון הבונוס ההשנתי למנכ"ל החברה, לרבות העדכון המוצע, תואמים את רצונה של החברה לתגמלו באופן המשקף בצורה מיטבית את תרומתו לחברה תוך שהוא פועל להשגת יעדי החברה וקידומה, וזאת באמצעות מתן תמריצים הן לטווח קצר והן לטווח ארוך, באופן שלצד עמידה ביעד פיננסי כמותי של "רווח" יתוגמל מר יפו גם לנוכח בעמידה ביעדים איכותיים מדידים אשר ישקפו, בין היתר, את אסטרטגיית ותוכניות החברה לצורך פיתוח וצמיחה. בהתאם, לדעת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, חבילת התגמול המוצעת יוצרת איזון נכון וראוי בין הצורך בקידום יעדיה ותכניותיה של החברה לבין הצורך בהתחשבות בסיכונים הנלווים לפעילותה ועמידה בהוראות הדין.

3.5.8 **עדכון תנאי ונוסחת המענק השנתי.** תנאי הסף הכלל החברתי שנקבע לצורך זכאות לקבלת המענק השנתי על בסיס רכיבים מדידים מתוך סך הבונוס שנתי וכן תמהיל היעדים המדידים ומשקלם מתוך הבונוס השנתי כפי שנקבעו לצורך זכאות לבונוס השנתי הינם מאוזנים, נאותים וסבירים ומשרתים את יעדי החברה, מטרותיה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, שכן הפרמטרים והקריטריונים הנ"ל, הינם ברובד אחד - נגזרת של ביצועי החברה, ברובד השני - נגזרת של עמידה ביעדים מדידים איכותיים וברובד השלישי נגזרת של רכיב שיקול דעת שהוקנה לוועדת התגמול והדירקטוריון.

3.5.9 **נתונים השוואתיים.** חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה התבססו על ממצאי סקר השוואתי שבוצע על ידי גורם חיצוני מומחה בתגמול נושאי משרה לגבי רמות התגמול של תפקיד מנכ"ל, וזאת ביחס לחברות ציבוריות בסדר גודל דומה לזה של החברה, ובעלות מאפיינים דומים לחברה. בהתבסס על ממצאי הסקר כאמור, נקבע כי תנאי הכהונה של מר יפו, בתפקידו כמנכ"ל החברה (בשים לב גם לעדכון המוצע) הינם סבירים ובטווח הנהוג והמקובל לתפקיד מנכ"ל של חברות ציבוריות להן מאפיינים דומים למאפייני החברה והפועלות בתחומים דומים

לחברה.

3.5.10. **התאמה להוראות מדיניות התגמול.** העדכון המוצע עולה בקנה אחד עם מדיניות התגמול המוצעת של החברה והעקרונות הקבועים בה לרבות תקרת הבונוס השנתי.

לאור האמור לעיל, מצאו וועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי תנאי כהונתו של מר יפו כמנכ"ל החברה ובכלל זה (עדכון תנאי הבונוס השנתי), הינם הוגנים וסבירים, והכל בשים לב לגודלה של החברה ולהיקף פעילותה.

יודגש כי, ככל והסכם הניהול המוצע לא יאושר באסיפה, אזי ימשיך לחול הסכם הניהול הקיים במועד זימון האסיפה, לכל דבר וענין.

4. זימון אסיפה כללית שנתי ומיוחדת - מקום כינוסה, מועדה, הרוב הנדרש בה והמועד הקובע

4.1. מקום האסיפה הכללית ומועדה

האסיפה הכללית השנתית והמיוחדת תתכנס **ביום ב', 6 בינואר 2025 בשעה 15:00** במשרדי החברה בפארק עסקים יקום בנין הולנד D.

4.2. המועד הקובע, הזכאות להשתתף באסיפה ואופן ההצבעה

4.2.1. בהתאם להוראת סעיף 182 לחוק החברות ולתקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב"), כל מי שיחזיק במניות החברה בתום יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ביום א', 8 בדצמבר 2024 ("המועד הקובע"), יהיה רשאי להצביע באסיפה בעצמו או באמצעות שלוח. המסמך הממנה שלוח להצבעה ("כתב המינוי") יערך בכתב ויחתם על ידי הממנה או על ידי בא כוחו שלהם סמכות בכתב לכך, אם הממנה הוא תאגיד ייעשה המינוי בכתב חתום על ידי מורשי החתימה של התאגיד ובחותמת התאגיד או בחתימת בא כוחו המוסמך. כתב המינוי, או העתק ממנו להנחת דעת דירקטוריון החברה או מי שהוסמך על ידו, יופקד במשרדי החברה (כהגדרתם לעיל) או במקום המיועד לכינוס האסיפה לא פחות מארבעים ושמונה (48) שעות לפני המועד הקובע לתחילת האסיפה בה עומד להצביע האדם הנקוב בכתב המינוי אולם יושב ראש האסיפה רשאי לוותר על דרישה זו ולקבל את כתב המינוי או העתק הימנו, להנחת דעת יושב ראש האסיפה, עם תחילת האסיפה.

4.2.2. כמו כן, בעל מניות יוכל להשתתף באסיפה באמצעות כתב ההצבעה המצורף בזאת לדוח זה, שיופקד במשרדי החברה, לא יאוחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה, או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה, זאת בכפוף להוכחת בעלותו במניות בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), תש"ס-2000. יצוין כי בהתאם להוראות סעיף 83(ד) לחוק החברות, ככל שבעל מניה יצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה, הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב ההצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

4.3. הצבעה באמצעות כתב ההצבעה או באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית

בעל מניות רשאי להצביע באסיפה גם באמצעות כתב ההצבעה, המצורף לדוח זה, וגם באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית, כמפורט להלן:

4.3.1. כתובות האתרים שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה, כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, הם כדלקמן או קישורית למערכת ההצבעה האלקטרונית כמשמעותה בסעיף 44א לחוק ניירות ערך: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך www.magna.isa.gov.il; אתר הבורסה www.tase.co.il ("אתר הבורסה");

4.3.2. הצבעה בכתב תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה;

4.3.3. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה, ככל שיתפרסמו;

4.3.4. חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה

(ככל שיתפרסמו), באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ושמוניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע להשתתפות באסיפה;

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

4.3.6. חבר בורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף 44א(4) לחוק ניירות ערך לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים ניירות ערך באמצעותו במועד הקובע ("רשימת הזכאים להצביע במערכת") ואולם חבר בורסה לא יכלול ברשימת הזכאים להצביע במערכת בעל מניות שהעביר לו עד השעה 12:00 בצהריים של המועד הקובע הודעה כי אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת;

4.3.7. בעל מניות לא רשום רשאי, בכל עת, להודיע בכתב לחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניות כי הוא אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת; עשה כן, לא יעביר חבר הבורסה מידע לגביו בהתאם לתקנות הצבעה בכתב כל עוד לא קיבל הוראה אחרת ממנו, והכל בכפוף לאמור לעיל; הוראות בעלי מניות כאמור יינתנו לגבי חשבון ניירות הערך ולא לגבי ניירות ערך מסוימים המוחזקים בחשבון;

4.3.8. החברה תשלח בלא תמורה, לבעלי המניות הרשומים במרשם בעלי המניות כתב הצבעה ביום פרסום ההודעה על האסיפה;

4.3.9. המועד האחרון להמצאת כתבי ההצבעה לחברה הוא ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה; המועד האחרון להצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית הוא שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה;

4.3.10. הודעת עמדה של בעל מניות, תוגש עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה; החברה תמציא לרשות ניירות ערך ולבורסה את נוסח הודעת העמדה לא יאוחר מיום אחד (1) לאחר שבעל מניות המציאו לחברה; החברה רשאית להמציא לרשות ניירות ערך ולבורסה הודעת עמדה שתכלול את תגובת הדירקטוריון כאמור בסעיף 88(ג) לחוק החברות, עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה;

4.3.11. כניסה למערכת ההצבעה האלקטרונית תעשה באמצעות מספר זיהוי של בעל החשבון (או אחד מבעליו, כאשר מדובר בחשבון משותף) וקוד גישה שיופק עבור בעל החשבון על ידי חבר הבורסה;

4.3.12. עם הכניסה למערכת ההצבעה האלקטרונית, יוכל בעל המניות להצביע ביחס לנושאים שעל סדר יום האסיפה. לחילופין יוכל לבקש כי פרטיו יועברו באמצעות המערכת לחברה לצורך הוכחת בעלות בניירות הערך, ללא ציון אופן ההצבעה, על מנת שיוכל להצביע פיזית באסיפה וללא צורך בהצגת אישור בעלות מהבנק.

4.3.13. בהתאם להודעת רשות ניירות ערך מיום 29 באוקטובר 2023, יצוין כי לאור המצב הבטחוני הפוקד את מדינתנו בימים אלה וחיזוק מערכות ההגנה של רשות ניירות ערך במרחב האינטרנטי, עלולים להתעורר קשיים זמניים ביכולת הגישה מחו"ל של בעלי מניות של החברה למערכת ההצבעה האלקטרונית ולכן תשומת הלב של בעלי המניות של החברה, מופנת גם לדרכי הצבעה חלופיות באסיפה המפורטות בדוח זה (היינו שימוש בכתב הצבעה או ייפוי כוח) כאשר במידת הצורך ניתן גם לפנות למוקד התמיכה של רשות ניירות ערך בטלפון 077-2238333.

4.4. שינויים בסדר היום והוספת נושא על סדר היום

4.4.1. לאחר פרסום דוח מיידי זה ייתכן שיהיו שינויים בסדר היום לרבות הוספת נושאים, ועשויות להתפרסם הודעות עמדה, יהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שהתפרסמו, ככל שיתפרסמו, בדיווחי החברה שבאתר ההפצה. בעל מניה אחד או יותר המחזיק מניות המהוות אחוז אחד (1%) לפחות מזכויות ההצבעה בחברה רשאי לבקש מהדירקטוריון, עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה, לכלול נושא בסדר היום ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה

כללית.

4.4.2. מצא הדירקטוריון כי נושא שהתבקש לכלול בסדר היום מתאים להיות נדון באסיפה הכללית, תכין החברה סדר יום מעודכן וכתב הצבעה מתוקן, ככל שיידרש, ותפרסם אותם לא יאוחר משבועה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה להכללת נושא נוסף על סדר היום, כאמור לעיל. מובהר כי ככל שהחברה תפרסם סדר יום מעודכן, אין בפרסומו כדי לשנות את המועד הקובע כפי שנקבע בדוח זה.

4.5. מנין חוקי ואסיפה נדחית

אין לפתוח בשום דיון באסיפה כללית של החברה אלא אם יהיה נוכח מניין חוקי תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחתה. מניין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי כוח, שני (2) בעלי מניות לפחות, המחזיקים לפחות בעשרים וחמישה אחוזים (25%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה ("המניין החוקי").

אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה הכללית לא יימצא המניין החוקי, היא תידחה לאותו יום בשבוע שלאחר מכן ותתקיים באותה שעה ובאותו מקום – יום ב', 13 בינואר 2025 בשעה 15:00, מבלי שתהיה חובה להודיע על כך לבעלי המניות או לכל יום אחר, או שעה אחרת או מקום אחר כפי שדירקטוריון החברה יקבע בהודעה לבעלי המניות ("האסיפה הנדחית"). באסיפה הנדחית ידונו בעניינים לשמם נקראה האסיפה הראשונה.

אם באסיפה נדחית כאמור, לא ימצא מנין חוקי, יהיו שני בעלי מניות הנוכחים בעצמם או על ידי בא כוחם מניין חוקי, בכפוף לחוק החברות.

מובהר כי בקביעת המניין החוקי ומניין הקולות באסיפה יובאו בחשבון גם הקולות המנויים בתוצאות ההצבעה האלקטרונית או הצבעות שהתקבלו באמצעות כתבי הצבעה כאמור בסעיף 4.3 לדוח זה.

4.6. הרוב הדרוש

4.6.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות בנושאים המפורטים בסעיפים 1.2 ו-1.3 (כולל) שעל סדר יומה של האסיפה הכללית, הינו רוב רגיל מקולות בעלי המניות המשתתפים והמצביעים באסיפה הכללית.

למיטב ידיעת החברה, שיעור אחזקות בעלי השליטה בחברה, מקנה להם את הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים אלו, בהנחה שכל שאר בעלי המניות ישתתפו בהצבעה ויצביעו נגדה.

4.6.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה בנושא המפורט בסעיף 1.4 שעל סדר יומה של האסיפה הכללית (חידוש ועדכון מדיניות התגמול), בהתאם להוראות סעיף 267א(ב) לחוק, הינו רוב מכלל בעלי המניות הנוכחים באסיפה, הרשאים להצביע והצביעו בה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה (במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים וכן על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים); (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

עם זאת, ככל שלא תאושר מדיניות התגמול המוצעת על ידי האסיפה הכללית של החברה, רשאי דירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול המוצעת גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול המוצעת, כי אישורה על אף התנגדות האסיפה הכללית, הוא לטובת החברה.

4.6.3. הרוב הנדרש לקבלת החלטה בנושא המפורט בסעיף 1.5 שעל סדר יומה של האסיפה הכללית (אישור עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר יפו, מנכ"ל החברה), בהתאם לסעיף 272(ג1)(1)(ג) לחוק החברות, הינו רוב קולות בעלי המניות המשתתפים והמצביעים בהחלטה ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור העסקה 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; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

עם זאת, ככל שלא תאושר העסקה המוצעת על ידי האסיפה הכללית של החברה, רשאי דירקטוריון החברה, במקרים מיוחדים, לאשר את העסקה המוצעת גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה החליטו על כך, על יסוד נימוקים מפורטים, לאחר שדנו מחדש בעסקה המוצעת, ובחנו בדיון כאמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.

4.7. הודעה על קיומו של עניין אישי

בהתאם לסעיף 276 לחוק החברות, קודם להצבעה בהחלטות שעל סדר יום האסיפה, יידרש כל בעל מניה להודיע לחברה, לפני ההצבעה, אם הוא בעל עניין אישי בהחלטות כאמור אם לאו. לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע ביחס לאותה החלטה וקולו לא ימנה.

בנוסף, ככל שנדרש על פי דין, יידרש כל בעל מניה המשתתף בהצבעה על ההחלטות שעל סדר היום להודיע לחברה, לפני ההצבעה באסיפה או, אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה – יסמן בחלק ב' של כתב ההצבעה במקום המיועד לכך – וכן במקום המיועד לכך ככל שהצבעתו היא באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, אם יש לו עניין אישי באישור ההחלטות האמורות אם לאו. לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא ימנה ביחס להחלטות האמורות.

4.8. מועד אחרון להמצאת הודעות עמדה

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה הוא לא יאוחר מעשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה. אם תוגש הודעת עמדה של בעל מניות כאמור, המועד האחרון להמצאת הודעת עמדה מטעם החברה, שתכלול את תגובת הדירקטוריון, הוא לא יאוחר מחמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

5. עיון במסמכים

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין בכל הצעת החלטה ובמסמכים הנוגעים לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה, על פי דין, במשרדי החברה בימים א'-ה', בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש בטלפון 03-9673650 עם עו"ד אורלי גרנות – בן אב"י, וזאת עד למועד כינוס האסיפה וכן באתר ההפצה ובאתר הבורסה.

בכבוד רב,
רון יפו, מנכ"ל
אחים דונין בע"מ



דונין אלעד
מאז 1963

נספח א' - הצהרות דירקטורים



דוניץ אלעד
מאז 1963

נספח ב' - מדיניות התגמול המוצעת