

29 בפברואר 2024

לכבוד

הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ

www.tase.co.il

לכבוד

רשות ניירות ערך

www.isa.gov.il

ג.א.נ.,

הנדון: דוח מיידי בדבר כינוסה של אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 ("תקנות בעלי השליטה"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב") ותקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, ניתנת בזאת הודעה בדבר כינוסה של אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה אשר תתכנס ביום א', 7 באפריל 2024 בשעה 17:00 במשרדי החברה, ברחוב יגאל אלון 98, תל אביב (קומה 50) ("משרדי החברה"), אשר על סדר יומה: (1) אישור הסכם ניהול בין החברה לבין אלקו בע"מ, בעלת השליטה בה; (2) אישור מדיניות התגמול של החברה; ו-(3) הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור שהוענקו לבעלי השליטה בחברה.

פירוט הנושאים שעל סדר היום ותמצית ההחלטות המוצעות:

1. אישור הסכם ניהול בין החברה לבין אלקו בע"מ, בעלת השליטה

1.1 תמצית ההחלטה המוצעת: לאשר את התקשרות החברה בהסכם לקבלת שירותי ניהול מאלקו בע"מ ("אלקו"), בעלת השליטה בחברה, בתוקף מיום 21 במרס 2024 (מועד סיומו של הסכם הניהול הנוכחי¹) לתקופה של שלוש שנים, לפיו אלקו מעמידה לחברה שירותי ניהול ("הסכם הניהול").

במסגרת הסכם הניהול, תעניק אלקו לחברה, בין היתר, תכנון קבועה של דירקטורים מטעמה של אלקו בדירקטוריון החברה; ושירותי ניהול נוספים הכוללים ליווי שוטף בתחום העסקי והפיננסי, חשבונאות, מיסים, רכש קבוצתי, כספים, סייבר וכיו"ב. התמורה הכוללת במסגרת שירותי הניהול תעמוד על 2.239 מיליוני ש"ח וכן תוספת גמול דירקטורים ומענק מבוסס רווח.

להלן יפורטו עיקריו של הסכם הניהול שמובא לאישור אסיפת בעלי המניות:

¹ לתיאור הסכם הניהול הנוכחי – ראה תקנה 21 לפרטים הנוספים המצורפים לדוח התקופתי של החברה לשנת 2022 (פורסם ביום 15 במרס 2023, אסמכתא מספר: 2023-01-022561), וכן דוח מיידי של החברה מיום 6 באפריל 2021 (אסמכתא מספר: 2021-01-056907) שעל סדר יומה של האסיפה היה אישור הסכם הניהול הנוכחי וכן דוח מיידי של החברה מיום 23 בינואר 2022 (אסמכתא מספר: 2022-01-009753) שעל סדר יומה של האסיפה היה עדכון של תנאי הסכם הניהול הנוכחי, המובאים כאן בדרך של הפניה.

1.2 שירותי הניהול המוענקים על-ידי אלקו לחברה

- א. שירותי דירקטורים - אלקו תעמיד לחברה, מקרב נושאי המשרה באלקו, חברות קבועה של דירקטורים מטעמה בדירקטוריון החברה, כאשר התמורה תוגבל לתשלום בגין שני דירקטורים.
- ב. שירותי ניהול נוספים - אלקו תעניק לחברה באמצעות המנכ"לים המשותפים שלה, ה"ה דניאל זלקינד ומיכאל זלקינד, שירותים כדלקמן: שירותי פיתוח עסקי בין היתר בתחום של נכסי הקרנות, כהגדרתם להלן, ואיתור הזדמנויות עסקיות לחברה, ליווי שוטף בתחום העסקי והפיננסי, ושירותי השתתפות פעילה בדיוני אסטרטגיה של החברה. בנוסף, אלקו תעניק לחברה באמצעות מנהליה ועובדיה, ליווי שוטף בתחום העסקי והפיננסי לרבות השתתפות בדיוני האסטרטגיה של החברה, וכן שירותי חשבונאות, מיסים, רכש קבוצתי, כספים, סייבר וכיוצא"ב. שירותי ניהול נוספים אלו יוענקו לחברה על-ידי נושאי משרה ו/או עובדים באלקו בהתאם לתחום מומחיותם, ביניהם (אך לא רק), מר אליעזר וסלי המכהן כסמנכ"ל הכספים בחברה ומר אבי ישראלי (המכהן כמשנה למנכ"ל של אלקו ומעניק לאלקטרה נדל"ן שירותים בתחום הפיתוח העסקי) ובהתאם לצורך גם על-ידי יועצים של אלקו.

1.3 התמורה

- א. תמורה בגין שירותי דירקטורים - בתמורה להעמדת שירותי הדירקטורים על-ידי אלקו, תשלם החברה לאלקו, מדי שנה, במשך כל שנה בתקופת ההסכם, עבור כל דירקטור שהינו עובד של אלקו, אשר יכהן כדירקטור בחברה, את הסכומים כדלקמן: גמול שנתי וגמול השתתפות עבור כל ישיבה שהדירקטור ישתתף בה, בהתאם לסכומים המקובלים בחברה. סכום הגמול השנתי וגמול ההשתתפות הנהוגים כיום בחברה הינם הסכומים המרביים הקבועים בתוספת השניה ובתוספת השלישית, לפי העניין, לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000, כפי שיעודכנו מעת לעת בהתאם לדרגת החברה. החברה לא תשלם גמול דירקטורים כאמור ליותר משני דירקטורים שהינם עובדי אלקו. התשלומים ישולמו לאלקו בתוספת מע"מ כדין כנגד חשבונית, במועד התשלום ליתר הדירקטורים המכהנים בחברה.
- ב. תמורה בגין שירותי הניהול הנוספים - בתמורה לשירותי הניהול הנוספים, תשלם החברה לאלקו, כנגד חשבונית, סך של כ-2.239 מיליוני ש"ח (חלף 2.175 מיליוני ש"ח) בתוספת מע"מ כדין. סכום זה מבוסס על תחשיב הקצאת עלויות של אלקו בקשר עם שירותי הניהול המוענקים לחברה, אשר התבסס על הערכת אלקו ביחס להקצאת הזמן של כל אחד מנותני השירותים לחברות מקבלות השירותים שהינן חברות קבוצת אלקו², כמפורט להלן. התשלום ישולם על-ידי החברה לאלקו על בסיס חודשי, קרי 1/12 מהסכום שלעיל מדי חודש. יובהר, כי סכום זה הינו קבוע ולא ישונה במשך כל תקופת ההסכם. יצוין, כי דמי הניהול החדשים משקפים עלייה לא מהותית בשיעור של כ-3% בהשוואה לדמי הניהול בהם חויבה החברה בשנים 2022 ו-2023.

יחס חלוקה	פיתוח עסקי	כספים ומימון**	יתרת הוצאות הנהלה וכלליות*
אלקו בע"מ	35%	15%	23.7%
אלקטרה בע"מ	7.5%	15%	11.7%
אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ	30%	20%	24.4%
אלקטרה נדל"ן בע"מ	2.5%	35%	20.8%
אלקטרה פאוור (2019) בע"מ	25%	15%	19.4%
סה"כ	100%	100%	100%

² חברות קבוצת אלקו כוללות חמש ציבוריות כדלקמן: החברה, אלקטרה בע"מ, אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ, אלקטרה פאוור (2019) בע"מ ואלקו בע"מ (בעלת השליטה).

* חברות הבנות נדרשות לשאת רק באותו חלק של הוצאות הנהלה והכלליות של אלקו, הנדרש לאלקו למתן שירותים לחברות הבנות, על-פי חלקן היחסי. יתרת הוצאות הנהלה וכלליות אשר לא הוצאו בקשר עם מתן השירותים לחברות הבנות, וכן חלקה היחסי של אלקו בתחשיב הקצאת העלויות, מוטלים על אלקו.

** יצוין כי שיעור העסקה האמור לעיל חל ביחס לכל אחד מהמועסקים באלקו העוסקים בפיתוח עסקי ובכספים כאמור. מערך הכספים והמימון של אלקו מעמיד לחברה את שירותיו של מר אלי וסלי, כסמנכ"ל כספים, וכן הוא מעניק לחברה שירותי חשבונאות, מיסים, כספים, מימון, ביטוח וסייבר ושירותים של "מחלקה מקצועית" כהשלמה למערך הכספים המצומצם יותר הקיים בחברה.

להלן החלק מדמי הניהול השנתיים המיוחס לעלות העסקתם של נושאי משרה ועובדים באלקו אשר באמצעותם מועמדים השירותים (בהתאם להיקף העסקתם כאמור לעיל):

השירותים	
עובדים של אלקו (2 נושאי משרה בכירה באלקו ו-2.3 תקנים של עובדים)	1,171
סה"כ:	1,068
הוצאות הנהלה וכלליות	2,239
סה"כ	

ג. מענק בגין שירותי הניהול

החברה תשלם לאלקו, מדי שנה, בגין שירותי הניהול המפורטים לעיל, מענק ניהול שנתי הנגזר מהרווח (הפסד) מאוחד לפני מס, בהתאם לדוח השנתי המבוקר של החברה בשנה הרלוונטית, לאחר ביצוע ההתאמות הבאות ("הרווח המתואם"):

1) לצורך החישוב ינוטרלו מהרווח (ההפסד) התאמות שווי הוגן שנערכו בתקופה השוטפת כתוצאה משערוכים של נכסי הקרנות, כהגדרתם להלן (לרבות הכנסות (הוצאות) Promote שנובע מהשערוכים) ותוצאות בתקופה השוטפת מהעברה מקרן הפרשי תרגום, כפי שכל אלו מופיעים בדוח רווח והפסד של אלקטרה נדל"ן;

"נכסי הקרנות" משמעם לעניין זה – פעילות מקבצי דיור ופעילות דירות צמודות קרקע להשכרה (SFR), קרנות להשקעה במקבצי דיור ובדירות צמודות קרקע, קרנות להשקעה במלונאות, קרנות להשקעה למשרדים בבריטניה, כל הנכסים האחרים שירכשו במסגרת פעילות הקרנות של החברה או באופן עצמאי, וקרנות להעמדת הלוואות בתחומים האמורים;

2) לצורך החישוב, יתווספו לרווח (הפסד) רווח (הפסד) לפני מס מפעילות מופסקת כפי שמופיע בדוח רווח והפסד של אלקטרה נדל"ן;

3) לצורך החישוב, יתווספו לרווח (הפסד) חלק אלקטרה נדל"ן בתזרים המזומנים החופשי שנבע לה כתוצאה ממימוש של נכסי הקרנות, כהגדרתם לעיל, בתקופת הדוח, לרבות רכיב ה-Promote, בתקופה השוטפת, בניכוי חלק אלקטרה נדל"ן בעלות המצטברת שהושקעה בפועל בנכס ובהתחשב בתזרימים שנבעו לאלקטרה נדל"ן במימון מחדש, לאחר מועד הרכישה, כפי שנרשמו בספרי אלקטרה נדל"ן עד למועד המימוש;

המענק ישולם על-ידי החברה לאלקו (בתוספת מע"מ כדיון) מדי רבעון, עם פרסום תוצאות הרבעון, כאשר רף הרווח המפורט להלן יחושב באופן יחסי לתקופה הרלוונטית ולאחר פרסום הדוחות השנתיים תיערך התחשבות בגין אותה שנה³.

³ לשם המחשה, רף הרווח לתום הרבעון הראשון יעמוד על 25% מכל אחד מהסכומים השנתיים המנויים לעיל, לתום החציון הראשון – על 50%, ולתום התקופה של 9 חודשים – על 75%.

מענק הניהול יחושב באופן הבא, בתוספת מע"מ כדין :

(1) בגין רווח מתואם מתחת לסך של 33.5 מיליוני ש"ח, החברה לא תשלם מענק ניהול שנתי.

(2) בגין רווח מתואם מסך של 33.5 מיליוני ש"ח ועד לסך של 39 מיליוני ש"ח, החברה תשלם מענק ניהול שנתי בשיעור של 1%.

(3) בגין רווח מתואם מסך של 39 מיליוני ש"ח ועד לסך של 45 מיליוני ש"ח, החברה תשלם מענק ניהול שנתי בשיעור של 2%.

(4) בגין רווח מתואם מעל 45 מיליוני ש"ח, החברה תשלם מענק שנתי בשיעור של 6.5%.

לדוגמא: בהתאם לאמור לעיל, אם בשנה מסוימת הרווח המתואם יהיה 50 מיליוני ש"ח, המענק שישולם יהיה כ-500 אלפי ש"ח, כדלקמן:

$$50,000,000 + 2\% \times (45,000,000 - 39,000,000) + 1\% \times (39,000,000 - 33,500,000) + 6.5\% \times (45,000,000 - 39,000,000)$$

מענק מרבי: בכל מקרה מענק הניהול השנתי המרבי לא יעלה על סך של 4.2 מיליון ש"ח (חלף 3.75 מיליון ש"ח) בשנה בתוספת מע"מ כדין, צמוד למדד המחירים לצרכן בגין חודש ינואר 2024.

המענק ייוחס לשירותים שינתנו על-ידי אלקו, כדלקמן: 3.9 מיליון ש"ח מתוך סכום זה מיוחס לשירותי מחלקת כספים; 0.3 מיליון ש"ח מתוך סכום זה מיוחס לשירותיו של משנה למנכ"ל אלקו המעניק לאלקטרה נדל"ן שירותים שוטפים בתחום הפיתוח העסקי.

קיוזו הפסדים: ככל שיהיה לחברה הפסד מתואם, לא ישולם מענק באותה שנה, וההפסד המתואם כאמור, יקוזז מהרווח המתואם בשנה או בשנים לאחר מכן, החל מהשנה העוקבת למענק האחרון ששולם על-פי ההסכם, עד תום תקופת ההסכם.

לו הייתה מיושמת בשנת 2022 הנוסחה העדכנית לתשלום מענק הניהול השנתי כמפורט בדוח זה, אלקו הייתה זכאית למענק מירבי בסך 4.2 מיליון ש"ח.

1.4 תקופת ההסכם

בכפוף לאישור האסיפה הכללית, יכנס הסכם הניהול לתוקף ביום 21 במרס 2024, מועד סיומו של הסכם הניהול הנוכחי בין החברה לבין אלקו, לתקופה של 3 שנים.

1.5 שם בעל השליטה בחברה ומהות עניינו האישי; שמו של כל דירקטור שיש לו עניין אישי ומהות עניינו האישי

למיטב ידיעת החברה, נכון למועד הדוח, בעלת השליטה בחברה הינה אלקו בע"מ ("אלקו"), חברה ציבורית המחזיקה בכ-54.80% מהונה של החברה ומזכויות ההצבעה בה. אלקו נמצאת בשליטה (כ-66.54%) של ה"ה דניאל זלקינד ומיכאל זלקינד, באמצעות ג. זלקינד בע"מ, חברה פרטית בבעלותם המלאה ("ג. זלקינד").

לאלקו עניין אישי באישור ההתקשרות עקב היותה צד להסכם הניהול.

למיטב ידיעת החברה, לה"ה דניאל זלקינד ומיכאל זלקינד עניין אישי בהתקשרות מכח כהונתם כדירקטורים וכמנכ"לים משותפים באלקו אשר הינה צד להתקשרות.

כמו-כן, ליו"ר הדירקטוריון, מר גיל רושינק, עשוי להיות עניין אישי באישור הסכם הניהול לאור היותו מועסק על-ידי אלקו, שהינה בעלת עניין אישי כאמור לעיל.

1.6 הדרך שבה נקבעה התמורה

התמורה נקבעה בין היתר בשים לב למשאבים הניהוליים המוענקים לחברה על-ידי אלקו ונושאי המשרה באלקו. התמורה משקפת את הסכומים המשולמים על-פי הסכם הניהול הנוכחי, בניכוי התאמות כתוצאה משינוי בשירותים המוענקים.

חלוקת העלויות בין חברות קבוצת אלקו נבחנה על בסיס עבודת ניתוח הקצאת עלויות שבוצעה על-ידי גוף יעוץ חיצוני, המצ"ב **כנספח א'** לדוח זה ("ניתוח חלוקת עלויות").

1.7 האישורים הנדרשים לביצוע העסקה

ההתקשרות המובאת לאישור האסיפה על-פי דוח זה אושרה ביום 28 בפברואר 2024 וביום 29 בפברואר 2024 על-ידי ועדת התגמול ועל-ידי דירקטוריון החברה, בהתאמה. האישורים כאמור התקבלו פה אחד. כניסתה לתוקף של ההתקשרות כפופה לקבלת אישור אסיפת בעלי המניות המזומנת על-פי דוח זה, ברוב הנדרש המפורט בסעיף 5 להלן.

יצוין כי למועד זה, פרטי הסכם הניהול אינם תואמים את מדיניות התגמול הנוכחית של החברה ועל סדר יומה של האסיפה הכללית של החברה אשר מזומנת בהתאם לדוח זה, נכלל גם אישור מדיניות תגמול עדכנית בחברה, בין היתר במטרה ליצור תאימות בין הסכם הניהול לבין המדיניות. יחד עם זאת, אישורו של הסכם הניהול אינו מותנה באישור מדיניות התגמול. בהתאם, יכול והסכם הניהול יאושר בחריגה ממדיניות התגמול.

1.8 פירוט עסקאות מסוגן של העסקה בשנתיים האחרונות

בתוך השנתיים שקדמו למועד אישור העסקה על-ידי הדירקטוריון לא התקשרה החברה בעסקה, ובמועד אישורה על-ידי הדירקטוריון לא קיימת עסקה שהיא עדיין בתוקף, שהינה בין החברה לבין בעל השליטה בה או שלבעל השליטה יש בה עניין אישי, ואשר הינה מסוגה של העסקה נשוא דוח זה או דומה לה, למעט הסכם הניהול הנוכחי עם אלקו כמתואר לעיל.

1.9 נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור העסקה, לשווי התמורה ולדרך שבה נקבעה

בהחלטתם (פה אחד) לאישור התקשרות החברה בהסכם לקבלת שירותי ניהול מאלקו ולאחר שבחנו את היקף, סוג ואיכות השירותים הניתנים לחברה בהתאם להסכם הניהול ואת תנאי ההתקשרות וחומר הרקע שהוצג בפניהם, לרבות ניתוח חלוקת עלויות, ציינו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את הנימוקים הבאים:

1.9.1 העדכוניים להסכם הניהול ולמדיניות התגמול נובעים בעיקר מהצמדה למדד המחירים לצרכן מאז שאושר הסכם הניהול הנוכחי וכן מייחוס שונה באחוזים של הקצאת העלויות של אלקו בקשר עם שירותי הניהול המוענקים לחברה, אשר התבסס על הערכת אלקו ביחס להקצאת הזמן של כל אחד מנותני השירותים לחברות מקבלות השירותים, כמפורט בסעיף 1.3 ב. לדוח.

1.9.2 ההתמחות, הידע והניסיון של נושאי המשרה באלקו בתחומי הפעילות של החברה ובמתן שירותי ניהול בתחומים אלה, בהיקף ובסוג השירותים, בהתחשב באיכותם ובתרומתם לקידום פעילות החברה. בתוך כך נלקחה בחשבון במיוחד, מומחיותו רבת השנים וניסיונו הרב של מר מיכאל זלקינד בתחום של נכסי דיור להשכרה ומלונאות. מומחיותו וניסיון אלו הוכחו כתורמים ומפריים לפעילות החברה בתחום נכסי הקרנות.

1.9.3 התקופה ארוכת השנים בה התקשרה החברה עם אלקו בהסכם הניהול מלמדת כי תרומתם של נושאי המשרה ושל ממלאי התפקידים באלקו לפעילותה ולהתפתחותה של החברה, הינה משמעותית וחיונית לפעילות החברה.

1.9.4 בשים לב להיקפה של פעילות החברה, התקשרות החברה בהסכם הניהול ואופן חלוקת ההוצאות בין חברות קבוצת אלקו הינם לטובת החברה והם סבירים והוגנים בנסיבות העניין. כמו-כן, לאור טיב השירותים והיקפם, התמורה המשולמת לאלקו אינה כוללת חלוקה ולא קיים חשש סביר שהעסקה תמנע מהחברה את היכולת לעמוד בחביותיה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד קיומן.

1.10 שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה

1.10.1 בישיבת ועדת התגמול של החברה שהתקיימה ביום 28 בפברואר 2024 השתתפו הגב' לילך שפיר פרידלנד (דח"צית), מר גיורא בר דעה (דח"צ) והגב' נעמה זלדיס (דירקטורית בלתי תלויה).

1.10.2 בהחלטת דירקטוריון החברה שהתקיימה ביום 29 בפברואר 2024 השתתפו הגב' לילך שפיר פרידלנד (דח"צית), מר גיורא בר דעה (דח"צ) והגב' נעמה זלדיס (דירקטורית בלתי תלויה). ה"ה דניאל זלקינד, מיכאל זלקינד וגיל רושינק, לא השתתפו מפאת עניינם האישי.

2. אישור מדיניות התגמול של החברה

תמצית ההחלטה המוצעת: לאשר את עדכון מדיניות התגמול לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה, בהתאם לנוסח המדיניות המצורף **כנספת ב'** לדוח זה. עדכון מדיניות התגמול לא יביא להארכת תוקפה של מדיניות התגמול של החברה שהינה עד ליום 22 ביוני 2026.

ביום 28 בפברואר 2024 וביום 29 בפברואר 2024, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה, פה אחד, את עדכון מדיניות התגמול של החברה המצורפת **כנספת ב'** לדוח זה (הנוסח המצורף מסומן אל מול מדיניות התגמול הקיימת), באופן בו תעודכן תקרת מענק הניהול השנתי המשולם לבעלת השליטה לסך של 4.2 מיליון ש"ח (חלף 3.75 מיליון ש"ח).

יובהר, כי ביתר הוראות מדיניות התגמול של החברה לא יחול כל שינוי וכן לא יחול שינוי בתוקפה של מדיניות התגמול. השינוי כאמור במדיניות התגמול נדרש להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כדי ליצור תאימות בין הסכם הניהול המוצע בדוח זה לבין המדיניות, הנובע בעיקר מהצמדה למדד המחירים לצרכן מאז שאושר הסכם הניהול הנוכחי, והינו סביר והוגן בהתחשב באופייה של החברה, תחום העיסוק שלה, גודלה והיקף פעילותה.

3. אישור הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור שהוענקו לבעלי השליטה בחברה

אישור הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור שהוענקו למר דניאל זלקינד ומר מיכאל זלקינד, בעלי השליטה בחברה, המכהנים כדירקטורים בה.

ביום 11 באוקטובר 2023 הווארכו תוקפם של כתבי השיפוי אשר הוענקו לבעלי השליטה בחברה (לפרטים ראה דוח מיידי של החברה מיום 31 באוגוסט 2023; אסמכתא מספר: 2023-01-082441), והינם בנוסח כפי שצורף לדוח המיידי האמור; וביום 11 במאי 2022 אושר מתן כתב פטור לבעלי השליטה בחברה. לפרטים אודות נוסח כתבי הפטור ראה דוח מיידי של החברה מיום 4 באפריל 2022 (אסמכתא מספר: 2022-01-035385).

החלטה זו מובאת כדי שתוקפם של הסכמי השיפוי והפטור יאושרו במקביל להסכם הניהול כמפורט בסעיף 1 לדוח. ככל שהחלטה זו לא תאושר, הדבר לא יגרע מתוקפם של כתבי השיפוי והפטור שבתוקף.

תמצית ההחלטה המוצעת : לאשר את הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור שהוענקו למר דניאל זלקינד ולמר מיכאל זלקינד, בעלי השליטה בחברה, המכהנים כדירקטורים בה, בתוקף החל מיום 21 במרס 2024, לתקופה של שלוש שנים.

3.1 שמות בעלי השליטה בחברה והמהות עניינם האישי ; שמו של כל דירקטור שיש לו עניין אישי ומהות עניינו האישי

לפרטים אודות אלקו, שהינה בעלת השליטה בחברה, ראה סעיף 1.5 לדוח.

לה"ה דניאל זלקינד ומיכאל זלקינד, המכהנים כדירקטורים, עניין אישי בהתקשרות מכח היותם זכאים לכתבי השיפוי והפטור. לאלקו עניין אישי באישור ההתקשרות עקב היותה נשלטת על-ידם.

כמו-כן, ליו"ר הדירקטוריון, מר גיל רושינק, עשוי להיות עניין אישי באישור ההתקשרות לאור היותו מועסק על-ידי אלקו, שהינה בעלת עניין אישי כאמור לעיל.

3.2 הדרך שבה נקבעה התמורה

כתבי השיפוי והפטור מוענקים לנושאי המשרה בחברה, כחלק מתנאי כהונתם ועבור שירותם כנושאי משרה בחברה כאמור בעבר ו/או בהווה. נושאי המשרה לא יתנו תמורת כתבי השיפוי והפטור האמורים כל תמורה ספציפית.

3.3 פירוט עסקאות מסוגה של ההתקשרות בשנתיים האחרונות

כתבי השיפוי והפטור שהוענקו על-ידי החברה לנושאי המשרה בחברה, לרבות בעלי השליטה בה, אושרו על-ידי האסיפה הכללית של החברה כאמור לעיל.

3.4 תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההתקשרות

בהחלטתם (פה אחד) לאשר את ההתקשרות המנויה בסעיף 3 לדוח, ציינו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את הנימוקים הבאים :

(1) מתן כתבי שיפוי ופטור מקובל בחברות ציבוריות.

(2) כתבי השיפוי והפטור מוענקים לכל נושאי המשרה בחברה, כתבי השיפוי והפטור לבעלי השליטה זהים בתנאיהם לכתבי השיפוי והפטור שאושרו על-ידי החברה ושניתנו על-ידי החברה לנושאי משרה אחרים בחברה.

(3) ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו גם, כי הענקת כתבי שיפוי ופטור לבעלי השליטה אינו כולל "חלוקה", כמשמעה בחוק החברות וכי לא קיים חשש סביר שקיומם של כתבי השיפוי והפטור, לכשעצמם, ימנע מהחברה את היכולת לעמוד בהתחייבויותיה הקיימות והצפויות בהגיע מועד קיומן.

3.5 שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה

3.5.1 בישיבת ועדת התגמול של החברה שהתקיימה ביום 28 בפברואר 2024 השתתפו הגב' לילך שפיר פרידלנד (דח"צית), מר גיורא בר דעה (דח"צ) והגב' נעמה זלדיס (דירקטורית בלתי תלויה).

3.5.2 בהחלטת דירקטוריון החברה שהתקיימה ביום 29 בפברואר 2024 השתתפו הגב' לילך שפיר פרידלנד (דח"צית), מר גיורא בר דעה (דח"צ) והגב' נעמה זלדיס (דירקטורית בלתי תלויה). ה"ה דניאל זלקינד, מיכאל זלקינד וגיל רושינק, לא השתתפו מפאת עניינם האישי.

4. המניין החוקי לקיום האסיפה ואסיפה נדחית

על-פי תקנון ההתאגדות של החברה, המניין החוקי לקיום אסיפה כללית יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על-ידי באי כוח או באופן אחר שהחוק מאפשר, לפחות שני בעלי מניות רגילות המחזיקים או המייצגים ביחד לפחות 50% מכלל קולות ההצבעה בחברה. אם כעבור חצי שעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא ימצא המניין החוקי, תידחה האסיפה ליום א', 14 באפריל 2024, באותה שעה ובאותו מקום. אם באסיפה הנדחית לא ימצא מניין חוקי כאמור כעבור חצי שעה מן המועד הקבוע לאסיפה, כי אז שני בעלי מניות בעלי זכות הצבעה, הנוכחים בעצמם או על-ידי באי כוחם או באופן אחר שהחוק מאפשר, יהוו מניין חוקי והיו רשאים לדון בעניינים שלמענם נקראה האסיפה הנדחית.

5. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שעל סדר היום⁴

5.1 הרוב הדרוש לאישור הנושאים שעל סדר היום המפורטים בסעיפים 1 ו-3 לעיל, הינו רוב רגיל (קרי רוב של למעלה מ-50% מקולות המשתתפים בהצבעה אשר הצביעו בעד או נגד, ללא קולות הנמנעים), בהצבעה במניין קולות, ובלבד כי יתקיים בנוסף אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההתקשרות, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5.2 הרוב הדרוש לאישור הנושא שעל סדר היום המפורט בסעיף 2 לעיל, הינו רוב רגיל (קרי רוב של למעלה מ-50% מקולות המשתתפים בהצבעה אשר הצביעו בעד או נגד, ללא קולות הנמנעים), בהצבעה במניין קולות, ובלבד כי יתקיים בנוסף אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההתקשרות, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6. סדרי האסיפה וההצבעה

6.1 המועד לקביעת זכאות בעלי המניות להשתתף ולהצביע באסיפה

המועד הקובע לזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה) התשס"ו-2005 הינו יום א', 10 במרס 2024 ("המועד הקובע").

6.2 זכאות להצביע

כל בעל מניות של החברה במועד הקובע, בין אם המניות רשומות על שמו ("בעל מניות רשום") ובין אם הוא מחזיק בהן באמצעות חבר בורסה (קרי מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חברה לרישומים, כאמור בסעיף 177(1) לחוק החברות, להלן: "בעל מניות לא רשום"), רשאי להשתתף ולהצביע באסיפה בעצמו או באמצעות בא כוח להצבעה, וכן להצביע באמצעות כתב הצבעה. בנוסף, בעל מניה לא רשום זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת

⁴ בעלת השליטה בחברה אינה מחזיקה במניות בשיעור שיקנה לה את הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות שעל סדר היום, מאחר שלצורך קבלתן נדרש רוב מיוחד.

לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("מערכת ההצבעה האלקטרונית", "כתב הצבעה אלקטרוני" ו-"חוק ניירות ערך", בהתאמה).

6.3 בא-כוח להצבעה

כאמור לעיל, בעל מניות רשאי למנות בא כוח להצביע במקומו. מינויו של בא הכוח יהיה בכתב בחתימת הממנה או בא כוחו המורשה לכך, ואם הממנה הוא תאגיד - בחותמת התאגיד בצירוף חתימת המוסמך או המוסמכים לחייב את התאגיד. המסמך הממנה בא כוח להצבעה ("כתב המינוי"), ייפוי כוח (אם ישנו) שלפיו נחתם כתב המינוי או העתק ממנו מאושר להנחת דעת הדירקטוריון, יופקדו במשרדי החברה בכתובת לעיל או באמצעות פקס 03-6939679 (לידי מר אליעזר וסלי), לא פחות מ-48 שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה בה עומד להצביע האדם הנקוב במסמך.

6.4 כתב הצבעה והודעות עמדה

כאמור לעיל, בהצבעה לאישור ההחלטה בנושא שעל סדר יומה של האסיפה כמפורט לעיל, רשאי בעל מניות להצביע גם באמצעות כתב הצבעה. כן רשאי בעל מניות להביע עמדתו באשר לנושא האמור באמצעות הודעת עמדה.

את נוסח כתב ההצבעה וכן נוסחן של הודעות העמדה כהגדרתן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתהיינה, ניתן למצוא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ("אתר ההפצה") שכתובתו <https://www.magna.isa.gov.il> ובאתר האינטרנט של הבורסה שכתובתו <http://maya.tase.co.il>.

הצבעה באמצעות כתב הצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה.

כל בעל מניות רשאי לפנות ישירות למר אליעזר וסלי, סמנכ"ל הכספים של החברה (טלפון: 03-6939678) ולקבל, ללא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה, או בהסכמתו, קישורית לנוסח כתב ההצבעה באתר ההפצה, וכן את הודעות העמדה שהגיעו אל החברה, ככל שתהיינה.

חבר הבורסה ישלח, ללא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתיתנה), באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם הודיע בעל המניות כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

המועד האחרון להמצאת כתב הצבעה לחברה (לרבות המסמכים שיש לצרף אליו, כמפורט בכתב ההצבעה) הינו עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על-ידי בעלי המניות של החברה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד קיום האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים, למשרדי החברה.

6.5 הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית

כאמור לעיל, בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר החל מתום המועד הקובע ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("מועד נעילת המערכת"), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה.

יצוין כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצבעה של בעל מניות בעצמו, באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה רגיל שיימסר למשרדי החברה, תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

6.6 אישור בעלות

בעל מניות לא רשום, ימציא למשרדי החברה בכתובת הרשומה לעיל או לפקס: 03-6939679 (לידי מר אליעזר וסלי), לא פחות מארבע (4) שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה, אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע. באישור יכללו הפרטים הנקובים בתקנה 2 ובטופס שבתוספת לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000. בעל מניות לא רשום כאמור, 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.

לחילופין, בעל מניות לא רשום יהיה רשאי להעביר לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד מועד נעילת המערכת (כאמור בסעיף 6.5 לעיל). בלי לגרוע מן האמור לעיל, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 5א44 לחוק ניירות ערך, שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית - דינו כדין אישור בעלות במניה לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

6.7 שינויים בסדר היום ובקשה של בעל מניות לכלול נושא בסדר היום

לאחר פרסום דוח זה ייתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה בדיווחי החברה שיתפרסמו באתר ההפצה.

בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תכין החברה סדר יום מעודכן וכתב הצבעה מתוקן ותפרסם אותם לא יאוחר משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

7. סמכות רשות ניירות ערך

7.1 בהתאם לתקנה 10 לתקנות בעלי שליטה, מוסמכת רשות ניירות ערך, או עובד שהסמיכה לכך, בתוך עשרים ואחד ימים מיום הגשת הדוח להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע לנושא מס' 1 שעל סדר היום, וכן להורות לחברה על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע.

7.2 ניתנה הוראה לתיקון הדוח כאמור בסעיף 7.1 לעיל, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה ימים ממועד פרסום התיקון לדוח.

7.3 החברה תגיש תיקון על-פי הוראה כאמור על-ידי פרסומו בדוח מיידי, תשלח אותו לכל בעלי המניות שאליהם נשלח הדוח, וכן תפרסם מודעה שבה יפורטו מועד האסיפה הכללית, העובדה כי בוצע תיקון לדוח בהוראת הרשות ועיקרי התיקון והכול, זולת אם הורתה הרשות אחרת.

7.4 ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד כינוס האסיפה הכללית, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה.

נציג החברה .8

נציג החברה לעניין טיפול בדוח מיידי זה הינו מר אליעזר וסלי, סמנכ"ל הכספים של החברה, מרחוב יגאל אלון 98, תל-אביב (קומה 50). טלפון: 03-6939678; פקס: 03-6939679.

עיון במסמכים .9

ניתן לעיין בנוסח המלא של כל מסמך הנוגע להחלטה המוצעת, לרבות מסמכים אשר הוצגו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון במסגרת הליכי הדיון וקבלת ההחלטה בנושא כאמור לעיל, במשרדי החברה, בימים א'-ה' בין השעות 09:00 – 15:00, ובתיאום מראש עם מר אליעזר וסלי, סמנכ"ל הכספים של החברה (טלפון: 03-6939678), וזאת עד למועד כינוסה של האסיפה.

אלקטרה נדל"ן בע"מ

על-ידי:

אמיר יניב, מנכ"ל

ו-אליעזר וסלי, סמנכ"ל כספים

**נספח א'
עבודת ניתוח חלוקת עלויות**

אלקטרה נדל"ן בע"מ

פברואר 2024

מענק ניהול

מענק ניהול

שיעור המענק	רווח מתואם* (מיליוני ש"ח)
לא ישולם מענק	עד ל- 33.5
1%	39 – 33.5
2%	45 – 39
6.5%	מעל 45
<p>תקרת מענק: בכל מקרה מענק הניהול השנתי המרבי לא יעלה על סך של 4.2 מיליון ש"ח בשנה.</p> <p>קיצוז הפסדים: ככל שיהיה לחברה הפסד מתואם, לא ישולם מענק באותה שנה, וההפסד המתואם כאמור, יקוזז מהרווח המתואם בשנה או בשנים לאחר מכן, החל מהשנה העוקבת למענק האחרון ששולם על פי ההסכם, עד תום תקופת ההסכם.</p>	

- * **רווח (הפסד) מתואם** - משמעו רווח (הפסד) מאוחד לפני מס, בהתאם לדוח השנתי המבוקר של החברה בשנה הרלוונטית, לאחר ביצוע התאמות, כמפורט להלן:
- (א) לצורך החישוב ינוטרלו מהרווח (ההפסד) התאמות שווי הוגן שנערכו בתקופה השוטפת כתוצאה משערוכים של נכסי הקרנות, כהגדרתם להלן (לרבות הכנסות (הוצאות) (Promote) שנובע מהשערוכים) ותוצאות בתקופה השוטפת מהעברה מקרן הפרשי תרגום, כפי שכל אלו מופיעים בדוח רווח והפסד של החברה;
- "נכסי הקרנות" משמעם לעניין זה – פעילות מקבצי דיור ופעילות דירות צמודות קרקע להשכרה (SFR), קרנות להשקעה במקבצי דיור ובדירות צמודות קרקע, קרנות להשקעה במלונאות, קרנות להשקעה למשרדים בבריטניה, כל הנכסים האחרים שירכשו במסגרת פעילות הקרנות של החברה או באופן עצמאי, וקרנות להעמדת הלוואות בתחומים האמורים;
- (ב) לצורך החישוב, יתווספו לרווח (הפסד) רווח (הפסד) לפני מס מפעילות מופסקת כפי שמופיע בדוח רווח והפסד של החברה;
- (ג) לצורך החישוב, יתווספו לרווח (הפסד) חלק אלקטרה נדל"ן בתזרים המזומנים החופשי שנבע לה כתוצאה ממימוש של נכסי הקרנות, כהגדרתם לעיל, בתקופת הדוח, לרבות רכיב ה-Promote בתקופה השוטפת, בניכוי חלק החברה בעלות המצטברת שהושקעה בפועל בנכס ובהתחשב בתזרימים שנבעו לחברה במימון מחדש, לאחר מועד הרכישה, כפי שנרשמו בספרי החברה עד למועד המימוש;

**מודל חלוקת עלויות בין אלקו לבין
אלקטרה נדל"ן בע"מ**

הרציונל למודל חלוקת העלויות בין אלקו לבין אלקטרה נדל"ן בע"מ

פיתוח עסקי:

העלויות מועמסות על החברות הציבוריות כפונקציה של היקף השירות שניתן המשקף עליה בהיקף השירות של כ-2.5% הגוזר עליה בהיקף העלויות באחוז זהה.

כספים ומימון:

כגוף בעל ידע וניסיון נצבר, מחלקת הכספים של אלקו משמשת גם כ"מחלקה המקצועית" של החברות הבנות אשר נותנת בין היתר שירותי סמנכ"ל כספים, חשבונאות, מיסים, כספים, מימון, ביטוח וסייבר (לא חל שינוי לעומת המודל הקודם).

מודל חלוקת עלויות בין חברות הקבוצה

השוואת מודל חלוקת עלויות 2021 לעומת המודל המוצע

כספים ומימון		ביקורת פנים		פיתוח עסקי		
מודל מוצע 2024	מודל 2021	מודל מוצע 2024	מודל 2021	מודל מוצע 2024	מודל 2021	
				0%	60%	יו"ר אלקטרה נדל"ן
35%	35%	0%	10%	2.5%	0%	אלקטרה נדל"ן בע"מ

השוואת מודל חלוקת עלויות 2021 לעומת המודל המוצע* (באלפי ש"ח)

אלקטרה נדל"ן בע"מ		
מודל מוצע 2024	מודל 2021	
61	0	פיתוח עסקי
0	182	ביקורת פנים
1,110	1,114	כספים ומימון
1,068	879	הנהלה וכלליות
2,239	2,175	סה"כ

* על בסיס ממוצע העלויות בשנים 2022-2023.

**נספח ב'
מדיניות תגמול**

אלקטרה נדל"ן

אלקטרה נדל"ן בע"מ

מדיניות תגמול נושאי משרה

- א. **רקע ועקרונות יסוד למדיניות התגמול**
1. **מבוא**
- 1.1 מסמך זה נועד להגדיר, לתאר ולפרט את מדיניות התגמול של אלקטרה נדל"ן בע"מ ("החברה"), בנוגע לתגמול נושאי המשרה של החברה.
- 1.2 קביעת מדיניות התגמול של החברה ופרסומה הינם בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות").
- 1.3 מדיניות התגמול לנושאי משרה אושרה על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום **9-22 בפברואר 2023**.
ביום **7-28 במאי 2024** וביום **29 בפברואר 2024**, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את עדכון מדיניות התגמול, **בהתאמה, וביום 15 ביוני 2023 אושרו עדכונים נוספים על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה**. תכנית התגמול המעודכנת מובאת לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ("האורגנים המוסמכים", לפי המקרה¹).
- 1.4 מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.
2. **תוקפה של מדיניות התגמול ושינויים בה**
- 2.1 מדיניות התגמול תחול על תגמול שמאושר ממועד אישור מדיניות התגמול על ידי האסיפה הכללית, ואילך. הסכמים קיימים עם נושאי משרה אשר נכרתו טרם מועד אישור מדיניות התגמול על ידי האסיפה הכללית יבחנו מעת לעת וככל שימצא כי הם סותרים באופן מהותי את מדיניות התגמול, תבחן החברה את האפשרות לתקנם, בהתאם לנסיבות הענין.
- 2.2 מדיניות זו לא תקנה זכויות לנושאי משרה בחברה, ולא תהיה זכות מוקנית לנושא משרה בחברה, מכח עצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא המשרה יהיו אך ורק אלו שיאושרו לגביו באופן ספציפי על-ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין.
- 2.3 במקרה שנושא משרה יקבל תגמול שהינו פחות מהתגמול על-פי מדיניות זו, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות תגמול זו.
- 2.4 מדיניות התגמול תעמוד בתוקפה לתקופה של 3 שנים **ממועד אישור האסיפה הכללית ביום 22 ביוני 2023 ממועד אישורה בידי האסיפה הכללית כאמור**, או לתקופה ארוכה יותר ככל שהדבר יתאפשר על פי הדין.
- בנוסף, ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו, מעת לעת, את מדיניות התגמול והצורך בביצוע שינויים והתאמות בה, לרבות בשל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה, שינוי בהוראות הדין או מטעמים אחרים. שינוי מדיניות התגמול כאמור יובא לאישור האורגנים המוסמכים.
- 2.5 במדיניות זו, אלא אם נקבע במפורש אחרת, המונח "נושא משרה" לא יתייחס לדירקטורים שאינם נושאים בתפקיד אקזקוטיבי בחברה.
3. **עקרונות מדיניות התגמול, מטרתיה והשיקולים שעמדו בבסיסה**

¹ בהתאם, במדיניות תגמול זו, האורגנים המוסמכים בכל מקרה ומקרה יהיו האורגנים הנדרשים על פי דין לאשר את התגמול במקרה הרלוונטי לרבות מנכ"ל החברה לבדו.

3.1 מדיניות התגמול נועדה לסייע לחברה לקדם את מטרותיה ותוכניות העבודה שלה על ידי יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בה, להשגת יעדיה, השאת רווחי החברה לבעלי מניותיה ויצירת ערך כלכלי לחברה ולבעלי מניותיה בטווח הארוך, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, גודל החברה, אופי ומורכבות פעילותה, הסביבה התחרותית בה היא פועלת ותרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדיה והשאת רווחיה.

3.2 התגמול ייקבע כך שישמור על יכולת החברה בגיוס ושימור כוח אדם איכותי לתפקידי ניהול בכירים, כאשר גובה התגמול יהיה מידתי ויתחשב בתנאי השוק.

4. אמצעי תגמול מקובלים בחברה

4.1 רכיב קבוע² –

4.1.1 שכר בסיס - שכר הבסיס נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן שהינו משקיע בביצוע תפקידיו בחברה ומטלותיו השוטפות בה.

4.1.2 תנאים נלווים – תנאים אלה, נובעים בחלקם מהוראות הדין, בחלקם מנהגים המקובלים בשוק העבודה ובחברה ובחלקם נועדו לפיצוי העובד על הוצאות שנגרמו לו לצורך מילוי תפקידו.

4.2 רכיב משתנה – רכיב זה מטרתו לקשור בין ביצועי החברה לביצועי נושאי המשרה בה.

4.2.1 מענק כספי - רכיב זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה ותוכניות העבודה שלה במהלך התקופה בגינה משולם המענק, והוא עשוי לכלול הן מענק אשר יקבע על פי קריטריונים הניתנים למדידה (כמותיים ו/או איכותיים) המשקפים את מטרות החברה והאסטרטגיה שלה בטווח הקצר והארוך ("מענק מדידי") והן מענק בשיקול דעת המתחשב בתרומתו של נושא המשרה, שאינה ניתנת למדידה בקריטריונים מזהים ("המענק בשיקול דעת").

4.2.2 תגמול הוני – רכיב זה נועד לקשור בין השאת הערך לבעלי המניות כפי שהוא מתבטא במחיר מניית החברה בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("הבורסה"), לבין ביצועי נושאי המשרה בחברה. תגמול זה מייצר איחוד אינטרסים בין בעל המניות לבין נושאי המשרה, מסייע בשימור נושאי משרה ומסייע בשימור המוטיבציה שלהם להשיא את רווחי החברה ואת ערכה בטווח הארוך.

4.3 אמצעי תגמול לבעלת השליטה -

4.3.1 דמי ניהול לבעלת השליטה – דמי ניהול עבור העמדת שירותי ניהול (לרבות שירותי פיתוח עסקי ושירותי סמנכ"ל כספים), ושירותי חברות קבועה של דירקטורים בדירקטוריון החברה (כאשר התמורה תוגבל לתשלום בגין 2 דירקטורים) (בהתאם לשכר הדירקטורים כאמור בסעיף ו' להלן). לכל הסכומים כאמור יתווסף מע"מ כדין.

4.3.2 מענק כספי הנגזר מרווחי החברה לפני מס, לאחר ביצוע התאמות, עשוי להשתלם, בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים, לבעלת השליטה.

² נושא משרה עשוי להיות מועסק במתכונת של נותן שירותים (להבדיל מעובד) – לענין זה ראה סעיף 10 להלן.

המענק יחושב בהתאם לטבלה מטה והוא ישולם (בתוספת מע"מ כד"ן) מדי רבעון כאשר מדרגות הרווח המפורטות להלן יחושבו באופן יחסי לתקופה הרלוונטית ולאחר פרסום הדוחות השנתיים תיערך התחשבות בגין אותה שנה.

המענק שישולם לבעלת השליטה ב-% מהרווח המתואם	רווח מתואם (במיליוני ש"ח)*
לא ישולם מענק	עד ל-30
1%	מ-30 ועד ל-35
2%	מ-35 ועד ל-40
6.5%	מעל 40

(* "רווח (הפסד) מתואם" משמעו רווח (הפסד) מאוחד לפני מס, בהתאם לדוח השנתי המבוקר של החברה בשנה הרלוונטית, לאחר ביצוע התאמות, כמפורט להלן:

(א) לצורך החישוב ינוטרלו מהרווח (ההפסד) התאמות שווי הוגן שנערכו בתקופה השוטפת כתוצאה משערוכים של נכסי הקרנות, כהגדרתם להלן (לרבות הכנסות (הוצאות) Promote שנובע מהשערוכים) ותוצאות בתקופה השוטפת מהעברה מקרן הפרשי תרגום, כפי שכל אלו מופיעים בדוח רווח והפסד של אלקטרה נדל"ן;

"נכסי הקרנות" משמעם לעניין זה – פעילות מקבצי דיור ופעילות דירות צמודות קרקע להשכרה (SFR), קרנות להשקעה במקבצי דיור ובדירות צמודות קרקע, קרנות להשקעה במלונאות, קרנות להשקעה למשרדים בבריטניה, כל הנכסים האחרים שירכשו במסגרת פעילות הקרנות של החברה או באופן עצמאי, וקרנות להעמדת הלוואות בתחומים האמורים;

(ב) לצורך החישוב, יתווספו לרווח (הפסד) רווח (הפסד) לפני מס מפעילות מופסקת כפי שמופיע בדוח רווח והפסד של החברה;

(ג) לצורך החישוב, יתווספו לרווח (הפסד) חלק החברה בתזרים המזומנים החופשי שנבע לה כתוצאה ממימוש של נכסי הקרנות, כהגדרתם לעיל, בתקופת הדוח, לרבות רכיב ה-Promote, בתקופה השוטפת, בניכוי חלק החברה בעלות המצטברת שהושקעה בפועל בנכס ובהתחשב בתזרימים שנבעו לחברה במימון מחדש, לאחר מועד הרכישה, כפי שנרשמו בספרי החברה עד למועד המימוש;

בכל מקרה לא יעלה מענק הניהול השנתי על סכום של 3.754.2 מיליון ש"ח בשנה בתוספת מע"מ כד"ן, צמוד למדד המחירים לצרכן. ככל שיהיה לחברה הפסד מתואם, היא לא תשלם באותה שנה מענק. ההפסד המתואם כאמור יקוזז מהרווח המתואם בשנה או בשנים שלאחר מכן, החל מהשנה העוקבת למענק האחרון ששולם על-פי ההסכם, עד תום תקופת ההסכם.

החברה תהיה רשאית לשלם לבעלת השליטה על חשבון המענק השנתי מבוסס הרווח, בהתאם לדוחות הכספיים הרבעוניים הסקורים שלה ותוך בצוע התחשבות עם פרסום הדוחות השנתיים.

החברה עשויה לחדש את התקשרותה עם בעלת השליטה בהסכם הניהול בתנאים דומים או בתנאים אחרים וכן לקבל את השירותים הניתנים לה כיום מבעלת השליטה (באמצעות הסכם הניהול) שלא מבעלת השליטה, והכל בהתאם להוראות מדיניות זו וכפוף לאישורי האורגנים המוסמכים.

5. **היחס בין רכיבים משתנים לרכיבים קבועים**

בעת אישור התגמול לנושאי המשרה, יבחנו האורגנים המוסמכים את כלל חבילת התגמול על מנת להבטיח הלימה בין רכיביה השונים.

משקל הרכיב המשתנה, מתוך סך התגמול הכולל (במונחי עלות מעביד) שיוענק בגין שנה כלשהי לא יהיה גבוה מ-70% עבור כלל נושאי המשרה בחברה³, ועשוי להשתנות מנושא משרה אחד למשנהו וכן על פי הביצועים בתקופה נתונה. כך למשל, בשנה בה לא ניתן מענק (או שניתן מענק מופחת) עשוי היחס בין התגמול הקבוע לסך התגמול ליטות לטובת התגמול הקבוע. כמו כן, יחסים אלה עשויים להשתנות בשנת הפסקת העסקתו של נושא משרה (במקרה של קבלת תגמולי סיום כהונה).

6. **היחס שבין תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה לשאר עובדי החברה**

6.1 בקביעת מדיניות התגמול, נבחן היחס שבין התגמול עבור כל דרגה של נושא משרה, לבין השכר של שאר עובדי החברה (כולל עובדי קבלן), ובפרט לשכר הממוצע ולשכר החציוני של שאר עובדי החברה (כולל עובדי קבלן) ("יחסי התגמול").

6.2 בנוסף, בעת אישור תגמול פרטני לנושא משרה ובמידת הצורך, יבחנו הגורמים המוסמכים את השפעתו האפשרית של התגמול על יחסי העבודה התקינים בחברה, לרבות בהתחשב ביחס בין התגמול המוצע לשכר החציוני והממוצע בחברה בעת הרלוונטית.

ב. שכר בסיס ותנאים נלווים לנושאי משרה

7. **עקרונות לקביעת שכר הבסיס, בחינתו ועדכון**

7.1 שכר הבסיס של נושאי המשרה בחברה יקבע באופן פרטני ויותאם לתפקידו של נושא המשרה, סוג הפעילות, דרישות התפקיד ותחומי האחריות שלו, היקף משרתו, הוותק שלו וכן הסכמי שכר קודמים שנחתמו עימו. בעת קביעת שכר הבסיס ייבחנו גם השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי, הידע והמומחיות שצבר בתחום העיסוק והישגיו של נושא המשרה.

7.2 במידת הצורך, לפי שיקול דעת האורגנים המוסמכים, לצורך קביעת שכר הבסיס לנושא משרה, תבוצע השוואה לשכר המקובל בשוק הרלוונטי לתפקידים דומים בחברות דומות (בנצי'מרק).

7.3 השכר עשוי להיות צמוד למדד, או תוספת ריאלית אחרת. כמו כן, תהיה החברה רשאית לשלם לכל נושא משרה משכורת 13.

³ רכיב זה יהיה 0% ביחס לדירקטורים שאינם מועסקים בתפקיד ביצועי בחברה שכן אלו אינם זכאים לרכיב משתנה – ראה סעיף 11 להלן.

7.4 להלן תקרת שכר החודשי ברוטו אשר לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון הינה הוגנת וסבירה, למועד מדיניות זו, עבור נושאי המשרה בחברה, ובהנחת היקפי משרה של 100% (כל התקרות הינן צמודות למדד):

תקרת שכר חודשי (ברוטו)	תפקיד
עד 110 אלפי ש"ח (צמוד למדד המחירים לצרכן)	יו"ר דירקטוריון
עד 110 אלפי ש"ח (צמוד למדד המחירים לצרכן)	מנכ"ל
עד 75 אלפי ש"ח (צמוד למדד המחירים לצרכן)	סמנכ"לים

8. **תנאים נלווים**

8.1 נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים לתנאים סוציאליים והטבות, בהתאם לדין ולנוהג הקיים בחברה, כגון חופשה, מחלה, קרן השתלמות, תגמולים (קרן פנסיה או ביטוח מנהלים), פיצויים, ביטוח אובדן כושר עבודה, דמי הבראה, בדיקות סקר תקופתיות וכו'.

8.2 בנוסף, נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים לתנאים נלווים נוספים כמקובל בחברה ובחברות דומות במשק, לרבות ביטוח, פטור ושיפוי (ראה סעיף ח להלן), רכב, טלפון וטלפון נייד, מחשוב ותקשורת, החזר הוצאות במסגרת תפקידו של נושא המשרה בארץ ובחו"ל לרבות אש"ל ואירוח, עיתונים וספרות מקצועית, דמי חברות בארגון מקצועי, ביטוח בריאות לנושא המשרה ובני משפחתו, הטבות נוספות המקובלות ביחס לעובדי החברה (כגון כרטיסי עובד והנחות, שי לחגים), וכיו"ב. החברה עשויה לגלם את המס בגין הטבות כאמור, כולן או חלקן.

8.3 החברה עשויה להעמיד הלוואות לנושאי משרה בהתאם למדיניות אותה היא תקבע ביחס להעמדת הלוואות לעובדים בחברה ובהתאם לכללי מס הכנסה בענין.

9. שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל יהיו טעונים אישור המנכ"ל בלבד בכפוף לאישור יו"ר דירקטוריון ודיווח לוועדת התגמול. לענין סעיף זה, שינוי לא מהותי יחשב שינוי אשר השפעתו על העלות השנתית הכוללת של תגמול נושא המשרה אינה עולה על 10% במצטבר בכל תקופת המדיניות.

10. **התקשרות עם נושא המשרה באמצעות חברה למתן שירותים/חברת ניהול**

במקרה שנושא משרה מספק שירותים לחברה כקבלן עצמאי או באמצעות חברה בשליטתו כנגד חשבונית, הרכיבים הקבועים הרלוונטיים כאמור במדיניות תגמול זו, קרי שכר הבסיס בתוספת התנאים הנלווים (למעט החזר ההוצאות שהוצאו בקשר עם מתן השירותים ויתר התנאים האמורים בסעיף 8.2 לעיל), יתורגמו לערכי דמי הניהול האקוויולנטיים, כאשר החזר הוצאות ויתר התנאים האמורים בסעיף 8.2 לעיל, יתווספו לדמי הניהול.

ג. מענק שנתי

11. החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה בה, למעט לדירקטורים שאינם מועסקים בה, מענק שנתי כמפורט להלן.

12. פירוט אופן קביעת המענק השנתי לנושא משרה

המענק השנתי ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל יהא מבוסס על עמידה ביעד תזרים מזומנים חופשי ממימושי נכסים ועל עמידה ביעד היקף גיוס מצדדים שלישיים⁴ בהשקעות בישויות ההשקעה של החברה (קרנות, שותפויות, נכסים וכו'), כמפורט להלן.

אחת לשנה, במסגרת אישור התקציב השנתי, יקבעו ועדת התגמול והדירקטוריון את המשקל המדויק שיינתן לכל אחד מהפרמטרים לצורך חישוב המענק השנתי לאותה שנה⁵ והדירקטוריון יקבע את היעדים לאותם קריטריונים.

המשקל של פרמטר תזרים מזומנים חופשי ממימושים יהא בין 0%-30%; והמשקל של פרמטר היקף גיוס להשקעה בנכסי הקרנות יהא בין 70% - 100%. דהיינו, יתכן ובשנה מסוימת היעד יהא היקף גיוס להשקעה בנכסי הקרנות בלבד.

המענק השנתי לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל, יהא מבוסס על עמידה ביעדים אישיים שיקבעו אחת לשנה על ידי מנכ"ל החברה.

12.1 תזרים מזומנים חופשי ממימושים

12.2 לצורך חישוב המענק, תזרים מזומנים חופשי נטו שנתי, משמעו תזרים המזומנים אשר ינבע לחברה (לרבות חלק החברה בחברות מוחזקות) בפועל, מהסכמי מכירת נכסים, בין נדל"ן מניב (לרבות נכסי הקרנות) ובין נדל"ן יזמי, בהם התקשרה החברה במהלך שנה קלנדרית (בגינה משולם המענק). תזרים המזומנים החופשי הינו לאחר החזר הלוואות שניטלו לרכישה ו/או להשקעה ו/או למימון מחדש של הנכס, לאחר מסים ולאחר ניכוי הוצאות עסקה. יובהר, כי ביחס תזרים כאמור כולל תשלומי Promote המתקבלים במועד מימוש נכסי הקרנות. היקף גיוס להשקעה בקרנות / נכסי החברה / מוצרי השקעה של החברה

מענק זה מתבסס על היקף גיוס מצדדים שלישיים⁶ לישויות ההשקעה של החברה (קרנות, שותפויות, נכסים וכו'), או לעסקאות השקעה בנכסי הקרנות, או להשקעות במוצרי השקעה של החברה, המנוהלים בידי שותף כללי בו מחזיקה החברה (לבדה או יחד עם אחרים).

12.3 מענקים כאמור ישולמו מדי רבעון, ביחס לכספים שהתקבלו בפועל במהלך הרבעון שקדם לו. יובהר, כי היה ולא יתקבלו כספי מימוש ביחס לנכס מסוים כאמור, לא ישולם כל מענק מכח הסכם מכירתו כאמור.

12.4 כספי מימוש עשויים להתקבל לאחר תום השנה שהצמיחה את הזכאות להם ובהתאם הם ישולמו בתקופה בה התקבלו בפועל אך החישוב לגביהם יעשה בכל מקרה בשנה בה נחתם ההסכם למכירתם.

12.5 להלן תקרות המענק השנתי:

⁴ קרי, לא כולל גיוסים מהחברה עצמה, משותפיה בחברות לניהול נכסי הקרנות של החברה.

⁵ בחישוב קריטריונים הכמותיים בטבלה להלן, יבוצעו התאמות ככל שיידרש, לאור שינויים בתקינה החשבונאית החלים על החברה ו/או אירועים חד פעמיים אחרים, על מנת שישקפו בצורה ראויה את תוצאות הפעילות.

⁶ קרי, לא כולל גיוסים מהחברה עצמה, משותפיה בחברות לניהול נכסי הקרנות של החברה.

תפקיד	חישוב המענק השנתי	תקרת המענק עד (במספר משכורות):
יו"ר הדירקטוריון	כמתואר בסעיף 12.6 להלן	9 משכורות
מנכ"ל	כמתואר בסעיף 12.6 להלן	13 משכורות
סמנכ"ל	כמתואר בסעיף 12 לעיל	עד 70% מתקרת המענק למנכ"ל

12.6 להלן הנוסחה לחישוב המענק השנתי ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל:

(1) לגבי כל יעד שיבחר, במקרה של עמידה בשיעור של עד 60% (ולא כולל) מאותו יעד - לא תהא זכאות למענק שנתי מדיד על בסיס אותו יעד.

(2) לגבי כל יעד שיבחר, במקרה של עמידה בשיעור של 60% מיעד כלשהו - ישולם למנכ"ל מענק של עד תשע משכורות, בהתחשב במשקולת של כל יעד; וליו"ר הדירקטוריון ישולם מענק של עד ארבע וחצי משכורות, בהתחשב במשקולת של כל יעד.

(3) לגבי כל יעד שיבחר, במקרה של עמידה בשיעור של מעל 60% ועד 100% מיעד כלשהו – ישולם למנכ"ל החברה מענק של מעל תשע משכורות ועד שלוש עשרה משכורות, בהתחשב במשקולת של כל יעד; וליו"ר הדירקטוריון ישולם מענק של מעל ארבע וחצי משכורות ועד תשע משכורות.

סכום המענק של המנכ"ל ושל יו"ר הדירקטוריון בתוך המדרגה, יחושב באופן יחסי כמכפלת השיעור העולה על 60% לעומת 40% (הפער שבין 100% ו-60%), ביתרת מספר המשכורות מול מספר המשכורות שבסעיף (2) לעיל.

12.7 מלבד למענק השנתי המדיד המפורט בסעיף 12 לעיל, נושאי המשרה שאינם מכהנים כדירקטורים בלבד, עשויים להיות זכאים למענק נוסף, המבוסס על קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה, אשר יוענק להם בכפוף לאישור ועדת התגמול⁷, ובלבד ש-(1) ביחס לסמנכ"ל, המענק הנוסף כאמור לא יעלה על הגבוה מבין 3 משכורות חודשיות או 25% מהתגמול המשתנה בפועל בגין שנת תגמול רלבנטית וסך כל המענקים (המענק השנתי המדיד והמענק הנוסף בשיקול דעת על פי ס"ק זה) שישולמו לו, לא יעלה על תקרת המענק השנתי הקבועה לעיל ו-(2) ביחס ליו"ר הדירקטוריון או למנכ"ל, המענק הנוסף כאמור לא יעלה על סכום של 3 משכורות חודשיות בגין שנת תגמול רלבנטית וסך כל המענקים (המענק השנתי המדיד והמענק הנוסף בשיקול דעת על פי ס"ק זה) שישולמו לו, לא יעלה על תקרת המענק השנתי הקבועה לעיל.

13. היה ונושא המשרה יתחיל/יסיים את תפקידו לפני תום שנת התגמול הרלבנטית, יחושב המענק השנתי בגינה באופן יחסי כדלקמן: סך המענק בהתאם לתחשיב לעיל במכפלת היחס בין מספר הימים בו עבד נושא המשרה בחברה באותה שנת תגמול לבין 365 יום.

14. הפחתת סכומי המענק

הדירקטוריון יהיה רשאי להפחית עד 50% מהמענק השנתי של נושא משרה וזאת במקרים בהם על פי שיקול דעתו הבלעדי, מצבה הכספי או העסקי של החברה יחייב זאת ו/או מטעמים הקשורים בתפקודו של נושא המשרה, או בשים לב לבחינת סבירות המענק שהתקבל מעמידה ביעדים אל מול תרומתו של נושא המשרה להשגתם, ומטעמים שינומקו על ידו. כמו כן, הדירקטוריון יהיה רשאי לבטל את תשלום המענק

⁷ וכן, ככל שנדרש על פי הדין – אישור הדירקטוריון.

השנתי כליל לנושא משרה מסוים במקרים של הפרות חובות אמון, הפרת הסכם ההתקשרות, ו/או מנהל שאינו תקין.

15. השבת סכומי המענק השנתי במקרה של תיקון דוחות כספיים (restatement)

15.1 נושאי המשרה ישיבו לחברה את סכום המענק השנתי או חלק ממנו, אם שולם, במקרה בו יתברר בעתיד כי חישוב המענק בוצע על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים ואשר החברה פרסמה בגינם דוחות כספיים מתוקנים (restatement) וזאת במהלך התקופה שעד (וכולל) מועד אישור הדוח הכספי התקופתי השלישי לאחר מועד אישור המענק השנתי. סכום ההשבה יהיה חלק המענק ששולם עקב הטעות כאמור והוא יקח בחשבון הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים על נושא משרה ו/או ששולמו על ידיו. יובהר כי במקרים בהם החלק הנדרש להשבה מתוך המענק השנתי קטן מ-10% מסך המענק בגין אותה שנה, לא ידרש נושא המשרה להשיבו.

לדירקטוריון החברה הסמכות לקבוע את מועדי ואופן תשלום סכום ההשבה, לרבות הסמכות לקבוע כי השבת הסכומים תתבצע באמצעות קיזוז אותם סכומים מסכומים אחרים להם זכאי נושא משרה. סיים נושא המשרה את כהונתו בחברה – תעשה החברה כמיטב יכולתה בכדי להשיב את הסכומים המגיעים לה כאמור.

15.2 ככל שיתברר כי לנושא המשרה מגיעים סכומים נוספים כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה בצורת תגמולים משתנים, במידה שהנתונים עליהם התבסס החישוב מלכתחילה הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, החברה תשלם לו סכומים אלה.

15.3 למרות האמור לעיל, לא יראו בתיקון עקב שינוי בחוק, בתקנות או בכללים החשבונאיים, לאחר מועד הדוח הכספי על פיו חושב המענק השנתי, כתיקון בשלו יחול האמור לעיל.

ד. תגמול הוני

16. נושאי המשרה בחברה העשויים להיות זכאים לתגמול הוני הינם כלל נושאי המשרה למעט נושאי משרה שהינם בעלי שליטה בחברה או קרוביהם. התגמול ההוני יוענק לנושא המשרה בהתחשב בין היתר בתפקידו ותחומי אחריותו.

17. פירוט תנאי מנגנון התגמול ההוני

17.1 נושאי משרה בחברה עשויים להיות זכאים לתגמול הוני בצורת אופציות הניתנות למימוש למניות החברה, אופציות מותנות ביצועים, מניות, מניות חסומות ויחידות מניה חסומות – מותנות ביצועים, אופציות המסולקות במזומן כגון פאנטום ומנגנונים דומים וכן הלוואות לרכישת מניות החברה ועוד.

שווי בגין הענקת מניות חסומות לנושא משרה כאמור בסעיף 17 זה, לא יעלה על 25% משווי התגמול ההוני בגין כל שנה לכל אחד מנושאי המשרה, במועד ההענקה, או על שלושה חודשי עלות שכר הידוע במועד ההענקה לכל נושא משרה, הגבוה מביניהם. הקצאה מעבר לתקרה האמורה, תהיה מותנית בעמידה ביעדים שייקבעו על ידי דירקטוריון החברה.

אין באמור כדי לגרוע מיכולת החברה להעמיד מימון לנושא משרה עבור רכישת מניות החברה ו/או תשלום כנגד הקצאת מניות החברה.

- 17.2 השווי המירבי (במועד ההקצאה) של ההטבה ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל החברה בגין שנת הבשלה כלשהי, מחושב על בסיס לינארי, לא יעלה על כ-1.6 מיליון ש"ח בשנה, ו-540,000 ש"ח לשנה לכל אחד מהסמנכ"לים.
- 17.3 במקרה של הקצאת אופציות, מחיר המימוש של האופציות שיוענקו לנושא משרה יקבע על-ידי דירקטוריון החברה כך שלא יפחת מהמחיר הממוצע של מניות החברה בבורסה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד החלטת הדירקטוריון בדבר ההקצאה, בתוספת 2.5% בגין כל שנה ממועד הקצאת האופציות ועד מועד הבשלתה, ולא מעל 7.5% במצטבר.
- 17.4 דירקטוריון החברה יהיה רשאי לקבוע מנגנון מימוש במזומן או מימוש נטו (cashless).
- 17.5 תקופת ההבשלה לזכאות להטבה (בין של אופציות, בין של מניות ובין הטבה הונית אחרת) לא תפחת משלוש שנים עד הבשלה של מלוא ההקצאה. במידה וייקבע מנגנון הבשלה במנות - תקופת ההבשלה של המנה הראשונה לא תפחת משנה אחת ממועד ההקצאה; דירקטוריון החברה יהיה רשאי להמירה בהבשלה כתוצאה מעמידה באבני דרך שייקבעו. הדירקטוריון רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה כדלקמן:
- (א) הדירקטוריון רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה מלאה של תקופת ההבשלה של התגמול ההוני במקרים של מוות, נכות, סיבות רפואיות וכן במקרה של שינוי מבנה, מיזוג והעברת שליטה, שכתוצאה מהאירוע הופסק המסחר במניות החברה.
- (ב) בנוסף, לגבי נושאי המשרה המכהנים בחברה, הדירקטוריון רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה של תקופת ההבשלה של התגמול ההוני במקרה של סיום העסקה של נושאי משרה בחברה כתוצאה מהעברת שליטה או מכל סיבה אחרת (מעבר לסיבות המפורטות בס"ק א' לעיל), ובמקרה זה תתאפשר האצה של המנה הקרובה שטרם הבשילה.
- 17.6 משך חיי האופציות לא יהיה ארוך מ-6 שנים ממועד הענקתן וועדת התגמול והדירקטוריון יקבעו הוראות ביחס לפקיעת האופציות, כולן או חלקן, במקרה שנושא המשרה יפסיק להיות מועסק בחברה.
- 17.7 במועד אישור תכנית תגמול הונית, מניות החברה אשר עשויות לנבוע מכל תכניות התגמול ההוני לנושאי המשרה אשר בתוקף באותו מועד, לא תהוונה יותר מ-5% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה (לאחר ההקצאה ובדילול מלא).

ה. הקצאת מניות בחברה בת

- 17.8 החברה תהא רשאית לפעול להקצאה ליו"ר הדירקטוריון, כפוף להיותו עובד של החברה, של מניות בכל חברה בת אשר תוקם ואשר בה תחזיק גם החברה, ואשר תהא זכאית, לרבות בעקיפין דרך יישות אחרת, לקבלת הכנסות שמקורן בתשלום דמי הצלחה (ולא דמי ניהול) בהתאם להסכמי הקרן, מכל קרן השקעה למשרדים בבריטניה אשר קיימת ושתוקם בעתיד, ביחד עם השותף המקומי הנוכחי של החברה בפעילותה במשרדים בבריטניה.
- המניות תוקצינה אך ורק ככל שבמועד הקצאתן יו"ר הדירקטוריון עובד בחברה בפועל ולא ניתנה הודעה בנוגע לסיום העסקתו על ידי מי מהצדדים. בנוסף, הקצאת המניות תינתן בהתחשב, בין היתר, בהתחייבות יו"ר הדירקטוריון לאי תחרות בעסקי החברה.

שווי ההטבה השנתי הידוע במועד הקצאת המניות בכל חברה בת כאמור, ככל שתהא כזו, לא יעלה על פעם אחת עלות ההעסקה השנתית הכוללת של יו"ר הדירקטוריון על כל רכיביה.

17.9 החברה תהא רשאית לפעול להקצאה חד פעמית למנכ"ל החברה, כפוף להיותו עובד של החברה, של מניות בחברה בת אשר תוקם ואשר בה תחזיק גם החברה, ואשר תהא זכאית, לרבות בעקיפין דרך יישות אחרת, לקבלת הכנסות שמקורן בדמי הצלחה (ולא דמי ניהול), בהתאם להסכמי הקרן, מקרן שתוקם, ככל ותוקם, ושעתידה לפעול בתחום ה-SFR בארה"ב באותו מודל של פעילות החברה בתחום ה-SFR כיום.

המניות תוקצינה אך ורק ככל שבמועד הקצאתן מנכ"ל החברה עובד בחברה בפועל ולא ניתנה הודעה בנוגע לסיום העסקתו על ידי מי מהצדדים. בנוסף, הקצאת המניות תינתן בהתחשב, בין היתר, בהתחייבות מנכ"ל החברה לאי תחרות בעסקי החברה.

שווי ההטבה השנתי הידוע במועד הקצאת המניות בחברה בת כאמור, ככל שתהא כזו, לא יעלה על פעם אחת עלות ההעסקה השנתית הכוללת של מנכ"ל החברה על כל רכיביה.

ו. הסדרי פרישה

18. נושא משרה יהיה זכאי לתשלומי פרישה המגיעים לו על-פי הדין (כדוגמת פיצויי פיטורין) וכן עשוי להיות זכאי לשחרור כספים שנצברו לטובתו ועל-שמו בקופות תגמולים ייעודיות לפנסיה ולפיצויים.

19. נושא משרה יהיה זכאי (וחייב) להודעה מוקדמת של עד 6 חודשים.

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם תחליט החברה שהוא לא ימשיך למלא את תפקידו בפועל, ונושא המשרה יהיה זכאי להמשיך כל תנאי הכהונה וההעסקה, בתקופת ההודעה המוקדמת, ללא שינוי או שיקבל תשלום חלף הודעה מוקדמת. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, נושא משרה עשוי להיות זכאי למענקים, לרבות מענק שנתי, במהלך תקופת ההודעה המוקדמת.

20. האורגנים המוסמכים יהיו רשאים להעניק לנושא משרה מענק הסתגלות ו/או מענק פרישה, ובלבד שהסכום המצטבר של מענק ההסתגלות ו/או מענק הפרישה, לא יעלה על סך של שש (6) משכורות חודשיות למנכ"ל (משכורת בסיס, קרי, שכר הבסיס של אותו נושא משרה, בחודש האחרון להעסקתו).

21. האורגנים המוסמכים יהיו רשאים לאשר לנושא משרה מענק פרישה כאמור, בתנאים המפורטים להלן :

21.1 הפרמטרים אשר יובאו בחשבון הינם: תקופה ותנאי הכהונה וההעסקה, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה. זכאות למענק פרישה כאמור לא תינתן כדבר שבשגרה, אלא רק אם וועדת התגמול והדירקטוריון יסברו, בהתאם לתנאים האמורים בסעיף זה, כי בנסיבות הספציפיות קיים צורך מיוחד או סיבה מיוחדת להעניקו.

21.2 ככלל, למעט בנסיבות יוצאות דופן ומטעמים מיוחדים שינומקו, מענק הפרישה לא יוענק לנושא משרה בותק של פחות מ- 3 שנים בחברה.

ז. גמול דירקטורים

22. החברה רשאית לשלם לחברי הדירקטוריון שאינם ממלאים תפקיד אקזקוטיבי בחברה, תגמול בגין כהונתם כדירקטורים בחברה, ובלבד שלא יעלה על הסכום המרבי הקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("התקנות").
23. החברה העשויה, בכפוף להוראות כל דין, לכסות או להחזיר הוצאות מסוימות של דירקטורים (ובכלל זה, הוצאות נסיעה) שהוצאו בגין השתתפות בישיבות הדירקטוריון וועדותיו.
24. בנוסף, החברה תהיה רשאית לשלם לדירקטור שאינו דירקטור חיצוני ו/או דירקטור בלתי תלוי, תמורה עבור העמדת שירותים נוספים לחברה שלא כדירקטור, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים לפי דין.
- . יובהר כי אין באמור כדי להגביל את התקשרות החברה בהסכם העסקה או שירותים עם יו"ר הדירקטוריון וכדי להגביל את התקשרות החברה עם חברת הניהול בגין העמדת שירותים, לרבות שירותי דירקטורים.

ח. פטור, שיפוי וביטוח

- נושא משרה בחברה (לרבות דירקטור) עשוי להיות זכאי, בנוסף לחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, וכפוף לאישור האורגנים המוסמכים, לביטוח אחריות נושא משרה (לרבות ביטוח Run Off), הסדרי שיפוי ופטור, והכל כפוף להוראות כל דין.
- זהות המבטח, סכום הכיסוי ופרמיית הביטוח השנתיות יקבעו על ידי האורגנים המוסמכים, אשר יקבעו שהסכומים הינם ראויים בהתאם לנסיבות וכן יאשרו כי פוליסת הביטוח הנרכשת מקיימת את התנאים הבאים:
- א. פרמיה: סך הפרמיה השנתית בגין ביטוח כאמור יהא בסכום שאינו מהותי לחברה ובהתאם לתנאי השוק במועד חידוש הפוליסה;
- ב. גבול האחריות: גבול הכיסוי השנתי לא יעלה על 100 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה, בצרוף הוצאות משפט סבירות ביחס לסכום התביעה, וזאת מעבר לגבול האחריות הנ"ל, לתביעות שיוגשו בישראל;
- ג. ההשתתפות העצמית תהיה בהתאם לתנאים המקובלים בשוק.
- ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר עלייה בהיקף גבול הכיסוי הביטוחי המפורט לעיל בשיעור שלא יעלה על 25% לשנה, ובלבד שתנאי הביטוח כאמור יהיו בתנאי שוק, ולא יהיה בהם כדי להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.
- פוליסה כאמור עשויה לקבוע קדימות ועדיפות בקבלת תגמולי ביטוח על ידי נושאי המשרה על פני החברה בתביעות שענינן ניירות ערך.

חלק ראשון

1. **שמה של החברה** : אלקטרה נדל"ן בע"מ.
2. **סוג האסיפה הכללית, המועד והמקום לכינוסה** : אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר תתקיים ביום א', 7 באפריל 2024, בשעה 17:00 במשרדי החברה, ברחוב יגאל אלון 98, תל-אביב (קומה 50) ("משרדי החברה").
3. **פירוט הנושאים שעל סדר היום ותמצית ההחלטות המוצעות** :
 - 3.1 אישור הסכם ניהול בין החברה לבין אלקו בע"מ, בעלת השליטה.
 - 3.2 **תמצית ההחלטה המוצעת**: לאשר את התקשרות החברה בהסכם לקבלת שירותי ניהול מאלקו בע"מ, בעלת השליטה בחברה, בתוקף מיום 21 במרס 2024 (מועד סיומו של הסכם הניהול הנוכחי) לתקופה של שלוש שנים, לפיו אלקו מעמידה לחברה שירותי ניהול.
 - 3.2 אישור מדיניות התגמול לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה, בהתאם לנוסח המדיניות המצורף **כנספח ב'** לדוח זימון האסיפה שכתב הצבעה זה מצורף אליו ("**דוח הזימון**"). עדכון מדיניות התגמול לא יביא להארכת תוקפה של מדיניות התגמול של החברה שהינה עד ליום 22 ביוני 2026.
 - 3.3 **תמצית ההחלטה המוצעת** : לאשר את עדכון מדיניות התגמול לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה, בהתאם לנוסח המדיניות המצורף כנספח ב' לדוח הזימון. עדכון מדיניות התגמול לא יביא להארכת תוקפה של מדיניות התגמול של החברה שהינה עד ליום 22 ביוני 2026.
 - 3.3 אישור הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור שהוענקו למר דניאל זלקינד ומר מיכאל זלקינד, בעלי השליטה בחברה, המכהנים כדירקטורים בה.
 - 3.3 **תמצית ההחלטה המוצעת**: לאשר את הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור שהוענקו למר דניאל זלקינד ולמר מיכאל זלקינד, בעלי השליטה בחברה, המכהנים כדירקטורים בה, בתוקף החל מיום 21 במרס 2024, לתקופה של שלוש שנים.
4. **המקום והשעות שניתן לעיין בהם בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות** :

ניתן לעיין בדוח הזימון ובנוסח המלא של כל מסמך הנוגע להחלטות המוצעות, במשרדי החברה, ברחוב יגאל אלון 98, תל אביב (קומה 50), בימים א'-ה' בין השעות 09:00-15:00, ובתיאום מראש עם מר אליעזר וסלי, סמנכ"ל הכספים של החברה (טלפון: 03-6939678), וזאת עד למועד כינוסה של האסיפה.

כמו-כן, ניתן למצוא את דוח הזימון, נוסח כתב הצבעה וכן נוסחן של הודעות העמדה, כהגדרתן בסעיף 88 לחוק החברות, התשנ"ט-1999, ככל שתהיינה, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ("אתר ההפצה") שכתובתו www.magna.isa.gov.il ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("אתר הבורסה") שכתובתו <http://maya.tase.co.il>.

5. **הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות בנושאים שעל סדר היום :**

הרוב הדרוש לאישור הנושאים שעל סדר היום המפורטים בסעיפים 3.1 ו-3.3 לעיל, הינו רוב רגיל (קרי רוב של למעלה מ-50% מקולות המשתתפים בהצבעה אשר הצביעו בעד או נגד, ללא קולות הנמנעים), בהצבעה במניין קולות, ובלבד כי יתקיים בנוסף אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההתקשרות, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

הרוב הדרוש לאישור הנושא שעל סדר היום המפורט בסעיף 3.2 לעיל, הינו רוב רגיל (קרי רוב של למעלה מ-50% מקולות המשתתפים בהצבעה אשר הצביעו בעד או נגד, ללא קולות הנמנעים), בהצבעה במניין קולות, ובלבד כי יתקיים בנוסף אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההתקשרות, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6. **בחלקו השני של כתב הצבעה זה מוקצה מקום לסימון האם בעל המניות הינו בעל עניין אישי באישור ההתקשרויות המפורטות בסעיפים 3.1 ו-3.3 לעיל וכן לסימון האם בעל המניות הינו בעל שליטה בחברה או בעל עניין אישי באישור ההתקשרות שעל סדר היום המפורטת בסעיף 3.2 לעיל וכן לתיאור של העניין האישי. יובהר, כי בעל מניות שלא סימן קיומו או היעדרו של עניין אישי כאמור או לא תיאר את מהות העניין האישי (אם קיים), הצבעתו לא תבוא במניין.**

7. **המועד הקובע את זכאות בעלי המניות להשתתף ולהצביע באסיפה :**

המועד הקובע לזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה) התשס"ו-2005 הינו יום א', 10 במרס 2024 ("המועד הקובע").

8. **תוקף כתב ההצבעה - חובת צירוף מסמכים נלווים והמועד האחרון למסירתם :**

לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורפו לו המסמכים הבאים :

בעל מניות לא רשום 1 - אישור בעלות, אשר צורף לכתב ההצבעה או נשלח לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (ראה סעיף 14 להלן).

בעל מניות רשום 2 - צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, כאמור לעיל, יש להמציא למשרדי החברה עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים, למשרדי החברה.

1 מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים.

2 בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות.

לחלופין, בעל מניות לא רשום יהיה רשאי להעביר לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד מועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית (קרי, עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה).

כתב הצבעה שלא הומצא בהתאם לאמור בסעיף זה, יהיה חסר תוקף.

9. הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית:

בעל מניות לא רשום רשאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר החל מתום המועד הקובע ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("מועד נעילת המערכת"), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה.

יצוין כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצבעה של בעל מניות בעצמו, באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה רגיל שיימסר למשרדי החברה, תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

10. המען למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה:

משרדי החברה, רחוב יגאל אלון 98, תל-אביב (קומה 50), פקס: 03-6939679.

11. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה על-ידי בעלי מניות לחברה:

עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה.

12. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה:

עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

13. כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה שמצויים בהם כתבי ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה):

אתר ההפצה: www.magna.isa.gov.il

אתר הבורסה: <http://maya.tase.co.il>

14. אישור בעלות:

בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, או במשלוח בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

כמו-כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

15. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתיתנה) באתר ההפצה, מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק

במניותיו, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום. הודעתו לעניין כתבי הצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות עמדה.

בנוסף, כל בעל מניות רשאי לפנות ישירות למר אליעזר וסלי, סמנכ"ל הכספים של החברה (טלפון: 03-6939678) ולקבל, ללא תמורה, את נוסח כתב הצבעה, או בהסכמתו, קישורית לנוסח כתב הצבעה באתר ההפצה, וכן את הודעות העמדה שהגיעו אל החברה, ככל שתהיינה.

16. עיון בכתבי הצבעה:

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי, בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדי החברה (שמענם מצוין בסעיף 10 לעיל), בשעות העבודה המקובלות, בכתבי הצבעה וברישומי הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה.

כמות המניות הרגילות של החברה, המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, הינה: 3,004,210.4 מניות רגילות של החברה.

כמות המניות הרגילות של החברה, המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה כאמור, הינה: 1,357,998.91 מניות רגילות של החברה.

17. שינויים בסדר היום:

לאחר פרסום כתב הצבעה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה (ככל שתהיינה) בדיווחי החברה שיתפרסמו באתר ההפצה.

בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תכין החברה סדר יום מעודכן וכתב הצבעה מתוקן ותפרסם אותם לא יאוחר משבעה ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי החלטות שעל סדר היום, על גבי החלק השני של כתב הצבעה זה

אלקטרה נדל"ן בע"מ ("החברה")

כתב הצבעה לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005

חלק שני

שם החברה: אלקטרה נדל"ן בע"מ

מען (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה): משרדי החברה, רחוב יגאל אלון 98, תל-אביב (קומה 50), פקס: 03-6939679

מספר החברה: 51-060732-8

מועד האסיפה: יום א', 7 באפריל 2024, בשעה 17:00

סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת

המועד הקובע: יום א', 10 במרס 2024

פרטי בעלי המניות:

שם בעל המניות: _____

מספר זהות: _____

במידה ואין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית:

מספר דרכון: _____

המדינה בה הוצא הדרכון: _____

בתוקף עד: _____

במידה ובעל המניות הוא תאגיד:

מספר התאגיד: _____

מדינת ההתאגדות: _____

האם בעל המניות הינו בעל עניין,³ נושא משרה בכירה⁴ או משקיע מוסדי⁵? כן/ לא.

(אם כן, פרט _____)

אופן ההצבעה

³ "בעל עניין" – כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך").

⁴ "נושא משרה בכירה" – כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.

⁵ "משקיע מוסדי" – כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), התשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות, כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

האם אתה בעל עניין אישי באישור ההתקשרות ²	האם אתה בעל עניין אישי באישור ההתקשרות ²	האם שליטה בחברה או בעל עניין אישי באישור ההתקשרות?	האם שליטה בחברה או בעל עניין אישי באישור ההתקשרות? ²	אופן ההצבעה	אופן ההצבעה	אופן ההצבעה ¹	הנושאים שעל סדר היום
לא	כן(*)	לא	כן(*)	נמנע	נגד	בעד	
							אישור הסכם ניהול בין החברה לבין אלקו בע"מ, בעלת השליטה.
							אישור מדיניות התגמול לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה, בהתאם לנוסח המדיניות המצורף כנספח ב' לדוח הזימון. עדכון מדיניות התגמול לא יביא להארכת תוקפה של מדיניות התגמול של החברה שהינה עד ליום 22 ביוני 2026.
							אישור הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור שהוענקו למר דניאל זלקינד ולמר מיכאל זלקינד, בעלי השליטה בחברה, המכהנים כדירקטורים בה, בתוקף החל מיום 21 במרס 2024, לתקופה של שלוש שנים.

(*) פרט להלן.

- (1) אי סימון יחשב כהימנעות בהצבעה באותו נושא.
- (2) בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.

פרטים

להלן פרטים אודות "עניין אישי" באישור ההחלטה לעיל:

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1) לחוק החברות) – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות למעט במקרים שבהם הצבעה היא באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף צילום תעודת הזהות/דרכון/תעודת התאגדות.

חתימת בעל המניות

תאריך