



אלקטרה נדל"ן בע"מ ("החברה")

2 בינואר 2022

לכבוד

לכבוד

הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ

רשות לניירות ערך

www.tase.co.il

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 ומידיים), 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 ד', 9 בפברואר 2022 בשעה 17:00 במשרדי החברה, ברחוב יגאל אלון 98, תל אביב (קומה 50) ("משרדי החברה"), אשר על סדר יומה:

(1) אישור עדכון הסכם ניהול בין החברה לבין אלקו בע"מ, בעלת השליטה בה – שעיקרו ביטול תשלום בגין שירותי יו"ר הדירקטוריון. עדכון הסכם הניהול לא יביא להארכת תוקפו של הסכם הניהול; (2) אישור עדכון מדיניות התגמול של החברה – שעיקרו בהתאמת מדיניות התגמול לעדכון בקשר עם העמדת שירותי יו"ר הדירקטוריון. תיקון מדיניות התגמול לא יביא להארכת תוקפה של מדיניות התגמול; ו-(3) אישור תנאי כהונתו של מר גיל רושינק, העתיד לכהן כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה – בתנאים זהים לתנאי כהונתו כמנכ"ל החברה.

פירוט הנושא שעל סדר היום ותמצית ההחלטה המוצעת:

רקע להחלטות על סדר היום:

כפי שדווח על ידי החברה, דירקטוריון החברה אישר מינויים של נושאי משרה בחברה, באופן שהחל מיום 1 בינואר 2022, מר גיל רושינק ימונה לתפקיד יו"ר דירקטוריון פעיל במשרה מלאה, חלף כהונתו כמנכ"ל החברה. מר אמיר יניב ימונה לתפקיד מנכ"ל החברה במשרה מלאה, חלף כהונתו כסמנכ"ל פיתוח עסקי של החברה. מר אברהם ישראלי יסיים את כהונתו כיו"ר הדירקטוריון (בהיקף של 60% משרה) וימשיך לכהן כדירקטור בחברה.

בד בבד עם סיום כהונתו של מר אברהם ישראלי כיו"ר הדירקטוריון תחדל אלקו בע"מ (בעלת השליטה בחברה) לקבל תמורה עבור שירותי יו"ר הדירקטוריון (שעומדת על סך של 1.1 מיליון ש"ח לשנה).

ביום 30 בדצמבר 2021 אישר דירקטוריון החברה את ההתקשרויות המפורטות בדוח זה, וזאת לאחר קבלת אישורה של ועדת התגמול של החברה, מיום 26 בדצמבר 2021.

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

1.1. תמצית ההחלטה המוצעת: לאשר את התקשרות החברה בעדכון להסכם קבלת שירותי ניהול מאלקו בע"מ ("אלקו"), בעלת השליטה בחברה, כמפורט בדוח זה, בתוקף מיום 1 בינואר 2022. עדכון הסכם הניהול לא יביא להארכת תוקפו של הסכם הניהול.

הסכם הניהול אושר על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 11 באפריל 2021, בתוקף מיום 21 מרס 2021 לתקופה של שלוש שנים. לתיאור הוראות הסכם הניהול, ראה דוח זימון אסיפה כללית של החברה מיום 6 באפריל 2021, אסמכתא 2021-01-056907, המובא כאן בדרך של הפניה ("דוח הזימון מאפריל 2021").

כאמור לעיל, בתוקף החל מיום 1 בינואר 2022, יעודכנו הוראות הסכם הניהול כדלקמן:

שירותי יו"ר דירקטוריון - לא יועמדו שירותי יו"ר הדירקטוריון שמעמידה אלקו לחברה ובהתאם לא תשולם עוד התמורה בגינם, אשר עמדה על סך של 1.1 מיליון ש"ח לשנה בתוספת מע"מ כדין. אלקו תמשיך להעמיד שירותי פיתוח עסקי, לרבות באמצעות מר אברהם ישראלי המכהן כמשנה למנכ"ל אלקו;

גמול דירקטורים - אלקו תמשיך להעמיד לחברה, מקרב נושאי המשרה באלקו, חברות קבועה של דירקטורים מטעמה בדירקטוריון החברה, כאשר התמורה תוגבל לתשלום בגין שלושה דירקטורים כאמור (חלף שניים, כפי שהיה קבוע בהסכם הניהול);

מנגנון המענק - לא יחול שינוי בתקרת המענק ובמנגנון המענק, למעט עדכון להגדרות הכלולות בנוסחת חישוב המענק לאור שינוי בפעילות החברה, בנוסח כמפורט במדיניות התגמול המעודכנת, המובאת לאישור כאמור בדוח זה, ומצורפת **כנספת א'** לדוח.

המענק ייוחס לשירותים שינתנו על-ידי אלקו, כדלקמן: 1.25 מיליון ש"ח מתוך סכום זה מיוחס לשירותי המשנה למנכ"ל אלקו המכהן גם כדירקטור בחברה; 2 מיליון ש"ח מתוך סכום זה מיוחס לשירותי מחלקת כספים; 0.5 מיליון ש"ח מתוך סכום זה מיוחס לשירותי ביקורת פנים.

לפרטים אודות התגמול לו זכאית אלקו מהחברה בגין הסכם הניהול, ראה סעיף 1 לדוח הזימון מאפריל 2021.

1.2. 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-59.63% מהונה של החברה ומזכויות ההצבעה בה. אלקו נמצאת בשליטה (כ-65.51%) של ה"ה דניאל זלקינד ומיכאל זלקינד, באמצעות ג. זלקינד בע"מ, חברה פרטית בבעלותם המלאה.

לאלקו עניין אישי באישור ההתקשרות עקב היותה צד להסכם הניהול. למיטב ידיעת החברה, ה"ה דניאל זלקינד ומיכאל זלקינד עניין אישי בהתקשרות מכח כהונתם כדירקטורים וכמנכ"לים משותפים באלקו אשר הינה צד להתקשרות. כמו-כן, ליו"ר הדירקטוריון הנוכחי (אשר ימשיך לכהן כדירקטור בחברה), מר אברהם ישראלי, עשוי להיות עניין אישי באישור הסכם הניהול לאור היותו מועסק על-ידי אלקו, שהינה בעלת עניין אישי כאמור לעיל.

1.3. האישורים הנדרשים לביצוע העסקה

ההתקשרות אושרה ביום 26 בדצמבר 2021 וביום 30 בדצמבר 2021 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.

1.4. 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.

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

התמורה עבור שירותי יו"ר הדירקטוריון בהסכם הניהול, נבחנה על בסיס עבודת ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של נושאי משרה שבוצעה על-ידי גוף יעוץ חיצוני, וצורפה לדוח הזימון מאפריל 2021. כן צורפה לדוח הזימון מאפריל 2021, עבודת ניתוח הקצאת עלויות שבוצעה על-ידי גוף יעוץ חיצוני בקשר עם חלוקת העלויות בין חברות קבוצת אלקו. עם סיום העמדת שירותי יו"ר הדירקטוריון על ידי אלקו, תופחת התמורה בהתאם ויעודכן גמול הדירקטורים לו תהא זכאית אלקו.

בהחלטתם (פה אחד) לאישור מינוי נושאי המשרה בחברה כאמור לעיל ואישור הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה, בחנו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את תנאי ההתקשרות וחומר הרקע שהוצג בפנים, לרבות מידע השוואתי, על בסיס סקר השוואתי מחודש דצמבר 2021 בנוגע לעלות שכר של בעלי תפקידים מקבילים בחברות ציבוריות הרלבנטי לחברה בבורסה, המצ"ב כנספת ב' לדוח, וצוינו הנימוקים הבאים:

1.5.1. ההחלטה בדבר מינוי נושאי משרה כאמור בדוח זה הינה על רקע גידול בהיקפי הפעילות של החברה ורצון החברה לשמר את מנהליה. בנוסף, אלקו תמשיך להעמיד את שירותי הניהול כפי שהוסכם בהסכם הניהול, לרבות שירותים באמצעות יו"ר הדירקטוריון לשעבר של החברה אשר מכהן כמשנה למנכ"ל אלקו.

1.5.2. עדכון הסכם הניהול כאמור לעיל הינו לטובת החברה והינו סביר והוגן בנסיבות העניין. כמו-כן, לאור טיב השירותים והיקפם, התמורה המשולמת לאלקו אינה כוללת חלוקה ולא קיים חשש סביר שהעסקה תמנע מהחברה את היכולת לעמוד בחבוינותיה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד קיומן.

1.6. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה

1.6.1. בישיבת ועדת התגמול של החברה שהתקיימה ביום 26 בדצמבר 2021 השתתפו הגב' לילך שפיר פרידלנד (דח"צית) וה"ה איתן מחובר (דח"צ) ויצחק זינגר (דירקטור בלתי תלוי).

1.6.2. בישיבת דירקטוריון החברה שהתקיימה ביום 30 בדצמבר 2021 השתתפו הגב' לילך שפיר פרידלנד (דח"צית) וה"ה איתן מחובר (דח"צ) ויצחק זינגר (דירקטור בלתי תלוי). ה"ה דניאל זלקינד, מיכאל זלקינד ואבי ישראל, לא השתתפו מפאת עניינם האישי.

2. אישור עדכון מדיניות תגמול של החברה

2.1. **תמצית ההחלטה המוצעת: לאשר עדכון למדיניות התגמול לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה, בהתאם לנוסח המדיניות המצורף כנספח א' לדוח זה, באופן שמדיניות התגמול תחול על תגמולים שישולמו החל משנת 2022 ואילך. עדכון מדיניות התגמול לא יביא להארכת תקופה שהינו החל מיום 11 באפריל 2021 לתקופה של שלוש שנים.**

2.2. מדיניות התגמול של החברה בנוסחה הנוכחי אושרה ביום 11 באפריל 2021 על-ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, לתקופה של 3 שנים ממועד אישור האסיפה כאמור, בהתאם לדוח הזימון מאפריל 2021.

לאור החלטת דירקטוריון החברה בנוגע למינוי נושאי משרה בחברה, החליטה החברה לעדכן את ההוראות במדיניות התגמול המתייחסות לתנאי כהונה של נושאי המשרה האמורים, ואת ההגדרות הכלולות בנוסחת חישוב המענק לבעלת השליטה ולנושאי המשרה לאור שינוי בפעילות החברה.

3. אישור תנאי כהונתו של מר גיל רושינק, העתיד לכהן כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה בתנאים זהים לתנאי כהונתו כמנכ"ל החברה

3.1. **תמצית ההחלטה המוצעת: אישור תנאי כהונתו של יו"ר הדירקטוריון, מר גיל רושינק, העתיד לכהן כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, בתוקף החל מיום 1 בינואר 2022, בהתאם לתנאים המפורטים להלן בסעיף 3 לדוח.**

3.2. מר גיל רושינק מכהן כמנכ"ל החברה וקשור עם החברה בהסכם העסקה, בתנאים כמפורט בדוח הזימון מאפריל 2021. החל מיום 1 בינואר 2022, עתיד מר גיל רושינק לכהן כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, במשרה מלאה, כאשר במסגרת זו יוביל את עבודת הדירקטוריון, ינהל את ישיבותיו ויסייע לקידום ופיתוח עסקיה של החברה, ובכלל זאת תכנון הפרויקטים העתידיים ויהיה אחראי על כל העסקאות המהותיות העתידיות של החברה ותוך השקעת מירב זמנו, מרצו וניסיונו.

לא יחול שינוי בעלות העסקתו על ידי החברה בגין הסכם העסקה כאמור. ההתקשרות בהסכם העסקה כפופה לאישור מדיניות התגמול של החברה, המצורפת לדוח זה, בהתאם להוראות הדין.

3.3. לפרטים אודות תנאי כהונתו של מר גיל רושינק, ראה סעיף 3 לדוח הזימון מאפריל 2021.

3.4. הדרך שבה נקבעה התמורה

תנאי התגמול למר גיל רושינק בהסכם העסקתו נקבעו במשא ומתן בין מר גיל רושינק לבין החברה ובשל הנימוקים המפורטים בסעיף 3.5 לדוח.

3.5. אישורי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה

3.5.1. במסגרת הדיונים בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה בדבר ההתקשרות בהסכם ההעסקה עם מר גיל רושינק הוצגו בפני הדירקטורים, בין היתר, עיקרי תנאי ההתקשרות עם מר גיל רושינק, נתונים בנוגע לעלות העסקתו של מר גיל רושינק ביחס לעלות החציונית ולעלות ההעסקה הממוצעת של עובדי החברה, ומידע השוואתי, על בסיס סקר השוואתי מחודש דצמבר 2021 בנוגע לעלות שכר של בעלי תפקידים מקבילים בחברות ציבוריות הרלבנטי לחברה בבורסה, המצ"ב כנספת ב' לדוח.

3.5.2. מר גיל רושינק מועסק על ידי החברה החל מיוני 2006, ומכהן כמנכ"ל החברה החל מינואר 2015.

3.5.3. מר גיל רושינק הינו בעל השכלה, כישורים וניסיון מקצועי עשיר ומומחיות רבה שאשר תורמים תרומה משמעותית לחברה, והינו בקיא היטב בסביבה העסקית בה פועלת החברה ובמצבה העסקי של החברה.

3.5.4. תנאי הכהונה המוצעים הינם הוגנים וסבירים ותואמים את תנאי מדיניות התגמול של החברה המצורפת לדוח זה, ושהינה על סדר יומה של האסיפה.

3.5.5. לאור האמור לעיל, חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי תנאי הענקת השירותים המוצעים הינם הוגנים וסבירים.

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 ד', 16 בפברואר 2022, 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, יהיו מניין חוקי והיו רשאים לדון בעניינים שלמענם נקראה האסיפה הנדחית.

5. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שעל סדר היום¹

5.1. הרוב הדרוש לאישור הנושא שעל סדר היום המפורט בסעיף 1 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 העסקה, 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

¹ בעלת השליטה בחברה מחזיקה במניות בשיעור שיקנה לה את הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה שבסעיף 3 על סדר היום, אך אינה מחזיקה במניות בשיעור שיקנה לה את הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות שבסעיפים 1 – 2 על סדר היום, מאחר שלצורך קבלתן נדרש רוב מיוחד.

הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההתקשרויות, 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.

5.3. הרוב הדרוש לאישור הנושא שעל סדר היום המפורט בסעיף 3 לעיל, הינו רוב רגיל (קרי רוב של למעלה מ-50% מקולות המשתתפים בהצבעה אשר הצביעו בעד או נגד, ללא קולות הנמנעים).

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', 9 בינואר 2022 ("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 לפי סימן ב' לפרק ז'2 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 לשנינו 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 להתקשרות נשוא הדוח, 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.

8. נציג החברה

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.

9. עיון במסמכים

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:

גיל רושינק, יו"ר דירקטוריון

ו-אליעזר וסלי, סמנכ"ל כספים

נספח א'

מדיניות תגמול

אלקטרה נדל"ן

אלקטרה נדל"ן בע"מ

מדיניות תגמול נושאי משרה

א. רקע ועקרונות יסוד למדיניות התגמול

1.1. מבוא

- 1.1.1. מסמך זה נועד להגדיר, לתאר ולפרט את מדיניות התגמול של אלקטרה נדל"ן בע"מ ("החברה"), בנוגע לתגמול נושאי המשרה של החברה.
- 1.1.2. קביעת מדיניות התגמול של החברה ופרסומה הינם בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות").

1.1.3.1. מדיניות התגמול לנושאי משרה אושרה על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 11 באפריל ~~מרץ~~ 2021, כאשר עדכונים לה אושרו על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 25 בדצמבר 2019.

ביום 31-26 בדצמבר ~~ינואר~~ 2021-2021 וביום 17-30 בפברואר ~~דצמבר~~ 2021, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה (כך נערכו ~~דיננים משלימים בימים~~ 15 במרס 2021 ו-6 באפריל 2021) את עדכון מדיניות התגמול¹. תכנית התגמול המעודכנת מובאת לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ("האורגנים המוסמכים", לפי המקרה²).

1.1.3.2. 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 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 אקזוקטיבי בחברה.

¹ עדכון מדיניות התגמול כאמור לא יביא להארכת תוקפה של מדיניות התגמול שאושרה ביום 11 באפריל 2021 לתקופה של 3 שנים.

² 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. עקרונות מדיניות התגמול, מטרותיה והשיקולים שעמדו בבסיסה

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 קבוע³ –

4.1.1. שכר בסיסי - 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 מזוהים ("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 יו"ר דירקטוריון פעיל (1-1) מיליון ש"ח**, העמדת שירותי ניהול (לרבות **שירותי פיתוח עסקי** ושירותי סמנכ"ל כספים), ושירותי חברות קבועה של דירקטורים בדירקטוריון החברה (ולא יותר מ-2-3 דירקטורים), **לא כולל יו"ר הדירקטוריון** (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.

³ 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 כדין) 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 (במליוני 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 ~~דיוור להשכרה ומלונאות 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 ~~דיוור להשכרה ומלונאות הקרנות~~" משמעם לעניין זה – פעילות מקבצי דיוור ופעילות דירות צמודות קרקע להשכרה (SFR), קרנות להשקעה במקבצי דיוור ובדירות צמודות קרקע, קרנות להשקעה במלונאות, ~~או קרנות להעמדת הלוואות בתחומים האמורים~~; קרנות להשקעה למשרדים בבריטניה, כל הנכסים האחרים שירכשו במסגרת פעילות הקרנות של החברה או באופן עצמאי, וקרנות להעמדת הלוואות בתחומים האמורים;

~~(ב) לצורך החישוב ינוטרלו מהרווח (ההפסד) שערוכים של נכסי נדל"ן ורווחי הון או הפסדי הון ממימוש נכסי נדל"ן, בתקופה השוטפת, כפי שאלו מופיעים בדוח רווח והפסד של החברה. "נכסי נדל"ן" משמעם לעניין זה – נכסי הנדל"ן של הקבוצה, למעט פעילות של נכסי דיוור להשכרה ומלונאות, כהגדרתם לעיל;~~

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

(ד) לצורך החישוב, יתווספו לרווח (הפסד) חלק החברה בתזרים המזומנים החופשי שנבע לה כתוצאה ממימוש של נכסי ~~דיוור להשכרה ומלונאות הקרנות~~, כהגדרתם לעיל, בתקופת ~~ה~~ שחלפה 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 שרשמו בספרי החברה עד למועד המימוש;

~~(ד) לצורך החישוב, יתווספו לרווח (הפסד) רווחי הון או הפסדי הון ממימוש נכסי נדל"ן, כהגדרתם לעיל, אשר יחושבו באופן הבא:~~

1. עבור נכס נדל"ן אשר נרכש לפני 31.12.114, רווח (הפסד) ההון יחושב בהתאם לתמורה ממכירה בניכוי שווי הנכס בספרים ליום 31.12.113 והשקעות שהושקעו בנכס מיום 31.12.113 ועד מועד המכירה.

2. עבור נכס נדל"ן אשר נרכש לאחר יום 31.12.113, רווח (הפסד) ההון יחושב בהתאם לתמורה ממכירה בתקופה השוטפת בניכוי עלות הנכס למועד רכישתו והשקעות נוספות שבוצעו, ככל שבוצעו, לאחר מועד הרכישה, כפי שנרשמו בספרי החברה עד למועד המימוש.

בכל מקרה לא יעלה מענק הניהול השנתי על סכום של 3.75 מיליון ש"ח בשנה בתוספת מע"מ כדין, 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 בחברה⁵, 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 לשכר של שאר 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").

⁴ ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע מועד חתך שונה מן המועד האמור, בהתאם לנסיבות המקרה.

⁵ רכיב זה יהיה 0% ביחס לדירקטורים שאינם מועסקים בתפקיד ביצועי בחברה שכן אלו אינם זכאים לרכיב משתנה – ראה סעיף 11 להלן.

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 שאינם דירקטורים

7. עקרונות לקביעת שכר הבסיס, בחינתו ועדכונו

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 (בנצ'מרק).

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

7.4. להלן תקרת השכר 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):

תפקיד	תקרת שכר חודשי (ברוטו)
יו"ר דירקטוריון	עד 110 אלפי ש"ח (צמוד למדד המחירים לצרכן) ראה סעיף 4.3.1 לעיל
מנכ"ל	עד 110 אלפי ש"ח (צמוד למדד המחירים לצרכן)
סמנכ"לים	עד 75 אלפי ש"ח (צמוד למדד המחירים לצרכן)

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 ז 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 הוצאות 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, 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

12.1. מענק א' - מענק שנתי מבוסס תזרים מזומנים חופשי ממימושים

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 ~~דיור-להשכרה ומלונאות~~ 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 ~~דיור-להשכרה ומלונאות~~ הקרנות.

12.2. מענק ב' - מענק שנתי מבוסס היקף גיוס להשקעה בקרנות / נכסי החברה ~~דיור-להשכרה ומלונאות~~

מענק זה מתבסס על היקף גיוס מצדדים שלישיים⁶ לקרנות להשקעה בנכסי ~~דיור-להשכרה ומלונאות~~ הקרנות, או לעסקאות השקעה בנכסי ~~דיור-להשכרה ומלונאות~~ הקרנות, 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.

⁶ קרי, לא כולל גיוסים מהחברה עצמה, משותפיה בחברות לניהול נכסי הקרנות של החברה-חברת הניהול, Joe Lubeck ו-Jim Miller; בנוסף לא כולל השקעות של משקיעים זרים שנושא המשרה לא נטל חלק בגיוסן.

להלן המנגנון לחישוב המענק השנתי ותקרת הסכומים :

תקרה מצטברת (במליוני ש"ח)	תקרת נוסחת מענק	מענק	תפקיד
	ראה סעיף 4.3.1 לעיל		יו"ר דירקטוריון
<u>1.8</u>	0.1% מתזרים המזומנים החופשי נטו של עד 100 מליון ש"ח. 0.2% מתזרים המזומנים החופשי נטו שמ-100 מליון ש"ח ועד 200 מליון ש"ח. 0.3% מתזרים המזומנים החופשי נטו שמ-200 מליון ש"ח ומעלה.	מענק א' כאחוז מהסכמי מכירה שנחתמו בשנה הקלנדרית	יו"ר דירקטוריון
<u>1.8</u>	0.15% מהיקף כל גיוס מצדדים שלישיים ⁷ להשקעות בנכסי הקרנות	מענק ב'	יו"ר דירקטוריון
<u>1.08</u>	0.1% מתזרים המזומנים החופשי נטו של עד 100 מליון ש"ח. 0.2% מתזרים המזומנים החופשי נטו שמ-100 מליון ש"ח ועד 200 מליון ש"ח. 0.3% מתזרים המזומנים החופשי נטו שמ-200 מליון ש"ח ומעלה.	מענק א' כאחוז מהסכמי מכירה שנחתמו בשנה הקלנדרית	מנכ"ל
<u>1.08</u>	0.15% מהיקף כל גיוס מצדדים שלישיים ⁷ להשקעות בנכסי דיוור להשכרה ומלונאות הקרנות	מענק ב'	מנכ"ל
1.08 <u>0.756</u>	עד 6070% מתקרות המענק למנכ"ל	מענק א'	סמנכ"לים
<u>0.756</u>	עד 6070% מתקרת המענק למנכ"ל	מענק ב'	סמנכ"לים

13. מלבד למענק השנתי כמפורט בסעיפים 11 ו-12 לעיל, נושאי המשרה שאינם דירקטורים, עשויים להיות זכאים למענק נוסף, המבוסס על קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה, אשר יוענק להם בכפוף לאישור ועדת התגמול⁹, ובלבד ש-(1) ביחס לסמנכ"ל, סך כל המענקים (המענק השנתי והמענק הנוסף בשיקול דעת על פי ס"ק זה) שישולמו לו, לא יעלה על תקרת המענק השנתי הקבועה לעיל ו-(2) ביחס למנכ"ל, המענק הנוסף כאמור לא יעלה על סכום של 3 משכורות חודשיות בגין שנת תגמול רלבנטית וסך כל המענקים (המענק השנתי והמענק הנוסף בשיקול דעת על פי ס"ק זה) שישולמו לו, לא יעלה על תקרת המענק השנתי הקבועה לעיל.

⁷ קרי, לא כולל גיוסים מהחברה עצמה, משותפיה בחברות לניהול נכסי הקרנות של החברה; בנוסף לא כולל השקעות של משקיעים זרים שנושא המשרה לא נטל חלק בגיוס.

⁸ קרי, לא כולל גיוסים מהחברה עצמה, משותפיה בחברת הניהול, Joe Lubeck ו-Jim Miller, בנוסף לא כולל השקעות של משקיעים זרים שנושא המשרה לא נטל חלק בגיוס.

⁹ וכן, ככל שגדרש על פי הדין – אישור הדירקטוריון.

14. 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.

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

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

16.1. 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 ידו. 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 תבצע 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.

[16.2-5-1](#) 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.

[16.3-6-1](#) 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

17. 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.

18. פירוט תנאי מנגנון התגמול ההוני

18.1. 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.

18.2-7-1. השווי המירבי (במועד ההקצאה) של ההטבה ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל החברה לנושא משרה בגין שנת הבשלה כלשהי, מחושב על בסיס לינארי, לא יעלה על 900,000 ש"ח בשנה למנכ"ל ו-540,000 ש"ח לשנה לכל אחד מהסמנכ"לים.

18.3-8-1. 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.

18.4-9-1. דירקטוריון החברה יהיה רשאי לקבוע מנגנון מימוש במזומן או מימוש נטו (cashless).

18.5-10-1. 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. כן יהיה הדירקטוריון רשאי לאשר האצת זכאות במקרה של שינוי שליטה בחברה, שינויי מבנה, סיום העסקה בנסיבות מסוימות שתקבענה או ארועים אחרים.

18.6-11-1. 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.

18.7-12-1. במועד אישור תכנית תגמול הונית, מניות החברה אשר עשויות לנבוע מכל תכניות התגמול ההוני לנושא המשרה אשר בתוקף באותו מועד, לא תהווה יותר מ-5% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה (לאחר ההקצאה ובדילול מלא).

ה. הסדרי פרישה

19. 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.

20. 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.

21. 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).

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

22.1. 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.

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

ד.ו. גמול דירקטורים

23. 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").

24. החברה העשויה, בכפוף להוראות כל דין, לכסות או להחזיר הוצאות מסוימות של דירקטורים (ובכלל זה, הוצאות נסיעה) שהוצאו בגין השתתפות בישיבות הדירקטוריון וועדותיו, או בגין מתן שירותים אחרים לחברה במסגרת תפקידם כדירקטורים.

ד.ז. 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 שעניינן ניירות ערך.

נספח ב'

עבודת ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של נושאי משרה

אלקטרה נדל"ן בע"מ

ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של נושאי משרה

דצמבר 2021

מחלקת תגמול עובדים
פרייסוותרהאוסקופרס ייעוץ בע"מ

פרייסוואטרהאוסקופרס ייעוץ בע"מ
דרך מנחם בגין 146
תל אביב 6492103
טלפון- 03-7954588
פקס- 03-7954682

דצמבר 2021

לכבוד

אלקטרה נדל"ן בע"מ ("אלקטרה נדל"ן" או "החברה")

הנדון: ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של נושאי משרה

הננו מתכבדים להגיש לכם בזאת מסמך המרכז נתונים שאספנו וניתחנו בהתייחס להיקפי תוכניות תגמול של יו"ר ומנכ"ל בחברות ציבוריות ישראליות ("נושאי המשרה").

הבהרות:

- ניתוח הנתונים שמבוצע על ידכם ופרשנותם צריכים להיעשות בזהירות הראויה, תוך ניתוח מעמיק של החברות הכלולות במדגם, בחינת התאמתן כחברות השוואה, ההתפלגות הסטטיסטית של הממצאים, והמיקום היחסי הרצוי של תגמול נושא המשרה הרלוונטי בהשוואה לנתוני חברות ההשוואה.
- לאור מיעוט הדגימות המאפיין עבודות מסוג זה, אין לראות בנתון קיצון ככזה המלמד על פרקטיקה מקובלת.
- בכל מקום בו יש פער משמעותי בין הממוצע והחציון – הדבר מלמד על שונות רבה בין הנתונים.
- המידע והנתונים המוצגים במסמך זה, מספקים מידע עובדתי בלבד ואינם מחליפים דיון מהותי ופרטני בדבר תוכנית התגמול המתאימה לנושא המשרה בחברה.

בכבוד רב

PricewaterhouseCoopers Advisory Ltd

אלקטרה נדל"ן בע"מ • ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של נושאי משרה

דצמבר 2021

PwC

תוכן עניינים

1	1 היקף העבודה וחברות השוואה
4	2 מתודולוגיה
8	3 תגמול שנתי ליו"ר בחברות השוואה
14	4 תגמול שנתי למנכ"ל בחברות השוואה
20	5 נספחים
26	6 הגבלת אחריות

חלק 1

היקף העבודה וחברות השוואה

אלקטרה נדל"ן בע"מ • ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של נושאי משרה

היקף העבודה

היקף עבודתנו כלל את ההליכים הבאים:

איסוף וריכוז נתונים אודות היקפי תוכניות התגמול שהוענקו לנושאי משרה בקרב מדגם של חברות ישראליות ציבוריות ("חברות השוואה"), כמפורט להלן, תוך הבחנה בין רכיבי התגמול השונים (שכר, מענק ותגמול מבוסס מניות).

הנתונים בהם נעשה שימוש

- הנתונים המופיעים בעבודתנו נאספו מתוך:
 - הדוחות הכספיים והתקופתיים של חברות השוואה לשנת 2020;
 - הדיווחים המיידים המתפרסמים באתר הרשמי של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב.
- נתוני השוואה של אלקטרה נדל"ן מתייחסים לעלות השכר, המענק ותגמול מבוסס מניות, כפי שהתקבלו מהחברה.

חברות השוואה

מנכ"ל	יו"ר	שווי שוק ביום 12.12.21 (מיליוני ש"ח)	שם החברה
V	V	8,558	חברת גבים לקרקעות בע"מ
V	V	8,119	קבוצת אשטרם בע"מ
V		6,644	אפי נכסים בע"מ
	V	5,383	ישראל קנדה (ט.ר) בע"מ
V		5,160	י.ח.דמרי בניה ופיתוח בע"מ
V	V	4,946	מגה אור החזקות בע"מ
V		4,529	סאמיט אחזקות נדל"ן בע"מ
V	V	4,320	ישרס חברה להשקעות בע"מ
V	V	3,831	אזורים-חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ
V	V	3,794	ריט 1 בע"מ
		3,631	אלקטרה נדל"ן בע"מ
	V	3,332	רבוע כחול נדל"ן בע"מ
V		3,202	וילאר אינטרנשיונל בע"מ
V		2,624	דניה סיבוס בע"מ
V		2,554	אפריקה ישראל מגורים בע"מ
V	V	2,416	פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ
V	V	2,412	סלע קפיטל נדל"ן בע"מ
V		2,102	ארגו פרופרטיז אן.וי.
V		1,709	חברת הכשרת הישוב בישראל בע"מ
V	V	1,577	איי.אי.אס החזקות בע"מ
	V	1,499	אאורה השקעות בע"מ

לבקשתכם, חברות השוואה שנבחרו הן 10 חברות ששווי השוק שלהן היה מעל שווי השוק של אלקטרה נדל"ן ו-10 חברות ששווי השוק שלהן היה מתחת לשווי השוק של אלקטרה נדל"ן על פי שווי השוק ביום 12.12.21, מבין החברות הנסחרות בבורסה בניירות ערך בת"א במדד ת"א-נדל"ן, אשר מפרסמות נתונים מפורטים אודות תגמול יו"ר ו/או מנכ"ל שלהן*. כל זאת בהתייחס לדוחות הכספיים והתקופתיים לשנת 2020.

* לפירוט החברות שהושמטו מהמדגם ראו נספח 1.

חלק 2

מתודולוגיה

מתודולוגיה

תכניות התגמול מורכבות משלושה רכיבים עיקריים:

- שכר שנתי ונלוות
- מענק שנתי
- תגמול מבוסס מניות

לצורך הניתוח התייחסנו לנושאי המשרה בחברות המדגם תוך הבחנה בין רכיבי התגמול השונים.

נטרולים / התאמות:

➤ במסגרת הניתוחים שביצענו, נטרלנו את נושאי המשרה הבאים (ככל שהמידע שדווח אפשר לנו):

- נושאי משרה שסיימו את כהונתם בשנת הדיווח.
- מנכ"לים שעבדו בשנת הדיווח במשרה שאינה מלאה.
- נושאי משרה המכהנים כמנכ"לים/ נושאי משרה של חברות בנות ציבוריות.
- יושבי ראש שעבדו בהיקף משרה לא ידוע.

➤ בהתייחס ליושבי ראש שעבדו בשנת הדיווח במשרה לא מלאה - ביצענו התאמה לעלות השכר של יושבי ראש אלו, כך שישקפו עלות שכר התואמת למשרה מלאה. מענק ושווי תגמול מבוסס מניות לא הותאמו.

➤ במקרה בו נושא משרה התחלף במהלך שנת הדיווח וחברה פרסמה תנאי העסקה של נושא משרה חדש, הנתונים המוצגים מתייחסים להיקפי התגמול של נושא משרה החדש במונחים שנתיים, המחושבים על פי סימולציה, כפי שדווח על ידי החברה, חלף נתוני תגמול של נושא משרה שסיים את תפקידו. שווי תגמול מבוסס מניות מתייחס לשווי כלכלי במועד ההענקה מחולק במספר שנות הבשלה.

מתודולוגיה (המשך)

שכר שנתי

- הנתונים מתייחסים לעלות השכר של נושא המשרה בשנת 2020, בהתאם לדיווחי החברה במסגרת הדוחות השנתיים לשנת 2020 ודיווחים נוספים של החברה לציבור.

מענק שנתי

- הנתונים מתייחסים למענק השנתי של נושא המשרה בגין שנת 2020 (לרבות אם נדחה), בהתאם לדיווחי החברה במסגרת הדוחות השנתיים לשנת 2020 ודיווחים נוספים של החברה לציבור.
- המענק אינו כולל מענק שדווח וטרם אושר.

תגמול מבוסס מניות

- הנתונים אודות תגמול מבוסס מניות כוללים נתונים שנאספו אודות מכשירים הוניים שהוענקו לנושאי המשרה בחברות המדגם בשנים 2018 - 2020 כפי שדווח על ידן בדוחות הכספיים ובדיווחים המידיים, ואשר הוצאה בגינם דווחה במסגרת תקנה 21 בדוחות הכספיים של החברות בשנת 2020.
- הנתונים מתייחסים לשווי הכלכלי המקורי במועד ההענקה כפי שדווח על ידי החברה, מחולק במספר שנות ההבשלה של המכשיר ההוני, המיוחס לשנת 2020.

סך התגמול

- בחלק זה מפורטים נתונים שנאספו אודות סך התגמול שהוענק לנושא המשרה בחברות המדגם - בסכום זה נכללים עלות שכר, מענק שנתי ושווי ממוצע של תגמול מבוסס מניות לשנת הבשלה, ככל שהוענקו כאלו בשנה שנבחנה לנושאי המשרה הרלוונטיים.

מתודולוגיה (המשך)

ניתוח נתונים :

- **ניתוח לפי רביעים** – לצורך הניתוח דורגו חברות המדגם בסדר עולה החל מהחברה בה רכיב התגמול לנושא משרה הינו הנמוך ביותר. לאחר מכן החברות חולקו לארבע קבוצות, כך שהרביע התחתון ("**רביע ראשון**") כולל את החברות בהן רכיב התגמול הינו הנמוך ביותר, ואילו הרביע העליון ("**רביע רביעי**") כולל את החברות בהן הרכיב הינו הגבוה ביותר. הנתונים המוצגים בגרפים מתייחסים לממוצע רכיב התגמול ברביע. לפירוט החברות הכלולות ברביעים ראונספח 3.
- בהתייחס ליו"ר, הנתונים הוצגו לפני ואחרי ההתאמה של עלות השכר למשרה מלאה.

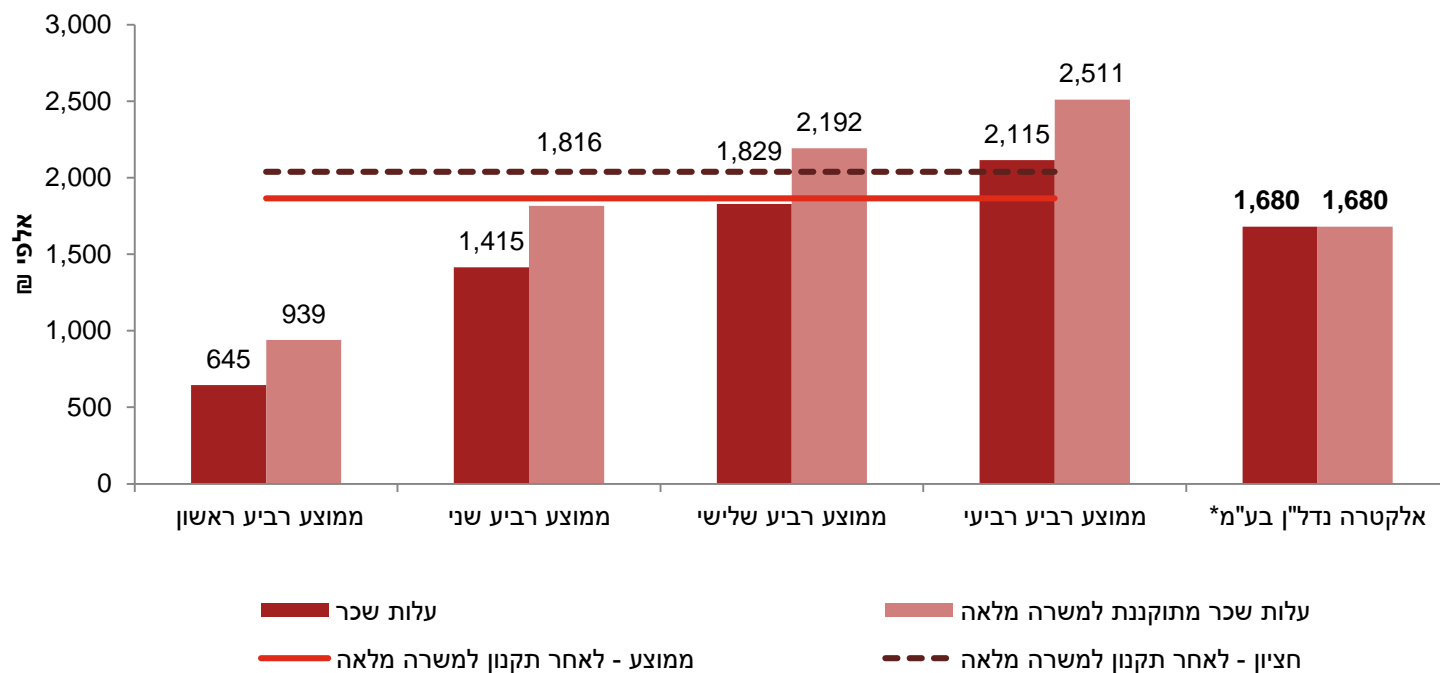
פרשנות הנתונים

- יובהר כי ניתוח הנתונים שמבוצע על ידכם ופרשנותם צריכים להיעשות בזהירות הראויה, תוך ניתוח מעמיק של החברות הכלולות במדגם, בחינת התאמתן לחברות השוואה, ההתפלגות הסטטיסטית של הממצאים, והמיקום היחסי הרצוי של החברה בהשוואה לתוצאות השוואה, תוך לקיחת בחשבון של מכלול השיקולים כקבוע בהוראות תיקון 20 לחוק החברות.
- יובהר ויודגש כי המידע והנתונים המוצגים במסמך זה, מספקים מידע עובדתי בלבד ואינם מחליפים דיון מהותי ופרטני בדבר תוכנית התגמול המתאימה לנושאי המשרה בחברה, תוך התייחסות למכלול השיקולים וההוראות הקבועים בתיקון 20 לחוק החברות.
- יובהר כי הנתונים המוצגים במסמך זה מבוססים על ניתוח הנתונים המדווחים על ידי חברות השוואה. במקרים מסוימים, בשל חוסר בהירות הדיווחים, ניתוח הנתונים דורש אומדנים והערכות ולפיכך עשוי להיות חוסר מתאם בין הנתונים המוצגים במסמך זה – לבין ההסכמים המפורטים הרלוונטיים.

חלק 3

תגמול שנתי ליו"ר בחברות ההשוואה

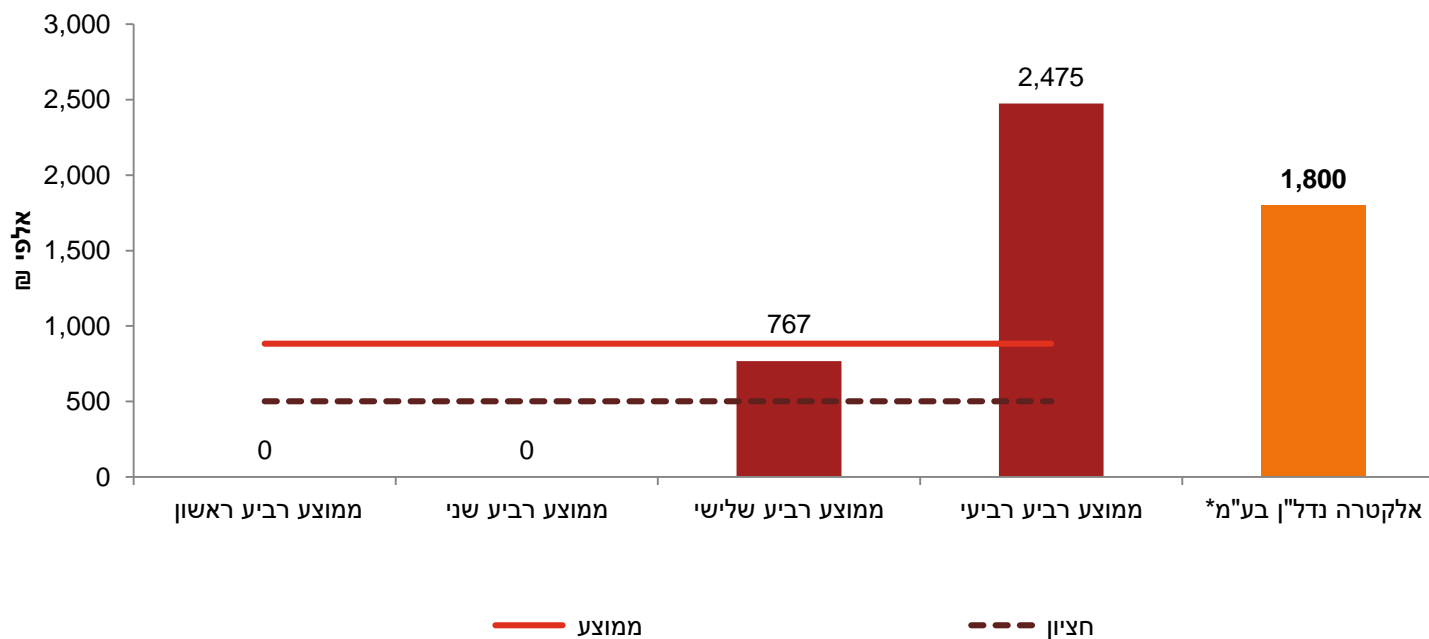
תרשים 1 – עלות שכר שנתי 2020 (ללא מענקים ותגמול הוני)



מספר חברות	מקסימום	אחוזון 75	חציון	אחוזון 25	מינימום	ממוצע	עלות שכר שנתי (אלפי ₪)
12	2,291	1,948	1,627	1,309	180	1,501	ללא תקנון למשרה מלאה
12	2,677	2,283	2,039	1,361	720	1,864	לאחר תקנון למשרה מלאה

* עלות שכר, כפי שהתקבלה מהחברה.
לפירוט החברות הכלולות ברביעים ולהערות ראו נספחים 2 ו-3.

תרשים 2 – מענק שנתי 2020

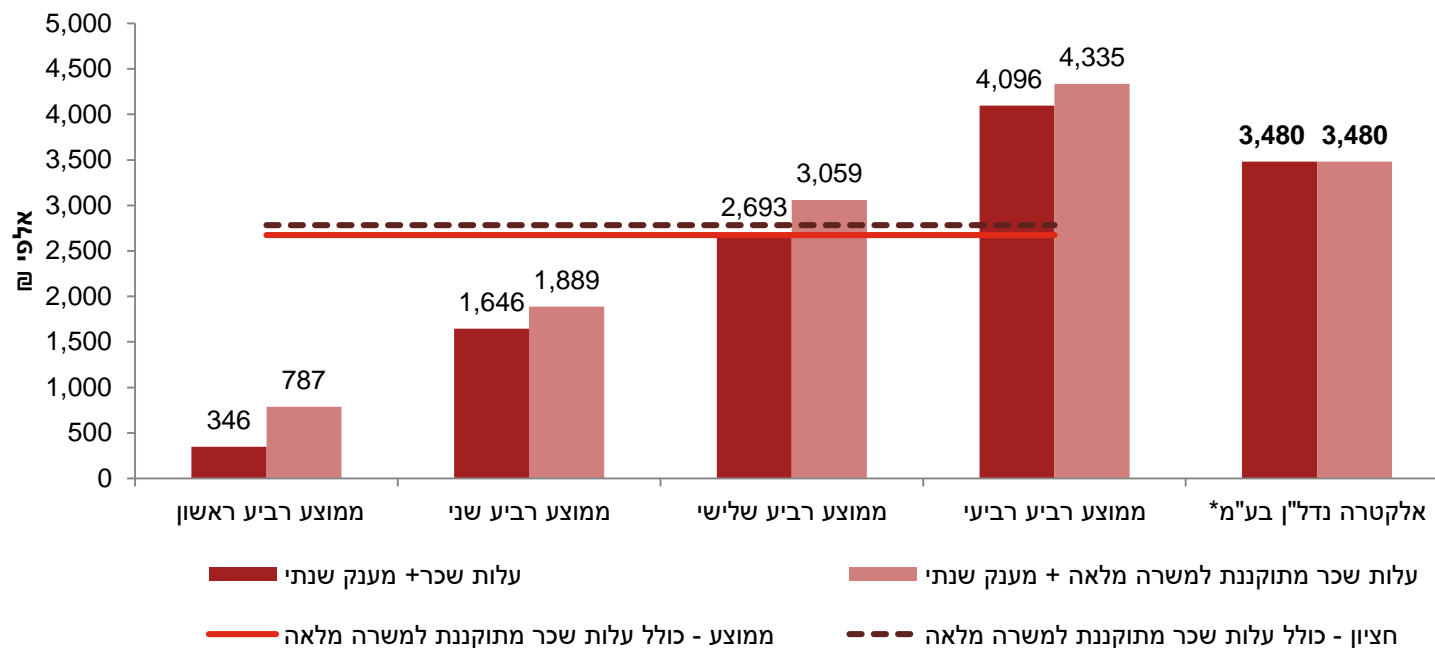


מספר חברות	מקסימום	אחוזון 75	חציון	אחוזון 25	מינימום	ממוצע	מענק שנתי (אלפי ₪)
11	3,224	1,350	502	0	0	884	

* מענק שנתי, כפי שהתקבל מהחברה.

לפירוט החברות הכלולות ברביעים ולהערות ראו נספחים 2 ו-3.

תרשים 3 – עלות שכר + מענק שנתי 2020

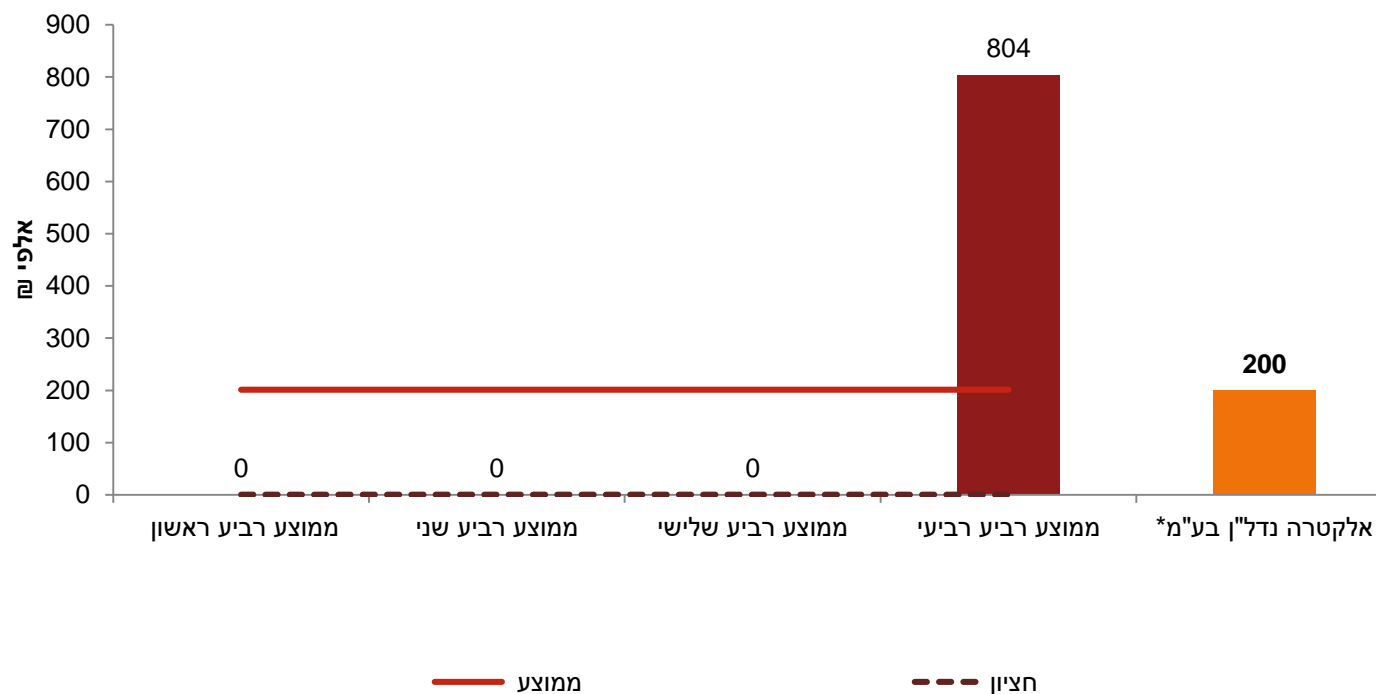


מספר חברות	מקסימום	אחוזון 75	חציון	אחוזון 25	מינימום	ממוצע	עלות שכר + מענק (אלפי ₪)
11	5,515	2,977	2,326	1,457	180	2,363	ללא תקנון למשרה מלאה
11	5,515	3,654	2,782	1,709	720	2,675	לאחר תקנון עלות השכר למשרה מלאה

* עלות שכר ומענק שנתי, כפי שהתקבלו מהחברה.

לפירוט החברות הכלולות ברביעים ולהערות ראו נספחים 2 ו-3.

תרשים 4 – שווי ממוצע של תגמול מבוסס מניות לשנת הבשלה 2020

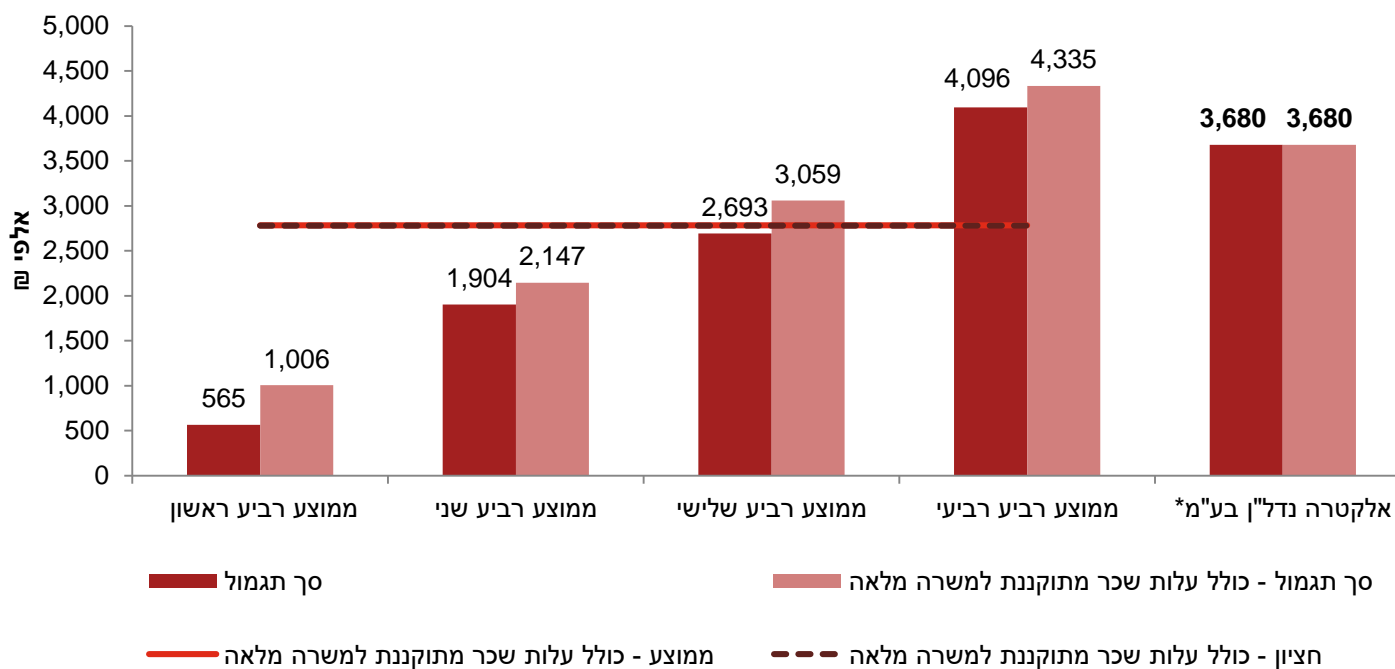


מספר חברות	מקסימום	אחוזון 75	חציון	אחוזון 25	מינימום	ממוצע	שווי ממוצע של תגמול מבוסס מניות (אלפי ₪)
12	1,200	109	0	0	0	201	

* שווי תגמול מבוסס מניות, כפי שהתקבל מהחברה.

לפירוט החברות הכלולות ברביעים ולהערות ראו נספחים 2 ו-3.

תרשים 5 – סך התגמול 2020



מספר חברות	מקסימום	אחוזון 75	חציון	אחוזון 25	מינימום	ממוצע	סך התגמול (אלפי ש"ח)
11	5,515	2,977	2,326	1,769	180	2,474	ללא תקנון למשרה מלאה
11	5,515	3,654	2,782	2,097	720	2,785	לאחר תקנון עלות השכר למשרה מלאה

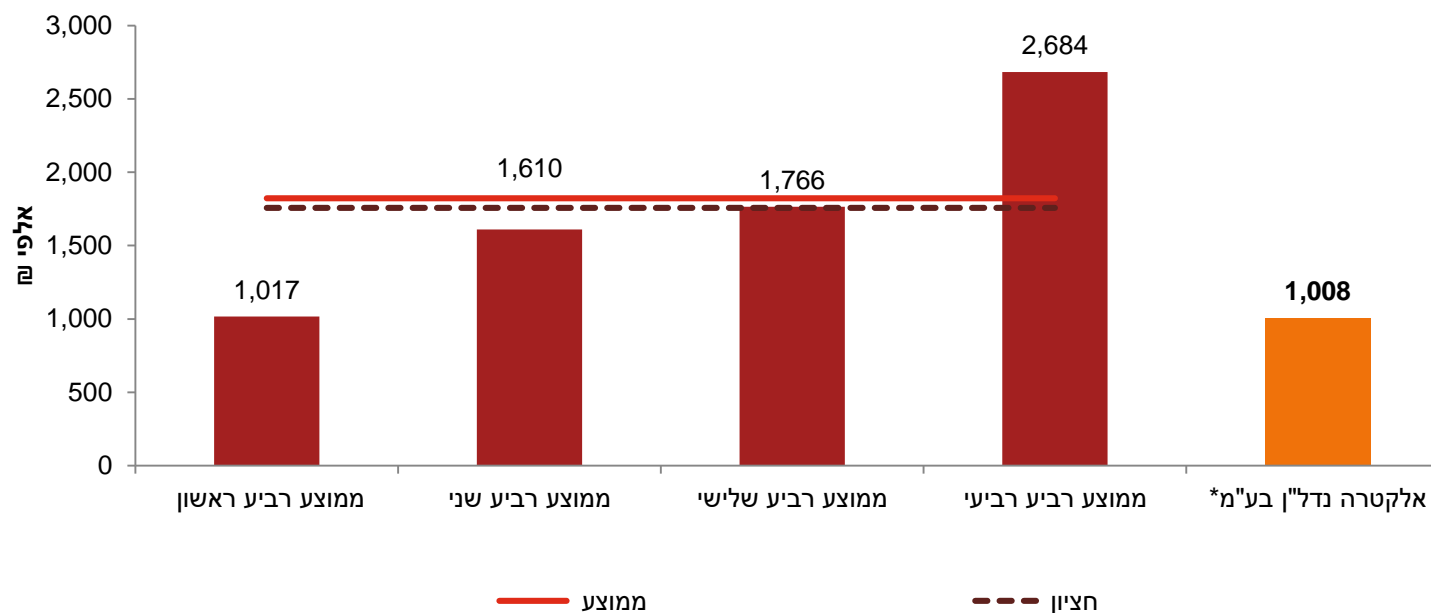
* עלות שכר, מענק שנתי ושווי תגמול מבוסס מניות, כפי שהתקבלו מהחברה.

לפירוט החברות הכלולות ברביעים ולהערות ראו נספחים 2 ו-3.

חלק 4

תגמול שנתי למנכ"ל בחברות ההשוואה

תרשים 1 – עלות שכר שנתי 2020 (ללא מענקים ותגמול הוני)

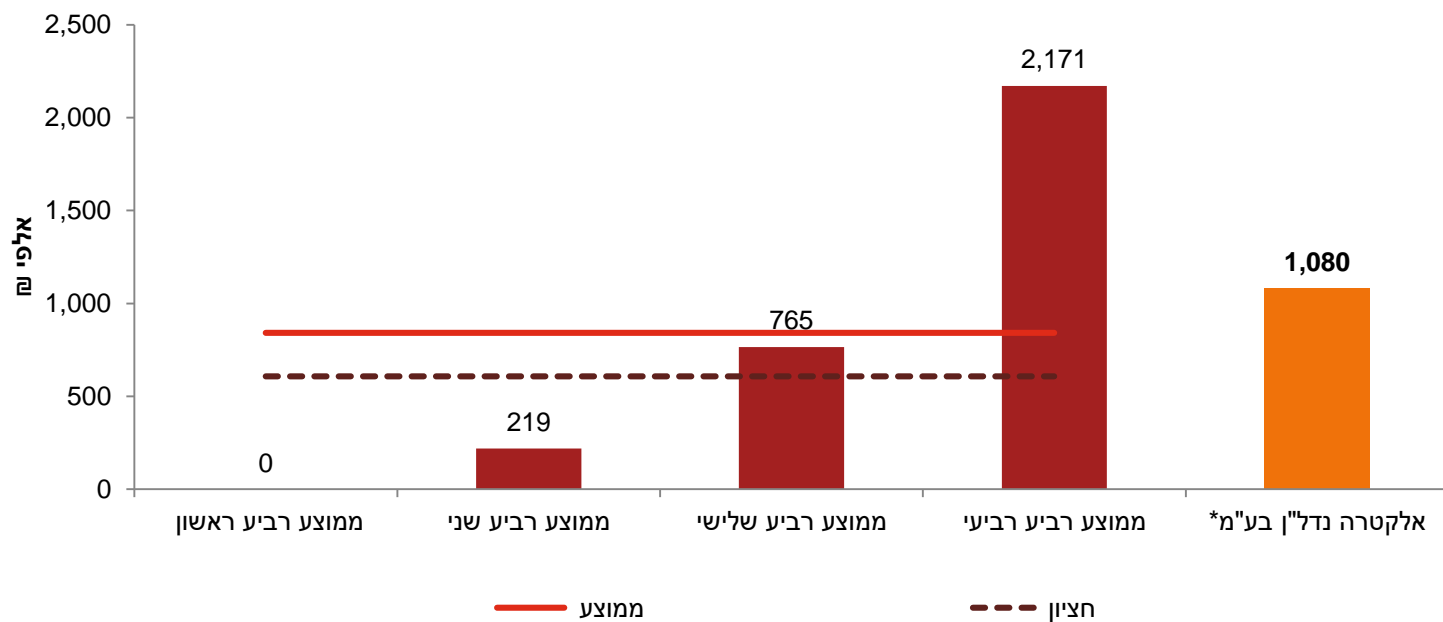


מספר חברות	מקסימום	אחוזון 75	חציון	אחוזון 25	מינימום	ממוצע	עלות שכר שנתי (אלפי ₪)
17	3,276	1,921	1,757	1,400	808	1,823	

* עלות שכר, כפי שהתקבלה מהחברה.

לפירוט החברות הכלולות ברביעים ולהערות ראו נספחים 2 ו-3.

תרשים 2 – מענק שנתי 2020

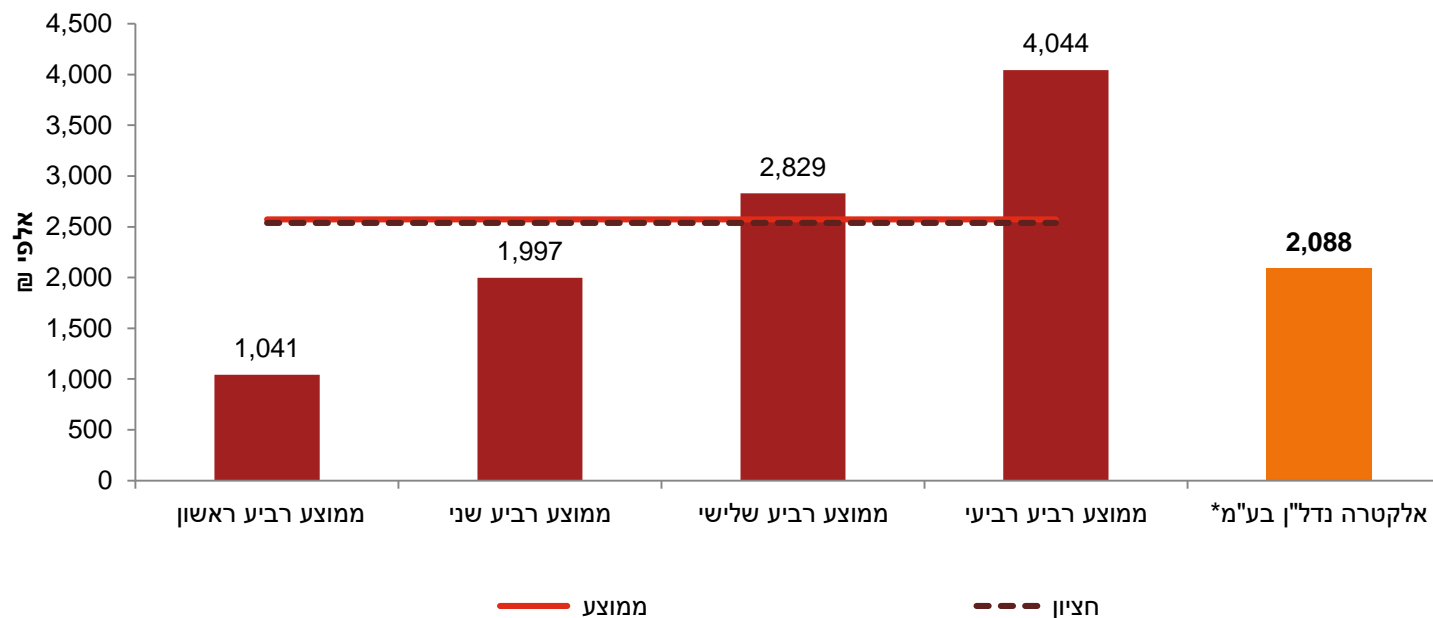


מספר חברות	מקסימום	אחוזון 75	חציון	אחוזון 25	מינימום	ממוצע	מענק שנתי (אלפי ₪)
15	3,224	1,142	607	38	0	841	

* מענק שנתי, כפי שהתקבל מהחברה.

לפירוט החברות הכלולות ברביעים ולהערות ראו נספחים 2 ו-3.

תרשים 3 – עלות שכר + מענק שנתי 2020

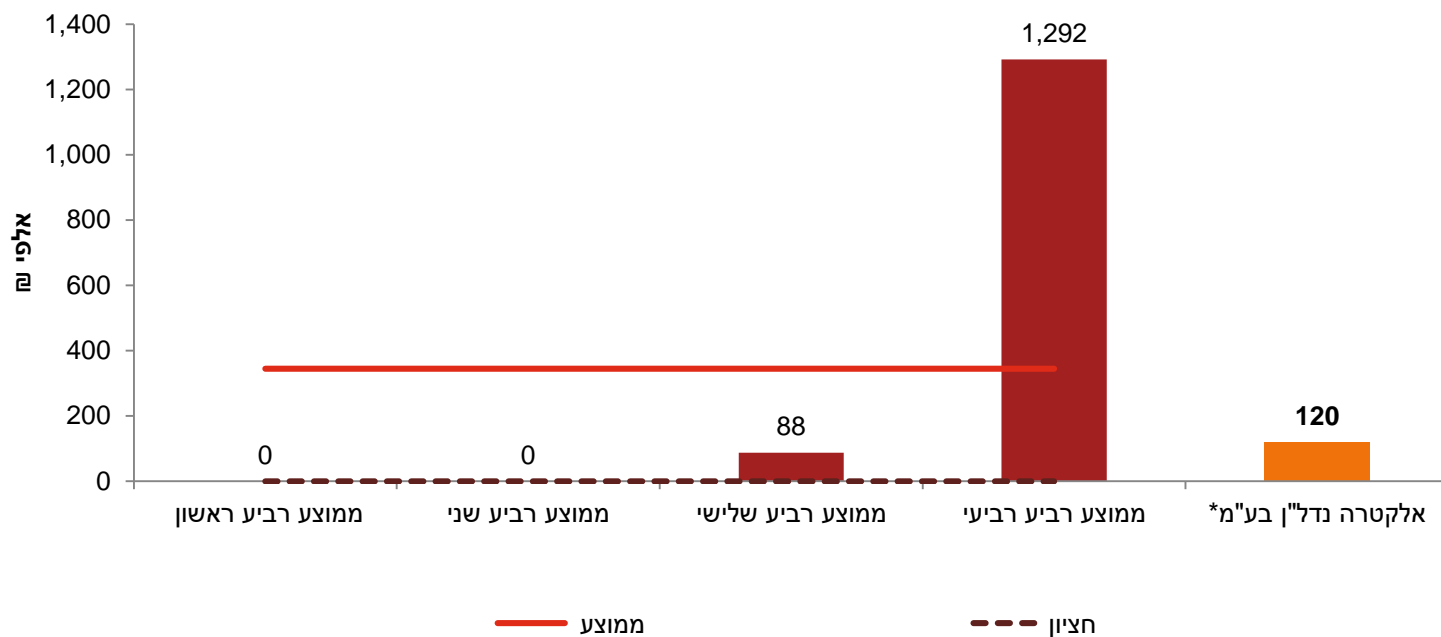


מספר חברות	מקסימום	אחוזון 75	חציון	אחוזון 25	מינימום	מוצע	עלות שכר + מענק (אלפי ₪)
15	5,602	3,125	2,538	1,652	841	2,574	

* עלות שכר ומענק שנתי, כפי שהתקבלו מהחברה.

לפירוט החברות הכלולות ברביעים ולהערות ראו נספחים 2 ו-3.

תרשים 4 – שווי ממוצע של תגמול מבוסס מניות לשנת הבשלה 2020

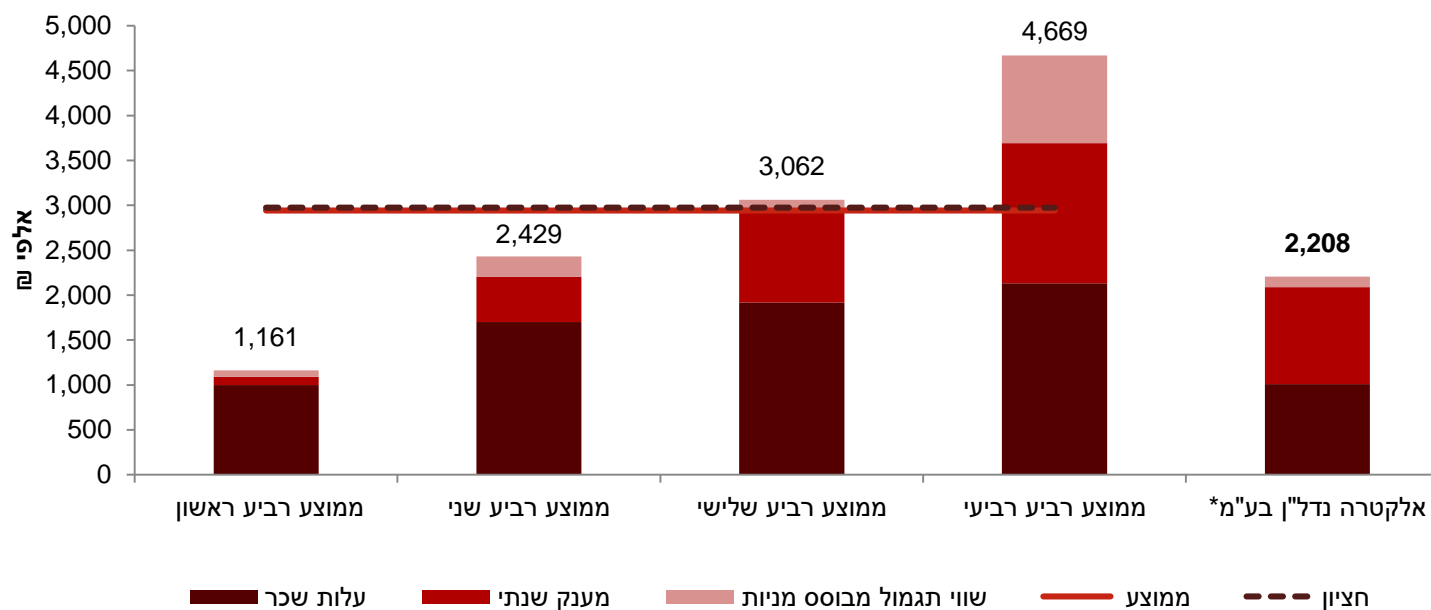


מספר חברות	מקסימום	אחוזון 75	חציון	אחוזון 25	מינימום	ממוצע	שווי ממוצע של תגמול מבוסס מניות (אלפי ש"ח)
16	2,532	282	0	0	0	345	

* שווי תגמול מבוסס מניות, כפי שהתקבל מהחברה.

לפירוט החברות הכלולות ברביעים ולהערות ראו נספחים 2 ו-3.

תרשים 5 – סך התגמול 2020



מספר חברות	מקסימום	אחוזון 75	חציון	אחוזון 25	מינימום	ממוצע	סך התגמול (אלפי ₪)
15	5,602	3,469	2,975	2,232	883	2,942	

* עלות שכר, מענק שנתי ושווי תגמול מבוסס מניות, כפי שהתקבלו מהחברה.

לפירוט החברות הכלולות ברביעים ולהערות ראו נספחים 2 ו-3.

חלק 7

נספחים

נספח 1 – פירוט החברות שהושמטו מהמדגם

שם החברה	הערות
שיכון ובינוי בע"מ	(1)
בראק קפיטל פרופרטיז אן וי	(2)
גזית-גלוב בע"מ	(3)
חברה לנכסים ולבנין בע"מ	(4)

הערות:

- (1) מנכ"ל סיים את כהונתו במהלך שנת הדיווח. יו"ר מונה לשמש גם כמנכ"ל החברה לתקופה מוגבלת. לא אותרו נתונים מפורטים אודות תנאי כהונתו לאחר התאמת משכורת ומענק להיקף משרה של 100% לאחר המינוי.
- (2) תנאי העסקת מנכ"ל שמונה בשנת 2020 טרם אושרו באסיפה כללית. לא אותרו נתונים מפורטים אודות תגמול היו"ר.
- (3) לא אותרו נתונים אודות היקף משרה.
- (4) בשנת 2020, יו"ר הדירקטוריון כיהן כממלא מקום מנכ"ל. מנכ"ל שמונה במהלך שנת 2021 מכהן כמנכ"ל החברה במקביל להמשך כהונתו כמנכ"ל חברת השקעות דיסקונט בע"מ לכן נוטרל מהניתוח. יו"ר מקבל גמול דירקטורים.

נספח 2 – הערות

יו"ר

הערות:	הערות	היקף משרה	שם החברה	יו"רים שנכללו בניתוח
(1) הנתונים מייחסים ליו"ר שמונה במהלך שנת 2020 במונחים שנתיים. לא ניתן להעריך את גובה המענק ולכן החברה נוטרלה מהניתוח בהתייחס למענק, עלות שכר ומענק וסך התגמול.		100%	קבוצת אשטרום בע"מ	יו"רים שנכללו בניתוח
		100%	מגה אור החזקות בע"מ	
		100%	ריט 1 בע"מ	
		100%	פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ	
		90%	איי.איי.אס החזקות בע"מ	
		80%	רבוע כחול נדל"ן בע"מ	
		75%	ישראל קנדה (ט.ר) בע"מ	
		75%	אזורים-חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ	
		65%	חברת גב-ים לקרקעות בע"מ	
		65%	ישרס חברה להשקעות בע"מ	
(2) לא אותרו נתונים אודות תגמול יו"ר/ מועסק במסגרת הסכם ניהול הכולל שירותים נוספים/מקבל גמול דירקטורים בלבד.		60%	סלע קפיטל נדל"ן בע"מ	יו"רים שנוטרלו מהניתוח
		25%	אאורה השקעות בע"מ	
		(2)	אפי נכסים בע"מ	
		(2)	י.ח.דמרי בניה ופיתוח בע"מ	
		(2)	סאמיט אחזקות נדל"ן בע"מ	
		(2)	וילאר אינטרנשיונל בע"מ	
		(2)	דניה סיבוס בע"מ	
		(2)	אפריקה ישראל מגורים בע"מ	
	(2)	ארגו פרופרטיז אן.וי.		
	(2)	חברת הכשרת הישוב בישראל בע"מ		

נספח 2 – הערות (המשך)

מנכ"ל

שם החברה	הערות
וילאר אינטרנשיונל בע"מ	(1)
דניה סיבוס בע"מ	(2)
אפריקה ישראל מגורים בע"מ	(3)
ארגו פרופרטיז אן.וי.	(4)
י.ח.דמרי בניה ופיתוח בע"מ	(5)
איי.אי.אס החזקות בע"מ	(6)
ישראל קנדה (ט.ר) בע"מ	(7)
רבוע כחול נדל"ן בע"מ	(7)
אאורה השקעות בע"מ	(7)

הערות:

- (1) במהלך שנת 2020 הודיע המנכ"ל על ויתור מחצית מדמי הניהול לשנת 2020, הנתונים מתייחסים לאחר הוויתור כאמור.
- (2) הנחברה התחילה להיסחר במהלך שנת 2021, הנתונים מתייחסים להסכם שלפני ההנפקה.
- (3) הנתונים מתייחסים למנכ"ל חדש שמונה במהלך שנת 2020, במונחים שנתיים.
- (4) החברה התחילה להיסחר במהלך שנת 2021 - הנתונים מתייחסים לתגמול מצרפי של שני מנכ"לים משותפים על פי הסכם מעודכן שבתוקף לאחר ההנפקה. לא ניתן להעריך מענק ולא אותרו נתונים אודות תגמול מבוסס מניות ולכן החברה נוטרלה מהניתוח בהתייחס למענק, עלות שכר ומענק, שווי תגמול מבוסס מניות וסך התגמול.
- (5) מנכ"ל החברה ויו"ר דירקטוריון חברת בת. טרם נקבע המענק ולכן החברה נוטרלה מהניתוח בהתייחס למענק, עלות שכר ומענק וסך התגמול.
- (6) נתוני מ"מ מנכ"ל.
- (7) מנכ"ל מכהן במשרה חלקית לכן החברה נוטרלה מהניתוח.

נספח 3 – פירוט החברות הכלולות ברביעים

יו"ר

רביע	עלות שכר	עלות שכר מתוקננת למשרה מלאה	מענק שנתי	עלות שכר+ מענק שנתי	עלות שכר מתוקננת למשרה מלאה + מענק שנתי	שווי תגמול מבוסס מניות	סך תגמול	סך תגמול - כולל עלות שכר מתוקננת למשרה מלאה
רביע 1	אאורה השקעות בע"מ	אאורה השקעות בע"מ	סלע קפיטל נדל"ן בע"מ	אאורה השקעות בע"מ	אאורה השקעות בע"מ	קבוצת אשטרום בע"מ	אאורה השקעות בע"מ	אאורה השקעות בע"מ
	סלע קפיטל נדל"ן בע"מ	סלע קפיטל נדל"ן בע"מ	ריט 1 בע"מ	סלע קפיטל נדל"ן בע"מ	סלע קפיטל נדל"ן בע"מ	מגה אור החזקות בע"מ	סלע קפיטל נדל"ן בע"מ	סלע קפיטל נדל"ן בע"מ
רביע 2	ישרס חברה להשקעות בע"מ	ריט 1 בע"מ	ריט 1 בע"מ	ריט 1 בע"מ	ריט 1 בע"מ	ישרס חברה להשקעות בע"מ	ישראל קנדה (ט.ר) בע"מ	ישראל קנדה (ט.ר) בע"מ
	ריט 1 בע"מ	ישראל קנדה (ט.ר) בע"מ	ישראל קנדה (ט.ר) בע"מ	ישראל קנדה (ט.ר) בע"מ	ישראל קנדה (ט.ר) בע"מ	אזורים-חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ	ריט 1 בע"מ	ריט 1 בע"מ
	ישראל קנדה (ט.ר) בע"מ	פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ	אאורה השקעות בע"מ	אזורים-חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ	אזורים-חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ	רבע כחול נדל"ן בע"מ	ריט 1 בע"מ	אזורים-חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ
רביע 3	חברת גב-ים לקרקעות בע"מ	ישרס חברה להשקעות בע"מ	רבע כחול נדל"ן בע"מ	רבע כחול נדל"ן בע"מ	רבע כחול נדל"ן בע"מ	פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ	רבע כחול נדל"ן בע"מ	רבע כחול נדל"ן בע"מ
	רבע כחול נדל"ן בע"מ	אזורים-חברה להשקעות ובבנין בע"מ	פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ	פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ	פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ	אזורים-חברה להשקעות ובבנין בע"מ	פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ	פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ
	אזורים-חברה להשקעות ובבנין בע"מ	רבע כחול נדל"ן בע"מ	אזורים-חברה להשקעות ובבנין בע"מ	אזורים-חברה להשקעות ובבנין בע"מ	אזורים-חברה להשקעות ובבנין בע"מ	אזורים-חברה להשקעות ובבנין בע"מ	אזורים-חברה להשקעות ובבנין בע"מ	אזורים-חברה להשקעות ובבנין בע"מ
רביע 4	אזורים-חברה להשקעות ובבנין בע"מ	קבוצת אשטרום בע"מ	קבוצת אשטרום בע"מ	קבוצת אשטרום בע"מ	קבוצת אשטרום בע"מ	קבוצת אשטרום בע"מ	קבוצת אשטרום בע"מ	קבוצת אשטרום בע"מ
	קבוצת אשטרום בע"מ	אזורים-חברה להשקעות ובבנין בע"מ	מגה אור החזקות בע"מ	מגה אור החזקות בע"מ	מגה אור החזקות בע"מ	ריט 1 בע"מ	מגה אור החזקות בע"מ	מגה אור החזקות בע"מ
	קבוצת אשטרום בע"מ	חברת גב-ים לקרקעות בע"מ	קבוצת אשטרום בע"מ	קבוצת אשטרום בע"מ	קבוצת אשטרום בע"מ	קבוצת אשטרום בע"מ	קבוצת אשטרום בע"מ	קבוצת אשטרום בע"מ

במידה ורכיב התגמול זהה במספר חברות במדגם, מיקום בתוך הרביע/ בין הרביעים הינו אקראי.

נספח 3 – פירוט החברות הכלולות ברביעים (המשך)

מנכ"ל

רביע	עלות שכר	מענק שנתי	עלות שכר+ מענק שנתי	שווי תגמול מבוסס מניות	סך תגמול
רביע 1	איי.אי.אס החזקות בע"מ סאמיט אחזקות נדל"ן בע"מ וילאר אינטרנשיונל בע"מ ישרס חברה להשקעות בע"מ	אפי נכסים בע"מ סאמיט אחזקות נדל"ן בע"מ ריט 1 בע"מ	סאמיט אחזקות נדל"ן בע"מ איי.אי.אס החזקות בע"מ ריט 1 בע"מ	קבוצת אשטרום בע"מ י.ח.דמרי בניה ופיתוח בע"מ ישרס חברה להשקעות בע"מ אזורים-חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ	איי.אי.אס החזקות בע"מ סאמיט אחזקות נדל"ן בע"מ ישרס חברה להשקעות בע"מ
רביע 2	ריט 1 בע"מ דניה סיבוס בע"מ אפריקה ישראל מגורים בע"מ ארגו פרופרטיז אן.וי.	איי.אי.אס החזקות בע"מ ישרס חברה להשקעות בע"מ אפריקה ישראל מגורים בע"מ	ישרס חברה להשקעות בע"מ אפי נכסים בע"מ אפריקה ישראל מגורים בע"מ סלע קפיטל נדל"ן בע"מ	וילאר אינטרנשיונל בע"מ דניה סיבוס בע"מ אפריקה ישראל מגורים בע"מ פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ	ריט 1 בע"מ אפריקה ישראל מגורים בע"מ סלע קפיטל נדל"ן בע"מ פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ
רביע 3	אזורים-חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ מגה אור החזקות בע"מ אפי נכסים בע"מ סלע קפיטל נדל"ן בע"מ	סלע קפיטל נדל"ן בע"מ מגה אור החזקות בע"מ פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ	מגה אור החזקות בע"מ פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ וילאר אינטרנשיונל בע"מ	חברת הכשרת הישוב בישראל בע"מ איי.אי.אס החזקות בע"מ סלע קפיטל נדל"ן בע"מ	וילאר אינטרנשיונל בע"מ מגה אור החזקות בע"מ חברת הכשרת הישוב בישראל בע"מ אזורים-חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ
רביע 4	פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ קבוצת אשטרום בע"מ חברת גב-ים לקרקעות בע"מ חברת הכשרת הישוב בישראל בע"מ י.ח.דמרי בניה ופיתוח בע"מ	וילאר אינטרנשיונל בע"מ דניה סיבוס בע"מ קבוצת אשטרום בע"מ	אזורים-חברה להשקעות בפתוח ובבנין בע"מ חברת גב-ים לקרקעות בע"מ דניה סיבוס בע"מ קבוצת אשטרום בע"מ	מגה אור החזקות בע"מ ריט 1 בע"מ חברת גב-ים לקרקעות בע"מ אפי נכסים בע"מ	דניה סיבוס בע"מ אפי נכסים בע"מ חברת גב-ים לקרקעות בע"מ קבוצת אשטרום בע"מ

במידה ורכיב התגמול זהה במספר חברות במדגם, מיקום בתוך הרביע/ בין הרביעים הינו אקראי.

חלק 8

הגבלת אחריות

הגבלת אחריות

הוסכם בין פרייסוואטרהאוסקופרס ייעוץ בע"מ ("PwC Israel") לבין אלקטרה נדל"ן בע"מ ("אתם" או "הלקוח") כי תפקידנו מסתכם במתן ייעוץ בלבד. אתם אחראים לכל תפקידי ההנהלה ותפקודה, ולקבלת החלטות הקשורות להתקשרות זו, לרבות הערכה וקבלה בכל הנוגע להתאמה של היקף השירותים לצרכים שלכם. אתם אחראים גם לתוצאות שיושגו בעקבות השימוש באיזה מהשירותים או מהתוצרים.

אנו מספקים את השירותים לשימוש על ידיכם בלבד ולתועלתכם שלכם בלבד, ובמסגרת יחסי ספק שירותים – לקוח, איתכם בלבד. אנו לא נישא בכל אחריות, חוזית או אחרת, כלפי אחרים, הנבעת מהשירותים או מאיזה מהתוצרים או מהייעוץ שניתן.

מכיוון ש – PwC Israel אינה אחראית בכל דרך כלפי צדדים שלישיים בכל הנוגע לשירותים ולתוצרים, הלקוח מסכים לשפות את PwC Israel ולשחרר אותה מכל חבות, בנוגע לכל תביעה ו/או דרישה של צד שלישי הנובעת ממתן השירותים ו/או מהתוצרים שיופקו מכח הסכם זה, ובנוגע לכל הנזקים, ההסדרים, ההפסדים, החבויות, העלויות וההוצאות הנלוות לכך, לרבות וללא כל מגבלה – שכר טרחה סביר של עורכי דין, ולמעט אם וככל שנקבע באופן סופי כי אלה נבעו מרשלנות חמורה של PwC Israel או מהתנהגות פסולה בזדון מצידה, בקשר לשירותים ו/או לתוצרים כאמור.

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 ד', 9 בפברואר 2022, 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 עדכון הסכם ניהול בין החברה לבין אלקו בע"מ, בעלת השליטה. **תמצית ההחלטה המוצעת** : לאשר את התקשרות החברה בעדכון הסכם לקבלת שירותי ניהול מאלקו בע"מ ("אלקו"), בעלת השליטה בחברה, בתוקף מיום 1 בינואר 2022. עדכון הסכם הניהול לא יביא להארכת תוקפו של הסכם הניהול.
 - 3.2. אישור עדכון מדיניות תגמול לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה, בהתאם לנוסח המדיניות המצורף **כנספת א'** לדוח זימון האסיפה שכתב הצבעה זה מצורף אליו ("דוח הזימון"), באופן שמדיניות התגמול תחול על תגמולים שישולמו החל משנת 2022 ואילך. עדכון מדיניות התגמול לא יביא להארכת תוקפה שהינו החל מיום 11 באפריל 2021 לתקופה של שלוש שנים. **תמצית ההחלטה המוצעת** : לאשר עדכון למדיניות תגמול לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה, בהתאם לנוסח המדיניות המצורף **כנספת א'** לדוח הזימון. באופן שמדיניות התגמול תחול על תגמולים שישולמו החל משנת 2022 ואילך. עדכון מדיניות התגמול לא יביא להארכת תוקפה שהינו החל מיום 11 באפריל 2021 לתקופה של שלוש שנים.
 - 3.3. אישור תנאי כהונתו של מר גיל רושינק, העתיד לכהן כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה בתנאים זהים לתנאי כהונתו כמנכ"ל החברה, החל מיום 1 בינואר 2022. **תמצית ההחלטה המוצעת** : אישור תנאי כהונתו של יו"ר הדירקטוריון, מר גיל רושינק, העתיד לכהן כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, בתוקף החל מיום 1 בינואר 2022, בהתאם לתנאים המפורטים בסעיף 3 לדוח הזימון.
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 הנושא שעל סדר היום המפורט בסעיף 3.1 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 העסקה, 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 המפורטים 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 ההתקשרויות, 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 3.3 לעיל, הינו רוב רגיל (קרי רוב של למעלה מ-50% מקולות המשתתפים בהצבעה אשר הצביעו בעד או נגד, ללא קולות הנמנעים).

6. **בחלקו השני של כתב הצבעה זה מוקצה מקום 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', 9 בינואר 2022 ("המועד הקובע").

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

לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורפו לו המסמכים הבאים:

בעל מניות לא רשום¹ - אישור בעלות, אשר צורף לכתב ההצבעה או נשלח לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (ראה סעיף 14 להלן).

בעל מניות רשום² - 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.

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).

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.

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 שתניתנה) 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 ההצבעה 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 ההצבעה, או בהסכמתו, קישורית לנוסח כתב ההצבעה באתר ההפצה, וכן את הודעות העמדה שהגיעו אל החברה, ככל שתהיינה.

16. עיון בכתבי ההצבעה :

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 ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה.

כמות המניות הרגילות של החברה, המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, הינה: 2,845,233.55 מניות רגילות של החברה.

כמות המניות הרגילות של החברה, המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה כאמור, הינה: 1,148,634.56 מניות רגילות של החברה.

17. שינויים בסדר היום :

לאחר פרסום כתב ההצבעה 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 מנייה 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 ההחלטות 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 ד', 9 בפברואר 2022, בשעה 17:00

סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת

המועד הקובע: יום א', 9 בינואר 2022

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 _____)

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.

אופן ההצבעה

<p>האם אתה בעל עניין אישי באישור ההתקשרות²</p> <p>לא</p>	<p>האם אתה בעל עניין אישי באישור ההתקשרות²</p> <p>כן(*)</p>	<p>האם אתה בעל שליטה בחברה או בעל עניין אישי באישור ההתקשרות²</p> <p>לא</p>	<p>האם אתה בעל שליטה בחברה או בעל עניין אישי באישור ההתקשרות²</p> <p>כן(*)</p>	<p>אופן ההצבעה¹</p> <p>נמנע</p>	<p>אופן ההצבעה¹</p> <p>נגד</p>	<p>אופן ההצבעה¹</p> <p>בעד</p>	<p>הנושאים שעל סדר היום</p>
							<p>התקשרות החברה בעדכון הסכם לקבלת שירותי ניהול מאלקו, בעלת השליטה בחברה, בתוקף מיום 1 בינואר 2022. עדכון הסכם הניהול לא יביא להארכת תוקפו של הסכם הניהול.</p>
							<p>אישור עדכון מדיניות תגמול לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה, בהתאם לנוסח המדיניות המצורף כנספח א' לדוח הזימון, באופן שמדיניות התגמול תחול על תגמולים שישולמו החל משנת 2022 ואילך. עדכון מדיניות התגמול לא יביא להארכת תוקפה שהינו החל מיום 11 באפריל 2021 לתקופה של שלוש שנים.</p>
							<p>אישור תנאי כהונתו של מר גיל רושינק, העתיד לכהן כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה בתנאים זהים לתנאי כהונתו כמנכ"ל החברה, החל מיום 1 בינואר 2022.</p>

(*) 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 החלטות 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