

ישראל-קנדה (ט.ר) בע"מ ("החברה")

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

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

הרצליה, 10 במאי 2020

החברה מתכבדת למסור דוח מיידי ערוך על פי תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים) (להלן: "תקנות הדוחות"), התש"ל-1970 ועל פי תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), תשס"א-2001, בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של החברה (להלן: "האסיפה") שעל סדר יומה, בין היתר, התקשרויות שלבעלי השליטה עניין אישי באישורן, והכל כמפורט בדוח מיידי זה להלן:

1. עיקרי ההתקשרויות המוצעות בהן יש לבעלי השליטה עניין אישי, שמות הצדדים, מועדיהן ותנאיהן

1.1 רקע

ביום 5 במרץ 2017 אישרה האסיפה הכללית (לאחר שניתן לכך אישור מוקדם על ידי ועדת הביקורת והדירקטוריון) את התקשרות החברה עם כל אחד מה"ה אסף טוכמאיר וברק רוזן¹ (להלן ובהתאמה: "טוכמאיר" ו-"רוזן" ולהלן ביחד: "בעלי השליטה"), בעלי השליטה בחברה, בהסכמי ניהול להענקת שירותי יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל החברה, בהתאמה, בתמורה לתגמול חודשי קבוע בסך של 150 אלפי ש"ח לכל אחד מהם וכן תגמול משתנה באופן המתואר בדוח זימון אסיפה של החברה מיום 21 בפברואר 2017² (להלן: "ההתקשרויות הקודמות" או "הסכמי הניהול הקודמים").

בהתאם להוראות סעיף 275(א1)(1) לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), ההתקשרות של החברה עם טוכמאיר הסתיימה ביום 31 בדצמבר 2019 וההתקשרות של החברה עם רוזן הסתיימה ביום 4 במרץ 2020. לאור זאת, מוצע לאשר התקשרויות חדשות עם בעלי השליטה בקשר עם תנאי כהונתם והעסקתם בחברה. בנוסף, מדיניות התגמול של החברה פקעה ביום 4 במרץ 2020 ולפיכך מוצע לאשר מדיניות תגמול חדשה בחברה כמפורט בסעיף 9.1.3 לדוח מיידי זה להלן.

בנוסף יצוין, כי תנאי כהונתם והעסקתם של בעלי השליטה ומדיניות התגמול החדשה ביחס לתנאי כהונתם והעסקתם של בעלי השליטה הותוו תוך שימת לב למשבר נגיף הקורונה אשר השפיע על כלכלת העולם בכלל ומדינת ישראל בפרט. לפיכך, בכוונת החברה לפעול, בכפוף לקבלת כל האישורים הנדרשים על פי דין, לאישור תנאי כהונה והעסקה חדשים לבעלי השליטה לרבות אישור מדיניות תגמול אחרת בעוד כשנה, לאחר שיתבהר המצב ביחס להשפעות והשלכות משבר נגיף הקורונה.

לעניין זה יצוין, כי תנאי הכהונה של טוכמאיר ורוזן המוצגים בדוח מיידי זה להלן, אושרו על ידי ועדת הביקורת והדירקטוריון החברה וזאת לאחר שיחות שהתנהלו עם אנטרופי שרותי מחקר כלכלי בע"מ (להלן: "אנטרופי") ביחס לתנאי כהונתם של ה"ה טוכמאיר ורוזן.

1 באמצעות חברות פרטיות בבעלות ובעליה מלאה של כל אחד מהם.

2 מס' אסמכתא 2017-01-018261, המובא בדוח זה בדרך של הפניה (להלן: "דוח זימון אסיפה 2017").

1.2 ההתקשרות הראשונה המוצעת: העמדת שירותי יו"ר דירקטוריון לחברה על ידי חברה פרטית בבעלות מר אסף טוכמאיר

1.2.1 ביום 10 במאי 2020³ אישרו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (בכפוף לאישור האסיפה המזומנת כאמור בסעיף 9 להלן) את ההתקשרות החברה (להלן בסעיף זה: "ההתקשרות הראשונה המוצעת") בהסכם ניהול עם חברה בבעלותו ובשליטתו המלאה של טוכמאיר (לעיל ולהלן: "הסכם הניהול עם טוכמאיר" ו-"החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר", בהתאמה), להעמדת שירותי יו"ר דירקטוריון לחברה באמצעות טוכמאיר (להלן: "שירותי יו"ר דירקטוריון")⁴, בתנאים המפורטים בסעיף 1.4 להלן.

כאמור בסעיף 1.1 לעיל, תנאי הכהונה והעסקה של טוכמאיר נקבעו תוך שימת לב למשבר נגיף הקורונה ולפיכך נאות מר טוכמאיר כי התגמול החודשי הקבוע יהיה תגמול מדורג ויופחת בשיעור של כ-25%⁵ לתקופה מוגבלת החל מחודש מרץ 2020 ועד לחודש אוקטובר 2020 כמפורט בסעיף 1.2.3 להלן.

1.2.2 לאור העובדה שהתגמול המוצע לחברה הפרטית בבעלות טוכמאיר, כפי שמפורט לעיל, דורש עדכון של מדיניות התגמול של החברה, הרי שכניסתה לתוקף של ההתקשרות הראשונה המוצעת מותנית גם באישור שינוי מדיניות התגמול של החברה, בהתאם להוראות הדין, כמפורט בדוח מידי זה.

3 לעניין זה יצוין כי חברי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה קיימו דיונים אודות תנאי כהונתם והעסקתם של בעלי השליטה בחברה (לרבות ביחס למדיניות התגמול בחברה) בימים 27 בינואר 2020, 29 בינואר 2020, 5 בפברואר 2020, 10 בפברואר 2020, 25 בפברואר 2020 ו-5 במרץ 2020.

4 יצוין כי טוכמאיר יהיה רשאי להחליף את החברה הפרטית בחברות אחרות בבעלותו ובשליטתו המלאה במהלך תקופת ההתקשרות כאמור, בתנאים זהים להתקשרות כאמור, בשינויים המחוייבים, וזאת ללא צורך באישור נוסף של אורגני החברה.

5 שיעור ההפחתה הינו כ-25% מהסכום שמעל 15 אלפי ש"ח (ראו גם הע"ש 2 למדיניות תגמול החדשה המצי"ב כנספח א' לדוח מידי זה).

1.2.3 פרטים נוספים

להלן פרטים נוספים לפי התוספת השישית לתקנות הדוחות אודות הגמול הכולל השנתי, במונחי עלות לחברה, ששולם לחברה הפרטית בבעלות טוכמאיר על פי ההתקשרות הקודמת בשנת 2019 וכן פרטים אודות התגמול הכולל השנתי שישולם לחברה הפרטית בבעלות טוכמאיר על ידי החברה בתקופה של 12 חודשים שתחילתה ביום 1 בינואר 2020 וסיומה ביום 31 בדצמבר 2020 וכן בשנת 2021, על פי ההתקשרות הראשונה המוצעת אם וככל שתאושר (באלפי ש"ח):

סה"כ (בהנחת מענק מקסימלי) בתוספת החזר הוצאות אישי	תגמולים אחרים (ריבית)	תגמולים בעבור שירותים					פרטי מקבל התגמולים								
		אחר ⁶	דמי ייעוץ / עמלה	תגמול מבוסס ביצועים	תשלום מבוסס מניות	דמי ניהול (ממוצע לחודש)	תקופה	שיעור החזקות בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד		שם			
4,610	---	החזר הוצאות אישיות	---	3,000	---	1,610 ⁷ (כ-134 לחודש)	שנת 2019	8---	785%	שירותי יו"ר דירקטוריון	חברה פרטית טוכמאיר	ההתקשרות הקודמת שהייתה בתוקף עד ליום 31.12.19			
4,861	---	החזר הוצאות אישיות	---	עד לתקרה של 3,245	---	296 (כ-118 לחודש)	1.1.20-15.3.20		75%						ההתקשרות המוצעת
						329 (כ-110 לחודש)	16.3.20-15.6.20								
						544 (כ-121 לחודש)	16.6.20-31.10.20								
345 (כ-173 לחודש)	-1.11.20 31.12.20														
5,321	---	---	---	עד לתקרה של 3,245	---	2,070 (כ-173 לחודש)	החל מחודש ינואר 2021 ועד לחודש דצמבר 2021								

6 הסכום המפורט ניתן בגין החזר הוצאות כמפורט בסעיף 1.4 להלן.

7 כי על פי הסכם הניהול הקודם עם החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר, טוכמאיר נדרש להצהיר מדי שנה, ביחס לשנה שחלפה, כי היקף שירותי הניהול שניתנו על ידו במהלך השנה שחלפה לא פחת מהיקף המשרה המינימלי שעמד על פי ההתקשרות הקודמת היקף משרה מינימלי של 95%. בהתאם לאמור לעיל, מר טוכמאיר הודיע לועדת הביקורת כי בחצי השנה השנייה של שנת 2019 היקף המשרה שלו פחת מהיקף המשרה המינימלי (95%) ועמד על 75% (יצוין, כי ביחס לחצי השנה הראשונה של שנת 2019 היקף המשרה עמד על היקף המשרה המינימלי(95%)). לפיכך היקף המשרה הממוצע של טוכמאיר בשנת 2019 עמד על 85%. בהתאם לאמור לעיל, סך של כ-190 אלפי ש"ח הופחת מדמי הניהול החודשיים של טוכמאיר וקוזז מסכום המענק השנתי כמפורט בטבלה זו להלן (3,000 אלפי ש"ח).

8 כמפורט בסעיף 2 להלן.

9 לאחר הפחתה של 190 אלפי ש"ח כאמור בהע"ש 7 לעיל.

1.3 ההתקשרות השנייה המוצעת: העמדת שירותי מנכ"ל חברה על ידי חברה פרטית בבעלות רוזן

1.3.1 ביום 10 במאי 2020¹⁰ אישרו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (בכפוף לאישור האסיפה המזומנת כאמור בסעיף 9 להלן), בהתאמה, כי החברה תתקשר (להלן בסעיף זה: "**ההתקשרות השנייה המוצעת**") בהסכם ניהול עם חברה בבעלותו ובשליטתו המלאה של רוזן (לעיל ולהלן: "**הסכם הניהול עם רוזן**") ו-"**החברה הפרטית בבעלות רוזן**", בהתאמה¹¹, להעמדת שירותו מנכ"ל חברה באמצעות רוזן בתפקיד מנכ"ל החברה (להלן: "**שירותי מנכ"לות**"), בתנאים המפורטים בסעיף 1.4 להלן.

כאמור בסעיף 1.1 לעיל, תנאי הכהונה והעסקה של רוזן נקבעו תוך שימת לב למשבר נגיש הקורונה ולפיכך נאות מר רוזן כי התגמול החודשי הקבוע יהיה תגמול מדורג ויופחת בשיעור של כ-25%¹² לתקופה מוגבלת החל מחודש מרץ 2020 ועד לחודש אוקטובר 2020 כמפורט בסעיף 1.2.3 להלן.

לעניין זה יצוין, כי ישראל קנדה ראם פרויקטים בע"מ ("**הרוכשת**"), חברה המוחזקת בחלקים שווים על ידי החברה (בשרשור) ועל ידי א.ר. ראם פרויקטים בע"מ (להלן: "**השותפה**") התקשרה בהסכם המותנה בתנאים מתלים לרכישת מנרב פרויקטים בע"מ¹³ (להלן: "**מנרב**" ו-"**עסקת רכישת מנרב**"). אם וככל שעסקת רכישת מנרב תושלם ומנרב תהפוך לחברה בת של החברה (50%), בכוונת מר רוזן לכהן במנרב כיו"ר דירקטוריון משותף יחד עם נציג של השותפה ולפיכך אם וככל שהעסקה תושלם יובא לדיון ואישור מוסדות החברה (לרבות האסיפה הכללית של בעלי המניות) תגמול נוסף לרוזן בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון משותף במנרב.

1.3.2 **לאור העובדה שהתגמול המוצע לחברה הפרטית בבעלות רוזן, כפי שמפורט לעיל, דורש עדכון של מדיניות התגמול של החברה, הרי שכניסתה לתוקף של ההתקשרות השנייה המוצעת מותנית גם באישור שינוי מדיניות התגמול של החברה, בהתאם להוראות הדין, כמפורט בדוח מידי זה.**

10 לעניין זה יצוין כי חברי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה קיימו דיונים אודות תנאי כהונתם והעסקתם של בעלי השליטה בחברה (לרבות ביחס למדיניות התגמול בחברה) בימים 27 בינואר 2020, 29 בינואר 2020, 5 בפברואר 2020, 10 בפברואר 2020, 25 בפברואר 2020 ו-5 במרץ 2020.

11 יצוין כי רוזן יהיה רשאי להחליף את החברה הפרטית בחברות אחרות בבעלותו ובשליטתו המלאה במהלך תקופת ההתקשרות כאמור, בתנאים שהם להתקשרות כאמור, בשינויים המחוייבים, וזאת ללא צורך באישור נוסף של אורגני החברה.

12 שיעור ההפחתה הינו כ-25% מהסכום שמעל 15 אלפי ש"ח (ראו גם הע"ש 2 למדיניות תגמול החדשה המצ"ב כנספח א' לדוח מידי זה).

13 כמפורט בדיווחים המיידיים של החברה מימים 16.2.2020, 22.3.2020, 13.4.2020 ו-7.5.2020 (מס' אסמכתא 2020-01-013669, 2020-01-024004, 2020-01-033751 ו-2020-01-040588 הנכללים בזאת על דרך ההפניה).

1.3.3 פרטים נוספים

להלן פרטים נוספים לפי התוספת השישית לתקנות הדוחות אודות הגמול הכולל השנתי, במונחי עלות לחברה, ששולם לחברה הפרטית בבעלות רוזן על פי ההתקשרות הקודמת בשנת 2019, וכן פרטים אודות התגמול שישולם לחברה הפרטית בבעלות רוזן על ידי החברה, בתקופה של 12 חודשים שתחילתה ביום 1 בינואר 2020 וסיומה ביום 31 בדצמבר 2020 וכן בשנת 2021, על פי ההתקשרות השנייה המוצעת, אם וככל שתאושר (באלפי ש"ח):

סה"כ (בהנחת מענק מקסימלי) בתוספת החזר הוצאות אישי	תגמולים אחרים (ריבית)	תגמולים בעבור שירותים						פרטי מקבל התגמולים				
		אחר ¹⁴	דמי ייעוץ / עמלה	תגמול מבוסס ביצועים	תשלום מבוסס מניות	דמי ניהול (ממוצע לחודש)	תקופה	שיעור החזקות בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם	
4,800	---	החזר הוצאות אישיות	---	3,000	---	1,800 (כ- 150 לחודש)	שנת 2019	---	95%	שירותי מנכ"ל	חברה פרטית בבעלות רוזן	ההתקשרות הקודמת שהייתה בתוקף עד ליום 31.12.19
5,289	---	החזר הוצאות אישיות	---	עד לתקרה של 3,245	---	375 (כ- 150 לחודש)	¹⁶ 1.1.20-15.3.20		95%			
						417 (כ- 139 לחודש)	16.3.20-15.6.20					
						689 (כ- 153 לחודש)	16.6.20-31.10.20					
						437 (כ- 219 לחודש)	1.11.20-31.12.20					
5,873	---	---	---	עד לתקרה של 3,245	---	2,628 (כ- 219 לחודש)	החל מחודש ינואר 2021 ועד לחודש דצמבר 2021				ההתקשרות המוצעת	

ההתקשרות הראשונה המוצעת וההתקשרות השנייה המוצעת תקראנה להלן ביחד: "ההתקשרויות המוצעות".

14 הסכום המפורט ניתן בגין החזר הוצאות כמפורט בסעיף 2.5 להלן.

15 כמפורט בסעיף 2 להלן.

16 כאמור בסעיף 1.4 להלן, ההתקשרות הקודמת עם רוזן הייתה בתוקף עד ליום 4 במרץ 2020 ולפיכך אינה טעונה את אישור האסיפה המזומנת כאמור בדוח מידי זה להלן.

1.4 פירוט עיקרי תנאי הכהונה המוצעים במסגרת ההתקשרויות הראשונה והשנייה המוצעות

מ"ר אסף טוכמאיר	מ"ר ברק רוזן																					
יו"ר דירקטוריון	מנכ"ל	התפקיד																				
יום 1 בינואר 2020	יום 1 במרץ 2020	מועד כניסת ההתקשרות המוצעת לתוקף																				
שירותי הניהול ינתנו לחברה על ידי החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר, באמצעות טוכמאיר, בהיקף משרה מינימאלי של כ-75%. החברה הפרטית כאמור תצהיר מדי שנה בפני החברה כי היקף שירותי הניהול שניתנו במהלך השנה החולפת לא פחת מההיקף הקבוע לעיל.	שירותי הניהול ינתנו לחברה על ידי החברה הפרטית בבעלות רוזן, באמצעות רוזן, בהיקף משרה מינימאלי של כ-95%. החברה הפרטית כאמור תצהיר מדי שנה בפני החברה כי היקף שירותי הניהול שניתנו במהלך השנה החולפת לא פחת מההיקף הקבוע לעיל.	היקף משרה																				
בתמורה להעמדת שירותי הניהול ומילוי תפקידו של טוכמאיר כיו"ר דירקטוריון, תשלם החברה, עבור כל חודש שבו הועמדו שירותי הניהול, תגמול קבוע מדורג כדלקמן:	בתמורה להעמדת שירותי הניהול ומילוי תפקידו של רוזן כמנכ"ל, תשלם החברה, עבור כל חודש שבו הועמדו שירותי הניהול, תגמול קבוע מדורג כדלקמן:	תגמול קבוע																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>התקופה</th> <th>התגמול החודשי הקבוע</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.1.2020-15.3.2020</td> <td>118 אלפי ש"ח בגין כל חודש</td> </tr> <tr> <td>16.3.2020-15.6.2020</td> <td>110 אלפי ש"ח בגין כל חודש</td> </tr> <tr> <td>16.6.2020-31.10.2020</td> <td>121 אלפי ש"ח בגין כל חודש</td> </tr> <tr> <td>1.11.2020</td> <td>173 אלפי ש"ח בגין כל חודש</td> </tr> </tbody> </table>	התקופה	התגמול החודשי הקבוע	1.1.2020-15.3.2020	118 אלפי ש"ח בגין כל חודש	16.3.2020-15.6.2020	110 אלפי ש"ח בגין כל חודש	16.6.2020-31.10.2020	121 אלפי ש"ח בגין כל חודש	1.11.2020	173 אלפי ש"ח בגין כל חודש	<table border="1"> <thead> <tr> <th>התקופה</th> <th>התגמול החודשי הקבוע</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.1.2020-15.3.2020</td> <td>150 (בהתאם להתקשרות קיימת עד ליום 4.3.2020)</td> </tr> <tr> <td>16.3.2020-15.6.2020</td> <td>139 אלפי ש"ח בגין כל חודש</td> </tr> <tr> <td>16.6.2020-31.10.2020</td> <td>153 אלפי ש"ח בגין כל חודש</td> </tr> <tr> <td>1.11.2020</td> <td>219 אלפי ש"ח בגין כל חודש</td> </tr> </tbody> </table>	התקופה	התגמול החודשי הקבוע	1.1.2020-15.3.2020	150 (בהתאם להתקשרות קיימת עד ליום 4.3.2020)	16.3.2020-15.6.2020	139 אלפי ש"ח בגין כל חודש	16.6.2020-31.10.2020	153 אלפי ש"ח בגין כל חודש	1.11.2020	219 אלפי ש"ח בגין כל חודש	
התקופה	התגמול החודשי הקבוע																					
1.1.2020-15.3.2020	118 אלפי ש"ח בגין כל חודש																					
16.3.2020-15.6.2020	110 אלפי ש"ח בגין כל חודש																					
16.6.2020-31.10.2020	121 אלפי ש"ח בגין כל חודש																					
1.11.2020	173 אלפי ש"ח בגין כל חודש																					
התקופה	התגמול החודשי הקבוע																					
1.1.2020-15.3.2020	150 (בהתאם להתקשרות קיימת עד ליום 4.3.2020)																					
16.3.2020-15.6.2020	139 אלפי ש"ח בגין כל חודש																					
16.6.2020-31.10.2020	153 אלפי ש"ח בגין כל חודש																					
1.11.2020	219 אלפי ש"ח בגין כל חודש																					
התגמול הקבוע החודשי שלעיל לא יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן, והוא ישולם לחברה הפרטית בבעלות טוכמאיר על ידי החברה עד (וכולל) יום העסקים הראשון לחודש העוקב.	התגמול הקבוע החודשי שלעיל לא יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן, והוא ישולם לחברה הפרטית בבעלות רוזן על ידי החברה עד (וכולל) יום העסקים הראשון לחודש העוקב.																					
בנוסף לתגמול החודשי האמור לעיל, כל אחת מהחברות הפרטיות של טוכמאיר ורוזן תהיה זכאית למענק שנתי כמפורט להלן:		תגמול משתנה																				
(1) <u>תנאי סף לתגמול המשתנה</u> התגמול המשתנה הינו מותנה ביעדי סף מצטברים כמפורט להלן ("יעדי הסף"):																						
(1) <u>מבחן הרווח</u> - כל אחת מהחברות הפרטיות של טוכמאיר ורוזן תהיה זכאית לתגמול המשתנה רק אם החברה תציג בדוח הכספי של שנת התגמול הרלוונטית רווח נקי המיוחס לבעלי המניות של החברה (ללא זכויות מיעוט) וזאת בהתאם לדוחות הכספיים המאוחדים מבוקרים של החברה.																						
(2) <u>מבחן הפירעון</u> - במהלך השנה הקלנדרית הרלוונטית, החברה תעמוד באופן מלא בתנאי הפירעון של קרן, ריבית והפרשי הצמדה בגין אגרות חוב שהנפיקה והלוואות שהועמדו לה מתאגידים בנקאיים, למעט חוב שמיוחס באופן ספציפי לפרויקטים חדשים ו/או קיימים (Non-Recourse ¹⁷).																						
(2) <u>תנאי סף עמידה מינימלי</u> התגמול המשתנה הינו מותנה בסף עמידה מינימלי ברווח לפני מס, כהגדרת המונח להלן, בסך של 50 מיליון ש"ח (להלן: "סף העמידה המינימלי ברווח לפני מס").																						
"רווח לפני מס" לעניין סעיף זה הינו - הינו רווח החברה בשנה הרלוונטית לפני מיסים על ההכנסה על פי הדוחות הכספיים (המאוחדים) שלה לאותה שנה, לפני המענקים לבעלי שליטה ובניכוי חלק המיעוט ברווחי חברות מאוחדות באותה שנה לפני מס (או בתוספת חלק המיעוט בהפסדי חברות מאוחדות באותה שנה לפני מס), בנטרול רווחי והפסדי שערך לבעלי מניות החברה שטרם מומשו, לרבות נטרול רווחים והפסדים חד פעמיים שאינם במהלך ההסקה התקין, ובלבד שהתוצאה הינה חיובית. מרווח/הפסדי חברות כלולות ינטרלו הוצאות/הכנסות מיסים וכן ינטרלו רווח/הפסדי שיערוך שטרם מומשו. יובהר כי במקרה																						

¹⁷ "Non-Recourse" משמעו - ללא זכות חזרה ללווה וללא ערבות חברה האם.

של מימוש נכס יתווספו/יופחתו רווחי/הפסדי השערך שנוטרלו מהרווח לפני מס כאמור לעיל (לרבות בחברות כלולות) לסכום "רווח לפני מס".

במידה שבשנה נתונה תרשום החברה הפסד (להלן: "**ההפסד המועבר**"), ההפסד המועבר יועבר לשנה העוקבת ויגרע מן הרווח לפני מס של החברה או יתווסף להפסד של השנה העוקבת, לפי העניין, לצורך חישוב המענק השנתי בשנה העוקבת. היה ותוצאת סיכום זו תהיה שלילית היא תועבר לשנה שלאחר מכן וכך הלאה מידי שנה בשנה. למען הסר ספק יובהר כי, ההפסד המועבר בתקופה של מספר שנים, יצטבר וינוכה מהרווח לפני מס בשנה הראשונה בה יהא רווח כאמור או בכל שנה שלאחריה בה יהיה רווח כאמור עד להגעה לסף העמידה המינימלי ברווח לפני מס לאחר ניכוי מלוא ההפסד המועבר. במקרה בו הרווח לפני מס של החברה בשנה נתונה יהיה מעל תקרת הרווח לחישוב התגמול המשתנה, ההפרש בין הרווח לפני מס של החברה לבין תקרת הרווח לחישוב התגמול המשתנה (להלן: "**הרווח המועבר**") יועבר לשנה העוקבת ויתווסף לרווח לפני מס של החברה או יגרע מההפסד של החברה בשנה העוקבת, לפי העניין, לצורך חישוב התגמול המשתנה השנתי בשנה העוקבת. היה ותוצאת סיכום זו תהיה גבוהה מתקרת הרווח לחישוב התגמול המשתנה בשנה העוקבת, יועבר הרווח המועבר בגין אותה שנה לשנה שלאחר מכן וכך הלאה מדי שנה ובלבד שלא יעלה על תקרת הרווח לחישוב התגמול המשתנה בכל שנה.

3) שיעור המענק השנתי

ככל שיעדי הסף וסף העמידה המינימלי ברווח לפני מס יתקיימו, כי אז תהיה זכאית כל אחת מהחברות הפרטיות של טוכמאיר ורוזן (להלן ביחד: "**החברות הפרטיות**") לשיעור מדורג מהרווח לפני מס. החישוב יעשה באופן פרוגרסיבי. להלן פירוט שיעור המענק מהרווח לפני מס:

מענק לפני מס (מיליון ש"ח)	% מהרווח לפני מס	מענק מקסימלי למדרגה (מיליוני ש"ח) לכל אחת מהחברות הפרטיות	מענק מצטבר (מיליוני ש"ח) לכל אחת מהחברות הפרטיות
0	אין זכאות למענק	0	0
<= 50	אין זכאות למענק	0	0
67.5	3.0%	0.3	0.3
77.5	3.5%	0.35	0.65
87.5	4.25%	0.425	1.075
97.5	5.75%	0.575	1.65
110	6.0%	0.750	2.400
115.0	6.50%	0.325	2.725
123.0 ומעלה	6.50%	0.520	3.245 (בהתאם למגבלה המענק המשתנה כמפורט להלן)

יובהר כי כל אחת מהחברות הפרטיות תהיה זכאית למלוא המענק המפורט בטבלה שלעיל. בכל מקרה, המענק השנתי של כל אחת מהחברות הפרטיות של טוכמאיר ורוזן לא יעלה על סך של כ-3,245 אלפי ש"ח לכל אחת.

במקרה של החלה או אימוץ מדיניות חשבונאית חדשה, אשר בעקבותיה ישונה אופן חישוב הרווח בדוחות הכספיים המאוחדים של החברה, באופן שחלק מהרווח או ההפסד טרם אימוץ/החלת המדיניות לא יכלל ברווח לאחר אימוץ/החלת המדיניות, עקב זקיפת סכומים להון במישרין שלא דרך דו"ח הרווח והפסד – אזי, בשנת אימוץ/החלת המדיניות כאמור ולצורך סף עמידה מינימאלי ברווח לפני מס וחישוב המענק בלבד, יתווספו לרווח או יגרעו מהרווח, כל הסכומים שלא נכללו ברווח לאחר אימוץ/החלת המדיניות, קרי נזקפו להון שלא דרך דו"ח רווח והפסד כאמור, הכל כדי למנוע תשלום ביתר או בחסר בגין רווחים או הפסדים כתוצאה משינוי המדיניות כאמור.

4) תקציב המענק השנתי ותקרה

בהתאם למדיניות התגמול של החברה ככלל, לאחר תשלום המענק לנושאי המשרה (במקרה דנן, ה"ה טוכמאיר ורוזן) לא ירשם הפסד נקי בדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה (להלן: "**תקציב המענקים השנתי**"). במידה וסך המענקים שחושבו על פי מודל המענקים (להלן: ה"**בינוס המחויב**") עבור כל נושאי המשרה מביא את החברה לרישום הפסד בדוחות הכספיים המאוחדים, תוכל החברה לחלק מענק עד לאיפוס הרווח הנקי. חלוקת המענק תעשה כך שכל נושא משרה יקבל את חלקו מתקציב המענקים השנתי בהתאם

<p>לפרופרציית הבונוס המחושב עבורו במודל התגמול מסך הבונוס המחושב (Pro Rata).</p> <p>(5) <u>אישור המענק השנתי</u> סכום המענק השנתי (ככל שיהיו זכאים לו) וכן חישוב גובה המענק השנתי ייבדקו על ידי מבקר הפנים ויובאו לדין ואישור ועדת התגמול של החברה.</p> <p>(6) <u>סיום ההתקשרות</u> במקרה בו הסכם הניהול יבוא לכדי סיום (בהתאם להוראות המפורטות להלן) במועד שאינו בתום שנה קלנדארית, תהיינה כל אחת מהחברות הפרטיות זכאית לבונוס שנתי שיחושב כמפורט להלן:</p> <p><u>ביחס לסיום התקשרות לפני תום השנה הרלוונטית</u>: סך המענק יחושב בהתאם לרווח לפני מס כפי שמופיע בדוחות הכספיים האחרונים, הרבעוניים או השנתיים (לפי העניין), שפורסמו עובר למועד סיום ההתקשרות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) <u>ככל שמועד סיום ההתקשרות יחול ביום כלשהו באמצע או לאחר אמצע הרבעון העוקב לדוחות כאמור</u>, יחושב סך המענק בהתאם לרווח לפני מס כפי שמופיע בדוחות הכספיים העוקבים לאחר סיום ההתקשרות, הרבעוניים או השנתיים (לפי העניין), במכפלת היחס בין מספר הימים בו היתה ההתקשרות בתוקף (מתחילת השנה ועד למועד סיום ההתקשרות) לבין סך הימים בתקופה שמתחילת השנה ועד ליום המאזן של אותם דוחות כספיים עוקבים.</p> <p>(2) <u>ככל שמועד סיום ההתקשרות יחול ביום כלשהו לפני אמצע הרבעון העוקב לדוחות כאמור</u>, יחושב סך המענק בהתאם לרווח לפני מס כפי שמופיע בדוחות הכספיים האחרונים, הרבעוניים או השנתיים (לפי העניין), שפורסמו עובר למועד סיום ההתקשרות.</p> <p><u>ביחס לתחילת התקשרות לפני תום השנה הרלוונטית</u>: סך המענק יחושב בהתאם לרווח לפני מס בתקופה החל מהדוחות הכספיים הראשונים, הרבעוניים או השנתיים (לפי העניין), שפורסמו לאחר מועד תחילת ההתקשרות ועד לדוחות הכספיים ליום 31 בדצמבר של אותה השנה, כמפורט להלן:</p> <p>(1) <u>ככל שמועד תחילת ההתקשרות יחול ביום כלשהו באמצע או לאחר אמצע הרבעון העוקב לדוחות כאמור</u>, סך המענק יחושב בהתאם לרווח לפני מס בתקופה החל מהדוחות הכספיים הראשונים, הרבעוניים או השנתיים (לפי העניין), שפורסמו לאחר מועד ההתקשרות ועד לדוחות הכספיים ליום 31 בדצמבר של אותה השנה.</p> <p>(2) <u>ככל שמועד תחילת ההתקשרות יחול ביום כלשהו לפני אמצע הרבעון העוקב לדוחות כאמור</u> יחושב סך המענק בהתאם לרווח לפני מס כפי שמופיע בדוחות הכספיים האחרונים שפורסמו לפני תחילת הכהונה בחברה, הרבעוניים או השנתיים (לפי העניין), במכפלת היחס בין מספר הימים בו היתה ההתקשרות בתוקף (מתחילת ההתקשרות ועד לסיום השנה) לבין סך הימים בתקופה שמיום המאזן של אותם דוחות כספיים אחרונים ועד ליום 31 בדצמבר של אותה השנה.</p> <p>(7) <u>השבת המענק השנתי במקרה של טעות</u> ככל שישתבר כי מענק שנתי או חלק ממנו ששולם למי מהחברות הפרטיות של טוכמאיר רוזון חושב על בסיס נתונים שהתבררו לאחר מכן כמוטעים, תוך פרק זמן של שלוש שנים ממועד תשלום המענק הרלוונטי, תשיב החברה הפרטית כאמור, או תשלם החברה לחברה הפרטית כאמור, לפי העניין, את ההפרש בין סכום המענק שקיבלה לזה שהיתה זכאית לו עקב התיקון האמור (תוך שקלול הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים על מי מהחברות הפרטיות של טוכמאיר רוזון ו/או ששולמו על ידה). לא תחול על החברה הפרטית כאמור חובת השבת סכומים והחברה לא תשלם לחברה הפרטית כאמור תשלום כלשהו, כאמור בסעיף זה לעיל, במקרה בו המענק השנתי לו היתה זכאית החברה הפרטית כאמור לאחר תיקון הדוחות הכספיים נמוך או גבוה (לפי העניין) בעד 10% מהמענק ששולם לחברה הפרטית כאמור בפועל בגין אותה שנה. כמו כן, השבה כאמור לא תחול במקרה של הצגה מחדש של הדוחות הכספיים של החברה הנובעת מהשפעה מצטברת של שינוי מדיניות חשבונאית בעקבות שינוי בתקינה החשבונאית ו/או בכללי הדיווח לאחר מועד פרסום הדוחות הכספיים הרלוונטיים. השבת הסכומים הנ"ל על ידי החברה, ככל שרלוונטי, תבוצע במועד תשלום המשכורת הראשונה לאחר פרסום דוחות כספיים מתוקנים, ואילו השבת הסכומים ע"י נושא המשרה תבוצע בדרך של קיזוז או הוספה (לפי העניין) למענק השנתי בשנה העוקבת, כאשר היתה, במידה ותהיה, תסולק במסגרת התגמול החודשי בפריסה ל-12 תשלומים.</p>	
<p>רוזון יהיה זכאי להחזר הוצאות בפועל שהוא יוציא לצורך מילוי התפקיד בחברה (כגון: החזר הוצאות נסיעות לחו"ל), ובתנאי שהוצאות אלו אושרו כדין מראש על ידי ועדת ביקורת, בין ספציפית לגבי אותה הוצאה ובין בנהלים הוראות מראש בכתב, ובתנאי נוסף שאותה הוצאה בפועל נבדקה ואושרה לפני תשלומה גם על ידי מבקר הפנים של החברה וועדת הביקורת שלה (להלן: "החזר הוצאות האישיות של רוזון"). יש לצייין, כי לא נקבעה תקרת הוצאות</p>	<p>טוכמאיר יהיה זכאי להחזר הוצאות בפועל שהוא יוציא לצורך מילוי התפקיד בחברה (כגון: החזר הוצאות נסיעות לחו"ל), ובתנאי שהוצאות אלו אושרו כדין מראש על ידי ועדת הביקורת, בין ספציפית לגבי אותה הוצאה ובין בנהלים והוראות מראש בכתב, ובתנאי נוסף שאותה הוצאה בפועל נבדקה ואושרה לפני תשלומה גם על ידי מבקר הפנים של החברה וועדת הביקורת שלה (להלן: "החזר הוצאות האישיות של טוכמאיר"). יש לצייין, כי לא</p>

<p>לתשלום על פי סעיף זה.</p> <p>פרט לסכום החודשי, לבונוס השנתי ולהחזר ההוצאות האישיים של רוזן, וכן לסכומי שיפוי וביטוח על פי הדין מכוח החלטות מוסדות החברה ו/או פוליסות אחריות דירקטוריים ונושאי משרה, לא יהיו החברה הפרטית בבעלות רוזן ו/או רוזן זכאים לכל תמורה ו/או תשלום נוסף בגין ביצוע כל התחייבויותיהם.</p>	<p>נקבעה תקרת הוצאות לתשלום על פי סעיף זה.</p> <p>פרט לסכום החודשי, לבונוס השנתי ולהחזר ההוצאות האישיים של טוכמאיר, וכן לסכומי שיפוי וביטוח על פי הדין מכוח החלטות מוסדות החברה ו/או פוליסות אחריות דירקטוריים ונושאי משרה, לא יהיו החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר ו/או טוכמאיר זכאים לכל תמורה ו/או תשלום נוסף בגין ביצוע כל התחייבויותיהם.</p>	
<p>בין החברה הפרטית בבעלות רוזן ו/או רוזן או מי מעובדיה האחרים של החברה הפרטית בבעלות רוזן לבין החברה לא יתקיימו יחסי עובד מעביד לכל עניין ומטרה שהם ואין בהסכם הניהול או בתנאי מתנאיו כדי ליצור יחסי עובד מעביד בינם לבין החברה. החברה הפרטית בבעלות רוזן התחייבה לשאת ולשלם לרוזן את כל התשלומים וההטבות שגייעו לו בגין העסקתו ובגין סיום העסקתו בחברה הפרטית בבעלות רוזן. מבלי לפגוע באמור לעיל, הרי היה ועל אף האמור בהסכם הניהול עם החברה הפרטית בבעלות רוזן יקבע על ידי בית המשפט ו/או בורר ו/או כל גוף מוסמך אחר כי התקיימו יחסי עובד מעביד בין רוזן לחברה, הרי שהחברה הפרטית בבעלות רוזן ורוזן אישרו שהתמורות והתשלומים שיקבלו כאמור לעיל כוללים את כל ומלוא התשלומים המגיעים להם מהחברה ויראו אותם כמשולמים לרוזן באופן אישי, והכל אם ובמידה שהחברה הייתה חייבת בהם בגין היחסים האמורים. החברה הפרטית בבעלות רוזן ורוזן ישפו את החברה בגין כל חבות/הוצאה שתיגרם לה כתוצאה מכך שייקבע שכן התקיימו יחסי עובד מעביד בין רוזן לחברה.</p> <p>לעניין זה יצוין, כי רוזן מכהן ויהיו רשאי לכהן כדירקטור ונושא משרה אחר בחברה הפרטית בבעלות רוזן ובתאגידים אחרים, והוא מתוגמל על ידי אותם תאגידים, וכן כי הוא עוסק ויהיו רשאי לעסוק בעיסוקים אחרים, ובלבד שמשרתו והעיסוקים האחרים כאמור: (א) לא יפגעו במילוי תפקידו בחברה ובכל תאגיד שהחברה מחזיקה ו/או תחזיק בו נירות ערך ו/או זכויות הצבעה ו/או ניהול; (ב) לא יפגעו בהיקף המשרה המינימאלי לו התחייב רוזן; (ג) לא יצרו ניגוד אינטרסים עם שירותי הניהול שיועמדו לחברה.</p>	<p>בין החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר ו/או טוכמאיר או מי מעובדיה האחרים של החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר לבין החברה לא יתקיימו יחסי עובד מעביד לכל עניין ומטרה שהם ואין בהסכם הניהול או בתנאי מתנאיו כדי ליצור יחסי עובד מעביד בינם לבין החברה. החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר התחייבה לשאת ולשלם לטוכמאיר את כל התשלומים וההטבות שגייעו לו בגין העסקתו ובגין סיום העסקתו בחברה הפרטית בבעלות טוכמאיר. מבלי לפגוע באמור לעיל, הרי היה ועל אף האמור בהסכם הניהול עם החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר יקבע על ידי בית המשפט ו/או בורר ו/או כל גוף מוסמך אחר כי התקיימו יחסי עובד מעביד בין טוכמאיר לחברה, הרי שהחברה הפרטית בבעלות טוכמאיר וטוכמאיר אישרו שהתמורות והתשלומים שיקבלו כאמור לעיל כוללים את כל ומלוא התשלומים המגיעים להם מהחברה ויראו אותם כמשולמים לטוכמאיר באופן אישי, והכל אם ובמידה שהחברה הייתה חייבת בהם בגין היחסים האמורים. החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר וטוכמאיר ישפו את החברה בגין כל חבות/הוצאה שתיגרם לה כתוצאה מכך שייקבע שכן התקיימו יחסי עובד מעביד בין טוכמאיר לחברה.</p> <p>לעניין זה יצוין, כי טוכמאיר מכהן ויהיו רשאי לכהן כדירקטור ונושא משרה אחר בחברה הפרטית בבעלות טוכמאיר ובתאגידים אחרים, והוא מתוגמל על ידי אותם תאגידים, וכן כי הוא עוסק ויהיו רשאי לעסוק בעיסוקים אחרים, ובלבד שמשרתו והעיסוקים האחרים כאמור: (א) לא יפגעו במילוי תפקידו בחברה ובכל תאגיד שהחברה מחזיקה ו/או תחזיק בו נירות ערך ו/או זכויות הצבעה ו/או ניהול; (ב) לא יפגעו בהיקף המשרה המינימאלי לו התחייב טוכמאיר; (ג) לא יצרו ניגוד אינטרסים עם שירותי הניהול שיועמדו לחברה.</p>	<p>אי קיום יחסי עובד מעביד</p>
<p>ההתקשרות השנייה המוצעת תהיה בתוקף, ככל שתאושר, החל מיום 1 במרץ 2020, ולתקופה של שלוש שנים מהמועד כאמור (להלן: "תקופת ההתקשרות השנייה המוצעת"). בכל עת במהלך תקופת ההתקשרות השנייה המוצעת יהיה כל צד זכאי להקדים ולהביא את תקופת ההסכם ואת תוקפו של הסכם הניהול לכלל סיום וזאת על ידי מתן הודעה בכתב לצד שכנגד, לפחות 90 יום לפני המועד המיועד לסיום על ידי נותן ההודעה (להלן בתיבה זו: "הודעת הסיום" ו-"מועד הסיום", בהתאמה).</p> <p>מבלי לגרוע מכל זכות אחרת של החברה על פי הדין או הסכם, החברה תהיה רשאית (אך לא חייבת) להביא הסכם הניהול לידי סיום לאלתר (דהיינו: באותו יום יחול "מועד הסיום"), ללא מתן הודעה מראש, בהתקיים אחד או יותר מהמקרים הבאים: (1) בכל מקרה בו יחדל רוזן מלמלא את תפקידו על פי הסכם הניהול; (2) במקרה בו יתבקש מינוי ו/או יתמנה לחברה הפרטית בבעלות טוכמאיר כונס נכסים ו/או מפרק זמני ו/או מפרק ו/או תוגש כנגד</p>	<p>ההתקשרות הראשונה המוצעת תהיה בתוקף, ככל שתאושר, לתקופה של שלוש שנים מיום 1 בינואר 2020 (להלן: "תקופת ההתקשרות הראשונה המוצעת"). בכל עת במהלך תקופת ההתקשרות הראשונה המוצעת יהיה כל צד זכאי להקדים ולהביא את תקופת ההסכם ואת תוקפו של הסכם הניהול לכלל סיום וזאת על ידי מתן הודעה בכתב לצד שכנגד, לפחות 90 יום לפני המועד המיועד לסיום על ידי נותן ההודעה (להלן בתיבה זו: "הודעת הסיום" ו-"מועד הסיום", בהתאמה).</p> <p>מבלי לגרוע מכל זכות אחרת של החברה על פי הדין או הסכם, החברה תהיה רשאית (אך לא חייבת) להביא הסכם הניהול לידי סיום לאלתר (דהיינו: באותו יום יחול "מועד הסיום"), ללא מתן הודעה מראש, בהתקיים אחד או יותר מהמקרים הבאים: (1) בכל מקרה בו יחדל טוכמאיר מלמלא את תפקידו על פי הסכם הניהול; (2) במקרה בו יתבקש מינוי ו/או יתמנה לחברה הפרטית בבעלות טוכמאיר כונס נכסים ו/או מפרק זמני ו/או מפרק ו/או תוגש כנגד</p>	<p>תקופת ההתקשרות</p>

<p>מפרק ו/או תוגש כנגד החברה הפרטית בקשת פירוק ו/או יינתן ביחס לחברה הפרטית צו הקפאת הליכים ו/או יינתן צו בהליכי פשיטת רגל לגבי רוזן, והמינוי כאמור ו/או הבקשה כאמור ו/או הצו כאמור לא בוטלו או נמחקו בתוך 21 יום; (3) במקרה שבו רוזן יורשע בעבירה שיש עימה קלון. בתקופה ממועד מתן הודעת הסיום ועד מועד הסיום תהיה החברה הפרטית בבעלות רוזן חייבת, על פי דרישת החברה, להמשיך להעמיד את שירותי המנכ"ל, באמצעות רוזן, וזאת לשם הבטחת המשך הניהול התקין של החברה ולשם העברת התפקיד למי שהחברה תבקש להעביר לו את התפקיד. מובהר למען הסר ספק, כי כאשר תגיע ההתקשרות לסיומה, מכל סיבה שהיא, לא יגיע לחברה הפרטית א' ו/או לרוזן כל תשלום או פיצוי שהוא בגין סיום ההתקשרות.</p>	<p>החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר בקשת פירוק ו/או יינתן ביחס לחברה הפרטית בבעלות טוכמאיר צו הקפאת הליכים ו/או יינתן צו בהליכי פשיטת רגל לגבי טוכמאיר, והמינוי כאמור ו/או הבקשה כאמור ו/או הצו כאמור לא בוטלו או נמחקו בתוך 21 יום; (3) במקרה שבו טוכמאיר יורשע בעבירה שיש עימה קלון. בתקופה ממועד מתן הודעת הסיום ועד מועד הסיום תהיה החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר חייבת, על פי דרישת החברה, להמשיך להעמיד את שירותי יו"ר הדירקטוריון, באמצעות טוכמאיר, וזאת לשם הבטחת המשך הניהול התקין של החברה ולשם העברת התפקיד למי שהחברה תבקש להעביר לו את התפקיד. מובהר למען הסר ספק, כי כאשר תגיע ההתקשרות לסיומה, מכל סיבה שהיא, לא יגיע לחברה הפרטית בבעלות טוכמאיר ו/או לטוכמאיר כל תשלום או פיצוי שהוא בגין סיום ההתקשרות.</p>	
---	--	--

יצוין, כי ההתקשרות הראשונה והשנייה המוצעות הינם בתנאים זהים לתנאי הכהונה שנקבעו בהתקשרויות הקודמות, למעט כמפורט להלן:

ההתקשרויות המוצעות (כל אחת מהן)	ההתקשרויות הקודמות	
היקף משרה מינימלי של 75% ביחס לטוכמאיר והיקף משרה מינימלי של 95% ביחס לרוזן	היקף משרה מינימלי של 95% הן ביחס לטוכמאיר והן ביחס לרוזן	היקף משרה
תשלום מדורג כמפורט בסעיף 1.4 לעיל	150 אלפי ש"ח	תגמול קבוע
50 מיליון ש"ח	35 מיליון ש"ח	סך "רווח לפני מס" מינימלי לזכאות למענק
3.245 מיליון ש"ח	3 מיליון ש"ח	תקרת התגמול המשתנה

יצוין כי טוכמאיר ורוזן יהיו רשאים להחליף את החברות הפרטיות בחברות אחרות בבעלותם ובשליטתם המלאה במהלך תקופת ההתקשרות כאמור, בתנאים זהים להתקשרות כאמור, בשינויים המחויבים, וזאת ללא צורך באישור נוסף של אורגני החברה.

2. שמות בעלי השליטה ו/או חברי הדירקטוריון שיש להם עניין אישי בהתקשרויות המוצעות ומהות עניין זה

2.1 שמות בעלי השליטה ו/או חברי הדירקטוריון שיש להם עניין אישי בהתקשרויות המוצעות

2.1.1 בעלי השליטה בחברה הינם:

(א) מר ברק רוזן, המכהן כדירקטור ומנכ"ל החברה, מחזיק למיטב ידיעת החברה, ב-49,278,571.42 מניות של החברה, המהוות כ-18.49% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה (להלן: "הון החברה") ומזכויות ההצבעה בה (כ-18.36% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה בדילול מלא).

(ב) מר אסף טוכמאיר, המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה, מחזיק, למיטב ידיעת החברה, ב-49,282,549.49 מניות של החברה, המהוות כ-18.49% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה (כ-18.36% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה בדילול מלא).

(ג) פנטהאוז תיווך רעננה נכסים והשקעות (1995) בע"מ (להלן: "פנטהאוז"), אשר למיטב ידיעת החברה הינה חברה פרטית בבעלותם ובשליטתם המלאה של ה"ה טוכמאיר ורוזן המחזיקים בה בחלקים שווים (50% כל אחד), מחזיקה ב-4,446,134.49 מניות של החברה המהוות כ-1.67% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה (כ-1.66% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה בדילול מלא).

(ד) קנדה ישראל הצוק הצפוני בע"מ (להלן: "הצוק הצפוני"), אשר למיטב ידיעת החברה הינה חברה פרטית בבעלותם ובשליטתם המלאה של ה"ה רוזן וטוכמאיר המחזיקים בה בחלקים שווים (50% כל אחד), מחזיקה ב-8,298,947 מניות של

החברה המהוות כ-3.11% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה (כ-3.09% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה בדילול מלא).

ה"ה רוזן וטוכמאיר הודיעו לחברה כי הם פועלים בשיתוף פעולה ובעצה אחת בקשר עם מניות החברה המוחזקות על ידם, וזאת ללא הסכם בכתב. לאור האמור לעיל החברה רואה בטוכמאיר ורוזן כ"מחזיקים יחד" במניות החברה, כמשמעות המונח בחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך") וכבעלי השליטה בחברה (לעיל ולהלן ביחד: "בעלי השליטה").

2.2 שם בעל מהותי שיש לו עניין אישי בהתקשרויות המוצעות

ביום 23 בדצמבר 2019¹⁸ רוזן הודיע לחברה כי באותו היום קיבל רוזן יפוי כוח (להלן: "יפוי הכוח") מאברהם בן דוד אוחיון¹⁹ (לעיל ולהלן: "אוחיון"), אשר המחזיק באותו מועד ב-50,652,089 מניות של החברה ונכון למועד דוח מיידי זה מחזיק ב-55,597,187 מניות של החברה, המהוות כ-20.86% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה, לא בדילול מלא (להלן: "מניות יפוי הכוח"), אשר תנאיו העיקריים הינם כדלקמן:

1. רוזן יהיה רשאי להצביע באסיפה הכללית של בעלי מניות החברה (מכל סוג) (להלן: "האסיפה הכללית") באמצעות מניות יפוי הכוח בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי והמוחלט. ההצבעה באסיפה הכללית על ידי רוזן תהא כפופה למתן הודעה לאוחיון בדבר סדר יומה של האסיפה הכללית, בהקדם האפשרי ובכל מקרה לא יאוחר מיומיים לאחר זימונה.

2. יפוי הכוח ניתן לביטול על ידי מי מה"ה רוזן ואוחיון בהודעה מוקדמת בכתב בת 30 ימים או באמצעות הודעה בכתב אשר תינתן בתוך 14 ימים ממועד זימון האסיפה הכללית.

לאור יפוי הכוח (כאמור בס"ק 2.2 לעיל), רוזן מחזיק בשיעור של כ-18.49% מהון החברה וכ-39.36% מזכויות ההצבעה בה (שלא בדילול מלא), ויחד עם טוכמאיר ולאור יפוי הכוח רוזן וטוכמאיר מחזיקים ביחד (במישרין ובעקיפין) בשיעור של כ-41.77% מהון החברה וכ-62.63% מזכויות ההצבעה בה (שלא בדילול מלא).

2.3 מהות העניין האישי של בעלי השליטה

2.3.1 עניינם האישי של בעלי השליטה בחברה (לרבות של פנטהאוז והצוק הצפוני) בהתקשרויות המוצעות נובע מכך שהתקשרויות המוצעות כאמור, למתן שירותי יו"ר דירקטוריון ושירותי מנכ"ל והתגמול בגינם, יינתנו באמצעות חברות פרטיות בבעלות ובשליטה של בעלי השליטה.

2.3.2 עניינו האישי של אוחיון נובע מכך שהוא העניק את יפוי הכוח לרוזן.

3. התמורה והדרך שבה נקבעה

3.1 התמורה בגין מתן שירותי יו"ר הדירקטוריון ושירותי מנכ"ל לות המוצעת במסגרת ההתקשרויות המוצעות, נגזרו במהותם מההתקשרויות הקודמות עם טוכמאיר ורוזן כפי שאושרו על ידי האסיפה הכללית בחודש מרץ 2017, וכן למעט השינויים המתוארים בסעיף 1.4 לעיל (להלן: "השינויים") אשר נקבעו לאחר שנוהל מו"מ בין הצדדים ולאחר שיחות שהתנהלו עם אנטרופי כאמור בסעיף 1.1 לעיל.

3.2 ביום 10 במאי 2020 אישרה ועדת הביקורת של החברה כי ההליך הראוי בקשר עם אישור ההתקשרויות המוצעות עם כל אחד מבעלי השליטה והשינויים, הינו בהתאם למתווה שהותווה במסגרת מדיניות התגמול החדשה של החברה, המפורטת בסעיף 9.1.3 להלן, בהתחשב במכלול השיקולים הטעונים בחינה והתייחסות בקשר עם תגמול נושאי משרה, כמפורט בסעיף 9.1.3 לדוח מיידי זה.

3.3 מבלי לגרוע מהאמור לעיל, יצוין כי לצורך בחינת ההתקשרויות המוצעות, לרבות התגמול החודשי והמענק השנתי שמוצע במסגרתם, החברה בחנה והביאה בחשבון במסגרת הדיונים שנערכו בנושא זה, בין היתר, את הפרמטרים הבאים:

18 כאמור בדיווח המיידי של החברה מיום 24 בדצמבר 2019, מסי' אסמכתא 2019-01-123523.
19 למיטב ידיעת החברה וכפי שדווח לה על ידי מר אוחיון, ניירות הערך של החברה מוחזקים על ידי ABDO International Holding LTD, חברה פרטית זרה המוחזקת במלואה על ידי מר אוחיון.

- (א) החברה בדקה את הגינות וסבירות הסכומים לפי ההתקשרויות המוצעות ותוך השוואה למקובל ולנהוג בחברות אחרות ודומות ומצאה אותם כסבירים והוגנים ;
- (ב) הענקת תגמול ראוי והוגן לנושאי משרה בכירה בחברה מהווה המשך למדיניות הנהוגה בחברה ונועדה, בין השאר, לתגמל את מנהלי החברה (טוכמאיר ורוזן) מתוך שאיפה לקדם את טובת החברה ויעדיה, וזאת באמצעות מתן תמריצים להמשך פעילותם ומעורבותם לטובת החברה ;
- (ג) בנוסף, נלקחו בחשבון נתונים השוואתיים אודות מכלול רכיבי התגמול של יו"ר דירקטוריון ומנכ"לים (לרבות שכר ומענקים) בחברות ציבוריות רלבנטיות, בהתבסס על הדוחות השנתיים לשנת 2018 שפורסמו על ידי אותן חברות. מהבדיקה עולה כי תנאי התגמול המוצעים בהתקשרויות המוצעות הינם בתנאי שוק ובטווח המקובל בהשוואה לחברות דומות. על בסיס האמור לעיל נמצא כי תנאי התגמול הינם סבירים והוגנים.
- (ד) כמו כן, לאור משבר נגיף הקורונה, נאותו בעלי השליטה להפחית מהתגמול החודשי הקבוע של כל אחד מהם שיעור של כ-25% מתקרת התגמול הקבוע כפי שנקבעה במדיניות התגמול המוצעת של החברה ובהתאם להיקף המשרה לו הם התחייבו וזאת לתקופה מוגבלת.

4. אישורים הנדרשים לביצוע ההתקשרויות המוצעות עם בעלי השליטה

כניסתן לתוקף של ההתקשרויות המוצעות, מותנית בקבלת האישורים הבאים :

- (א) אישור ועדת התגמול, ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, כמפורט לעיל, התקבל ביום 10 במאי 2020 ;
- (ב) אישור האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח מיידי זה, כמפורט בסעיף 9 להלן.
- בנוסף, כניסתן לתוקף של ההתקשרויות המוצעות מותנות גם באישור שינוי מדיניות התגמול של החברה, בהתאם להוראות הדין, כמפורט בסעיף 9.1.3 להלן.

5. עסקאות מסוגן של ההתקשרויות המוצעות או עסקאות דומות להן, בין החברה לבין בעלי השליטה או שלבעלי השליטה היה בהן עניין אישי, שנחתמו בתוך השנתיים שקדמו למועד אישור ההתקשרויות המוצעות על ידי דירקטוריון החברה ו/או שהינן בתוקף נכון למועד זה

למיטב ידיעת החברה, לא היו עסקאות דומות להתקשרות המוצעת לפי דוח מיידי זה בשנתיים שקדמו לתאריך אישור או שהן עדיין בתוקף במועד האישור כאמור ההתקשרויות המוצעות על ידי דירקטוריון החברה, בין החברה לבין בעלי השליטה או שלבעלי השליטה היה בהן עניין אישי למעט העסקאות (לרבות ההתקשרויות הקודמות) המפורטות בסעיף 9 לחלק ד' – דוח פרטים נוספים לשנת 2018 אשר צורף לדוח התקופתי לשנת 2018 (פורסם ביום 26 במרץ 2019, מס' אסמכתא 01-025323-2019, המובא בדוח זה בדרך של הפניה.

6. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההתקשרויות המוצעות

6.1 **קידום מטרות החברה, תוכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח** – התגמול המוצע במסגרת התקשרויות המוצעות, כולל, בנוסף לרכיב הקבוע, אשר כאמור לעיל, לאור משבר נגיף הקורונה נאותו בעלי השליטה להפחית משכרם שיעור של כ-25% לתקופה מוגבלת החל מחודש מרץ 2020 ועד לחודש אוקטובר 2020, רכיב משתנה המבוסס על תמהיל רווח לפני מס. להערכת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תמהיל יעדים זה מקדם את מטרות החברה ומתמרץ להשאת רווחי החברה וביצועיה. גובה הרכיב המשתנה, נקבע, כאמור, בהלימה לביצועי החברה וביצועי האישיים של כל אחד מהמנהלים אל מול היעדים שהוגדרו לו מראש, על פי תחומי אחריותו. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי החברה בפעילותה נשענת רבות על יכולתם של המנהלים, הנחשבים אנשי מפתח בחברה, ולהם ניסיון עשיר ומוניטין רב בתחום הנדל"ן והיכרות רחבה ומערכת קשרים עסקיים רבת שנים עם מרבית הגופים הדומיננטיים הפועלים בשוק הנדל"ן, דבר התורם רבות ליישום האסטרטגיה של החברה. בהקשר זה יצוין, כי בפני חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הוצגה סקירה של שכר יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל בחברות דומות לאלו של החברה (מבחינת אופי הפעילות, היקף הפעילות, שווי שוק, היקף המאזן

ועוד), אשר נבחנה על ידם ואשר ממנה עולה כי דמי הניהול הינם סבירים בהתחשב בגבולות הטווח של שכר בעלי תפקידים מקבילים בשוק.

6.2 **יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה והכל בראייה ארוכת טווח** – ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי תשלום המענק השנתי למנהלים, בהתאם לתנאי התקשרויות המוצעות, מהווה תמריץ נוסף לטוכםאיר ורוזן לפעול להשאת רווחיה של החברה, הואיל וגובה המענק השנתי נגזר ישירות מרווחיה של החברה בשנה נתונה והינו מותנה בעמידה בסף המינימלי של הרווח לפני מס (50 מיליון ש"ח). כמו כן, המענק השנתי הינו מענק מדורג שמטרתו להוות תמריץ לה"ה טוכםאיר ורוזן לפעול להשאת רווחיה של החברה ושל בעלי מניותיה. בנוסף, גובה המענק השנתי הוגבל בכל מקרה ללא יותר מ-3,245 אלפי ש"ח כדי שלא לחרוג מתחום הסביר והמקובל. כן צוינו מאמציהם של טוכםאיר ורוזן להרחבת פעילותה החברה כמפורט בס"ק 6.5 להלן.

6.3 **גודל החברה ואופי פעילותה** – סך תקרת התגמול הקבוע השנתי בשנת 2020 לה"ה טוכםאיר ורוזן, נכון למועד פרסום דוח מיידי זה, ובהתאם לשיעור המשרה הנוכחי של טוכםאיר ורוזן (במונחי עלות, ללא המענק השנתי) (בכפוף לאישור האסיפה), מהווה כ-10.7% מהוצאות ההנהלה וכלליות של החברה לשנת 2019, כ-0.5% מהונה העצמי של החברה (ליום 31 בדצמבר 2019) בניטרול זכויות המיעוט וכ-0.1% ממאזן החברה (ליום 31 בדצמבר 2019) ולפיכך אינם מהותיים ביחס לגודל החברה והיקפי פעילותה

6.4 **השכלה, כישורים, מומחיות, ניסיון מקצועי והישגים** –

שם	אסף טוכםאיר	ברק רוזן
התפקיד	יו"ר דירקטוריון	מנכ"ל החברה ודירקטור
תאריך תחילת כהונה (ותק)	26.01.2006	26.01.2006
השכלה	לימודי נדל"ן באוניברסיטת תל אביב – 3 שנים (לא לימודי תואר)	לימודי נדל"ן באוניברסיטת תל אביב – 3 שנים (לא לימודי תואר)
עיסוק בחמש השנים האחרונות	מנהל בחברות המפורטות להלן: קנדה ישראל מגדלי יוקרה בע"מ, א.ב.ח הגליל חברה לפתוח בע"מ, פנטהאוז תיווך נכסים והשקעות בע"מ, א.ב.י פנטהאוז אחזקות ומסחר 2000 בע"מ, אקוויטי קפיטל גרופ בע"מ, בראשית לציון בע"מ, גולדמאיר יזום ובניה בע"מ, טוכםאיר השקעות (2002) בע"מ, ביו-ונט בע"מ, קנדה ישראל הצוק הצפוני בע"מ, ב.ו.ב מדף 20 בע"מ. סטון בע"מ.	מנהל בחברות המפורטות להלן: קנדה ישראל מגדלי יוקרה בע"מ, א.ב.ח הגליל חברה לפתוח בע"מ, פנטהאוז תיווך נכסים והשקעות בע"מ, א.ב.י פנטהאוז אחזקות ומסחר 2000 בע"מ, אקוויטי קפיטל גרופ בע"מ, בראשית לציון בע"מ, גולדמאיר יזום ובניה בע"מ, טוכםאיר השקעות (2002) בע"מ, ביו-ונט בע"מ, קנדה ישראל הצוק הצפוני בע"מ, ב.ו.ב מדף 20 בע"מ.
כישורים ומומחיות, ניסיון מקצועי והישגים	טוכםאיר ורוזן הינם בעלי ידע, ניסיון ומוניטין של מעל 25 שנים בניהול חברות העוסקות בתחום הנדל"ן ועובר לרכישת השליטה בחברה ניהולו בהצלחה פעילות בתחום הנדל"ן בין היתר בישראל קנדה ובחברות המפורטות לעיל.	טוכםאיר ורוזן הינם בעלי ידע, ניסיון ומוניטין של מעל 25 שנים בניהול חברות העוסקות בתחום הנדל"ן ועובר לרכישת השליטה בחברה ניהולו בהצלחה פעילות בתחום הנדל"ן בין היתר בישראל קנדה ובחברות המפורטות לעיל.

6.5 **תפקידם של נושאי המשרה, תחומי אחריותם והסכמי שכר קודמים שנחתמו עימם** –

שירותי הניהול שיוענקו באמצעות חברות פרטיות בבעלות בעלי השליטה, כוללים את כהונתם של טוכםאיר ורוזן כיו"ר דירקטוריון החברה וכמנכ"ל החברה, בהתאמה.

כהונתו של טוכםאיר כיו"ר דירקטוריון כוללים, בין היתר, את השירותים שלהלן: ניהול עבודת הדירקטוריון ושיבותיו, בניית האסטרטגיה של החברה לטווח הבינוני והארוך, סיוע לחברה בשימור וניהול הקשרים עם שוק ההון וכדומה. כהונתו של רוזן כמנכ"ל החברה, כוללים, בין היתר, את ניהול החברה באופן שוטף, לרבות מעקב ובקרה על נושאי המשרה הכפופים לו. בנוסף, שירותי הניהול אשר ניתנים על ידי טוכםאיר ורוזן כוללים ניהול כללי של החברה ועסקיה וביצוע מטלות הכלולות בתפקידים המפורטים לעיל ובכלל זה פיקוח ובקרה על הפרויקטים של החברה, שיווקם, התקשרויות בהסכמי מימון, התקשרויות בהסכמי שיתוף פעולה עם שותפים פוטנציאליים וכדומה.

כן ציינו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את יכולותיהם של ה"ה טוכםאיר ורוזן לקדם פרויקטים ולאפשר לחברה לפעול לניצול הזדמנויות עסקיות בעלי רווחיות גבוהה בפרק זמן קצר.

בנוסף חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ראו לנגד עיניהם גם את העובדה שבשנים האחרונות החברה שינתה את פניה וגודלה והפכה לאחת החברות המובילות בתחום הנדל"ן בישראל ובמכלול השיקולים ציינו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה: (א) הונה העצמי המיוחס לבעלי המניות של החברה וסך נכסיה ליום 31 בדצמבר 2016 הסתכמו לסך של כ-352 מיליוני ש"ח וכ-1,113 מיליוני ש"ח, בהתאמה, בעוד שנכון ליום 31 בדצמבר 2019 הונה העצמי המיוחס לבעלי המניות של החברה וסך נכסיה הסתכמו לסך של כ-677 מיליוני ש"ח וכ-3,011 מיליוני ש"ח, בהתאמה; (ב) החל מחודש פברואר 2018 ניירות הערך של החברה נסחרים במדד ת"א 125 של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ (להלן: "הבורסה"); (ג) נכון ליום 10 במאי 2020, מניות החברה נסחרות בבורסה לפי שווי שוק של כ-1,452 מיליון ש"ח לעומת שווי שוק של כ-741 מיליון ש"ח ליום 15 בינואר 2017 (מועד אישור ההתקשרויות הקודמות על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה); (ד) החברה הרחיבה את פעילותה בתחום הנדל"ן המניב בישראל והתקשרה בהסכמים לרכישת פרויקטים בתחום (פרויקט סי-טאוור (מייקרוסופט), שטחי מסחר ומשרדים בפרויקט מיטטאון ובפרויקט דה וינצ'י, פרויקט בניין ערים (יורוקום לשעבר), פרויקט הרכבת, בניין בית אמריקה וכדומה); (ה) בשנה האחרונה הודיעה החברה על כניסתה לתחום המלונאות בישראל והרחיבה את פעילותה בתחום זה (הקמת מלון בפרויקט מיטטאון, הסכם להשכרת מלון גלי כינרת).

ביחס להסכמי הניהול הקודמים עם ה"ה טוכמאיר ורוזן ציינו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי למעט השינויים המפורטים בסעיף 1.4 לעיל, שאר רכיבי הסכם הניהול עם טוכמאיר ורוזן לא השתנו מהסכם הניהול האחרון שאושר על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 5 במרץ 2017.

6.6 **היחס בין הרכיבים המשתנים לקבועים** – היחס בין תקרת השכר הקבוע השנתי המוצע לכל אחד מה"ה טוכמאיר ורוזן במסגרת ההתקשרויות המוצעות (סך של כ-1,547 אלפי ש"ח ו-1952 אלפי ש"ח בהתאמה) לבין תקרת המענק השנתי המרבי לו יהיה זכאי כל אחד מה"ה טוכמאיר ורוזן בכפוף לעמידה ביעדים (סך של כ-3,245 אלפי ש"ח) עומד על כ-47.7% וכ-60.2% בהתאמה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי הרכיב המשתנה בחבילת התגמול בהתקשרויות המוצעות הינו סביר והוגן ביחוד בהתחשב בעובדה כי הזכאות לקבלתו מותנית בתנאי סף מינימלי (רווח לפני מס (כהגדרתו בסעיף 1.4 לעיל) בסך של 10 מיליון ש"ח) וגם לאחר התקיימותו של תנאי הסף המינימלי הרכיב המשתנה הינו מדורג לפיו ככל שהרווח לפני מס עולה שיעור הרכיב המשתנה עולה אף הוא עד לתקרה של 3.245 מיליון ש"ח בשנה לכל אחד. להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון מבנה התגמול בהתקשרויות המוצעות כאמור יוצר זהות אינטרסים בין טוכמאיר ורוזן ובעלי המניות של החברה.

6.7 **היחס שבין עלות תנאי הכהונה בהתקשרויות המוצעות לשנת 2020 (כולל מענקים מקסימליים) לעלות השכר של שאר עובדי החברה, ושל עובדי קבלן המועסקים אצל החברה, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצע ולעלות השכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה** - היחס שבין עלות דמי הניהול המשולמים לכל אחד מטוכמאיר ורוזן (בנפרד) בהתאם להתקשרות המוצעת לבין עלות השכר הממוצע של שאר עובדי החברה בשנת 2019 (כולל נושאי משרה): 10.7: 1 ו-11.6: 1, ובין השכר החציוני של שאר עובדי החברה בשנת 2019 (כולל נושאי המשרה בחברה), הינו 21.2: 1 ו-22.9: 1, בהתאמה. כמו כן, היחס בין העלות הממוצעת של דמי הניהול המשולמים לכל אחת מהחברות הפרטיות (בגין שירותי הניהול הממוצעים (יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל החברה)) בהתאם להתקשרות המוצעת ועלות העסקתם של שאר נושאי המשרה בה בשנת 2019 לעלות השכר הממוצעת והחציונית לשאר עובדי החברה בשנת 2019 שאינם נושאי משרה הינו כ- 6.2: 1 ו-11.5: 1, בהתאמה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי אין בפערי השכר האמורים בכדי להשפיע על יחסי העבודה בחברה.

6.8 **האפשרות להפחתת ה"המענק השנתי"** – יצוין, כי לחברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אין אפשרות להפחית את המענק השנתי. יחד עם זאת, במסגרת הסכמי הניהול קיים מנגנון של השבת המענק השנתי במקרה של טעות כמפורט בסעיף 1.4 לעיל. כמו כן, תשלום המענק השנתי כפוף לכך שסכום המענק השנתי (ככל שיהיו זכאים לו) וכן חישוב גובה המענק השנתי ייבדקו על ידי מבקר הפנים ויובאו לדיון ואישור ועדת התגמול של החברה. עוד יצוין, כי המענק השנתי מוגבל ל-3,245 אלפי ש"ח.

לאור כל האמור לעיל, חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי תנאי ההתקשרויות המוצעות עולים בקנה אחד עם טובת החברה, הינם סבירים והוגנים, בהתחשב בניסיונם של טוכמאיר ורוזן ובהיקף השירותים שיוענקו על ידם לחברה בפועל, וכן בהתחשב בהיקף ההשקעה לה יידרשו בתפקידו. לפיכך, חברי ועדת התגמול

והדירקטוריון סבורים כי תנאי ההתקשרויות המוצעות עומדים בתנאי שוק ולפיכך, אינם עונים להגדרת "חלוקה", כהגדרת המונח בחוק החברות.

עוד יצוין, כי תנאי העסקתם של טוכמאיר ורוזן תואמים את עקרונות התגמול שהותוו במסגרת מדיניות התגמול, שאושרה על ידי דירקטוריון החברה לאחר קבלת המלצות ועדת התגמול ושהינה כפופה לאישור האסיפה כאמור בסעיף 9.1.3 להלן.

7. שמות הדירקטורים שהשתתפו בהחלטות ועדת התגמול, ועדת הביקורת והדירקטוריון

7.1 בדיונים ובהחלטות ועדת התגמול ועדת הביקורת של החברה מהימים 27 בינואר 2020, 29 בינואר 2020, 5 בפברואר 2020, 10 בפברואר 2020, 25 בפברואר 2020, 5 במרץ 2020 ו-10 במאי 2020 בה אושרו ההתקשרויות המוצעות, השתתפו ה"ה אורית סתו (דח"צ), אלדד אברהם (דח"צ) ומירב סיגל.

7.2 בדיונים ובהחלטות דירקטוריון החברה מהימים 27 בינואר 2020, 29 בינואר 2020, 5 בפברואר 2020, 10 בפברואר 2020, 25 בפברואר 2020, 5 במרץ 2020 ו-10 במאי 2020 בה אושרו ההתקשרויות המוצעות, השתתפו ה"ה אורית סתו (דח"צ), אלדד אברהם (דח"צ) ומירב סיגל.

בהתאם לסעיף 278(א) לחוק החברות, לא השתתפו טוכמאיר ורוזן, בהחלטת דירקטוריון החברה בעניין ההתקשרויות המוצעות כמפורט בסעיף 2 לעיל.

8. שמות הדירקטורים שהינם בעלי עניין אישי בהתקשרויות המוצעות ומהות עניין זה

לפרטים ראה סעיף 2 לעיל.

9. הודעה בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה

9.1 ניתנת בזאת הודעה בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה (להלן: "האסיפה") אשר תיערך ביום ב', 15 ביוני 2020, בשעה 15:00, במשרדי החברה, המנופים 2, הרצליה (להלן: "משרדי החברה") ושעל סדר יומה יועלו לדיון ואישור הנושאים המפורטים להלן:

9.1.1 אישור ההתקשרות הראשונה המוצעת כמפורט בסעיף 1.2 לעיל.

9.1.2 אישור ההתקשרות השנייה המוצעת כמפורט בסעיף 1.3 לעיל.

9.1.3 אישור מדיניות תגמול חדשה בחברה

9.1.3.1 רקע

ביום 5 במרץ 2017 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את מדיניות התגמול הנוכחית של החברה וביום 7 בינואר 2019 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות עדכון למדיניות התגמול וזאת מבלי לשנות את תוקפה כך שמדיניות התגמול הייתה בתוקף עד ליום 4 במרץ 2020 (להלן: "מדיניות התגמול הנוכחית").

בהתאם להוראות סעיף 267א(ד) לחוק החברות, יש לאשר את מדיניות התגמול אחת לשלוש שנים. לפיכך, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה דנו בחודשים ינואר עד מאי 2020 במדיניות תגמול חדשה (להלן: "מדיניות התגמול החדשה") אשר, בכפוף לאישורה, תיכנס לתוקף ותחליף את מדיניות התגמול הנוכחית לתקופה של שלוש שנים.

1.1.1 לעיל, תנאי כהונתם והעסקתם של בעלי השליטה ומדיניות התגמול החדשה ביחס לתנאי כהונתם והעסקתם של בעלי השליטה הותוו תוך שימת לב למשבר נגיף הקורונה אשר השפיע על כלכלת העולם בכלל ומדינת ישראל בפרט. לפיכך, בכוונת החברה לפעול, בכפוף לקבלת כל האישורים הנדרשים על פי דין, לאישור תנאי כהונה והעסקה חדשים לבעלי השליטה לרבות אישור מדיניות תגמול אחרת בעוד כשנה, לאחר שיתבהר המצב ביחס להשפעות והשלכות משבר נגיף הקורונה.

9.1.3.2 הליכי דיון ואישור מדיניות התגמול החדשה

במסגרת הכנת מדיניות התגמול וגיבוש המלצותיה, ועדת התגמול ערכה דיון, בשיתוף הנהלת החברה ויועציה, אשר במסגרתו שקלה בין היתר את כל השיקולים המפורטים בסעיף 267 לחוק החברות ובחנה והתייחסה לעניינים הדורשים התייחסות במדיניות התגמול כאמור בחלק א' ובחלק ב' לתוספת הראשונה לחוק החברות, וכן בחנה ושקלה היבטים נוספים ובכללם: מבנה התגמול בחברה, יחסי השכר והתגמול בחברה, הרכיבים המשתנים בתגמול ומדגם השוואתי ביחס לתגמול נושאי משרה בחברות הדומות לחברה בתחום פעילותן.

על סמך בחינה של כל השיקולים, העניינים והפרמטרים המוזכרים לעיל, חברי ועדת התגמול גיבשו את מסקנותיהם והמלצתם במסגרת ישיבות ועדת התגמול שהתקיימו בימים 27 בינואר 2020, 29 בינואר 2020, 5 בפברואר 2020, 10 בפברואר 2020, 25 בפברואר 2020, 5 במרץ 2020 ו-10 במאי 2020, תוך שהם מגיעים למסקנה כי מדיניות התגמול החדשה הינה מדיניות תגמול ראויה ומומלצת, אשר יש בה כדי להתוות מבנה תגמול הולם לנושאי משרה בחברה בהתאם למטרות שפורטו במדיניות התגמול ואשר מביאה לידי ביטוי, בין היתר, את מאפייני החברה, תחזיותיה העסקיות והיעדים והאסטרטגיה של החברה. ועדת התגמול העבירה את המלצתה לדירקטוריון החברה, בהתאם לסמכותה לפי סעיף 118ב(1) לחוק החברות, לאשר את מדיניות התגמול. בישיבת ועדת התגמול האמורה השתתפו כל חבריה והחלטתם התקבלה פה אחד.

מדיניות התגמול החדשה נדונה ואושרה ע"י דירקטוריון החברה בימים 27 בינואר 2020, 29 בינואר 2020, 5 בפברואר 2020, 10 בפברואר 2020, 25 בפברואר 2020, 5 במרץ 2020 ו-10 במאי 2020, וזאת לאחר שדירקטוריון החברה בחן את כל השיקולים, העניינים והפרמטרים לעיל ושקל את המלצת ועדת התגמול.

9.1.3.3 מדיניות התגמול החדשה מצורפת כנספח א' לדוח מיידי זה. למען הנוחות, סומנו במסמך מדיניות התגמול החדשה כלל השינויים אותם מבקשת החברה לבצע במדיניות התגמול הנוכחית של החברה. יצוין כי השינויים העיקריים במדיניות התגמול החדשה ביחס למדיניות הנוכחית הינם בנושאים המפורטים להלן: (א) עדכון התגמול הקבוע של נושאי המשרה בחברה; (ב) עדכון בהגדרת הרווח "רווח לפני מס" כהגדרתו במדיניות התגמול; (ג) עדכון בסף העמידה המינימלי ב"רווח לפני מס" של נושאי משרה בחברה; (ד) עדכון ביעדים הנוספים (דוגמאות) שעשויים להינתן לנושאי משרה; (ה) עדכון במנגנון המשתנה ליו"ר דירקטוריון ומנכ"ל; (ו) עדכון בתקרות המענק המשתנה לנושאי משרה.

9.1.3.4 תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה, במועד קביעת מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון החברה, תואמים את מדיניות התגמול החדשה.

9.1.3.5 נכון למועד זה, כניסתה לתוקף של מדיניות התגמול החדשה מותנית באישורה על ידי האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח מיידי זה (או לחלופין, ככל ולא יתקבל אישור האסיפה הכללית כאמור, באישורה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאם לסמכותם לעשות כן על פי הוראת סעיף 267א(ג) לחוק החברות).

9.1.3.6 מדיניות התגמול חלה רק ביחס לנושאי המשרה בחברה ואולם אינה חלה ביחס לנושאי משרה בתאגידים בשליטת החברה.

9.1.3.7 זהות חברי ועדת התגמול שהשתתפו בדיוני הוועדה בדבר תיקון מדיניות התגמול לצורך המלצתה לדירקטוריון החברה

בישיבות ועדת התגמול שהתקיימו בימים 27 בינואר 2020, 29 בינואר 2020, 5 בפברואר 2020, 10 בפברואר 2020, 25 בפברואר 2020, 5 במרץ 2020 ו-10 במאי 2020 בה נדונה מדיניות התגמול והתקבלה ההחלטה להמליץ לדירקטוריון החברה על אישורה, השתתפו ה"ה אורית סתו (יו"ר הוועדה), אלדד אברהם (דח"צ) ומירב סיגל (דירקטורית בלתי תלויה).

9.1.3.8 זהות הדירקטורים שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון בה נדונה מדיניות התגמול, וכן יצוין האם מי מבין הדירקטורים התנגד למדיניות התגמול, ובמקרה שהיו מתנגדים כאמור נימוקי התנגדותם;

בישיבות הדירקטוריון שהתקיימו בימים 27 בינואר 2020, 29 בינואר 2020, 5 בפברואר 2020, 10 בפברואר 2020, 25 בפברואר 2020, 5 במרץ 2020 ו-10 במאי 2020 בה נדונה ואושרה מדיניות התגמול השתתפו ה"ה אורית סתו (דח"צית), אלדד אברהם (דח"צ) ומירב סיגל (דירקטורית בלתי תלויה). כל חברי הדירקטוריון שהשתתפו בהצבעה לאישור מדיניות התגמול הצביעו בעדה.

יצוין כי הי"ה אסף טוכמאיר וברק רוזן לא השתתפו בישיבת הדירקטוריון שאישרה את מדיניות התגמול החדשה וזאת לאור היותם מוטבים על פי מדיניות התגמול החדשה של החברה.

9.1.3.9 זהות בעלי השליטה בחברה והזכויות המקנות להם שליטה בחברה, לרבות החזקותיהם בזכויות ההצבעה ובהון המונפק והנפרע של החברה והסכמי הצבעה הנוגעים לזכויות ההצבעה כאמור שהם צד להם;

לפרטים אודות בעלי השליטה ראה סעיף 2 לעיל.

9.2 המועד הקובע

בהתאם לסעיף 182(ג) לחוק החברות ובהתאם לתקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005, כל מי שיחזיק במניות החברה ביום ב' 18 במאי 2020, יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או על ידי מיופה כח, על פי כתב מינוי, או העתק ממנו להנחת דעת דירקטוריון החברה או מי שהוסמך על ידו, אשר יופקד במשרדי החברה לא פחות מ-48 שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה או, ביחס למחזיק לא רשום במניות החברה²⁰, באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך) (להלן: "**מערכת ההצבעה האלקטרונית**") **עד 6 שעות** לפני מועד כינוס האסיפה²¹ או, באמצעות כתב הצבעה בנוסח המצורף לדוח מיידי זה שיומצא לחברה **עד 4 שעות** לפני מועד כינוס האסיפה, וזאת בכפוף להוכחת בעלותו במניות בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000.

9.3 מניין חוקי

אין לפתוח בדיון באסיפה הכללית אלא אם כן יהיה נוכח מניין חוקי תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחתה. מניין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי-כוח, לפחות שני (2) בעלי מניות המחזיקים ביחד לפחות רבע (25%) מזכויות ההצבעה בחברה (להלן: "**מניין חוקי**"). אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא ימצא המניין החוקי, תידחה האסיפה ליום ג', **16 ביוני 2020**, באותה שעה ובאותו מקום. אם באסיפה הנדחית לא יימצא מניין חוקי כעבור מחצית השעה מהמועד הקבוע לאסיפה הנדחית, כי אז תתקיים האסיפה הנדחית בכל מספר משתתפים שהוא.

9.4 הרוב הנדרש

9.4.1 הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההתקשרויות המוצעות, המפורטות בסעיפים 1.2 ו-1.3 לעיל, הינו כאמור בסעיף 267א(ב) לחוק החברות **וכן** בסעיף 275א(3) לחוק החברות, לפיו נדרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במנין קולות הרוב באסיפה הכללית יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור ההתקשרויות המוצעות, המשתתפים בהצבעה; במנין 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; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

9.4.2 הרוב הנדרש לאישור ההתקשרות המפורטת בסעיף 9.1.3 לעיל (אישור מדיניות התגמול החדשה) הינו בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות – קרי, רוב קולות בעלי המניות הנוכחים המשתתפים בהצבעה ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור מדיניות התגמול החדשה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו ענין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

יצוין, כי בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות, הדירקטוריון יהא רשאי לאשר את מדיניות התגמול החדשה גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון, יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש

20 כמשמעותו בהתאם לסעיף 177(1) לחוק החברות.

21 מועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית בהתאם לקביעת רשות ניירות ערך.

במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הינו לטובת החברה.

9.5 הכללת נושאים נוספים בסדר היום של האסיפה

בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד לפחות מזכויות ההצבעה בחברה, רשאי לבקש מדירקטוריון החברה לכלול נושא בסדר היום של האסיפה, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה, בהתאם לקביעת דירקטוריון החברה (להלן: "הנושא הנוסף"). בקשה של בעל מניות לכלול את הנושא הנוסף בסדר היום של האסיפה תומצא לחברה עד (7) שבעה ימים לאחר זימון האסיפה על פי דוח זה. אם הוגשה בקשה כאמור, הנושאים הנוספים עשויים להתווסף לסדר היום של האסיפה ופרטיהם יופיעו באתר ההפצה של רשות ניירות ערך: www.magna.isa.gov.il. יובהר, כי אין בפרסום סדר היום המעודכן (הכולל את הנושאים הנוספים), ככל שיעודכן, כדי לשנות את המועד הקובע.

10. סמכות רשות ניירות ערך

בתוך 21 ימים מיום הגשת דוח מיידי זה רשאית הרשות או עובד שהיא הסמיכה להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרויות המוצעות נשוא דוח מיידי זה וכן להורות לחברה על תיקון דוח מיידי זה באופן ובמועד שתקבע. ניתנה הוראה לתיקון כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה למועד שיחול לא לפני עבור שלושה (3) ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה (35) ימים ממועד פרסום התיקון לדוח המיידי.

11. נציג החברה לעניין הטיפול בדוח המיידי

מר גיא קנדה, סמנכ"ל הכספים של החברה, הינו נציג החברה לעניין הטיפול בדוח מיידי זה. כתובת: המנופים 2, הרצליה; טלפון 09-9720720; פקס 09-9720727.

12. עיון במסמכים

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין, לפי בקשתם, בכל מסמך הנוגע להתקשרויות המוצעות וכן במדיניות התגמול החדשה של החברה ובכל מסמך אחר הנוגע לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה הכללית, במשרדי החברה, בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות, בתיאום מראש עם מר גיא קנדה, סמנכ"ל הכספים של החברה (טלפון: 09-9720720). כן ניתן לעיין במסמכים הקשורים להחלטות המוצעות, בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך www.magna.isa.gov.il ובאתר הבורסה (www.tase.co.il).

13. הצבעה בכתב

- א. בעלי מניות רשאים להצביע באסיפה, באמצעות כתב הצבעה כמפורט להלן;
כתובות האתרים שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות הינם כדלקמן: אתר ההפצה של הרשות לניירות ערך: www.magna.isa.gov.il (להלן: "אתר ההפצה"), אתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: www.tase.co.il;
- ב. הצבעה בכתב תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה;
- ג. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה;
- ד. חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אם הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע;
- ה. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים;

- ו. המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית **הינו 6 (שש) שעות** לפני מועד כינוס האסיפה ואילו המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה במסירה ידנית לחברה **הינו עד 4 שעות** לפני מועד כינוס האסיפה ;
- ז. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה, **הינו עד 10 (עשרה) ימים** לפני מועד האסיפה ;
- ח. החברה רשאית להמציא לרשות ניירות ערך ולבורסה הודעת עמדה שתכלול את תגובת הדירקטוריון כאמור בסעיף 88(ג) לחוק החברות **עד 5 (חמישה) ימים** לפני מועד האסיפה ;
- ט. החברה תשלח בלא תמורה, לבעלי המניות הרשומים במרשם בעלי המניות, כתב הצבעה ביום פרסום ההודעה על האסיפה הכללית.

בכבוד רב,

ישראל-קנדה (ט.ר) בע"מ

על ידי : גיא קנדה, סמנכ"ל כספים

נספח א' – מדיניות התגמול החדשה (במהדורת סימון שינויים)