

ARGO

Properties N.V.

ארגו פרופרטיז אן.וי. ("החברה")

מדיניות תגמול

פברואר 2021

החברה מציגה להלן את מדיניות התגמול שלה אשר גובשה ואושרה על ידי דירקטוריון החברה¹ וזאת בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "החוק" או "חוק החברות").

יובהר כי אין במדיניות כאמור כדי להקים כל זכות לנושאי המשרה לגביהם חלה המדיניות או לכל צד ג' שהוא, ואין הכרח שהאורגנים המוסמכים של החברה יעשו שימוש בכלל הרכיבים המוצגים במדיניות זו להלן. במקרה שנושא משרה יקבל תגמול שהינו פחות מהתגמול על פי מדיניות זו, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות התגמול של החברה ותנאי העסקתו לא יחייבו על כן קבלת האישורים לסטייה ממדיניות התגמול.

I. כללי

1. אודות החברה

החברה הינה חברה הולנדית שהתאגדה בשנת 2018 ומתעתדת לרשום את מניותיה למסחר בבורסה בתל אביב במהלך שנת 2021. החברה פועלת בשוק הנדל"ן הגרמני מאז הקמתה. החברה עוסקת – באמצעות חברות בנות ונכדות (החברה ותאיגידס אלה יקראו להלן ביחד – "הקבוצה") - ברכישה, ניהול והשבחה של מבני מגורים בערים לייפציג, דרזדן ומגדבורג ובפיתוח והסבה של שטחי משרדים בברלין.

ערים אלה נהנות ממגמות כלכליות ודמוגרפיות חיוביות ארוכות טווח וכנגזרת מכך, מעודפי ביקוש מבניים ומגמת עליית מחירים יציבה בתחומי הפעילות כאמור.

2. יעדים ואסטרטגיה עסקית של החברה

מטרת החברה לספק לבעלי מניותיה תשואה עודפת, ביחס לרמת הסיכון, על ידי השקעה בנכסים איכותיים בעלי פוטנציאל השבחה ארוך טווח (צמיחת שכ"ד אורגנית, מכירת דירות, שינויי תב"ע) בשילוב התמחות ניהולית ספציפית. השגת יעד זה מתבססת על -

- **מדיניות רכישה**: רכישת בנייני מגורים איכותיים להשכרה במרכזי ערים צומחות, כאשר שווי הנכסים בספרים נמוך מעלויות הבנייה והנכסים מגלמים פוטנציאל השבחה מהותי באמצעות העלאת שכ"ד/מכירת דירות/ מימוש זכויות בניה לא מנוצלות.
- **השבחה**: העלאת שכ"ד בנכסים לאחר רכישתם תוך מיצוי הפער בין שכ"ד בעת רכישת הנכס לשכ"ד בשוק.
- **Privatization**: בטווח הזמן הבינוני – שיפוץ ומכירת דירות קונדו למשתמשי הקצה בערים בהם שיעורי הבעלות נמוכים באופן קיצוני (10%-20%) מהמוצע בגרמניה (כ-50%), וצפויים לעלות, בין היתר כתוצאה מהמשך מגמת עליית שכ"ד והגידול בעומס שכר הדירה (כ-22% מההכנסה הפנויה כיום) על הדיירים יחד עם הגידול בכוח הקניה של משקי הבית כתוצאה מפריחה כלכלית הצפויה להמשיך בעתיד הנראה לעין באותן ערים ובשילוב רוח גבית משיעור ריבית המשכנתאות הנמצאת בשפל היסטורי בגרמניה.
- **יזום למשרדים בברלין**: לחברה שני פרויקטים בתחום המשרדים בברלין. (1) Athena- הסבת מבנים מסחריים לשטחי משרדים מודרניים בהיקף של כ-6.6 מ"ר ברוטו; (2) Diana- החברה מקדמת תוכניות להקמה של שני מבני משרדים בהיקף של עד 22 מ"ר ברוטו.

¹ ביום 9 בפברואר 2021.

• **מיקוד גאוגרפי**: רכישת נכסי מגורים בשכונות מגורים מבוססות ומרכזיות בערים לייפציג, דרזדן ומגדבורג (כולן ערי בירה פדראליות / העיר הגדולה במדינה הפדראלית) בסמוך לתחבורה ציבורית, מוסדות חינוך ומרכזי קניות. כל נכסי החברה מיועדים למעמד הביניים-גבוה. לחברה אין נכסים במיקומים פריפריאליים / ערי לוויין/ שכונות המתאפיינות במעמד סוציו אקונומי נמוך.

• **ניהול**: ורטיקלי מלא הנשען על כ-25 עובדים בשלושה משרדים. להנהלה הבכירה ניסיון ממוצע של 16 שנים בנדל"ן בגרמניה עם השקעות מוצלחות בהיקף של מעל 2 מיליארד אירו.

• **מימון**: מדיניות פיננסית שמרנית תוך שמירה על רמת מינוף של עד 50% ברמת הנכס וללא נטילת חוב ברמת החברה; התאמת מבנה המימון בזמן רכישת הנכס - לרבות תקופת ההלוואה, בחירת המכשיר הפיננסי עבור הגנה מפני הפסדי ריבית, יצירת נקודות יציאה/פירעון מוקדם ללא קנס, הסכמה עם הבנק לגבי פירעון קרן נדחית בתקופה שעד התייצבות הפרמטרים התפעוליים של הנכס (וזאת תוך שימוש בתזרים המזומנים העודף עבור השקעות הוניות בנכס) עד לעמידה ביעדי התוכנית העסקית, יצירת קרן להשקעות הוניות (Capex) בנכס וכו' - לתוכנית העסקית של הנכס ו/או תיק הנכסים, באופן שיאפשר גמישות מרבית בביצוע התוכנית העסקית ומקסום שווי של הנכס הנרכש.

באופן כללי, החברה בונה תכנית עסקית שנתית (להלן: "התכנית העסקית") לכלל הארגון הנגזרת ממטרותיה האסטרטגיות ודירקטוריון החברה (להלן: "הדירקטוריון") מאשר אותה בתחילת כל שנה קלנדרית. במסגרת התכנית העסקית החברה מפרטת את יעדיה ומטרותיה הספציפיים והניתנים לכימות לשנה הקרובה בקשר לכל אחד ואחד מהנכסים/תיקי נכסים (פורטפוליו) שלה וכן בקשר למיזמים ולרכישות חדשות, למימון ומימון מחדש, מבנה ההון (גיוס חוב והון עצמי), ניהול תזרים המזומנים של החברה והמאזן (מינוף, דירוג אשראי וכו') כמו גם נושאים אחרים הקשורים לחברה (כגון - משאבי אנוש, תרומות וכו').

הדירקטוריון סוקר את התוכנית העסקית ועורך דיון לגבי יעדיה ומטרותיה של החברה במטרה להתאים את התוכנית העסקית של החברה לתכניתה האסטרטגית של החברה לטווח ארוך כפי שפורטה דלעיל ומתוך מטרה להגדיל את הערך לבעלי המניות ותוך ניהול החשיפה לסיכונים (לשווקים, לאפיקי השקעה, לשיעורי ריבית, למטבע וכו').

הדירקטוריון בוחן מדי רבעון וכן בתום שנה קלנדרית את התקדמות התכנית העסקית.

3. הסביבה העסקית של החברה והשפעותיה על תגמול נושאי המשרה

חברה המשקיעה, מנהלת ומפתחת נדל"ן מחוץ לשוק הישראלי, אחת מאבני היסוד של האסטרטגיה שלה הינה בנייה ותחזוקה לאורך זמן של היכולת לניהול עצמי של הנכסים המרכיבים את הפורטפוליו שלה. כפועל יוצא הקבוצה מעסיקה 25 עובדים בגרמניה, והינה נדרשת בהקפדה יתרה לגייס צוות ניהולי מיומן היטב, מנוסה ובעל ידע נרחב בתחומי פעילותה.

בשוק הבית של החברה (קרי בגרמניה), החברה מנהלת באופן עצמי 100% ממחזור הפעילות התפעולית של פורטפוליו הנכסים שבבעלותה. הצוות הניהולי של החברה מבצע, בין היתר, את הפעולות המפורטות להלן:

- 1) יוצר את זרם הרכישות הפוטנציאליות של החברה;
- 2) מבצע תהליכי בדיקת נאותות פיננסיים, משפטיים, מיסויים והנדסיים נרחבים ומורכבים תוך ניהול צוותים מקצועיים זרים בתחום המשפטי, חשבונאי, מיסוי והנדסי;
- 3) מנהל משא ומתן לסגירת מימון ומימון מחדש עבור רכישותיה החדשות של החברה וכן עבור תיקי הנכסים הקיימים שלה מול בנקים גרמניים ובנקים בינלאומיים אחרים;

4) מנהל באופן עצמי (על ידי צוותי עובדים של החברה) את תיק הנדל"ן של החברה, לרבות שיפוצים והשקעות הוניות בנכסי החברה, תכנון והשגת אישורי בניה, השכרת שטחים פנויים, שיווק, גבייה, תשלומים לספקים, הנהלת חשבונות והכנת דוחות כספיים.

5) מנהל את פרויקט יזום המשרדים של החברה בעיר ברלין.

6) מנהל את החברה כחברה ציבורית הולנדית שעליה חלים חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ותקנותיו וכן הוראות מסוימות מחוק החברות וזאת בשל הנפקה לציבור בישראל של מניותיה.

7) פעילות בשוקי הון – גיוס הון, מצגות ורוד שואו וכד'.

כדי להבטיח את יכולתה של החברה לבצע את האמור לעיל, יש לכוון את מדיניות התגמול שלה כך שתאפשר לחברה, בין היתר, להמשיך לגייס ולשמר משאבי הנהלה מוכשרים, מיומנים ובעלי ניסיון רב הדרושים לצורך יכולתה של החברה להמשיך ולפתח בהצלחה את עסקיה.

4. ממשל תאגידי; תפקידים ותחומי אחריות בנוגע לתגמול נושאי המשרה

בהתאם לסעיף 39א(א) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך") ו-"סעיף 39א" בהתאמה), הוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") ותקנות לפי חוק ניירות ערך, יחולו על חברה שהתאגדה מחוץ לישראל והמציעה מניות או תעודות התחייבות שלה לציבור בישראל, הכל בהתאם למפורט לחלק א' לתוספת הרביעית לחוק ניירות ערך, ואולם רשאית רשות ניירות ערך (להלן: "הרשות") לפטור חברה כאמור מהוראות ותקנות המפורטות בתוספת האמורה, כולן או חלקן, אם נוכחה כי הדין מחוץ לישראל החל על החברה מבטיח די הצורך את ענייניו של ציבור המשקיעים בישראל. הואיל ומניות של החברה מוצעות לראשונה לציבור בישראל על פי תשקיף, ותישמנה למסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ (להלן: "הבורסה") בהתאם לדין הישראלי, יחולו על החברה, כאמור לעיל, הוראות סעיף 39א, וכפועל יוצא יחולו על החברה הוראות שונות של חוק החברות כמפורט בחלק א' לתוספת הרביעית לחוק ניירות ערך (להלן: "חלק א' לתוספת הרביעית"), כאשר הוראות אלה חלות בנוסף להוראות הדין ההולנדי².

4.1 וועדת תגמול

בהתאם לדרישות חוק החברות, בסמוך לאחר השלמת ההנפקה לראשונה לציבור בישראל על פי תשקיף, הדירקטוריון יבחר מקרב חבריו את חברי הדירקטוריון שיכהנו בוועדת התגמול של החברה (להלן: "הוועדה").

וועדת התגמול תהא אחראית להמליץ לדירקטוריון לגבי מדיניות התגמול המתאימה לכלל נושאי המשרה בחברה. הוועדה תנתח ותפקח על מגמות תגמול ועל נוהלי, מרכיבי ורמות השכר בשוק על מנת לספק המלצות לדירקטוריון באשר למנהליה הבכירים של החברה.

תפקידיה העיקריים של הוועדה יהיו:

- להמליץ לדירקטוריון על אימוץ מדיניות תגמול עבור נושאי המשרה.

² תקנון החברה כולל יישום מלא של סעיפי חוק החברות החלים על החברה מכוח סעיף 39א וחלק א' לתוספת הרביעית, פרט לאלו (הסותרים את הדין ההולנדי), אשר החברה תבקש מן הרשות לפטור אותה מהחלתם. תקנון החברה אינו סותר הוראות מנדטוריות של הדין ההולנדי.

- להמליץ לדירקטוריון אחת לשלוש שנים על אישור המשך המדיניות הנוכחית, עריכת שינויים במדיניות הנוכחית או אימוץ מדיניות חדשה.³
- להמליץ לדירקטוריון על הצורך בעדכון מדיניות התגמול, מעת לעת ולבחון את יישומה של המדיניות כאמור.
- לדון ולהחליט על תנאי והסכמי ההעסקה של נושאי משרה ובעל שליטה (ככול שיש בחברה)⁴ או קרובו הדורשים את אישור הוועדה.
- לדון ולהחליט האם לפטור תנאי כהונה של מועמד לכהן כמנכ"ל החברה מהצורך באישור האסיפה הכללית

4.2 הדירקטוריון

תפקידו העיקרי של הדירקטוריון הוא לדון ולאשר את מדיניות התגמול.

הדירקטוריון אחראי לבחון מעת לעת (ולכל הפחות אחת לשלוש שנים)⁵ את מדיניות התגמול ואת הצורך לשנותה ו/או לעדכנה.

הדירקטוריון מופקד על ניהול מדיניות התגמול ועל יישומה וכן על כל הפעולות הדרושות לשם כך, לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה.

4.3 האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה

תפקידה של האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה (לעיל ולהלן: "האסיפה הכללית") הוא לדון ולאשר (או לדחות) את מדיניות התגמול.⁵

II. מדיניות ומודלים של תגמול

5. תחולה

מדיניות זו חלה על בעלי התפקידים הבאים בחברה אשר מוגדרים⁶ כנושאי משרה:

- חברי הדירקטוריון (לרבות יו"ר הדירקטוריון).
- מנכ"ל/מנכ"לים משותפים.
- סמנכ"ל כספים.
- סמנכ"ל פיתוח עסקי.

³ על אף האמור לעיל, יודגש כי בהתאם לתקנה 1 לתקנות החברות (הקלות לעניין החובה לקבוע מדיניות תגמול), תשע"ג-2013 מדיניות תגמול לפי הוראות פרק רביעי א' בחלק השישי לחוק החברות שתוארה בתשקיף של חברה המציעה לראשונה ניירות ערך שלה לציבור תיחשב כמדיניות שנקבעה לפי סעיף 267א לחוק החברות ותהא טעונה אישור רק בחלוף 5 שנים מהמועד שבו הפכה לחברה ציבורית.

⁴ יודגש כי נכון למועד אישור המדיניות אין בעל מניות בחברה המחזיק מחצית (50%) או יותר מזכויות ההצבעה בחברה או מהזכות למנות דירקטורים לדירקטוריון החברה או מהזכות למנות את מנהלה הכללי של החברה ולפיכך אין בעל שליטה בחברה.

⁵ על אף האמור לעיל, יודגש כי בהתאם לתקנה 1 לתקנות החברות (הקלות לעניין החובה לקבוע מדיניות תגמול), תשע"ג-2013 מדיניות תגמול לפי הוראות פרק רביעי א' בחלק השישי לחוק החברות שתוארה בתשקיף של חברה המציעה לראשונה ניירות ערך שלה לציבור תיחשב כמדיניות שנקבעה לפי סעיף 267א לחוק החברות.

⁶ בהתאם לחוק החברות הישראלי. יוער כי בהתאם לחוק החברות ההולנדי, מר רוברט ישראל הוא דירקטור מנהל (Executive Director) בעוד שכל ארבעת חברי הדירקטוריון האחרים הינם דירקטורים שאינם מנהלים (Non-Executive Directors).

- סמנכ"ל תפעול

- סמנכ"ל אסטרטגיה, עסקאות ומימון (Acquisition & Financing)

נכון למועד אישור המדיניות היחידים המפורטים להלן מכהנים במשרות שפורטו דלעיל:

תפקיד	שם נושא המשרה
יו"ר הדירקטוריון (דירקטור שאינו אקזוקטיבי) ⁷	מר רון סנטור
דירקטור אקזוקטיבי	מר רוברט ישראל Robert Israel
דירקטור שאינו אקזוקטיבי ⁸	מר לומברטוס ואן דן הובל Lambertus Van den Heuvel
דירקטור שאינו אקזוקטיבי ⁷	הגב' שירלי ואן דר ולדט - מימון
דירקטור שאינו אקזוקטיבי ⁷	מר רזו אזר Rezso Ezer
מנכ"ל משותף	מר אופיר רחמים
מנכ"ל משותף	מר גל טננבאום
סמנכ"ל פיתוח עסקי	מר אמיר גהארמני Amir Ghahremani
סמנכ"ל כספים	מר גיא פריאל
סמנכ"ל תפעול	מר רנה דשנר Rene Deschner
סמנכ"ל אסטרטגיה, עסקאות ומימון	מר פרד גניה

6. יעדי ומטרות מדיניות התגמול

מדיניות התגמול של החברה קשורה באופן הדוק לאסטרטגיה העסקית של החברה ולמטרותיה לטווח ארוך כמו גם לתכנית העסקית. התגמול לנושאי המשרה יהא קשור באופן הדוק לביצועים העסקיים ולתרומת נושאי המשרה להשגת האסטרטגיה והיעדים העסקיים שקבעה החברה. החברה רואה צורך בתגמול נושאי המשרה עבור תרומתם המתמשכת להצלחה העסקית של החברה לטווח הארוך בשים לב להיקף ותחומי האחריות המופקדים בידיהם.

יעדי מדיניות התגמול הינם כדלקמן:

- התאמת האינטרסים של נושאי המשרה לאינטרסים לטווח ארוך של בעלי מניותיה.
- קידום יכולת החברה לשמור על נושאי משרה בעלי איכויות גבוהות המסוגלים להוביל את החברה למצוינות עסקית ולנווט את החברה באתגריה השוטפים.
- המרצת נושאי המשרה לקדם ביצועים עסקיים מבלי ליטול סיכונים עודפים ביחס לתשואה המבוקשת.
- איזון רכיבי התגמול השונים.

⁷ הדירקטור/ית עומד/ת בתנאי העצמאות (אי תלות) הקבועים בקוד הממשל התאגידי ההולנדי אך אינו/אינה עומד/ת בתנאי העצמאות (אי תלות) על פי חוק החברות.

⁸ מונה ע"י האסיפה הכללית השנתית של בעלי המניות בחברה ביום 30 בנובמבר 2020 כדי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה (שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור) החל ממועד הפיכת החברה לחברה ציבורית (כהגדרתה בחוק החברות).

מדיניות החברה הינה, כי תגמול נושאי המשרה יהא קשור באופן הדוק לתוצאות העסקיות ולתרומה האישית של כל נושא משרה לתוצאות אלה, בין שאלה במסגרת תחום אחריות ובין אם לאו.

7. רכיבי התגמול ומטרותיהם

שכר בסיס

הרכיב הקבוע, שכר הבסיס, מתגמל את נושא המשרה בגין התפקיד והיקף האחריות הנלוות לו, תוך שיקוף הניסיון והכישורים הנדרשים עבור כל משרה כמו גם את הניסיון ויכולות מוכחות של נושא המשרה יחד עם תרומתו הכוללת של נושא המשרה לתוצאות העסקיות של החברה. החשיבות בקביעת משקלו של התגמול הקבוע בתוך סך חבילת התגמול נובעת מהרצון ליצור תמרוץ שלילי להתנהגויות ברות סיכון ולמניעת יוזמות הממוקדות בתוצאות קצרות טווח (שמטרתן הגדלת רכיבי תגמול משתנה לטווח קצר (מענק וכד'')) אשר עלולות לסכן יצירת ערך ויצירת עסקית לטווח הבינוני והארוך.

תנאים נלווים

החברה מציעה לעובדיה (ובכלל זה לנושאי המשרה שלה) תנאים נלווים המבוססים על המקובל בשוק העבודה המקומי. חלק מהתנאים הנלווים נדרשים על פי דין (הפרשה לקרן פנסיה, פיצויי פיטורים, ימי חופשה, ימי מחלה וכד'), חלקם מהווים נוהג מקובל כגון קרן השתלמות עבור עובדים ישראלים, חבילת מיקום מחדש (Relocation) – שמכסה בעיקר עלויות מגורים, שכר לימוד בגנים ובבתי הספר וכרטיסי טיסה עבור עובדים ישראלים במיקום מחדש (Relocation), וחלקם לצורך ביצוע תפקידים של נושאי המשרה (רכב חברה, טלפון נייד, הוצאות נסיעה וכו').

רכיבים משתנים

מטרתו של התגמול המשתנה הינה יצירת קשר ישיר בין התשלום לבין תוצאות הביצוע בטווח הקצר והארוך. על מנת לחזק את ההתאמה בין האינטרסים של בעלי המניות עם אלה של נושאי המשרה והעובדים, קביעת תשלום על פי ביצועים מדידים משקפת את הקשר בין התוצאות העסקיות הכלליות של החברה בפועל לבין התרומה האישית של כל עובד לתוצאות אלה. ככזה, התגמול המשתנה מהווה מנגנון להבחנה ולסלקטיביות. טווח הולם בתשלומים מבוססי ביצוע הינם מאפיינים מובנים של תגמול משתנה אחראי ובר-קיימא שניתן להעניקו לנושאי המשרה באמצעות מנגנונים השונים זה מזה מבחינת אופק הזמן שלהם וסוג התגמול.

על מאפייני הרכיבים האמורים, לרבות מנגנוני התשלום בגינם, להימנע מהתמקדות בטווח הקצר על מנת להבטיח ביצועים ברי-קיימא לטווח הבינוני והארוך ולמנוע נטילת סיכונים מיותרים מתוך מטרה להגדיל את רכיב התגמול המשתנה לטווח קצר.

כדי לתמוך בעקרונות האמורים לעיל, החברה נוהגת לתגמל את נושאי המשרה בשני סוגי תגמול משתנה:

- **לטווח קצר – רכיב משתנה שאינו הוני (מענק שנתי):** המענק השנתי מיועד לתת תמריץ לנושאי המשרה עבור ולתגמל אותם על תרומתם להשגת היעדים העסקיים של החברה במשך התקופה שבגינה ניתן המענק.
- **לטווח ארוך – רכיב משתנה הוני (תכנית אופציות למניות):** מיועדת להתאים בין הגדלת הערך המותאם סיכון של בעלי המניות לטווח ארוך לבין התגמול הניתן לנושאי המשרה. רכיב זה יוצר התאמה בין האינטרסים ארוכי הטווח של נושאי המשרה לבין אלה של בעלי המניות, מקדם את המחויבות לאורך זמן של נושאי המשרה כלפי החברה וכן מסייע לשמור על צוות הנהלה מיומן, מוכשר ומצליח.

8. היחס בין רכיבי התגמול של נושאי המשרה והיחס בין תגמול נושאי המשרה ליתר עובדי הקבוצה

על מנת לקבוע האם תגמול נושאי המשרה הינו הולם, מפורט להלן תיאור היחסים הרלוונטיים בין רכיבי התגמול השונים ובין התגמול של נושאי המשרה לתגמול יתר עובדי הקבוצה. באופן כללי, ככל שמשרת נושא המשרה בחברה בכירה יותר, כך יגדל חלקם של רכיבי התגמול המשתנים שלו (מענק ותוכנית אופציות למניות) מתוך חבילת התגמול הכללית שלו.

8.1 היחס בין רכיבי התגמול הכולל של נושאי המשרה

הטבלה הבאה מתארת את טווח היחס הרצוי בין הרכיבים השונים בחבילת תגמול לשנה של כ"א מבין נושאי המשרה בחברה:

נושא המשרה	שכר בסיס ותנאים נלווים (סך עלויות ההעסקה לחברה)	רכיבים משתנים שאינם הוניים (סך העלות לחברה)	רכיבים משתנים הוניים - תגמול מבוסס מניות (העלות לחברה)
חברי דירקטוריון ⁹	100%	---	---
מנכ"ל משותף	40% - 60%	0% - 25%	25% - 40%
סמנכ"ל כספים	50% - 70%	0% - 25%	10% - 25%
סמנכ"ל פיתוח עסקי	50% - 70%	0% - 25%	10% - 25%
סמנכ"ל תפעול	55% - 75%	0% - 25%	0% - 15%
סמנכ"ל רכישות ומימון	55% - 70%	0% - 25%	10% - 25%

8.2 היחס בין התגמול לנושאי המשרה לבין התגמול יתר עובדי הקבוצה

החברה שואפת לשמור על יחס הולם בין התגמול לכלל העובדים לבין התגמול לנושאי המשרה כאמצעי למניעת ירידה במוטיבציה בקרב כוח העבודה שלה וזאת על ידי שמירה על רמת הוגנות וסבירות בחלוקת התגמול בין העובדים לנושאי המשרה.

להלן תיאור טבלאי של התגמול השנתי הנוכחי לנושאי המשרה¹⁰ בהשוואה למוצע השכר השנתי של העובדים (להוציא נושאי המשרה) ולשכר השנתי החציוני של העובדים (להוציא נושאי המשרה) (כל הסכומים באלפי ש"ח):

נושא המשרה	שכר בסיס, מענק ותנאים נלווים (סך העסקה)	תגמול מבוסס מניות	חבילת תגמול כוללת	יחס שכר בסיס (כולל מענקים ותנאים נלווים) חציוני של עובד	יחס שכר בסיס (כולל מענקים ותנאים נלווים) ממוצע של עובד
מוצע שכר נושאי המשרה	1,340	279	1,619	6.3	5.9
מר אופיר רחמים, מנכ"ל משותף	1,620	519	2,139	7.6	7.2
מר גל טננבאום, מנכ"ל משותף	1,620	528	2,148	7.6	7.2
מר גיא פריאל, סמנכ"ל כספים	1,200	126	1,326	5.6	5.3
מר אמיר גהארמני, סמנכ"ל פיתוח עסקי	1,200	182	1,382	5.6	5.3
מר רנה דשנר, סמנכ"ל תפעול	1,200	115	1,315	5.6	5.3
מר פרד גניה, סמנכ"ל רכישות ומימון	1,200	204	1,404	5.6	5.3
שכר שנתי ממוצע (עלות מעביד כולל בונוס) של שאר עובדי הקבוצה – 226 א' ש"ח					
שכר שנתי חציוני (עלות מעביד כולל בונוס) של שאר עובדי הקבוצה – 213 א' ש"ח					

⁹ לרבות יו"ר הדירקטוריון ולהוציא חברי דירקטוריון המכהנים כנושאי משרה נוספת בחברה (ככל שישנם). יצוין כי נכון למועד אישור המדיניות אף לא אחד מחברי הדירקטוריון מכהן כנושא משרה נוספת בחברה.

¹⁰ שכר נושאי המשרה חושב על פי השכר לו יהיו זכאים החל מיום 1 ליוני 2021 – בתיקון לשנה מלאה.

הדירקטוריון דן והחליט, כי מכיוון שרכיב התגמול ההוני (אופציות) מפצה את נושאי המשרה בגין רמת והיקף האחריות המוטלת עליהם בהוצאתה לפועל של האסטרטגיה והתוכנית העסקית של החברה, שהינה גבוהה יותר בהשוואה לעובדים האחרים בקבוצה, יחס ההשוואה ההולם צריך להיות היחס בין שכר הבסיס, המענק והתנאים הנלווים של נושאי המשרה לבין שכר הבסיס, המענק והתנאים הנלווים של יתר העובדים בקבוצה. כתוצאה מכך, הדירקטוריון מחשיב את היחסים האמורים כמפורט בטבלה דלעיל כסבירים והולמים בהתחשב במבנה החברה, הקצאת תחומי האחריות בה וגודלה וכי הם משמרים יחס של הוגנות בחלוקת סך "עוגת" התגמול בחברה בין נושאי המשרה והעובדים האחרים בה באופן היוצר יחסי עבודה קונסטרוקטיביים בחברה.

8.3 השוואה לשוק - בנצ'מרק (Benchmark)

בעת הדיון ואישור מדיניות התגמול, תשאף החברה להבטיח שהתגמול המוענק לנושאי המשרה הינו הולם מנקודת המבט של השוק על מנת לאפשר לחברה לשמר את נושאי המשרה מצד אחד וכן לשמור על מחויבותם לחברה מהצד השני.

וועדת התגמול תבחן, על פי שיקול דעתה ולכל הפחות אחת לשנה, בנצ'מרק (Benchmark) תוך ניתוח מגמות התגמול הכלליות בשוק על מנת להגיע להחלטות מושכלות לגבי מדיניות התגמול הראויה בחברה.

הדירקטוריון קבע כי בסיס הנתונים המדגמי שנבנה בסיוע יועץ חיצוני ששכרה החברה לצורך השוואה זו יכיל לפחות 10 חברות ציבוריות (להלן ובהתאמה: "המדגם" ו-"חברות המדגם"). בסיס הנתונים יהא גדול דיו באופן שיבטיח שנתוני הממוצע, והחציון לא יעוותו על ידי נתונים חריגים אשר עלולים להשפיע בצורה משמעותית על מדגם קטן של נתונים.

כתוצאה מכך, על מנת להגיע לבסיס נתונים גדול, הבנצ'מרק (Benchmark) יכלול מידע השוואתי אודות חברות ציבוריות בעלות המאפיינים המפורטים להלן:

- 1) נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ (להלן: "הבורסה");
- 2) פועלות בתחום הנדל"ן המניב;
- 3) ההון העצמי החשבונאי שלהן הינו בטווח של עד 50% +/- ביחס להון העצמי של החברה;
- 4) שווי השוק שלהן שלהן הינו בטווח של עד 50% +/- ביחס לשווי השוק של החברה;
- 5) סך המאזן שלהן הינו בטווח של עד 50% +/- ביחס לסך המאזן של החברה;
- 6) סך הכנסות השכירות מנדל"ן מניב שלהן הינו בטווח של עד 50% +/- ביחס להכנסות השכירות של החברה.

עבור כל נושא משרה¹¹ תכלול ההשוואה את הפרטים הבאים:

- 1) גרף המשווה את שכר הבסיס שלו לשכר הבסיס המשולם על ידי חברות המדגם לנושאי משרה בעלי תפקיד דומה; הגרף יכלול גם אינדיקטורים המראים את השכר הממוצע והשכר החציוני.
- 2) גרף המשווה את המענק השנתי שלו למענק השנתי המשולם על ידי חברות המדגם לנושאי משרה בעלי תפקיד דומה; הגרף יכלול גם אינדיקטורים המראים את המענק השנתי הממוצע והמענק השנתי החציוני.
- 3) גרף המשווה את העלויות השנתיות הכרוכות בתגמול מבוסס המניות שלו לתגמול מבוסס מניות המשולם על ידי חברות המדגם לנושאי משרה בעלי תפקיד דומה; הגרף יכלול גם אינדיקטורים המראים את העלות הממוצעת והעלות החציונית.

¹¹ למעט חברי דירקטוריון שאינם מכהנים כנושאי משרה בתפקיד נוסף בחברה (ככל שישנם). יצוין כי נכון למועד אישור המדיניות אף לא אחד מחברי הדירקטוריון מכהן כנושא משרה נוספת בחברה.

4) גרף המשווה את חבילת התגמול הכוללת שלו לחבילת התגמול הכוללת המשולמת על ידי חברות המדגם לנושאי משרה בעלי תפקיד דומה; הגרף יכול גם אינדיקטורים המראים את חבילת התגמול הכוללת הממוצעת והחצינית.

כיוון שנכון למועד זה לחברה שני מנכ"לים משותפים, כל עוד מבנה ניהולי זה יתקיים בחברה, ההשוואה בעניינם תכלול גם את הפרטים הבאים:

מתוך חברות המדגם ייעשה מדגם נפרד של אותן חברות שגם להן מבנה ניהולי של שני מנכ"לים משותפים (לדוגמה, מנכ"ל בישראל ומנכ"ל של פעילות בחו"ל) או של חברות עם מבנה ניהולי של מנכ"ל ויו"ר פעיל. ההשוואות הבאות יבוצעו אל מול מדגם זה:

1) סך חבילת התגמול הכוללת של המנכ"לים המשותפים במצטבר (דהיינו, עלות החברה בגין העסקת המנכ"לים המשותפים ביחד) תשווה לסך חבילת התגמול של מנכ"לים משותפים אחרים או של מנכ"ל ויו"ר פעיל באותו מדגם. ההשוואה תבוצע גם מול נתוני הממוצע והחציון.

2) השוואה בין סך חבילת התגמול הכוללת של חמשת נושאי המשרה בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה (לרבות המנכ"לים המשותפים) אל מול סך חבילת התגמול הכוללת של כל אחת מבין חברות המדגם ביחס לחמשת נושאי המשרה בעלי השכר הגבוה ביותר בחברות המדגם;

הדירקטוריון סבור שההשוואות הנרחבות והמפורטות דלעיל יאפשרו לוועדת התגמול (לכשתוקם) ולדירקטוריון להעריך את הסבירות וההתאמה של חבילת התגמול ככלל ושל מרכיביה הנפרדים בפרט עבור כל אחד מנושאי המשרה בחברה¹².

9. מבנה התגמול

9.1 שכר בסיס

9.1.1 תגמול חברי הדירקטוריון

הגמול השנתי וגמול ההשתתפות של חברי הדירקטוריון ייקבע בהתאם לסיווג הדירקטור (דירקטור חיצוני מומחה, דירקטור חיצוני שאינו מומחה, דירקטור אקזוקטיבי, דירקטור שאינו אקזוקטיבי), לדרגה שבה מסווגת החברה ולסכום השווה לסכום המירבי כפי שנקבע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות של דירקטורים חיצוניים), התש"ס – 2000 (להלן: "תקנות הגמול").

דירקטור שאינו דירקטור חיצוני יהא זכאי לסכום המירבי הקבוע בתוספות השנייה והשלישית לתקנות הגמול עבור דירקטור חיצוני שאינו מומחה. הגמול לו יהא זכאי הדירקטור האקזוקטיבי (סיווג בהתאם לחוק החברות ההולנדי) יהא זהה לגמול המשולם לדירקטור חיצוני מומחה – הסכום המירבי הקבוע בתוספת הרביעית לתקנות הגמול.

סיווג הדירקטור	גמול שנתי	גמול השתתפות
דירקטור אקזוקטיבי	הסכום המירבי לפי התוספת הרביעית לתקנות הגמול [בהתאם לדרגת ההון העצמי של החברה] ¹³	הסכום המירבי לפי התוספת הרביעית לתקנות הגמול [בהתאם לדרגת ההון העצמי של החברה] ¹³
דירקטור שאינו אקזוקטיבי שהינו דירקטור חיצוני מומחה		

¹² למעט חברי דירקטוריון שאינם מכהנים כנושאי משרה בתפקיד נוסף בחברה (ככל שישנם). יצוין כי נכון למועד אישור המדיניות אף לא אחד מחברי הדירקטוריון מכהן כנושא משרה נוספת בחברה.

¹³ נכון למועד אישור המדיניות – דרגה ד'.

הסכום המירבי לפי התוספת השלישית לתקנות הגמול [בהתאם לדרגת ההון העצמי של החברה]	הסכום המירבי לפי התוספת השנייה לתקנות הגמול [בהתאם לדרגת ההון העצמי של החברה]	דירקטור שאינו אקזוקטיבי ושאינו דירקטור חיצוני
		דירקטור שאינו אקזוקטיבי שהינו דירקטור חיצוני שאינו מומחה

"דירקטור חיצוני מומחה" – אחד מאלה :

(1) דירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית;

(2) דירקטור שבשל השכלתו, ניסיונו וכישוריו הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה עמוקה בתחום עיסוקה העיקרי של החברה¹⁴;

החברה תכסה גם את כל ההוצאות הכרוכות במישרין בהשתתפות הדירקטורים בישיבות דירקטוריון (או וועדותיו) המתקיימות מחוץ לארץ המגורים של הדירקטורים.

9.1.2 שכר בסיס של נושאי המשרה¹⁵

שכר הבסיס של נושא משרה ייקבע בעת המשא ומתן עם קבלתו לעבודה על ידי החברה. המשא ומתן ינוהל על ידי הממונה הישיר של נושא המשרה (עבור המנכ"ל – יו"ר הדירקטוריון או חבר דירקטוריון שימונה על ידו; עבור כל נושא משרה אחר – על ידי המנכ"ל). הממונה הישיר של נושא המשרה יוכל לקבוע את שכר הבסיס במסגרת טווח מוגדר מראש כפי שמפורט במדיניות תגמול זו. שכר הבסיס יאושר גם על ידי וועדת התגמול.

כל הסכמי ההעסקה של נושאי המשרה יהיו כפופים לאישורים הרלוונטיים הדרושים על פי החוק והתקנות הרלבנטיות וכן על פי מדיניות זו, כפי שהיא מנוסחת כעת, בכפוף לאישור וועדת התגמול.

עמדת החברה הינה כי על שכר הבסיס - הרכיב הקבוע בתגמול נושאי המשרה - להתאים לנושא המשרה בהתייחס למכלול תפקידיו, להיקף אחריותו ולחשיבות והשפעת מילוי מוצלח של תפקידו על עסקי החברה בכללותם.

בעת קביעה לראשונה או שינוי/עדכון שכר הבסיס של נושא משרה, יש לקחת בחשבון את הנושאים הבאים :

- השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה;
- תפקידו, תחומי אחריותו של נושא המשרה והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו בחברה או על ידי מעסיקיו הקודמים;
- החשיבות וההשפעה שיהיו למילוי מוצלח של תפקידו ולתחומי אחריותו ולמשימות הנלוות אליהם על עסקי החברה בכללותם;
- שינוי מהותי במורכבות המשרה ובתחומי האחריות הדרושים כמו גם כמות המשימות הנובעות מהרחבת עסקי החברה כפי שמשתקף מהעלייה בשווי ובסך הנכסים המנוהלים, גודלם ומורכבותם הניהולית/תפעולית של נכסים חדשים, פריסה גיאוגרפית, גידול בכוח האדם שיש לנהל, מספר היוזמות העסקיות שיש לנהל בו זמנית, עלייה בהיקף העבודה בקשר עם רגולציה לה כפופה החברה וכו'.

¹⁴ הערכת מיומנותו והבנתו של הדירקטור תיעשה בידי הדירקטוריון, לאחר שהדירקטור הוסיף להצהרתו לפי סעיף 241 לחוק החברות, הצהרה לגבי השכלתו, ניסיונו וכישוריו, ככל שהם רלוונטיים להערכתו כאמור וצירף מסמכים התומכים בהצהרתו;

¹⁵ למעט חברי דירקטוריון שאינם מכהנים כנושא משרה בתפקיד נוסף בחברה (ככל שישנם). יצוין כי נכון למועד אישור המדיניות אף לא אחד מחברי הדירקטוריון מכהן כנושא משרה נוספת בחברה.

- היחס בין התגמול לנושא המשרה לבין שכר יתר עובדי החברה, במיוחד בהשוואה לשכר הממוצע ולשכר החציוני של יתר העובדים, והשפעת יחסים אלו על יחסי העבודה בחברה.

עבור כל נושא משרה, נקבע טווח שכר (שכר חודשי, במונחי עלות מעביד, בשי"ח), כדלקמן:

שכר בסיס מקסימום	שכר בסיס מינימום	נושא משרה
160,000	80,000	מנכ"ל משותף
100,000	60,000	סמנכ"ל כספים
100,000	60,000	סמנכ"ל פיתוח עסקי
100,000	60,000	סמנכ"ל תפעול
100,000	60,000	סמנכ"ל אסטרטגיה, עסקאות ומימון

יובהר כי מטבע התשלום לנושא משרה המתגורר מחוץ לישראל יהא באירו.

בנוסף, במסגרת קבלת ההחלטה על התאמת שכר הבסיס (במסגרת הטווחים המפורטים בטבלה דלעיל), לוועדת התגמול ולדירקטוריון יהא שיקול דעת לבסס את החלטתן בעת העלאת שכר הבסיס, על קריטריונים איכותיים, כגון מחויבות לטווח ארוך של העובד, שיתוף פעולה עם יתר נושאי המשרה ועובדי החברה, התפתחותו האישית של נושא המשרה וכן צרכי שימור כוח אדם איכותי, כפי שיעלו מפעם לפעם.

בבחינתה השנתית של מדיניות התגמול, תבחן וועדת התגמול את סכומי שכר הבסיס המינימלי והמקסימלי כפי שמפורטים בטבלה דלעיל בהשוואה לניתוח נתוני שוק השוואתיים כאמור ותעדכן סכומים אלה (בכפוף לכל האישורים הדרושים), אם תסבור כי יש צורך לשקף שינויים בשוק על מנת להקפיד שמדיניות התגמול של החברה תהיה סבירה והולמת באופן המאפשר לחברה לשכור את שירותיהם של מנהלים ברמה גבוהה ו/או לשמר את מנהליה.

9.2 רכיבים משתנים

בעת קביעת הרכיבים המשתנים בתגמול לנושאי המשרה, קושרת החברה חלק מהתשלום עם השגת יעדי ומטרות החברה. בעשותה כן, מחזקת החברה את ההתאמה שבין האינטרסים של בעלי המניות עם אלה של ההנהלה, שכן תשלום עבור ביצועים מדידים משקף את הקשר שבין התוצאות העסקיות הכלליות של החברה בפועל לבין התרומה האישית של נושא המשרה לתוצאות האמורות.

מאפייני התגמול האמור, לרבות מדידת הביצועים ומנגנוני התשלום, יימנעו ממיקוד מוגזם בטווח הקצר על מנת להבטיח ביצועים ברי קיימא לטווח הבינוני והארוך ולמנוע נטילת סיכונים מיותרים המיועדת להגדיל את רכיב התגמול המשתנה לטווח קצר.

כדי לתמוך בעקרונות האמורים דלעיל, החברה מעניקה לנושאי המשרה שני סוגי תגמול משתנה:

- **לטווח קצר – תגמול שאינו הוני (מענק שנתי):** המענק השנתי מיועד לתת תמריץ לנושאי המשרה עבור תרומתם ולתגמל אותם על תרומתם להשגת היעדים העסקיים של החברה במשך התקופה שבגינה מוענק המענק.
- **לטווח ארוך – תגמול הוני (תכנית אופציות למניות):** מיועדת להתאים בין השאת הערך המותאם סיכון לבעלי המניות לטווח ארוך לבין התגמול הניתן לנושאי המשרה בחברה. רכיב זה יוצר התאמה בין האינטרסים ארוכי הטווח של נושאי המשרה בחברה לבין אלה של בעלי המניות, מקדם את המחויבות לאורך זמן של נושאי המשרה כלפי החברה ומסייע לה לשמור על צוות הנהלה מיומן, מוכשר ומצליח.

מענקים שנתיים יחולקו לנושאי המשרה¹⁶ (ככל שיחולקו) בהתאם להשגת היעדים והמטרות שנקבעו בתוכנית העסקית של החברה. על מנת להימנע מלוח זמנים קצר יתר על המידה שאליו קשור המענק, מסגרת הזמן תוגדר כשנה פיסקלית אחת.

יעדי התכנית העסקית יוקצו למנהלים האחראים על ביצועם.

מענק שנתי למנכ"לים –

מכיוון שהמנכ"לים אחראים על ביצוע כלל היעדים הקבועים בתוכנית העסקית של החברה, המענק השנתי שלהם יהא מבוסס על התשואה להון העצמי שהשיאו לבעלי המניות בשנת פעילות מעל לתשואה שנתית מינימלית של 8%.

מנגנון הבונוס – משכורת חודשית אחת (עלות מעביד) עבור כל 1% תשואה להון העצמי מעל 8% לשנה, ולא יותר מ-6 משכורות חודשיות (עלות מעביד).

מנגנון חישוב הבונוס: התשואה להון תחושב באופן הבא: הרווח הנקי לבעלי המניות¹⁷ בסוף שנה קלנדרית חלקי ההון העצמי של בעלי המניות (IFRS) בתחילת אותה שנה קלנדרית; במידה ובשנה מסוימת התשואה להון לא עלתה על 8% או הייתה שלילית, תשואה עודפת מעל 8% בשנה שלאחריה תילקח ראשית כנגד התשואה שבחסר (מתחת ל-8%) בשנה שלפניה לצורך חישוב הבונוס (High Water Mark); לצורך כך, בתום כל 3 שנים תיערך הבדיקה הבאה: 1) סך התשואה להון עצמי במהלך 3 השנים האמורות (התשואה להון בשנה הראשונה ועוד התשואה להון בשנה השנייה ועוד התשואה להון בשנה השלישית); 2) סך התשואה העודפת (סך התשואה להון העצמי במהלך שלוש השנים פחות 24%); 3) מספר המשכורות השנתיות ששולמו כבונוס במהלך אותם שלוש שנים. במידה ומספר המשכורות ששולמו כבונוס בתקופת שלוש השנים עולה על סך התשואה העודפת, יופחת ההפרש מתשלומי הבונוסים העתידיים (Claw Back) ובכל מקרה לא יופחת סכום העולה על סך תשלומי הבונוס ששולמו ע"י החברה במהלך תקופת אותן שלוש השנים. בתום כל 3 שנים מתאפס חשבון ה-High Water Mark ותעריך התחשבות חדשה ל-3 השנים הבאות. במקרה של סיום כהונה יבוצע חישוב תשואה להון פרו רטה לפי הדוחות הרבעוניים הידועים מתחילת השנה הקלנדרית¹⁸ (YTD) תוך תקנון שנתי לצורך בחינת התשואה העודפת והבונוס גם הוא פרו רטה לתקופה עד העזיבה – אם החישוב מראה תשואה עודפת של 5% בתקנון שנתי ומגיע בונוס שנתי של 5 משכורות ואם עזב לאחר חצי שנה יקבל זכאות ל-2.5 משכורות וכיו"ב.

מענק שנתי לסמנכ"לים –

בתחילת כל שנה קלנדרית, כאשר הדירקטוריון יאשר את התוכנית העסקית לשנת העבודה הקרובה, יציגו המנכ"לים המשותפים לוועדת התיגמול ולדירקטוריון מטרות עסקיות הנגזרות מהתוכנית העסקית ואשר יהוו יעדים לצורך קבלת הבונוס השנתי לסמנכ"לים.

בתחילת השנה הקלנדרית שלאחר כך, יבחן הדירקטוריון את עמידתה של החברה ביעדי התוכנית העסקית של השנה החולפת והמנכ"לים יציגו לוועדת התגמול את המלצותיהם לחלוקת מענקים לנושאי המשרה עבור השנה החולפת.

עבור כל נושא משרה ההמלצה תפרט:

1) באיזו מידה מולאו יעדי התוכנית העסקית של השנה החולפת שהיו תחת תחומי האחריות הישירה של נושא המשרה האמור; ו-

¹⁶ למעט דירקטורים שאינם מכהנים כנושאי משרה נוספת בחברה, מעבר לכהונה כאמור (ככל שישנם). יצוין כי נכון למועד אישור המדיניות אף לא אחד מחברי הדירקטוריון מכהן כנושא משרה נוספת בחברה.

¹⁷ רווח נקי וכולל המיוחס לבעלי המניות של החברה כמפורט בדו"ח הרווח והפסד השנתי של החברה (כולל רווחי או הפסדי שיערוך בגין נכסי הנדל"ן של החברה).

¹⁸ לדוגמא, אם מתחילת השנה הקלנדרית ועד מועד העזיבה התפרסמו 2 דוחות כספיים רבעוניים אזי הרווח החצי שנתי יתוקן לרווח שנתי באמצעות הכפלה ב-2; אם התפרסמו 3 דוחות כספיים רבעוניים אזי הרווח לתשעת החודשים יתוקן לרווח שנתי באמצעות הכפלה ב-3.333.

2) תרומתו האישית של נושא המשרה האמור ליעדים העסקיים של הארגון **שלא** היו תחת תחומי אחריותו הישירה.

לדוגמה, יעדי התוכנית העסקית של החברה הקשורים לרמות תפוסה, הפסדי גבייה והכנסה תפעולית נטו בתיק הנדל"ן למגורים של החברה הינם תחת אחריותו הישירה של סמנכ"ל התפעול.

ככלל, עד 80% מהמענק השנתי לנושא משרה מסוים יוענק לו על בסיס השגת החברה את יעדי התוכנית העסקית שהינם תחת אחריותו הישירה; עם זאת, לא ישולם מענק אם הושגו פחות מ- 50% מיעדי התוכנית העסקית שהוקצו לאותו נושא משרה כאמור.

עד 20% הנותרים (מסך המענק השנתי בשנה נתונה) יוענקו לנושא המשרה בהתבסס על תרומתו האישית של נושא המשרה ליעדי התוכנית העסקית שאינם תחת אחריותו הישירה.

וועדת התגמול תחליט, בהתבסס על נסיבות מיוחדות ספציפיות, האם לחרוג מכלל זה אם לדעתה הוא מעוות את הקשר בין התרומה האישית הכוללת של נושא המשרה האמור להשגת יעדי התוכנית העסקית של החברה לבין המענק השנתי שלו.

המענק יוענק רק אם התמלאו התנאים הבאים:

- נושא המשרה פעל בהתאם לתוכנית העסקית שאושרה על ידי הדירקטוריון (ונבדקה על בסיס רבעוני על ידי הדירקטוריון).
- דוחות הביקורת הפנימיים והחיצוניים ביחס לתחומי אחריותו של נושא המשרה אינם כוללים ליקויים משמעותיים ביחס לנהלי העבודה הקיימים בחברה.
- נושא המשרה לא הפר את נהליה השונים של החברה.
- סכום המענק השנתי אינו עולה על תקרה שנקבעה ביחס לכל נושא משרה כמפורט בטבלה שלהלן:

נושא המשרה	תקרת מענק שנתי*
מנכ"ל משותף	עד 6 משכורות
סמנכ"ל כספים	עד 4 משכורות
סמנכ"ל תפעול	עד 4 משכורות
סמנכ"ל פיתוח עסקי	עד 4 משכורות
סמנכ"ל אסטרטגיה, עסקאות ומימון	עד 4 משכורות

*תקרת השכר לצורך חישוב הבונוס היא לפי עלות מעביד

על אף האמור בסעיף זה לעיל – החברה תהא רשאית לאשר לנושאי משרה בחברה הכפופים למנכ"ל מענקים שנתיים על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה וזאת לפי הערכת מנכ"ל ובכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בשיעור של עד 100% מסך התקרה שנקבעה למענק שנתי.

תקציב מענקים

סך התקציב השנתי למענקים המשולמים על ידי החברה לנושאי המשרה ייקבע על פי הסכום המרבי של המענק עבור כל נושא משרה כמפורט בתוכנית זו להלן על בסיס מצרפי עבור כל נושאי המשרה; עם זאת, תקציב המענק השנתי לא יעלה על 3% מהרווח השנתי הנקי של החברה, כפי שנכלל בדוחותיה השנתיים לשנה שבגינה ניתנים המענקים.

דירקטוריון החברה יהא רשאי, לפי שיקול דעתו, להחליט על הפחתת כל או חלק מהמענק השנתי.

המענקים השנתיים של נושאי המשרה, כפי שיאושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון ישולמו לנושאי המשרה יחד עם השכר הראשון שישולם לאחר אישור המענקים השנתיים כאמור.

9.2.1.1 השבה במקרה של טעות

במועד תשלום המענק השנתי, יחתמו נושאי המשרה על התחייבות להשיב לחברה את סכום המענק או חלק הימנו במקרה, בו יתברר בעתיד, כי חישוב המענק כאמור נעשה על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של 4 דוחות כספיים שנתיים עוקבים לאחר מועד אישור המענק השנתי.

החברה תהא מחויבת לשלם לנושא המשרה את ההפרש בין הסכום ששולם בפועל לבין הסכום לו היה זכאי במקור, בהתאם להצגה מחדש כאמור, ככל שהסכום ששולם בפועל נמוך הימנו.

למרות האמור לעיל, לא יראו בתיקון עקב שינוי בחוק, בתקנות או בכללים החשבונאיים, שהינו לאחר מועד פרסום הדוח הכספי של החברה לאותה שנה, כתיקון בשלו יחול האמור בס"ק זה דלעיל.

9.2.2 תגמול הוני - תגמול מבוסס מניות

החברה מציעה מעת לעת לנושאי המשרה להשתתף בתכניות אופציות אשר מטרתן להעניק כתבי אופציה אשר ניתן לממשם למניות החברה, הכול בכפוף למפורט בכתב האופציה שמוענק לעובד הניצע.

מטרת תכנית האופציות הקיימת של החברה¹⁹ היא להתאים בין האינטרסים לטווח ארוך של נושאי המשרה בחברה לבין האינטרסים ארוכי הטווח של החברה עצמה, באופן שבו נושאי המשרה יוכלו להשתתף הלכה למעשה בתוצאות התפעוליות של החברה. המטרה היא להתאים בין השאת הערך המותאם סיכון לבעלי המניות לטווח הארוך לבין התגמול הניתן למנהלי החברה, תוך יצירת התאמה בין האינטרסים של נושאי המשרה לאלה של בעלי המניות, קידום המחויבות לאורך זמן של נושאי המשרה כלפי החברה וסיוע לחברה בשמירה על צוות הנהלה מיומן, מוכשר ומצליח.

תכנית האופציות יושמה בדרך של שתי תכניות נפרדות – האחת לנושאי משרה שאינם תושבי ישראל והשנייה על פי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש] לנושאי משרה שהינם תושבי ישראל.

תכנית האופציות כוללת את המרכיבים הבאים:

- (1) מספר המניות המקסימלי שתנבענה ממימוש האופציות – 2,232,581 מניות;
- (2) אחוז הדילול המקסימלי של בעלי המניות הקיימים בחברה – 10%;
- (3) היחס בין השווי המקסימלי (במועד אישור התוכנית על ידי הדירקטוריון קרי ביום 1 לינואר 2020 – להלן: "המועד הקובע") של חבילת כתבי האופציה שתוקצה לכל נושא משרה (במונחים שנתיים) לבין חבילת התגמול השנתית הכוללת של אותו נושא משרה לא יסטה מטווח היחס הרצוי לגבי אותו נושא משרה כמפורט בטבלה בסעיף 8.1 לעיל.
- (4) מחיר המימוש של כתבי האופציה יהיה 15 אירו למניה, מתורגם לש"ח לפי שער החליפין אירו/ש"ח הידוע במועד רישום מניות החברה למסחר בבורסה;
- (5) תקופת ההבשלה (Vesting) ומנות - ניתן יהיה לממש את כל כתבי האופציה במסגרת תכנית האופציות לאחר 42 חודשים מהמועד הקובע.
- (6) מועד פקיעה – 30 לספטמבר 2023.

¹⁹ אשר אושרה על ידי דירקטוריון החברה ביום 6 לינואר 2020.

- 7) תשלום מחיר המימוש – במזומן או במניות על פי מנגנון מימוש נטו²⁰ כפי שמוגדר בתכנית האופציות.
- 8) תנאי זכאות לממש את כתבי האופציה עם עזיבת החברה (בשל פרישה, פיטורים, מוות וכו').
- 9) מנגנון להאצת זכאות של כל הניצעים לגבי כל כתבי האופציה שטרם הבשילו וזאת בעת רכישת דבוקת שליטה²¹ לראשונה בחברה.

9.3 תנאים נלווים

להלן יפורטו התנאים הנלווים שהחברה רשאית (אך לא חייבת) להעניק לנושאי המשרה²², כפוף לסיכום ספציפי עם כל נושא משרה כאמור.

9.3.1 פנסיה

נושא משרה המועסק על ידי הקבוצה זכאי להטבות פנסיוניות כנדרש על פי החוק או הנוהג במקום מושבו.

9.3.2 רכב

נושא משרה המועסק ו/או נותן שירותים לחברה יקבל רכב חברה למטרת ביצוע תפקידו ותחומי אחריותו וכן לשימוש האישי.

9.3.3 אמצעי תקשורת

נושאי המשרה יקבלו טלפונים ומחשבים ניידים למטרות תקשורת.

9.3.4 חופשה שנתית/חופשת מחלה

ימי חופשה ומחלה הם בהתאם לתקנות הרלוונטיות במקום מושבו של נושא המשרה או בהתאם לנהוג שם. ככלל, נושא משרה יהא זכאי ל-25 ימי חופש ו-18 ימי מחלה בשנה וניתן יהיה לפדותם (יתרה צבורה שלא נוצלה) במזומן עם סיום יחסי עובד-מעביד.

9.3.5 הטבות מיקום מחדש (Relocation)

נושאי משרה ישראלים אשר יעברו לחו"ל (Relocation) לשם ביצוע תפקידם ו/או תפקיד אחר/נוסף, יזכו לתנאים נלווים נוספים בהתאם לצרכים הספציפיים שלהם והן בהתאם לנהוג בשוק. התנאים הנלווים במקרים אלה כוללים בדרך כלל כיסוי מלא של עלויות שכ"ד עד לסכום מקסימלי מסוים (בהתבסס על המדינה והעיר), כמות מסויימת של כרטיסי טיסה לביקורי משפחה שישולמו על ידי החברה, ביטוח רפואי בינלאומי מלא לעובד ולבני משפחתו הגרים עמו, השתתפות בשכר לימוד של ילדי העובד בגן ובבית ספר, כיסוי עלויות השגת ויזות עבודה וכד'.

9.3.6 ביטוח אובדן כושר עבודה

נושאי המשרה יכוסו בפוליסות ביטוח אובדן כושר עבודה.

²⁰ מנגנון מימוש נטו לא יחול על אופציות עם מחיר מימוש אפס.

²¹ כהגדרתה בחוק החברות.

²² למעט חברי דירקטוריון שאינם מכהנים כנושא משרה בתפקיד נוסף בחברה (ככל שישנם). יצוין כי נכון למועד אישור המדיניות אף לא אחד מחברי הדירקטוריון מכהן כנושא משרה נוספת בחברה.

9.3.7 סקירה – תנאים נלווים אחרים לנושאי משרה

יודגש כי הטבלה שלהלן אינה כוללת הטבות אשר יינתנו בהתאם לחוק/תקנות ובכלל זה התנאים הנלווים שפורטו בס"ק 9.3.1, 9.3.4 ו-9.3.6 לעיל.

נושא המשרה	רכב	טלפון	שכירות	נסיעות	הוצאות
חברי הדירקטוריון ²³	---	---	---	* (ראה להלן)	* (ראה להלן)
מנכ"ל משותף	חלק מעלויות העסקה	✓	---	✓	✓
סמנכ"ל כספים	חלק מעלויות העסקה	✓	---	✓	✓
סמנכ"ל תפעול	חלק מעלויות העסקה	✓	750 אירו לחודש, חלק מעלויות ההעסקה	✓	✓
סמנכ"ל פיתוח עסקי	חלק מעלויות העסקה	✓	---	✓	✓
סמנכ"ל אסטרטגיה, עסקאות ומימון	חלק מעלויות העסקה	✓	---	✓	✓

* החברה תחזיר לדירקטור את כל ההוצאות הכרוכות במישרין (טיסות, מלונות, נסיעות וכו') בהשתתפותו בישיבות דירקטוריון (או כל אחת מוועדותיו) המתקיימות מחוץ לארץ מגוריו של הדירקטור.

9.3.8 הלוואות לנושאי המשרה

לצורך מימון רכישת מניות בחברה מהחברה עצמה או מתאגיד אחר בבעלות מלאה של החברה ו/או למימון תשלום מחיר המימוש בגין אופציות למניות החברה, נושאי המשרה (למעט חברי דירקטוריון שאינם מכהנים כנושאי משרה בתפקיד נוסף בחברה) יהיו זכאים לקבל מהחברה הלוואות נון-ריקורס בסכום כולל (לרבות ההלוואות הקיימות; יתרת כל ההלוואות הקיימות בתוספת כל ההלוואות העתידיות יכוננו להלן: "הלוואות") של לא יותר מ-50% מהשווי המצרפי של המניות שיש לנושאי המשרה האמורים בחברה ו/או שינבעו לו כתוצאה ממימוש כתבי אופציה.

למטרת סעיף זה, שווי המניות והאופציות למניות של נושאי המשרה בחברה ובחברות הבנות שלה ייקבע בהתבסס על הערך הנכסי הנקי (NAV) למנייה של החברה ושל חברות בנות שלה כפי שמפורט בדוחות הכספיים האחרונים של החברה. השווי של המניות ושל האופציות למניות יחושב על בסיס נטו, כלומר בניכוי מחיר המימוש.

ההלוואות תהיינה הלוואות נון-ריקורס, תצבורנה ריבית של 3 חודשים EURIBOR + 5% לשנה ותיפרענה, קרן וריבית צבורה, לא יאוחר מתום 5 שנים ממועד הענקתן.

המניות שבבעלות נושא המשרה (אך לא האופציות או המניות שינבעו מימוש האופציות) ישמשו בטוחה של החברה כנגד ההלוואה יחד עם כל התשלומים העתידיים שנושאי המשרה יקבלו מהחברה (לרבות תשלומי שכר ומענקים); לא תוענק כל בטוחה אחרת; אם נושא משרה, לפי שיקול דעתו הבלעדי, יבחר למכור את המניות ו/או האופציות למניות בחברה, התגמולים מהמכירה כאמור ישמשו לפירעון סכום ההלוואה; האופציות למניות של נושא משרה ו/או המניות הנובעות ממימוש האופציות האמורות הינן חופשיות ותישארנה חופשיות מכל משכון, תביעה, או שעבוד של החברה או לטובת החברה.

²³ לרבות יו"ר הדירקטוריון ולהוציא חבר דירקטוריון המכהן במשרה ניהולית אחרת בחברה (ככל שישנם). יצוין כי נכון למועד אישור המדיניות אף לא אחד מחברי הדירקטוריון מכהן כנושא משרה נוספת בחברה.

א. החברה תהא רשאית להתקשר בפוליסה לביטוח אחריות נושאי משרה, שתכסה על בסיס מועד הגשת התביעה, בגבולות אחריות של עד 20 מיליון דולר ארה"ב למקרה ובסך הכול לתקופת הביטוח, בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבול האחריות בהתאם לחוק חוזה הביטוח התשמ"א-1981, את כל הדירקטורים ונושאי המשרה (לרבות בעלי שליטה המכהנים כדירקטורים ונושאי משרה ו/או נושאי משרה שלבעלי השליטה יש בהם עניין אישי)²⁴, כפי שיכהנו מעת לעת, בחברה ובחברות בנות שלה, כפי שיהיו מעת לעת, כולן או חלקן, בהתאם לשיקול דעתה של החברה, וכן נושאי משרה המכהנים בחברות קשורות מטעמה של החברה ו/או מטעם החברות הבנות, להאריך או לחדש פוליסת ביטוח קיימת (ככל שתהיה) ו/או להתקשר בפוליסה חדשה במועד החידוש או במהלך תקופת הביטוח, עם אותו מבטח או מבטח אחר בישראל או בחו"ל, ובלבד שההתקשרויות האמורות תהיינה בתנאי שוק, לא תהיינה עשויות להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה ותהיינה על בסיס עיקרי התנאים המפורטים להלן, וועדת התגמול²⁵ אישרה זאת:

1. עלות הפרמיה השנתית והשתתפות העצמית לתביעה שתוטל על החברה יהיו בהתאם למקובל בשוק הביטוח לפוליסות מסוג והיקף זה במועד עריכת הפוליסה ובלבד שעלות הפרמיה אינה מהותית לחברה.

2. ככל הניתן, פוליסת הביטוח תורחב לכסות תביעות אזרחיות שתוגשנה כנגד החברה עצמה (במובחן מתביעות כנגד נושאי המשרה בה) שעניינן הפרת חוקי ניירות ערך בקשר עם ניירות הערך של החברה הנסחרים בבורסה בת"א (Entity Coverage for Securities Claims). להרחבה זו ייקבעו סדרי תשלום של תגמולי ביטוח, ככל שיגיעו כאלה, לפיהם זכותם של נושאי המשרה לקבלת שיפוי מהמבטחים קודמת לזכותה של החברה.

ב. בנוסף, החברה תהא רשאית לכסות את נושאי המשרה בגין פעילות העבר לפי אחת משתי האפשרויות הבאות:

1. במסגרת הכיסוי הנזכר בסעיף א' לעיל.

2. לחילופין, לרכוש כיסוי מסוג תקופת גילוי מוארכת בגין תקופת העבר שאינה נכללת בתאריך הרטרואקטיבי הנקוב בפוליסה שנערכה לפי סעיף א' לעיל, וזאת לתקופת ביטוח של עד 7 שנים ("RUN OFF") ובגבולות אחריות של עד 20 מיליון דולר ארה"ב למקרה ובסך הכול לתקופת הביטוח, בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבול האחריות בהתאם לחוק חוזה הביטוח התשמ"א-1981. עלות הפרמיה הכוללת בגין כיסוי זה וגובה השתתפות העצמית של החברה יהיו בהתאם למקובל בתנאי שוק הביטוח במועד רכישת הביטוח, ובלבד שעלות הפרמיה אינה מהותית לחברה.

החברה תהא רשאית להרחיב את פוליסת הביטוח הנזכרת בסעיף א' לעיל, או לרכוש פוליסה ייעודית ("פוליסת POSI"), לביטוח אחריות הנובעת מהנפקות לציבור על ידי החברה ו/או תאגיד בת של ניירות ערך על פי תשקיפים, כאשר כל פוליסת POSI בקשר לכל הנפקה תכלול את התנאים שלהלן: גבול אחריות של עד 20 מיליון דולר ארה"ב למקרה ובסה"כ לתקופת ביטוח של עד 7 שנים מיום ההנפקה בתוספת הוצאות משפט סבירות מעבר לגבול האחריות בהתאם לחוק חוזה ביטוח, התשמ"א-1981. הפרמיה והשתתפויות העצמיות של החברה בגין הרחבת הפוליסה כאמור או בגין פוליסת ה-POSI יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד רכישת פוליסת ה-POSI או הרחבת פוליסת נושאי משרה של החברה.

פטור ושיפוי

(א) נושאי המשרה וחברי הדירקטוריון זכאים לקבל כתב שיפוי בהתאם לנוסח שיאושר על ידי האסיפה הכללית בסמוך לפני השלמת ההנפקה לראשונה לציבור בישראל על פי

²⁴ נכון למועד אישור המדיניות אין בעל מניות בחברה המחזיק מחצית (50%) או יותר מזכויות ההצבעה בחברה או מהזכות למנות דירקטורים לדירקטוריון החברה או מהזכות למנות את מנהלה הכללי של החברה ולפיכך אין בעל שליטה בחברה.

²⁵ תוקם לאחר השלמת ההנפקה הראשונה לציבור בישראל על פי תשקיף.

תשקיף. אם החברה תחליט לתקן את כתבי השיפוי האמורים בעתיד, התיקון יאושר בהתאם לדרישות הדין.

(ב) בהתאם לחוק החברות ההולנדי ולתקנון החברה, האסיפה הכללית רשאית לפטור את חברי הדירקטוריון מאחריותם לביצוע פעולותיהם, בשנת כספים, ככל שביצוע פעולות אלה משתקף בדוחות הכספיים השנתיים של החברה לאותה שנה (הנערכים בהתאם לחוק ההולנדי), או ככל שהובאו לתשומת לב האסיפה הכללית לפני אימוץ הדוחות הכספיים השנתיים של החברה לאותה שנה.

מובהר כי החלטה כאמור הינה החלטה סטנדרטית באסיפות כלליות שנתיות של בעלי מניות בהולנד. כחלק מהליך אימוץ הדו"ח הכספי, נהוג בהולנד לפטור את חברי הדירקטוריון מחבות קיימת או פוטנציאלית, בין היתר כלפי החברה לביצוע תפקידיהם וזאת אך ורק ככל שביצוע תפקידים אלה משתקף, בדו"ח השנתי של החברה או ככל שהובאו לידיעת האסיפה הכללית, קודם לאישור הדו"ח הכספי של החברה לאותה שנת כספים. היקף הפטור כפוף למגבלות הדין הכללי ההולנדי, כגון חובת זהירות ועקרונות סבירות והגינות, אף כי אין הוראה ספציפית בחוק בעניין זה. כמו כן, עקרונות הסבירות וההגינות כאמור עשויים, בנסיבות מסוימות, למנוע מתן פטור לחברי הדירקטוריון מאחריות. הפטור כאמור אינו מחייב כלפי צד ג' ואין בו כדי להתנות על הוראות דיני נירות ערך בישראל, החלים על החברה, לרבות הזכויות המוקנות מכוחם לבעלי מניותיה.

9.4 סיום כהונה

9.4.1 הודעה מוקדמת

תקופת ההודעה המוקדמת לכל נושא משרה תקבע על ידי ועדת התגמול טרם חתימת הסכם ההעסקה/מתן השירותים עם נושא המשרה. עבור מנכ"ל תידרש תקופת הודעה מוקדמת של לא פחות מ-6 חודשים ועבור נושא משרה אחר תקופת הודעה מוקדמת של לא פחות מ-3 חודשים.

במשך תקופת ההודעה המוקדמת, נושא המשרה ימשיך למלא את תפקידו ולבצע את חובותיו, אלא אם הדירקטוריון החליט לשחרר את נושא המשרה מחובותיו לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת, וכן יהא זכאי להמשך כל תנאי הכהונה וההעסקה עד תום תקופת ההודעה המוקדמת.

9.4.2 מענקי פרישה

החברה סבורה כי מתן מענקי פרישה הקשורים למשך הזמן בו שירת נושאי המשרה בחברה מחזק את המחויבות ארוכת הטווח של נושא המשרה לעבודתו בחברה. נכון למועד זה, נושאי המשרה המכהנים של החברה זכאים למענקי פרישה על פי הסכמי ההעסקה הקיימים, בהתאם למפתח המצוין להלן.

נושא המשרה	עבד בחברה מעל 5 שנים	עבד בחברה מעל 10 שנים
מנכ"ל משותף	6 חודשי שכר	12 חודשי שכר
סמנכ"ל כספים	6 חודשי שכר	12 חודשי שכר
סמנכ"ל פיתוח עסקי	6 חודשי שכר	12 חודשי שכר
סמנכ"ל תפעול	6 חודשי שכר	12 חודשי שכר
סמנכ"ל אסטרטגיה, עסקאות ומימון	6 חודשי שכר	12 חודשי שכר

הכללת הוראה בדבר מתן מענק פרישה לנושא משרה בחוזה ההתקשרות עימו תובא לאישור ועדת התגמול לפני החתימה על החוזה. למען הסר ספק, הוראה כאמור לא תכלול מתן מענק פרישה שאינו עולה בקנה אחד עם התנאים המפורטים דלעיל.

מענק הפרישה ישולם בתום ההעסקה או מתן השירותים על ידי נושא המשרה ויהיה שווה (לכל היותר) למכפלת מספר החודשים המפורטים בטבלה לעיל בשכר הבסיס (עלות מעביד) של נושא המשרה, ללא כל רכיב נוסף.

היקף המענק המפורט בטבלה דלעיל הינו ההיקף המקסימלי שיהא בסמכות וועדת התגמול לאשר.

9.4.3 אי תחרות בעסקי החברה ואי שידול עובדים מלסיים עבודתם בחברה

נושאי המשרה יצהירו בכתב (במסגרת הסכמי העסקתם), כי במשך תקופת הסכם העסקתם ולמשך שנים עשר (12) חודשים (לעניין מנכ"ל) ותשעה (9) חודשים (לעניין נושא משרה אחר) לאחר סיומה, (i) הם לא יפעלו על מנת להניע עובדי חברה או עובדי מי מחברות הבנות או החברות המסונפות של החברה לסיים את עבודתם בחברה כאמור, ו- (ii) הם לא יעסיקו ו/או ישכרו את שירותיו של כל עובד כאמור.

בנוסף, הסכמי ההעסקה של החברה עם נושאי המשרה יכללו תניית אי תחרות לפיה במשך כל תקופת העסקתם בחברה נושאי המשרה יהיו מנועים מלעסוק בכל פעילות אחרת המתחרה או עשויה להתחרות בעסקי החברה (בין באופן ישיר ובין בעקיפין) או בפעילות העולה ליצור ניגוד עניינים עם האינטרסים העסקיים של החברה.

III. נושאים אחרים

10. עדכון

עדכון מדיניות זו הינה תחת אחריותה של וועדת התגמול שתבחן אותה על בסיס שנתי ותמליץ לדירקטוריון החברה בדבר העדכונים הדרושים, בכפוף לאישורים הרלוונטיים, אשר יהיו דרושים על פי החוק והתקנות. החל ממועד הפיכת החברה לחברה ציבורית (כהגדרתה בחוק החברות) שינויים כאמור במדיניות יהיו כפופים לאישור ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית על פי דרישות החוק.

11. בדיקה תקופתית של תגמול נושאי המשרה

וועדת התגמול והדירקטוריון יבצעו ניתוח של תגמול נושאי המשרה לפחות אחת לשנה ויבדקו את הקשר בין התגמול של כל נושא משרה לבין תרומתו לחברה בשנה החולפת. בנוסף, וועדת התגמול והדירקטוריון ינתחו את תגמול נושאי המשרה על מנת לקבוע האם הוא הולם וסביר. אם ייקבע שהתגמול אינו הולם וסביר ביחס לתרומתו של נושא המשרה או ביחס למגמות השוק הרלוונטיות, ייערך דיון מחודש לגבי חבילת התגמול הכוללת והשינויים והעדכונים הדרושים במדיניות בכלל ו/או בתגמול בפרט, ככל שיידרשו כאמור, ייבחנו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה.

12. אישור והחלת מדיניות התגמול

המדיניות נדונה ואושרה על ידי דירקטוריון החברה ביום 9 בפברואר 2021 ומדיניות זו תהא מדיניות התגמול הרשמית של החברה לתקופה בת חמש שנים, החל ממועד הפיכת החברה לחברה ציבורית כאמור.

כל שינוי במדיניות טעון הליך של אישור מדיניות מחדש, קרי דיון של וועדת התגמול והמלצה לדירקטוריון, דיון ואישור של הדירקטוריון, אישור של האסיפה הכללית (או אישור נוסף של וועדת התגמול ושל הדירקטוריון לאחר דיון מחדש, על אף התנגדותה של האסיפה הכללית לאישור המדיניות)²⁶.

26 בהתאם לחוק ההולנדי החל על תגמול לדירקטורים, ההליך המתואר בסוגריים אינו מקובל שכן שכר דירקטורים כפוף לאישור אסיפה כללית.

יודגש כי אחת לשלוש שנים, המדיניות טעונה אישור מחדש אף אם אין צורך בשינויים על פי שלבי תהליך האישור הראשוני כאמור²⁷.

מבקר הפנים של החברה יבדוק במסגרת דוח ייעודי לפחות אחת לשלוש שנים²⁵ את עמידת החברה במדיניות התגמול כפי שקבע דירקטוריון החברה.

²⁷ על אף האמור לעיל, יודגש כי בהתאם לתקנה 1 לתקנות החברות (הקלות לעניין החובה לקבוע מדיניות תגמול), תשע"ג-2013 מדיניות תגמול לפי הוראות פרק רביעי א' בחלק השישי לחוק החברות שתוארה בתשקיף של חברה המציעה לראשונה ניירות ערך שלה לציבור תיחשב כמדיניות שנקבעה לפי סעיף 267א לחוק החברות ותהא טעונה אישור רק בחלוף 5 שנים מהמועד שבו הפכה לחברה ציבורית.

נספח

תפקידים ותחומי אחריות

מנכ"ל/מנכ"ל משותף

אחראי על הניהול הכללי של עסקי ופעילויות החברה ביחד עם מנהלי החברה המדווחים לו כשהמטרה הינה לבצע בהצלחה את האסטרטגיה ואת התוכנית העסקית של החברה לטווח ארוך. דרישות המשרה: רקע אקדמי רלוונטי (תואר בכלכלה, פיננסים, מנהל עסקים, משפטים וכו') ולפחות 7 שנות ניסיון בניהול עסקים (כמנכ"ל או סמנכ"ל) בשוק הנדל"ן, עדיף בשוקים זרים ובחברה ציבורית.

סמנכ"ל כספים

אחראי על כל היבטי הניהול הפיננסי של החברה ועל ניהול הצוות הפיננסי של החברה. דרישות המשרה: רקע אקדמי רלוונטי (כלכלה, פיננסים, ראיית חשבון, מנהל עסקים), עדיפות לר"ח מוסמך, 5 שנות ניסיון בניהול פיננסי (כסמנכ"ל כספים או חשב), עדיף בחברה ציבורית.

סמנכ"ל פיתוח עסקי

אחראי על יצירת ה- Deal Flow של עסקאות לרכישת ומכירת נכסים, ניהול מו"מ עם מוכרי נכסים, וכו'. דרישות המשרה: רקע אקדמי רלוונטי (כלכלה, פיננסים, ראיית חשבון, מנהל עסקים), לפחות 5 שנות ניסיון באיתור ורכישת נכסי נדל"ן, דובר שפת אם גרמנית או אדם השולט בשפה הגרמנית.

סמנכ"ל תפעול

אחראי על הניהול התפעולי (ניהול מתקנים, נכסים ורכוש) של הפורטפוליו המניב של החברה (מסחרי ולמגורים) ועל ניהול הצוות התפעולי של החברה. דרישות המשרה: רקע אקדמי רלוונטי (עדיף בניהול פרויקטים ו/או בהנדסה אזרחית), לפחות 7 שנות ניסיון נרחב בניהול נכסים מניבים (הן מסחריים והן למגורים), דובר שפת אם גרמנית או אדם השולט בשפה הגרמנית. אם הרקע האקדמי הרלוונטי חסר, אזי לפחות 10 שנות ניסיון כמתואר לעיל.

סמנכ"ל אסטרטגיה, עסקאות ומימון (Acquisition & Financing)

אחראי על ניתוח רכישות פוטנציאליות ועל חיתום, ומימון רכישות חדשות ומימון מחדש של תיקי נכסים קיימים, פעילויות בשוק ההון (מצגות למשקיעים, רוד שאו, גיוס הון וגיוס חוב), וכן דירוג אשראי, דוחות להנהלה וכו'. דרישות המשרה: רקע אקדמי רלוונטי (כלכלה, פיננסים, ראיית חשבון, עדיפות למנהל עסקים), לפחות 5 שנות ניסיון נרחב בחיתום עסקאות ובמימון.

הדירקטוריון יהיה רשאי לוותר על הכישורים האקדמאיים והניסיון המפורטים לעיל, כולם או חלקם, אם רוב חבריו יקבעו שלמנהל יתרונות אחרים המפצים על החוסר באותם כישורים/אותו ניסיון נדרש.