



MirLand Development Corporation Plc.

(**"החברה"**)

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

חלק ראשון

שם החברה: מירלנד דיולופמנט קורפוריישן פי אל סי (ובשמה הלועזי: MirLand Development Corporation Plc.).

סוג האסיפה הכללית, המועד והמקום לכינוסה: אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה (**"האסיפה"**). האסיפה תתכנס ביום ב', 23 באוקטובר, 2017 בשעה 12:00, במשרדי החברה בקפריסין (Office 606 (6th floor), Nicolaou Pentadromos Centre, Thessalonikis St., 3025 Limassol, Cyprus).

1. הנושאים שעל סדר היום ותמצית ההחלטות המוצעות

1.1. אימוץ מדיניות תגמול לנושאי משרה בכירה בחברה

ההחלטה המוצעת: לאשר מדיניות תגמול לנושאי משרה בכירה בחברה, בנוסח המצורף **כנספח א'** לכתב הצבעה זה, לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה המזומנת על-פי דוח זה (**"מדיניות התגמול"**). הכל, כמפורט בהרחבה בדוח זימון האסיפה המפורסם יחד עם כתב הצבעה זה.

1.2. אישור תנאי כהונה והעסקה של מר שוקי אורן כיו"ר דירקטוריון (לא פעיל) של החברה

ההחלטה המוצעת: בכפוף לאישור האסיפה את מדיניות התגמול כמפורט בסעיף 1.11.1 לעיל, לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר שוקי אורן (**"מר אורן"**) כיו"ר דירקטוריון (לא פעיל) בהיקף משרה של 100% ובתמורה לשכר שנתי של 180 אלפי ש"ח (בתוספת מע"מ כדין) בתוספת גמול השתתפות בישיבות הדירקטוריון וועדותיו כ-דירקטור מומחה' בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (**"תקנות הגמול"**), כסכומם באותה עת על-פי דרגתה של החברה בעת הרלוונטית. הכל, כמפורט בהרחבה בדוח זימון האסיפה המפורסם יחד עם כתב הצבעה זה.

בכפוף לאישור תנאי הכהונה והעסקה של מר אורן על-ידי האסיפה, והחל מאותו מועד יחדל מר אורן להיות זכאי לשכר הדירקטורים כפי שאושר על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביום 27 באפריל, 2017 והשכר לו יהא זכאי בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון (שאינו פעיל) יהא כמפורט לעיל בלבד.

2. המקום והשעות שניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת

כל בעל מניות של החברה רשאי לעיין בהודעת הזימון ובמסמכים הנזכרים בו במשרד עוה"ד של החברה, שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות' שברחוב דרך מנחם בגין 23 (מגדל לוינסטיין - קומה 18), תל אביב, בתיאום מראש בימים א'-ה' בין השעות 09:00-16:00 (טל: 03-5670100; פקס: 03-5670101), וזאת עד מועד כינוס האסיפה.

3. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המוצעות

3.1 לצורך אישור ההחלטה המוצעת בסעיף 1.1 לעיל, בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות המשתתפים והמצביעים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בס"ק (א) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

יובהר, כי נוכח העובדה שהחברה אינה "חברה נכדה ציבורית" כהגדרת מונח זה בסעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה יהא רשאי לאמץ את מדיניות התגמול גם אם תתנגד האסיפה הכללית לאישורה, וזאת ככל שוועדת התגמול של החברה ולאחריה דירקטוריון החברה יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול, כי אישורה של מדיניות התגמול, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הינה לטובת החברה.

יצוין, כי נכון למועד הדוח, למיטב ידיעת החברה, היא ללא גרעין שליטה.

3.2 לצורך אישור ההחלטה המוצעת בסעיף 1.2 לעיל, נדרש רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות המשתתפים והמצביעים באסיפה.

4. ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה - על גבי כתב ההצבעה, כמפורט בכתב ההצבעה המצורף לדוח זה להלן. לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורף לו אישור בעלות של בעל המניות הלא רשום (דהיינו, מי שלזכותו רשומות מניות אצל חבר בורסה ואותן מניות נכללות בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים) וייפוי כח מאת החברה לרישומים או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה. יש להמציא לחברה את כתב הצבעה זה בתוספת המסמכים המצורפים אליו.

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

6. יובהר, מאחר והוראות סעיף 132 לחוק החברות לעניין החברה לרישומים אינו חל על חברה קפריסאית, בעל מניות אשר יהא מעוניין להשתתף ולהצביע באסיפה, יידרש לפנות לחבר הבורסה באמצעותו הוא מחזיק את מניות החברה, תוך ציון הכמות בגינה הוא מבקש להצביע, על-מנת לקבל יפוי כוח מהחברה לרישומים של בנק דיסקונט ישראל בע"מ ("החברה לרישומים") להשתתף ולהצביע באסיפה, וזאת בהתאם להוראות סעיף 12א(ד)(3) לפרק ט', חלק ב', לחוקי העזר של מסלקת הבורסה. חבר הבורסה שיקבל פניה כאמור, יפנה למסלקת הבורסה בבקשה לאשר לחברה לרישומים כי במועד הקובע רשומות המניות דנן לזכותו של בעל המניות במסלקת הבורסה. יובהר, כי בהתאם להוראות סעיף 12א(ד)(3) לפרק ט', חלק ב', לחוקי העזר של מסלקת הבורסה, מסלקת הבורסה אינה מתחייבת לטפל בבקשות שהוגשו לה פחות מ-72 שעות לפני מועד האסיפה.

נוכח האמור, נכון למועד דו"ח זה, בעלי המניות של החברה לא יוכלו להצביע באסיפה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. ככל שהנושא יוסדר והצבעה במערכת האלקטרונית תתאפשר, החברה תפרסם דוח מיידי בעניין.

7. מען החברה למסירת כתבי הצבעה: במשרדי החברה בקפריסין - Nicolaou - Office 606 (6th floor) Pentadromos Centre Thessalonikis St., 3025 Limassol, Cyprus.
8. ניתן להצביע באסיפה זו באמצעות כתב הצבעה בהתאם לתקנות ההצבעה ותקנון החברה. ההצבעה באמצעות כתב ההצבעה תתבצע בהתאם לכתב ההצבעה אשר פורסם על ידי החברה ונמצא בכתובת ההפצה של אתר רשות ניירות ערך ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שמצויים בהם כתבי ההצבעה: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il/>; אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: <http://maya.tase.co.il>.
9. בעל מניות זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.
10. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה באתר ההפצה מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום.
11. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים 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 ("בעל שליטה"), זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה, לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות. בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי הנושא שעל סדר היום בחלק השני של כתב הצבעה זה.
12. למועד הוצאת כתב הצבעה זה, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה 4,717,148 מניות. נכון למועד זה אין בחברה גרעין שליטה.
13. לאחר פרסום כתב הצבעה זה, ייתכן ויהיו שינויים בנושאים שעל סדר יומה של האסיפה, לרבות הוספת נושאים לסדר היום. ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני שהתפרסם בדיווחי החברה (ככל ויהיו שינויים) באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ובאתר האינטרנט של הבורסה.

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי הנושאים שעל סדר היום בחלקו השני של כתב הצבעה זה.

כתב הצבעה - חלק שני

שם החברה: מירלנד דיולופמנט קורפוריישן פי אל סי (ובשמה הלועזי: MirLand Development Corporation Plc).

מערן החברה: Office 606 (6th floor), Nicolaou Pentadromos Centre, Thessalonikis St., 3025 Limassol, Cyprus
מס' החברה: HE153010.

מועד האסיפה: יום ב', ה- 23 באוקטובר, 2017, בשעה 12:00.

סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת.

המועד הקובע: 19 בספטמבר, 2017.

פרטי בעל המניות (ימולא על ידי בעל המניות)

שם בעל המניות: _____

מס' זהות: _____

אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלי -

מס' דרכון: _____

המדינה שבה הוצא: _____

בתוקף עד: _____

אם בעל המניות הוא תאגיד -

מס' תאגיד: _____

מדינת ההתאגדות: _____

האם נמנה על אחד מסוגי בעלי המניות להלן¹:

- | | |
|---------|-----------------------------------|
| כן / לא | 1. בעל עניין ² - |
| כן / לא | 2. נושא משרה בכירה ³ - |
| כן / לא | 3. משקיע מוסדי ⁴ - |

1 נא להקיף בעיגול את האפשרות המתאימה בכל אחד מהסעיפים.
2 כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך").
3 כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.
4 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:

מס' נושא	הנושא על סדר היום	אופן ההצבעה ⁵				לעניין אישור מדיניות התגמול לפי סעיף 267א לחוק החברות- האם אתה בעל שליטה, בעל עניין אישי בהחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי? ⁶
		נמנע	נגד	בעד	כן*	לא
1.	אישור מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה, לתקופה של שלוש שנים.					
2.	אישור תנאי כהונה והעסקה של מר שוקי אורן כיו"ר דירקטוריון (לא פעיל) של החברה.				-	

חתימה

תאריך

* להלן פרטים בקשר להיותי בעל שליטה בחברה / עניין אישי לפי סעיף 267א לחוק החברות באישור ההחלטה המוצעת בסעיף 1 לעיל:

לבעלי המניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה – כתב ההצבעה תקף בצירוף צילום תעודת הזהות / דרכון / תעודת התאגדות

⁵ אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.

⁶ בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין הקולות.

נספח א' - מדיניות התגמול



MirLand Development Corporation Plc

מירלנד דיוולופמנט קורפוריישן פי אל סי

MirLand Development Corporation Plc.

מדיניות תגמול נושאי משרה

ספטמבר, 2017

תוכן עניינים

3	מטרת המסמך ותכולתו	1
3	רקע כללי	2
3	מטרות מדיניות התגמול לנושאי משרה	2.1
4	תוקף ותחולת מדיניות התגמול	2.2
4	הסביבה העסקית	2.3
4	תגמול נושאי משרה בראי הערכים והאסטרטגיה העסקית של החברה	3
4	היחס בין התגמול לנושאי המשרה לתגמול לשאר עובדי החברה	3.1
5	הקשר בין התוצאות העסקיות של החברה לתגמול נושאי המשרה	3.2
5	עיקרי התפיסה ומדיניות התגמול של החברה	4
5	תפיסת התגמול הכולל	4.1
6	היחס בין מרכיבי חבילת התגמול הכולל של נושאי המשרה	4.2
7	רכיבי התגמול	5
7	שכר בסיס	5.1
9	הצמדה	5.2
9	תגמול משתנה	5.3
17	תנאים נלווים והטבות נוספות לנושאי משרה (פרט לדירקטורים שאינם מועסקים על-ידי החברה)	5.4
17	תנאי סיום כהונה	6
17	הודעה מוקדמת	6.1
18	מענק פרישה	6.2
18	מענק התמדה	6.3
18	פטור שיפוי וביטוח אחריות נושאי משרה	7
19	תחזוקת מדיניות התגמול – אחריות, סמכות והוראות נוספות	8

1. מטרת המסמך ותכולתו

מסמך זה נועד להגדיר, לתאר ולפרט את מדיניותה של מירלנד דייוולופמנט קורפוריישן פי אל סי ("החברה") בנוגע לתגמול נושאי המשרה של החברה, מרכיביו ואופן קביעתו. המדיניות מתייחסת לתגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה בגין עבודתם ו/או שירותים הניתנים על-ידם לחברה או עבורה (כלומר, כולל כהונה ו/או שירותים הניתנים על-ידי נושאי משרה של החברה לחברות בת¹ של החברה, כחלק מהגדרת התפקיד של נושאי המשרה בחברה). מדיניות זו מחליפה, מבטלת ובאה במקום, כל מדיניות קודמת שהייתה בחברה עד למועד אימוץ מדיניות זו.

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

למען הסר ספק, אין במסמך זה בכדי להעניק זכויות כלשהן לנושא משרה, נוכחי או עתידי, כלפי החברה. נושאי המשרה של החברה יהיו זכאים לתגמול אך ורק על-פי הסכמי ההעסקה של כל אחד מהם כפי שאושרו ו/או יאושרו מעת לעת על-ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה באופן אישי לגבי כל אחד מהם, ובכפוף לכל דין. יובהר, כי בכל מקרה שתנאי תגמול של נושא משרה בחברה אינם תואמים למדיניות התגמול באופן שאין בו כדי לחרוג באופן מהותי ממדיניות התגמול הכוללת של החברה, לא יחשבו כתנאי תגמול שאינם בהתאם למדיניות התגמול. על אף האמור בתוכנית זו, האורגנים המוסמכים של החברה רשאים בכל עת לשנות, להשעות או לבטל את המדיניות ותנאיה, כולה או חלקה (לרבות כל שינוי שיידרש מכוח הדין החל על מדיניות התגמול).

מובהר בזאת, כי הענקת מענק כלשהו למי מנושאי המשרה, הינו בשיקול דעתה המוחלט של החברה ואישורה מהווה הרשאה להענקת המענק. אין במדיניות זו או בכל מדיניות אחרת שתחליף אותה כדי לחייב את החברה לשלם למי מנושאי המשרה תשלום כלשהו מכוחה.

מבלי לפגוע באמור לעיל, מובהר בזאת כי אין לראות בהענקת מענק משום שכר אשר בגינו על החברה להפריש עבור זכויותיהם הסוציאליות של נושאי המשרה ואין המענק מהווה תשלום שכר או שווה שכר.

המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת להיות מופעלת לגבי נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי.

2. רקע כללי

2.1 מטרות מדיניות התגמול לנושאי משרה

מדיניות התגמול לנושאי המשרה של החברה נועדה לסייע בהשגת מטרות החברה ותוכניות העבודה שלה באופן שוטף ובראייה ארוכת טווח ולהבטיח כי:

- האינטרסים של נושאי המשרה של החברה יהיו קרובים, ככל האפשר, ובהלימה לאלו של החברה;
- החברה תוכל לגייס ולשמר מנהלים בכירים בעלי יכולת להוביל את החברה להצלחה עסקית ארוכת טווח להשגת מטרות החברה ולהתמודד עם האתגרים העומדים בפניה;

¹ למעט דירקטורים, אך לא כולל יו"ר דירקטוריון פעיל (אם וככל שקיים כזה).

- לנושאי המשרה תהיה מוטיבציה להשיג רמה גבוהה של ביצועים עיסקיים, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה;
- יוצר איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים - מרכיבים קבועים מול משתנים, קצרי טווח מול ארוכי טווח.

2.2. תוקף ותחולת מדיניות התגמול

החברה הינה חברה זרה המאוגדת על-פי דיני הרפובליקה של קפריסין. ביום 22 בדצמבר, 2016 נרשמו מניותיה של החברה לרישום בבורסה לניירות ערך בתל אביב. תוכנית תגמול זו נעשית בהתאם להוראת סעיף 39א' של חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), המחיל על החברה, כחברה אשר הציעה את ניירות הערך שלה לציבור בישראל, הוראות מסוימות של חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") בישראל כקבוע בתוספת הרביעית של חוק ניירות ערך בישראל ובכלל זאת את החובה על-פי סעיף 267 של חוק החברות לקבוע מדיניות לענין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה ("מדיניות תגמול").

מדיניות התגמול הינה לתקופה בת 3 שנים ("תקופת המדיניות"). על אף האמור, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו מעת לעת את מדיניות התגמול והתאמתה להוראות הדין, ככל שחל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. עדכונים למדיניות תגמול זו, ככל שיהיו, יאושרו בהתאם לדין.

המדיניות תחול על תנאי התגמול של כל נושאי המשרה בחברה, אשר נכון למועד אימוץ מדיניות זו כוללים את המנהל הכללי וסמנכ"לים הכפופים ישירות למנהל הכללי. מדיניות זו תחול גם על דירקטורים (לרבות יו"ר הדירקטוריון).

2.3. הסביבה העסקית

החברה עוסקת, בעצמה ובאמצעות החברות המאוחדות שלה בשני תחומי פעילות עיקריים בשטחי הפדרציה הרוסית: (א) תחום הנדל"ן המסחרי; ו-(ב) תחום הנדל"ן למגורים. פעילותה של החברה במסגרת תחומי הפעילות האמורים כוללת יזום, פיתוח, בנייה, השכרה וניהול. זאת, החל משלב רכישת קרקע פנויה, השלמת הליכי התכנון והאישור ועד להשלמת בניית הפרויקטים ומכירתם או לחילופין, השכרתם וניהולם.

3. תגמול נושאי משרה בראי הערכים והאסטרטגיה העסקית של החברה

3.1. היחס בין התגמול לנושאי המשרה לתגמול לשאר עובדי החברה

החברה רואה חשיבות גבוהה בקשירת חלק מתגמול נושאי המשרה לתרומתם להצלחתה העסקית של החברה לאורך זמן, בהתחשב בתחומי האחריות והסמכות המוטלים עליהם. במקביל, החברה מייחסת חשיבות גם לתגמול הולם לכלל עובדי החברה ולשמירה על פערים סבירים בין התגמול הכולל לנושאי המשרה לזה של שאר עובדי החברה. יחד עם זאת, בהקשר זה ראוי לציין, כי נוכח העובדה, שרובה ככולה של פעילות החברה מתקיימת בפדרציה הרוסית ובשל היות מרבית עובדיה תושבי רוסיה, קיימים פערים מובנים ברמות ובגובה השכר לעומת אלו של נושאי המשרה, הנובעים מהסביבה הכלכלית במדינה זו ואשר אינן ניתנות להשוואה ביחס לאלו של נושאי המשרה, שרובם בעלי אזרחות ישראלית ואף מתגוררים בה.

בשים לב לאמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחס הקיים בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לבין השכר הממוצע והחציוני של שאר עובדי החברה וכן את היחס הקיים בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחציונית של שאר עובדי החברה. לדעתם של

חברי ועדת התגמול והדירקטוריון מדובר ביחסים ראויים וסבירים בהתחשב באופיה של החברה, גודלה, ארץ פעילותה, תמהיל כח האדם המועסק בה ותחום העיסוק שלה.

להלן יובאו נתונים בדבר היחס הקיים בין תגמול נושאי המשרה בחברה לבין השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה, בהתבסס על נתוני שנת 2016. במסגרת עובדי החברה נכללו כלל עובדי החברה, לרבות עובדים של החברות הבנות של החברה והחברות המוחזקות על-ידן (בסעיף זה: "עובדי החברה"):

- עלות התגמול הכוללת (לרבות תגמול משתנה בפועל) של מנכ"ל החברה עמדה בשנת 2016 על 632 אלפי דולר². היחס בין עלות התגמול הכוללת (לרבות תגמול משתנה בפועל) של מנכ"ל החברה לבין עלות התגמול הכוללת הממוצעת והחציונית של עובדי החברה עומד על 25 ו-47, בהתאמה;
- עלות התגמול הממוצעת (לרבות תגמול משתנה בפועל) של יתר נושאי המשרה בחברה עמדה בשנת 2016 על כ-189 אלפי דולר. היחס בין עלות התגמול הכוללת (לרבות תגמול משתנה בפועל) של יתר נושאי המשרה בחברה לבין עלות התגמול הכוללת הממוצעת והחציונית של עובדי החברה, עומד על 7 ו-14, בהתאמה.

3.2. הקשר בין התוצאות העסקיות של החברה לתגמול נושאי המשרה

מדיניות החברה היא שהתגמול הכולל לנושאי המשרה נכון שיהיה מושפע מתוצאותיה העסקיות של החברה ומקידום יעדיה האסטרטגיים ומתרומתו האישית של כל נושא משרה להשגת תוצאות ויעדים אלו. ככל שנושא המשרה משתייך לדרג ניהולי בכיר יותר, כך צריכה לגדול השפעת התוצאות העסקיות של החברה והתרומה האישית של נושא המשרה להשגת תוצאות אלו על התגמול שלו.

4. עיקרי התפיסה ומדיניות התגמול של החברה

4.1. תפיסת התגמול הכולל

התגמול הכולל של נושאי משרה יורכב ממספר מרכיבים כך שכל מרכיב מתגמל את נושא המשרה עבור היבט שונה של תרומתו לחברה:

4.1.1. המרכיב הקבוע³:

- שכר בסיס קבוע - נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה ועבור ביצוע מטלות התפקיד השוטפות באופן יום-יומי. שכר הבסיס מביא לידי ביטוי מצד אחד את כישוריו של נושא המשרה (כגון: ניסיונו, הידע שהוא מביא לתפקיד, מומחיות שצבר בתחום העיסוק, השכלתו, הסמכות מקצועיות שצבר, ועוד), ומצד שני את דרישות התפקיד ותחומי האחריות והסמכות שהוא נושא.
- תנאים נלווים - חלקם מוגדרים ישירות על-ידי החוק (רכיבים כגון: חסכון פנסיוני, הפרשות לפיצויים, ימי חופשה, מחלה, הבראה, וכיוצ"ב), חלקם נובעים מנוהגים המקובלים בשוק העבודה

² לא כולל תגמול מבוסס מניות.

³ ככל ונושא משרה לגביו חלה מדיניות תגמול זו הינו נותן שירותים לחברה (במישרין או בעקיפין באמצעות חברה) ואינו עובד החברה, בכל מקום שמדיניות זו מתייחסת למשכורת חודשית ו/או לרכיב הקבוע, יומרו הרכיבים הקבועים לדמי ניהול חודשיים והוראות התכנית יחולו ביחס לדמי הניהול החודשיים בשינויים המחויבים.

כגון דמי חבר לאגודות מקצועיות (ככל שרלבנטי), טלפון נייד וכדומה, וחלקם נועדו להשלים את השכר הקבוע ולפצות את נושא המשרה עבור הוצאות הנגרמות לו לצורך מילוי תפקידו (כגון הוצאות שימוש ברכב חברה).

4.1.2. המרכיב המשתנה:

- תגמול משתנה תלוי ביצועים (מענק) - רכיב משתנה המשולם במזומן - נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה במהלך התקופה עבודה משולם התגמול המשתנה. מדיניות החברה היא, כי משקלו של רכיב זה מתוך חבילת התגמול הכוללת יהיה גדול יותר ככל שמדובר בנושא משרה בכיר יותר (למעט בהקשר של יו"ר הדירקטוריון).
- תגמול משתנה הוני - רכיב משתנה הוני - נועד לקשור בין השאת הערך לבעלי המניות כפי שזו באה לידי ביטוי בעליית ערך המניות של החברה לאורך זמן ובין התגמול הניתן לנושאי משרה בחברה. תמהיל רכיבי התגמול השונים נועד ליצירת איזון ויחס ראוי בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה של נושאי המשרה, אשר יש בו כדי ליצור חבילת תגמול נאותה ותמריץ ראוי לנושאי המשרה.
- בכדי להבטיח הלימה בין כלל מרכיבי התגמול, יוצגו לועדת התגמול והדירקטוריון, בבואם לדון באישור כל אחד מרכיבי התגמול של נושא משרה, כלל מרכיבי חבילת התגמול של נושא המשרה.

4.2. היחס בין מרכיבי חבילת התגמול הכולל של נושאי המשרה

היחס המומלץ (בהתאם להוראות מדיניות תגמול זו) בין המרכיב הקבוע לבין המרכיב המשתנה בחבילת התגמול של נושאי המשרה בחברה, בהנחת זכאות למלוא התגמול המשתנה, ינוע בטווחים כאמור בטבלה שלהלן:

מבנה שכר בעמידה ב-100% מהיעדים		דרג
המרכיב המשתנה (כולל מענק ארוך טווח)	המרכיב הקבוע	
25%	75%	יו"ר דירקטוריון (פעיל)
-	100%	יו"ר דירקטוריון (שאינו פעיל)
43%	57%	מנכ"ל וסמנכ"ל כספים
20%	80%	סמנכ"ל אחר
-	100%	דירקטור חיצוני
-	100%	דירקטור אחר

יובהר כי חריגה של עד עשרה אחוזים (10%) מעל או מתחת לשיעורים הנקובים בטבלה הנ"ל, במהלך תקופת המדיניות, לא תיחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול וזאת כל עוד השיעורים הנקובים בטבלה הנ"ל יסתכמו לסך של 100%. שיעור המרכיב המשתנה בפועל בכל שנה יהיה בהתאם לעמידה ביעדים כפי שיקבעו לאותה שנה.

5. רכיבי התגמול

5.1. שכר בסיס

5.1.1. קביעת השכר הקבוע לנושאי משרה

השכר הקבוע לנושא משרה יקבע במהלך המשא ומתן לקליטתו לתפקיד בחברה, שינוהל על-ידי הממונה הישיר (למנכ"ל - יו"ר הדירקטוריון או מי שימונה מטעמו לצורך זה, לשאר נושאי המשרה - מנכ"ל החברה או מי שימונה מטעמו לצורך זה). הממונה על נושא המשרה המיועד יוכל לקבוע את השכר הקבוע, בכפוף לאישור אורגני החברה ובהתאם למדיניות התגמול כפי שתהיה בתוקף באותה עת.

רמת השכר שתקבע, תביא לידי ביטוי את כישוריו של נושא המשרה המיועד (ובכלל זה השכלתו, ניסיונו המקצועי, תחומי מומחיותו וכדומה) ומידת התאמתו לדרישות התפקיד אותו מיועד נושא המשרה למלא.

תפיסתה של החברה היא כי מדיניות התגמול שלה צריכה לאזן באופן ראוי בין מרכיבי התגמול הקבועים ובין תגמול משתנה עבור ביצועים. על כן מדיניות החברה היא לקבוע שכר בסיס קבוע שהוא בתחום המקובל לתפקידים דומים בהתאם להיכרותה וניסיונה של החברה וצרכיה.

5.1.1.1. גובה שכר הבסיס

עלות התגמול השנתית הקבוע, לא יחרוג מהסכומים המפורטים להלן:

דרג	עלות שכר בסיס מקסימאלית (באלפי דולר)
יו"ר דירקטוריון (פעיל)	שיעור המשרה מוכפל ב-60% מעלות שכר הבסיס של המנכ"ל ⁴
מנכ"ל	750

נתונים אלו נכונים למועד פרסום המדיניות. עלות שכר המנכ"ל תהיה צמודה לעלייה במדד המחירים לצרכן ביחס למדד המחירים לצרכן הידוע במועד אישור מדיניות התגמול בידי הדירקטוריון.

5.1.1.2. השוואה לשוק

ככל שועדת התגמול או דירקטוריון החברה ימצאו לנכון, החברה תהיה רשאית לבחון לצורך קביעת השכר למנכ"ל החברה ויו"ר דירקטוריון (פעיל), נתוני השוואה לעלות התגמול

⁴ במונחים של 100% משרה, עד 450 אלף דולר.

הקבוע המקובל בשוק הרלוונטי לתפקידים דומים בחברות בעלות מאפיינים דומים ו/או לנתונים רלוונטים מסקרי שכר או נתונים מפורסמים מהימנים אחרים. לצורך ההשוואה יבחרו חברות העונות על מספר רב ככל האפשר מתוך המאפיינים הבאים:

- חברות בורסאיות (לאו דווקא שניירות הערך שלהם נסחרים בישראל), הפעילות בתחום הנדל"ן בפדרציה הרוסית;
- חברות בענף הנדל"ן;
- חברות אחזקה;
- חברות ציבוריות הנכללות במדדים (בורסאיים) רלוונטים לחברה (לדוגמה ת"א - SME60, ת"א-נדל"ן, ת"א - SME150).
- חברות בעלות היקף דומה בפרמטרים הבאים: שווי שוק, הון עצמי, סך מאזן.

לצורך קביעת טווח השכר לנושאי משרה בכירה אחרים, שאינם יו"ר דירקטוריון פעיל או מנכ"ל החברה, ככלל לא תבוצע השוואה לשוק, למעט ככל והשכר המוצע לנושאי המשרה האמורים יהיה שונה באופן מהותי מרמות השכר המקובלות בחברה במועד אישור מדיניות תגמול זו.

בכל מקרה, היה ויו"ר הדירקטוריון ו/או המנכ"ל יהיו בעלי שליטה או חלק מקבוצת השליטה, יושבו תנאי העסקתם גם לתנאי העסקתם של בעלי שליטה בחברות נוספות העונות ככל האפשר למאפיינים שצוינו לעיל⁵.

5.1.1.3. השוואה פנימית - פערים בין נושאי המשרה בארגון ובינם לבין בעלי תפקידים אחרים

בטרם קביעת שכרו של נושא משרה חדש, יובאו בחשבון הגורמים הבאים וכן השפעתם הצפויה על יחסי העבודה בחברה כולה ובהנהלתה:

- פער השכר בין נושא המשרה לנושאי משרה אחרים בחברה.
- היחס הקיים בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחצינית של שאר עובדי החברה.

5.1.2. שכר דירקטורים

שכרם של הדירקטורים (ובכלל זה דירקטורים חיצוניים, ודירקטורים מקרב בעלי שליטה (אם וככל שיהיו כאלו) או קרוביהם⁶) יהא בהתאם לגמול האפשרי (על רכיביו השונים - גמול בהתאם לדרגה, גמול יחסי, גמול בניירות ערך) על-פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("תקנות הגמול"), למעט יו"ר הדירקטוריון (ככל ויהא כזה). ניתן גמול לפי דרגה (כמשמעות מונח זה בתקנות הגמול), הגמול השנתי וגמול השתתפות לפיו לא יעלו על הסכומים המירביים שנקבעו בתקנות הגמול, כפי שיהיו מעת לעת לפי דרגת ההון של החברה, כפי שתהיה מעת לעת, עבור כהונה והשתתפות בישיבות הדירקטוריון וועדותיו. בהקשר זה, החברה תהא רשאית

⁵ למועד מדיניות זו, אין בחברה גרעין שליטה.
⁶ ראו הערת שוליים 7 לעיל.

להגדיל את גובה הסכום המירבי (הגמול השנתי וגמול ההשתתפות) לכל דירקטור העונה להגדרת 'דירקטור מומחה' כהגדרת מונח זה בתקנות הגמול ואשר הוערך ככזה על-ידי דירקטוריון החברה.

בכל הנוגע ליו"ר דירקטוריון (שאינו פעיל), החברה תהא רשאית להעניק גמול שלא יעלה על סך של 180 אלפי ש"ח (בתוספת מע"מ כדון, ככל שרלבנטי) בתוספת גמול השתתפות עבור כהונה והשתתפות בישיבות הדירקטוריון וועדותיו בהתאם לתקנות הגמול, כסכומם באותה עת על-פי דרגתה של החברה. בהקשר זה, החברה תהא רשאית להגדיל את גובה גמול ההשתתפות במידה ויו"ר הדירקטוריון עונה להגדרת 'דירקטור מומחה' כהגדרת מונח זה בתקנות הגמול ואשר הוערך ככזה על-ידי דירקטוריון החברה.

בכל הנוגע לגמול ליו"ר דירקטוריון (פעיל) - ראו סעיף 5.1.1.1 לעיל.

כל יתר הוראות המדיניות לא יחולו לגבי הדירקטורים (כולל יו"ר דירקטוריון שאינו פעיל), למעט יו"ר דירקטוריון פעיל.

5.1.3. עקרונות בחינת שכר תקופתית ועדכונו

בכדי לאפשר לחברה לשמר את נושאי המשרה בתפקידיהם לאורך זמן, יבחן שכרם הקבוע של נושאי המשרה מעת לעת. במידת הצורך תובא הצעה לעדכון שכרם של נושאי המשרה (או חלק מהם) לאישור האורגנים המוסמכים בחברה. שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה כפוף מנכ"ל, יהיה טעון אישור ועדת התגמול בלבד, ובלבד שהשינוי לא יחרוג מתקרות הגמול הקבועות במדיניות תגמול זו.

שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה בחברה לא יעלה על 10% (במונחים ריאליים) ביחס לכלל תנאי הכהונה וההעסקה של אותו נושא משרה, כפי שאושרו על-ידי האורגנים המוסמכים של החברה במהלך תקופת המדיניות.

5.2. הצמדה

לחברה תהיה אפשרות להצמיד את שכר נושאי המשרה למדד המחירים לצרכן.

5.3. תגמול משתנה

מרכיבי התגמול המשתנה נועדו להשיג מספר מטרות:

- הגברת המוטיבציה של נושאי המשרה להשיג את יעדי החברה לאורך זמן;
- התאמת חלק מהוצאות השכר של החברה לביצועיה והגברת הגמישות הפיננסית והתפעולית שלה;
- התניית חלק מהתגמול לנושאי המשרה בהשגת מטרות ויעדים עיסקיים אשר, בראייה ארוכת טווח, נועדו להבטיח כי האינטרסים של נושאי המשרה יהיו קרובים ככל האפשר ובהלימה לאלו של החברה.

5.3.1. מענק שנתי תלוי ביצועים

נושאי המשרה של החברה יהיו זכאים למענק שנתי תלוי ביצועים על-פי המדיניות המפורטת להלן, בהתבסס על תכנית מענקים שתאושר על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

5.3.1.1. תקרת המענק השנתי

נושא משרה בחברה יהיה זכאי למענק שנתי המשולם בתום כל שנה עבור השגה מלאה של היעדים השנתיים שיוגדרו עבורו. המענק השנתי הכולל לנושאי המשרה בחברה לפי סעיף 5.3.1 זה לא יעלה על הסכומים הבאים:

- יו"ר דירקטוריון פעיל - עד 6 משכורות חודשיות.
- מנכ"ל החברה וסמנכ"ל כספים - עד 6 משכורות חודשיות.
- נושאי משרה אחרים בחברה - עד 3 משכורות חודשיות.

לצורך חישוב המענק השנתי משכורות חודשיות משמען שכר בסיס קבוע בלבד ללא תנאים נילווים.

5.3.1.2. רכיבי המענק השנתי של נושאי המשרה וחישבו

5.3.1.2.1. המענק השנתי של נושאי המשרה בחברה יתבסס על המרכיבים שלהלן:

- א. תקבולים בפועל ממכירת יחידות דיור בפרויקטי המגורים של החברה. חישוב התקבולים השנתי יבוצע לאחר פרוסום הדוחות הכספיים השנתיים לשנה בגינה ישולם המענק.
- ב. יחס חוב פיננסי נטו ל-CAP נטו - הנמוך מבין: (1) חוב פיננסי לזמן קצר ולזמן ארוך בניכוי מזומנים ושווי מזומנים, פקדונות לזמן קצר ולזמן ארוך, מזומן מוגבל וכספים בנאמנות והשקעות לזמן קצר ("חוב פיננסי נטו") חלקי חוב פיננסי נטו והון החברה (כולל זכויות מיעוט) בתוספת מיסים נדחים, או- (2) חוב פיננסי נטו חלקי חוב פיננסי נטו בתוספת הון החברה (כולל זכויות מיעוט) בניכוי הרווח הנקי ובתוספת FFO (כולל החלק המיוחס לזכויות שאינן מקנות שליטה (אם וככל שקיימים בעלי זכויות מיעוט)⁷.
- ג. יעד NOI מנכסים זהים (Same Property NOI) - הכנסות תפעוליות נטו (NOI) מנכסים שהיו בבעלות החברה במשך שתי תקופות דיווח עוקבות וסווגו כנדל"ן להשקעה (נדל"ן מניב, כולל נכסים המוחזקים למכירה ולא כולל קרקעות) בתוספת חלק הקבוצה ב-NOI כאמור של חברות כלולות. ה-NOI כולל את ההכנסות התפעוליות (כולל שכירות, דמי ניהול ואחזקה) בניכוי ההוצאות התפעוליות בגין נכסים אלו.
- ד. הערכת מנהל/דירקטוריון - הערכה של ביצועי נושא משרה על-פי מדדים "איכותיים" המשקפים את ביצועיו ותרומתו של נושא המשרה לחברה, דוגמת: תפקודו הניהולי הכולל של נושא המשרה, הנעת עובדים, מנהיגות, מידת תרומת נושא המשרה לפתוח עסקי החברה באופן כללי מעבר לאחריותו הספציפית וכיוצא בזה. הערכת נושאי המשרה הכפופים למנכ"ל תבוצע על-ידי המנכ"ל.

⁷ תבוצע התאמה להון החברה בגין דיבידנדים שיחולקו וגיוסי הון שיבוצעו בתקופה וכן יבוצע נטרול של השפעת פרויקטים יזמיים, עליית מדד והפרשי שער.

ה. יעד משתנה אישי - יעד אישי לנושאי המשרה שיכול ויקבע מדי שנה מתוך סל היעדים המפורטים להלן:

(1) Total Shareholders Return-TSR - מייצג את החזר ההשקעה הכולל

של משקיע במניית החברה (רווח הון או עליית ערך המניה בתקופה בתוספת דיבידנדים שחולקו). המדד מחושב כהפרש בין ה-TSR לתקופה של מניית החברה לבין ממוצע משוקלל של ה-TSR לתקופה של מניות חברות השוואה. ה-TSR לתקופה יחושב בהנחה שדיבידנדים מחולקים מושקעים מיד בחברה. מחירי המניה ייקבעו לפי ממוצע של 10 ימי מסחר שקדמו ליום המדידה. קבוצת חברות ההשוואה כוללת חברות מתחום הנדל"ן, הפועלות בישראל, בעלות מאפייני פעילות דומים לחברה. דירקטוריון החברה רשאי לבצע שינוי בהרכב רשימת חברות ההשוואה ובמשקל כל אחת מחברות ההשוואה במדד, ככל שיחול שינוי אקסוגני ברשימת החברות.

(2) מכירת נכסים - התמורה הכוללת ממכירת נכסים ו/או הרווח ממכירת

נכסים. במימוש נכס באופן של מכירת מניות חברה, ילקח בחשבון ערך הנדל"ן בחברה הנמכרת בתוספת ההפרש בין התמורה עבור המניות לבין ההון העצמי של החברה. במימוש נכס על-ידי חברה כלולה, ילקח בחשבון חלק החברה בתמורה שהתקבלה בחברה הכלולה. רווח ממימוש נכס ייבחן לפי התמורה ממימוש הנכס וההטבות הנלוות לו ככל שישנן אל מול שווי הנכס כפי שהוצג בדוחותיה הכספיים של החברה ליום 31 בדצמבר 2016.

(3) שיעור תפוסה - שיעור תפוסה משוקלל של השטחים המושכרים.

(4) רווח נקי מיוחס לבעלי המניות - כפי שמופיע בדוחותיה הכספיים המאוחדים של החברה.

(5) פיתוח נכסים - התקדמות בתכנית פיתוח הנכסים כפי שתיקבע בראיה רב שנתית ובהתאם ללוחות הזמנים כפי שיאושרו בדירקטוריון.

5.3.1.2.2 המשקל היחסי של רכיבי המענק השנתי:

א. יעד תקבולים מפרויקטי המגורים (שנתי) - 40% (בשלוש מדרגות כמפורט בטבלה בסעיף 5.3.1.2.3 להלן);

ב. יעד חוב פיננסי נטו ל-CAP נטו - 30% ;

ג. יעד NOI מנכסים זהים (Same Property NOI) - 30% ;

ד. הערכת מנהל/דירקטוריון - ועדת התגמול תהא רשאית להגדיל את הסכום המשולם לפי רכיב זה לעד 3 משכורות נוספות, ובלבד שסך המענק השנתי לא יעלה על תקרת המענק השנתי ;

ה. יעדים משתנה/ים אישי/ים לנושאי משרה כפופי מנכ"ל - במקרה של הצבת יעדים אישיים, יופחתו המשקולות של היעדים המנויים בס"ק (א) עד (ג) לעיל, על-פי שיקול דעת ועדת התגמול ביחס לכפיפי מנכ"ל. ס"ק ה' זה לא יחול ביחס למנכ"ל החברה.

5.3.1.2.3. חישוב המענק השנתי

להלן תובא נוסחת המענק השנתי של נושאי המשרה של החברה. יעדי החברה כמפורט בסעיף 5.3.1.2.2 (א) - (ג) כולל טווחים ייקבעו על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לא יאוחר מסוף חודש מרץ עבור כל שנה קלנדרית רלוונטית ויפורסמו על-ידי החברה במסגרת דוח מיידי, דוח כספי רבעוני או דוח תקופתי. הסכומים שלהלן משקפים את סך המענק השנתי במונחי משכורות חודשיות של נושאי המשרה:

רכיב המענק		יו"ר דירקטוריון (פעיל)	נושאי משרה אחרים
יעד תקבולים ממכירת דירות בפרויקטי המגורים שנתי	פחות ממדרגה א'.	אין זכאות לפי יעד זה.	אין זכאות לפי יעד זה.
	מדרגה א'.	1 משכורות	0.5 משכורות
	מעל מדרגה א' ועד מדרגה ב' (כולל).	2-3 משכורות	1-1.5 משכורות
	מעל מדרגה ב' ועד מדרגה ג'.	3-4.5 משכורות	1.5-2.25 משכורות
*הזכאות תחושב באופן לינארי במדרגה הרלוונטית.			
יעד חוב פיננסי נטו ל-CAP נטו	שמירה של יחס חוב פיננסי נטו ל-CAP נטו כל שנה בטווח שבין 50% ל-63%.	0-4.5 משכורות	0-2.25 משכורות
* הזכאות תחושב באופן לינארי. ירידה מתחת ל-50% לא תזכה בהטבה נוספת.			
יעד NOI מנכסים זהים (Same Property NOI)	עליה של 8% - 2% ב-NOI מנכסים זהים (Same Property NOI) בהשוואה לשנה קודמת.	0-4.5 משכורות	0-2.25 משכורות
* הזכאות תחושב באופן לינארי.			
הערכת מנהל/דירקטוריון	-	עד 3 משכורות	עד 1.5 משכורות
יעד/ים אישי/ים		ככל שיקבעו יעדים משתנים אישיים, שיעור מסך המענק יופחת על-פי שיקול דעת ועדת התגמול מיעד תקבולים ממכירת דירות בפרויקטי המגורים שנתי, מיעד חוב פיננסי נטו ל-CAP נטו ומיעד NOI מנכסים זהים (Same Property	ככל שיקבעו יעדים משתנים אישיים, שיעור מסך המענק יופחת על-פי שיקול דעת ועדת התגמול מיעד תקבולים ממכירת דירות בפרויקטי המגורים שנתי, מיעד חוב פיננסי נטו ל-CAP נטו ומיעד NOI מנכסים זהים (Same Property

			יעדים משתנים אישיים למנכ"ל וסמנכ"ל כספים החברה ייקבעו על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון עד תום הרבעון הראשון של כל שנה.	יעדים משתנים אישיים לנושאי משרה כפיפי מנכ"ל יקבעו על-ידי מנכ"ל החברה וועדת התגמול עד תום הרבעון הראשון של כל שנה.
--	--	--	---	--

להלן נוסחת המענק השנתי של נושאי המשרה של החברה לשנת 2017. הסכומים שלהלן משקפים את סך המענק השנתי במונחי משכורות חודשיות של נושאי המשרה:

רכיב המענק		יו"ר דירקטוריון (פעיל) מנכ"ל וסמנכ"ל כספים	נושאי משרה אחרים
יעד תקבולים ממכירת דירות בפרויקטי המגורים שנתי	פחות מ-47 מיליון דולר.	אין זכאות לפי יעד זה.	אין זכאות לפי יעד זה.
	47 מיליון דולר.	1 משכורות	0.5 משכורות
	מעל 47 מיליון דולר ועד 57 מיליון דולר (כולל).	2-3 משכורות	1-1.5 משכורות
	מעל 57 מיליון דולר ועד 75 מיליון דולר.	3-4.5 משכורות	1.5-2.25 משכורות
		*הזכאות תחושב באופן לינארי במדרגה הרלוונטית.	
יעד חוב פיננסי נטו ל-CAP	שמירה של יחס חוב פיננסי נטו ל-CAP נטו כל שנה בטווח שבין 50% ל-63%.	0-4.5 משכורות	0-2.25 משכורות
		*הזכאות תחושב באופן לינארי. ירידה מתחת ל-50% לא תזכה בהטבה נוספת.	
יעד NOI מנכסים זהים (Same Property NOI) בישראל	עליה של 8% - 2% ב-NOI מנכסים זהים (Same Property NOI) בהשוואה לשנה קודמת.	0-4.5 משכורות	0-2.25 משכורות
		*הזכאות תחושב באופן לינארי.	
הערכת מנהל/דירקטוריון	-	עד 3 משכורות	עד 1.5 משכורות
יעד/ים אישי/ים	משתנה/ים	ככל שיקבע יעד משתנה אישי, שיעורו מסך המענק יופחת על-פי שיקול דעת ועדת התגמול מיעד תקבולים ממכירת דירות בפרויקטי המגורים.	ככל שיקבע יעד משתנה אישי, שיעורו מסך המענק יופחת על-פי שיקול דעת ועדת התגמול מיעד תקבולים ממכירת דירות בפרויקטי המגורים.

יעדים משתנים אישיים לנושאי משרה כפיפי מנכ"ל יקבעו על-ידי מנכ"ל החברה וועדת התגמול עד תום הרבעון הראשון של כל שנה.	יעדים משתנים אישיים למנכ"ל וסמנכ"ל כספים החברה ייקבעו על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון עד תום הרבעון הראשון של כל שנה.		
--	---	--	--

לשם הנוחות, להלן דוגמא לאופן חישוב המענק (למנכ"ל וסמנכ"ל כספים). הנתונים חושבו על-פי התקרה הגבוהה ביותר המותרת להענקה לנושא משרה:

הנחות עבודה: (א) תקבולים ממכירת דירות מפרויקטי מגורים - 52 מיליון דולר; (ב) יעד חוב פיננסי נטו ל-CAP נטו - 59.75%; (ג) גידול ב-NOI מנכסים זהים (Same Property NOI) - 6%.

רכיב בונוס בגין יעד תקבולים ממכירת דירות בפרויקטי מגורים - $2.5 \times 40\%$ משכורות (שכר בסיס בלבד) - 1 משכורות (שכר בסיס).

רכיב הבונוס בגין יעד חוב פיננסי נטו ל-CAP נטו - $4.5 \times 3.25 / 13 \times 30\%$ משכורות (שכר בסיס בלבד) - 0.3375 משכורות (שכר בסיס).

רכיב הבונוס בגין יעד ה-NOI - $4.5 \times 4 / 6 \times 30\%$ משכורות (שכר בסיס) - 0.9 משכורות (שכר בסיס).

סה"כ - $1 + 0.3375 + 0.9$ - 2.2375 משכורות (שכר בסיס)

הדירקטוריון רשאי להעלות את הבונוס המשולם לעד 3 משכורות נוספות (סה"כ $2.2375 + 3$ - 5.2375 משכורות (שכר בסיס)).

5.3.1.3 תהליך אישור המענק

בכל שנה, בסמוך למועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים, תיבחן עמידתם של כל אחד מנושאי המשרה ביעדי החברה, יעדי היחידה העסקית עליה הוא אחראי ובהערכת המנהל. המענק עבור כל מדד יחושב בנפרד בהתאם לעמידה ביעד שנקבע, משקל המדד ונוסחת התשלום שנקבעה.

המענקים המתוכננים לתשלום בפועל של נושאי המשרה יובאו לאישור ועדת התגמול והתשלום למנכ"ל החברה יובא גם לאישור הדירקטוריון.

5.3.1.4 הפחתת המענק השנתי המחושב

הדירקטוריון יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, להפחית את סכום המענק המחושב לו יהיה זכאי נושא משרה בנסיבות בהם ניתן לשלול פיצויי פיטורים על-פי דין.

5.3.1.5. כמו-כן, בכפוף לאמור בהסכמים הקיימים במועד אישור מדיניות זו, הדירקטוריון יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, להפחית את סכום המענק המחושב לו יהיה זכאי נושא משרה, אם ימצא שקיימות נסיבות המצדיקות הפחתה כאמור (כדוגמת הפסד שאינו חשבונאי), בשיעור של עד 100%. אפשרות להשבת סכומים מתוך מענק ששולם לנושאי המשרה

נושאי המשרה יחוייבו להשיב לחברה את סכום המענק או חלק ממנו במקרה בו יתברר בעתיד כי חישוב המענק בוצע על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של עד שלוש (3) שנים לאחר מועד אישור המענק. סכום ההשבה יחושב בהתאם לחלק המענק ששולם עקב הטעות. היה ותיקון הטעות יגרום למענק מחושב גבוה מהמענק ששולם בפועל, תשלם החברה את סכום המענק לנושא המשרה.

5.3.1.6. יובהר כי זכאותו של נושא משרה למענק שנתי בגין שנה כלשהי, מותנית בכך שנושא המשרה יכהן בתפקידו בחברה בתום אותה השנה. היה ונושא המשרה בחברה יחדל מלכהן בתפקידו בטרם הסתיימה אותה השנה - הוא יהיה זכאי למענק חלקי או מלא בהתאם לשיקול דעת של ועדת התגמול.

5.3.2. תגמול הוני

כחלק מחבילת התגמול הכולל של נושאי משרה בחברות ציבוריות נהוג להציע מרכיב של תגמול הוני שמטרתו ליצור קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבעלי המניות של החברה. בזכות טבען ארוך הטווח של תכניות תגמול הוני, הן תומכות ביכולת החברה לשמר את מנהליה הבכירים בתפקידים לתקופה ארוכה.

מתוך ראיית היתרונות הגלומים בתכניות תגמול הוני, יכולה החברה להציע למנכ"ל החברה להשתתף בתכנית תגמול הוני. יובהר, כי בכל מקרה, לא יוענק תגמול הוני לבעל השליטה ו/או לקרוביו (ככל שיהיו כאלה). התוכנית ההונית תוגדר על-פי הכללים המפורטים להלן:

5.3.2.1. כלי התגמול ההוני⁸

בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון, החברה עשויה להציע למנכ"ל החברה ולסמנכ"לים להשתתף בתכנית להקצאת אופציות למניות החברה. תכנית האופציות תוגדר ותיושם כך שתעמוד בדרישות כל הוראות הדין הרלוונטי ובפרט תעמוד התוכנית, ככל הניתן, בהוראות סעיף 102 (במסלול ההוני) לפקודת מס הכנסה.

בהקשר זה מובהר, כי ההוראות האמורות לא יחולו על אופציות אשר הוענקו לנושאי משרה בחברה מכוח הסדר החוב של החברה כפי שהושלם בחודש דצמבר 2016 ואשר יראו אותם (על תנאיהם) כנכללים במסגרת וכחלק בלתי נפרד ממדיניות תגמול זו. האמור במדיניות תגמול זו בכל הנוגע לתגמול הוני יחול לגבי תכנית אופציות עתידית, אם וככל ותיושם.

תכנית האופציות תכלול את הפרטים הבאים:

- מספר מירבי של יחידות שיוקצו ואחוז הדילול הנובע מהקצאה זו;
- שווי מירבי (במועד ההקצאה) לחבילת אופציות שתוקצה לנושא משרה יחיד - שיעור התגמול ההוני מתוך התגמול הכולל לכל נושא משרה לא יעלה על האחוז הקבוע בטבלה בסעיף 4.2 לרכיב המשתנהאופן קביעת מחיר המימוש של יחידות האופציה. מחיר

⁸ לא כולל אופציות שהוענקו לנושאי משרה בהתאם לתכנית הסדר חוב עם מחזיקי אגרות החוב של החברה, כפי שהושלמה ביום 22 בדצמבר, 2016 ואשר יראו את מדיניות תגמול זו כאילו אימצה אותה.

המימוש של אופציה יקבע על-פי הגבוה מבין השניים: (1) ממוצע מחיר הסגירה של המניה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד החלטת הדירקטוריון על ההענקה; או (2) מחיר הסגירה של המניה במועד החלטת הדירקטוריון על ההענקה.

- דירקטוריון החברה רשאי להחליט כי ניצע אחד או יותר, יהא זכאי לממש את האופציות שהוענקו לו בדרך כזו שמחיר המימוש, לא ישולם בפועל לחברה, אלא יילקח בחשבון בעת חישוב כמות המניות להן זכאי בפועל הניצע ממנו האופציות ("מימוש נטו"). המניות המוקצות במימוש נטו ישקפו את מרכיב ההטבה הגלום באופציות אשר תמומשנה על-ידי הניצע באותו מועד כפי שיחושב ביום המימוש;
- תקופת ההבשלה של יחידות האופציה - תקופה זו לא תפחת משלוש (3) שנים עד הבשלה של מלוא ההקצאה - וחלוקת ההקצאה למנות;
- מועד הפקיעה של יחידות האופציה - מועד זה לא יהיה מוקדם מחלוף שנה לאחר הבשלת כל מנה אך לא יותר מ-6 שנים ממועד ההקצאה;
- תנאים במקרה של סיום העסקה (עקב פיטורין, התפטרות ומקרי מוות או נכות ח"ח) והוראות להגנת הניצעים לרבות במקרה של חלוקת דיבידנד, הנפקת זכויות, עסקאות רכישה ומיזוג וכיוצ"ב.
- תקרת שווי הוגן של התגמול ההוני במועד ההענקה.

יובהר כי שינוי תפקיד בחברה, לתפקיד הנחשב אף הוא לתפקיד של נושא משרה בחברה, לא ייחשב כהפסקת כהונה בתפקיד בגינו הונפקו האופציות לנושא המשרה.

יובהר כי הפרטים המצוינים לעיל משקפים את עיקרי הפרטים שיופיעו בתכנית התגמול ההוני של מנכ"ל החברה והסמנכ"לים וכי התגמול ההוני של מנכ"ל החברה יהא כפוף להוראות תכנית ספציפית. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע הוראות נוספות בקשר עם תכנית התגמול ההוני למנכ"ל החברה והסמנכ"לים, וכן לעדכן מעת לעת את תנאיה והוראותיה, ובלבד שאין בשינוי או עדכון כאמור כדי לחרוג מתקרות הזכאות לתגמול הוני שנקבעו במדיניות התגמול.

5.3.3. מענק ארוך טווח

5.3.3.1. בנוסף לתוכנית המענקים השנתית, תקבע תוכנית תלת שנתית⁹, על-פיה יהיו נושאי המשרה

בחברה זכאים למענק אחת ל-3 שנים, במידה וההון העצמי של החברה יגדל ל-182 מיליון דולר לפחות, וזאת לאחר התאמות במקרה של חלוקת דיבידנד, גיוס הון וכדומה

המענק ארוך הטווח הכולל לנושאי המשרה בחברה לא יעלה על הסכומים הבאים:

א. מנכ"ל החברה וסמנכ"ל הכספים - 8 משכורות חודשיות.

ב. נושאי משרה אחרים בחברה - 4 משכורות חודשיות.

לצורך חישוב המענק השנתי משכורות חודשיות משמען שכר בסיס קבוע בלבד ללא תנאים נילווים.

⁹ התוכנית תהיה לשנים 2017-2019.

5.3.3.2. הזכאות למענק ארוך טווח תתגבש לנושאי משרה אשר כיהנו כנושאי משרה בחברה במשך שנתיים לפחות במהלך תקופת התכנית התלת שנתית, ובמקרה של כהונה שעלתה על שנתיים אך פחתה מ-3 שנים תופחת תקרת המענק המצויינת בסעיף 5.3.3.1 לעיל בהתאם.

5.4. תנאים נלווים והטבות נוספות לנושאי משרה (פרט לדירקטורים וליו"ר הדירקטוריון)¹⁰

- החברה תפריש לנושא המשרה הפרשות לפנסיה, לביטוח מנהלים ולקרן השתלמות ככל שנהוג בחברה.
- נושא המשרה יהיה זכאי לימי מחלה, ימי חופשה וימי הבראה בהתאם לוותק שלו בחברה ובכל מקרה לא פחות מהקבוע בדין.
- החברה תהיה רשאית להעמיד לרשות נושא משרה רכב, מחשב נייד וטלפון נייד אשר ישמשו לצורכי מילוי תפקידו. החברה תישא בהוצאות הקבועות הכרוכות באחזקת הרכב, כל זאת לפי הנהלים הנהוגים בחברה, לרבות גילום מס.
- נושא משרה יהיה זכאי למתנות לחג, נופש, ארוחות, ימי גיבוש וכיוצ"ב כמקובל בחברה.

6. תנאי סיום כהונה

6.1. הודעה מוקדמת

נושא משרה יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת על-פי הטבלה שלהלן:

דרג	משך הודעה מוקדמת מרבי
יו"ר דירקטוריון (פעיל)	עד חודש אחד
מנכ"ל וסמנכ"ל כספים	עד 6 חודשים
נושאי משרה אחרים	עד 3 חודשים

תקופת ההודעה המוקדמת לכל נושא משרה תקבע על-ידי ועדת התגמול טרם חתימת הסכם ההעסקה עם נושא המשרה.

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם יחליט הדירקטוריון או המנכ"ל, לפי העניין, לשחרר אותו ממחויבות זו, ובכל מקרה יהיה זכאי להמשך כל תנאי הכהונה וההעסקה ללא שינוי.

תקופת ההודעה המוקדמת תימנה במסגרת תקופת העסקת נושא המשרה לכל דבר ועניין לצורך זכאות לרכיבי הגמול השונים ובכללם לתנאים סוציאליים, מענקים והבשלת מענק הוני, למעט במקרים שבהם החליטה החברה לסיים באופן מיידי את העסקת נושא המשרה ולשלם לו לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת את מלוא השכר המגיע לו עד תום תקופת ההודעה המוקדמת.

¹⁰ ככל ונושא משרה לגביו חלה מדיניות תגמול זו הינו נותן שירותים לחברה (במישרין או בעקיפין באמצעות חברה) ואינו עובד החברה, נושא המשרה לא יהא זכאי לתנאים סוציאליים ו/או תנאים הנובעים מיחסי עובד-מעביד, ואלו יובאו בחשבון בקביעת דמי הניהול שישולמו לו.

6.2. מענק פרישה

נושאי משרה בכירים בחברה (מנכ"ל וסמנכ"ל כספים) יהיו זכאים למענק פרישה בגובה שלא יעלה על ההיקף המפורט בטבלה שלהלן:

ותק	מענק פרישה מרבי	מתוכו לפי שיקול דעת בלעדי של ועדת התגמול
עד שנתיים	אין זכאות	אין זכאות
2-5 שנים	עד 2 משכורות חודשיות	משכורות חודשיות אחת
5-10 שנים	עד 4 משכורות חודשיות	2 משכורות חודשיות
מעל 10 שנים	עד 6 משכורות חודשיות	3 משכורות חודשיות

יתר נושאי המשרה יהיו זכאים למענק פרישה של עד 3 משכורות לפי שיקול ועדת התגמול

מענקי פרישה יאושרו לנושא משרה אשר עמד בכל התנאים הבאים:

- הועסק בחברה במשך שנתיים לפחות;
- במהלך תקופת העסקתו תרם תרומה מהותית לקידום עסקי החברה המפורטת במסמך שהוצג לוועדת התגמול;
- עזיבתו של נושא המשרה אינה כרוכה בנסיבות המצדיקות, עפ"י שיקול דעת ועדת התגמול, שלילת פיצויי פיטורין;

הכללת סעיף המבטיח מענק פרישה לנושא משרה בהסכם ההעסקה תובא לאישור ועדת התגמול טרם חתימת ההסכם. למען הסר ספק, סעיף כזה לא יבטיח מענק פרישה החורג מההוראות שלעיל.

מענק הפרישה ישולם בתום תקופת ההודעה המוקדמת ויהיה בגובה מכפלת מספר החודשים המפורט בטבלה לעיל בשכר הקבוע של נושא המשרה בלבד, ללא כל רכיבים נוספים.

ככל ונושא משרה יהיה זכאי למענק התמדה, כאמור בסעיף 6.3 להלן, גובה מענק ההתמדה ילקח בחשבון בעת קביעת מענק הפרישה.

היקף המענק המפורט בטבלה שלעיל הוא ההיקף המקסימלי שיהיה בסמכות ועדת התגמול לאשר.

6.3. מענק התמדה

החברה תהא רשאית להעניק למנכ"ל וסמנכ"ל הכספים מענק התמדה בסכום השווה לעד משכורת חודשית ששולמה לו במועד סיום ההתקשרות עמו, כשהיא מוכפלת במספר שנות כהונתו כנושא משרה בחברה, אך לא יותר מעשר (10) שנים, ובאחוז משתנה כתלות בתקופת הכהונה (אולם לא יותר מ-100%).

7. פטור שיפוי וביטוח אחריות נושאי משרה

כהונה כנושא משרה בחברה ציבורית כרוכה באחריות אישית כבדה, הן לאור הוראות חוק החברות וחובות האמון והזהירות המוטלות מכוחו על נושאי משרה והן לאור האחריות האישית המוטלת על נושאי משרה בגין הפרת הוראות חקיקת ניירות ערך החלות על החברה. לפיכך, ככלל, החברה רואה במתן התחייבות מראש לשיפוי נושאי

משרה ולרכישת ביטוח אחריות נושאי משרה, בתנאים ובסייגים הקבועים בדיון, כלים רבי ערך להגבלת החשיפה האישית של נושאי המשרה וכפועל יוצא מכך, לאיתור מועמדים ראויים לכהונה כנושאי משרה בחברה. לפוליסת ביטוח נושאי המשרה יתרון נוסף, שכן היא עשויה לשמש גם מקור להטבת נזקי החברה במקרה שזו תינזק בשל רשלנות נושאי המשרה.

החברה תהיה רשאית לבטח את אחריותם של כלל נושאי המשרה המכהנים ואשר יכהנו מעת לעת בחברה ו/או בחברות הבנות או הקשורות שלה, לרבות דירקטורים ונושאי משרה אשר ימנו על בעלי השליטה בחברה או שלבעלי השליטה בחברה יהיה עניין אישי בהתקשרות לגביהם (ככל ויהיו בעלי שליטה בחברה), בדרך של רכישת פוליסות חדשות (הן פוליסות פרטניות והן פוליסות קבוצתיות המעניקות כיסוי "מטריה" למספר חברות בקבוצה) או הארכות או חידושים או עדכונים של הפוליסה הקיימת או פוליסות שירכשו בעתיד, למספר תקופות ביטוח, ובלבד שההתקשרויות האמורות תהיינה על-פי התנאים המפורטים להלן:

7.1. גבולות האחריות הכוללים של המבטח (או - במקרה של מספר פוליסות – כלל המבטחים) למקרה ולתקופת ביטוח שנתית שתחילתה ביום תחילת חוזה ביטוח וסיומה בתום 12 חודשים ממועד תחילת חוזה הביטוח ("תקופת ביטוח") יהיו בסכומים (מצטברים) של עד 50 מיליון דולר למקרה ולתקופת ביטוח.

7.2. הפרמיה השנתית הכוללת בה תישא החברה (לבדה או ביחד עם שאר החברות המכוסות בפוליסה והמשתתפות בתשלום הפרמיה על-פי חלקה של כל חברה בפרמטרים שיקבעו על-ידי המבטח – במקרה של ביטוח מטריה) למשך כל תקופת ביטוח, לא תעלה על 200 אלפי דולר. על אף האמור בסעיף 7.1 לעיל, ועדת התגמול תהיה רשאית להגדיל את גבולות אחריות המבטח למקרה ולתקופת ביטוח מעבר לאמור לעיל, ובלבד שהגידול כאמור לא יביא לחריגה מתקרת הפרמיה השנתית האמורה.

7.3. התקשרות החברה בפוליסת ביטוח מידי תום תקופת ביטוח תהיה בתנאי שוק.

7.4. ככל שתקופת הביטוח (כהגדרת מונח זה בסעיף 7.1 לעיל) תהיה תקופת זמן קצרה יותר או ארוכה יותר, יחולו התנאים שלעיל, בשינויים המחוייבים.

ועדת התגמול תהא רשאית לחדש מעת לעת את פוליסות הביטוח עם כל מבטח בישראל או בחו"ל, ובלבד שההתקשרות תעלה בקנה אחד עם העקרונות הקבועים בסעיפים 7.1 - 7.3 לעיל.

נושאי המשרה יהיו זכאים לשיפוי מהחברה בהתאם לכתבי השיפוי שאימצה ו/או תאמץ מעת לעת ביחס לכלל נושאי המשרה בה.

כמו כן, החברה תהא רשאית לפטור, מראש, נושא משרה בה (לרבות דירקטורים), מאחריותו, כולה או מקצתה, בשל נזק עקב הפרת חובת הזהירות כלפיה. עם זאת, פטור כאמור לא יחול על החלטה או עסקה שבה לבעל השליטה (ככל ויהיה בעל שליטה) או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי.

8. תחזוקת מדיניות התגמול - אחריות, סמכות והוראות נוספות

חריגה או סטייה ממדיניות התגמול המפורטת במסמך זה או מהעקרונות בה תאושר על-ידי ועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה, או באופן אחר בהתאם לדיון. עם זאת שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה בחברה טעונים אישור מראש של ועדת התגמול בלבד, אם זו אישרה כי המדובר בשינוי בתנאי העסקה שאינו מהותי (למעט מנכ"ל או יו"ר דירקטוריון פעיל אשר שינויים בתנאי כהונתם יאושרו בהתאם להוראות הדיון). לצורך כך נקבע כי סך השינויים הלא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה בחברה שיאושרו על-ידי

ועדת התגמול בכל שנת דיווח, לא יעלה על 10% (במונחים ריאליים) ביחס לכלל תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה בחברה שאושרו על-ידי האורגנים המוסמכים של החברה במהלך תקופת המדיניות.

מקום בו הוראות הדין, כפי שיחולו מעת לעת, יאפשרו מתן הקלות בנוגע לאופן תגמול נושאי משרה ו/או בנוגע לאופן הליכי אישור תגמול נושאי משרה, בכפוף לאישור ועדת תגמול ודירקטוריון החברה, יחולו הוראות אלו על החברה ויהיו חלק ממדיניות תגמול זו.