

18 בפברואר, 2020

אשדר חברה לבניה בע"מ
("החברה")

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

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

דוח מיידי בדבר הענקת אופציות של קבוצת אשטרום בע"מ למנכ"ל החברה ובדבר עדכון מדיניות
התגמול של החברה

החברה מתכבדת להודיע כי ביום 17 בפברואר 2020, אישרה האסיפה הכללית של החברה, בהמשך לקבלת אישור דירקטוריון החברה ואישור ועדת התגמול של החברה מיום 16 בפברואר 2020, הקצאת אופציות לא רשומות למסחר של קבוצת אשטרום בע"מ, בעלת השליטה בחברה (להלן: "**קבוצת אשטרום**"), הניתנות למימוש למניות רגילות בנות 0.01 ש"ח ע.ג. כ"א של קבוצת אשטרום (להלן: "**האופציות**") למר ארנון פרידמן, מנכ"ל החברה¹ (להלן: "**מר פרידמן**" או "**הניצע**"), ועדכון מדיניות התגמול של החברה באופן בו: (1) תתווסף אפשרות להענקת תגמול הוני למנכ"ל החברה באמצעות אופציות לא רשומות למסחר של קבוצת אשטרום הניתנות למימוש למניות של קבוצת אשטרום, וכן; (2) הגדלת תקרת המענק השנתית לנושאי המשרה בחברה הכפופים למנכ"ל החברה.

להלן תיאור הנושאים:

1. הענקת אופציות הניתנות למימוש למר פרידמן

1.1. קבוצת אשטרום תקצה למנכ"ל החברה 420,000 אופציות לא רשומות למסחר הניתנות למימוש ל- 420,000 מניות רגילות בנות 0.01 ש"ח ע.ג. כ"א של קבוצת אשטרום (להלן: "**מניות רגילות**", "**האופציות**", "**מניות המימוש**" בהתאמה). בהנחת מימוש מלוא האופציות, תהווה המניות (קרי מימוש ל- 420,000 מניות של קבוצת אשטרום), בהתחשב בהון המונפק והנפרע של קבוצת אשטרום (כפי שהוא כיום), כ- 0.51% מהונה המונפק והנפרע של קבוצת אשטרום ומזכויות ההצבעה בה (בדילול מלא כ- 0.5%).²

1.2. האופציות תוצענה בהתאם לתוכנית האופציות ולהוראות מסלול רווח הון הקבועות בסעיף

¹ יצוין, כי קבוצת אשטרום תחייב את החברה בהוצאה בגין הקצאת האופציות. דירקטוריון קבוצת אשטרום אישר את הקצאת האופציות ביום 17 בפברואר 2020.

² הנתונים האמורים מניחים את הקצאת האופציות ומימושן המלא למניות מימוש ביחס של מניית מימוש אחת לכל אופציה ממומשת. יחד עם זאת, הנחה בדבר מימוש של האופציות למניות מימוש ביחס של 1:1 היא תיאורטית בלבד, שכן בפועל תוקצינה לניצע בעת מימוש האופציות מניות בכמות המשקפת את סכום ההטבה הכספי הגלום באופציות בלבד (מימוש נטו - Net Exercise), כמפורט בסעיף 1.13.3 להלן.

102(ב)(2) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], התשכ"א-1961 (להלן: "מסלול רווח הון" ו"פקודת מס הכנסה", בהתאמה). האופציות אשר תוקצינה למר פרידמן במסגרת מסלול רווח הון תופקדנה עבורו בנאמנות אצל נאמן (להלן: "הנאמן"), אשר יחזיק בהן בנאמנות לאורך כל תקופת חיי האופציה ולא פחות מהתקופות הקבועות בסעיף 102 לפקודת מס הכנסה (להלן: "סעיף 102"), ובתנאים כמפורט להלן.

- 1.3. האופציות לא תירשמנה למסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ (להלן: "הבורסה").
- 1.4. למיטב ידיעת החברה, בעת מימוש האופציות למניות מימוש, קבוצת אשטרום תפעל לרישומן במרשם בעלי המניות של קבוצת אשטרום על-שם החברה לרישומים ואצל חבר הבורסה - על שם הנאמן (עד למועד שחרור מניות המימוש מידי הנאמן או מכירתן על-ידו עבור מר פרידמן) או מר פרידמן, לפי העניין. מניות המימוש תרשמנה למסחר בבורסה החל ממועד הקצאתן³.
- 1.5. מועד הקצאת האופציות הינו ביום 17 בפברואר 2020 (להלן: "מועד ההקצאה").
- 1.6. הקצאת האופציות כפופה לקבלת אישור הבורסה לרישום למסחר של מניות המימוש והאופציות יוקצו בסמוך לאחר קבלת אישור הבורסה כאמור.
- 1.7. האופציות מוקצות לניצע ללא תמורה.
- 1.8. מחיר המימוש של האופציות (להלן: "מחיר המימוש") יהיה 51.88 ש"ח וזאת בהתאם לשער הנעילה ביום המסחר הקודם להחלטת ועדת התגמול והדירקטוריון.
- 1.9. מחיר המימוש לא צמוד למדד המחירים לצרכן או למדד כלשהו, וכפוף להתאמות להגנת הניצע בקורותם של מקרים מסוימים.
- 1.10. מועדי הבשלה ופקיעה

"תקופת ההבשלה" - האופציות תהיינה ניתנות למימוש כדלקמן:

- (1) 1/4 מהאופציות תהיינה ניתנות למימוש כעבור שנה (1) ממועד ההקצאה (להלן: "מנת האופציה הראשונה");
- (2) 1/4 מהאופציות תהיינה ניתנות למימוש כעבור שנתיים (2) ממועד ההקצאה (להלן: "מנת האופציה השנייה");
- (3) 1/4 מהאופציות תהיינה ניתנות למימוש כעבור שלוש שנים (3) ממועד ההקצאה (להלן: "מנת האופציה השלישית");
- (4) 1/4 מהאופציות תהיינה ניתנות למימוש כעבור ארבע שנים (4) ממועד ההקצאה (להלן: "מנת האופציה הרביעית").

(להלן: "מנת אופציות" ויחדיו: "מנות האופציות")

³ מובהר, כי בכל מקום בו קיימת התייחסות בתוכנית ובדוח להענקת מניות המימוש לניצע או לנאמן עבורו, לפי העניין, המניות תירשמנה במרשם בעלי המניות של החברה על-שם החברה לרישומים.

מנות האופציות תהיינה ניתנות למימוש על ידי הניצע במלואן או בחלקן מעת לעת, ובלבד שהניצע מועסק על ידי החברה או חברות קשורות לה במישרין ו/או בעקיפין במועד ההבשלה, ועד לתום חמש שנים (5) ממועד ההקצאה ותפקענה מיד לאחד מכן (להלן: "מועד פקיעת האופציות"). במועד פקיעת האופציות, כל הזכויות של הניצע ו/או יורשיו בקשר עם האופציות, לרבות הזכות לרכישת מניות המימוש, תפקענה. בנוסף, במועד פקיעת האופציות תסתיים הנאמנות.

במקרה של סיום יחסים ללא "סיבה" בין הניצע לבין החברה או חברות קשורות לה, ולא בשל חו"ח מוות או נכות של הניצע, יהא הניצע רשאי לממש את האופציות שהבשילו וטרם פקעו ממועד קבלת ההודעה המוקדמת בדבר סיום היחסים ועד למועד ניתוק היחסים בפועל, כאשר סך התקופה לא תעלה על 120 ימים.

במקרה של סיום היחסים בשל חו"ח מוות או נכות של הניצע, תהיה לניצע או ליורשיו החוקיים זכות לממש את האופציות שהניצע היה זכאי לממש בהתאם למועדי ההבשלה ובתנאי שטרם פקעו, במשך שנים עשר (12) חודשים ממועד סיום היחסים בפועל.

במקרה בו סיום היחסים נגרם בשל "סיבה"⁴, אזי האופציות של הניצע תפקענה לכל דבר ועניין, בין אם הניצע במועד סיום היחסים היה זכאי לממש חלק מן האופציות ובין אם לאו ולניצע לא תהיה כל זכות בקשר עם האופציות.

1.11. המניות שתנבענה כתוצאה ממימוש האופציות המוקצות תהיינה שוות בזכויותיהן למניות הרגילות של קבוצת אשטרום לכל דבר ועניין. ככל שמניות המימוש תוחזקנה בידי הנאמן עבור הנהנה, תהיינה זכויות ההצבעה בגין מניות אלה בידי הנאמן. הנאמן לא יצביע בגין מניות המימוש המוחזקות על-ידיו עבור הנהנה, ויעניק ייפוי כוח לנהנה להצביע בגין מניות המימוש באסיפת בעלי המניות, כפוף לבקשת הנהנה, אם וככל שתועבר בקשה כזו.

1.12. מחיר המימוש של האופציות (להלן: "מחיר המימוש") יהיה 51.88 ש"ח וזאת בהתאם לשער הנעילה ביום המסחר הקודם לאישור דירקטוריון החברה את הקצאת האופציות.

בהקשר זה יצוין, כי מחיר הנעילה הממוצע של מניות קבוצת אשטרום בבורסה במהלך 90 ימי המסחר שקדמו להחלטת הדירקטוריון היה 49 ש"ח ומחיר הנעילה של מניות קבוצת אשטרום בבורסה ביום המסחר שקדם להחלטת הדירקטוריון היה 53.69 ש"ח.

בהתאם למדיניות התגמול של החברה (שעדכונה אושר על ידי החברה כמפורט בדוח זה), מחיר המימוש של האופציות יקבע לפי ממוצע שערי הנעילה של מניית קבוצת אשטרום ב- 90 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההענקת דירקטוריון החברה או לפי מחיר השוק של

⁴ "סיבה" בדוח זה פירושה כל אחד מאלה: (א) הפרה מהותית של הסכם העסקה של הניצע או ההתקשרות עם החברה או חברות קשורות לה, לרבות אך מבלי לגרוע, הפרת חובת הסודיות של הניצע והפרת התחייבות לאי תחרות; (ב) הרשעה בעבירה בפסק דין בביצוע מעילה, גניבה או עבירה אחרת שיש עמה קלון או כזו המשפיעה השפעה מהותית על החברה ו/או על חברות קשורות; (ג) סירוב של הניצע לקיים הוראה סבירה של הממונים עליו, לרבות הדירקטוריון, המנכ"ל והמנהל הישיר של הניצע, בקשר עם עסקי החברה ו/או עם עסקי חברות קשורות, אשר ניתנת הייתה לביצוע על פי דין; (ד) הפרת חובת זהירות או הפרת חובת אמונים כלפי החברה ו/או כלפי חברות קשורות, לרבות גילוי מידע סודי בנוגע לחברה ו/או לחברות קשורות; (ה) כל מעשה או מחל (למעט התנהגות בתום לב) אשר לדעתו של הדירקטוריון מזיקים באופן משמעותי לחברה ו/או לחברות קשורות; (ו) כהגדרתו של מונח זה בהסכם העסקה של הניצע או הסכם התקשרות עם הניצע או כל הסכם אחר שנחתם בין הניצע לבין החברה ו/או חברות קשורות; (ז) בכל מקרה אחר שבו העסקתו של העובד תסתיים בחברה ו/או בחברה הקשורה מבלי שיהיה זכאי לפיצוי פיטורין.

המניה (שער הנעילה של המניה ביום המסחר שקדם להחלטת דירקטוריון החברה), לפי הגבוה. לפיכך, מחיר המימוש נקבע בהתאם לשער הנעילה של מניית קבוצת אשטרום ביום המסחר שקדם להחלטת דירקטוריון החברה.

מחיר המימוש כפוף להתאמות כמפורט בסעיף 1.14 להלן. מחיר המימוש לא צמוד למדד המחירים לצרכן או למדד כלשהו.

במועד המימוש לא יידרש הניצע לשלם את מחיר המימוש, אלא כמפורט בסעיף 1.13 להלן.

1.13. מימוש האופציות

1.13.1 מימוש האופציות, כולן או מקצתן, ייעשה ע"י מסירת הודעה בכתב חתומה על ידי הניצע למשרדה הרשום של קבוצת אשטרום (ולנאמן, לפי העניין), בדבר מימוש אופציות, בנוסח אשר ייקבע על ידי החברה מעת לעת, ואשר יכלול, בין היתר, את מספר האופציות שברצון הניצע לממש (להלן: "**הודעת המימוש**"), בצירוף תשלום סכום מזומן כאמור בסעיף 1.13.4 להלן. היום בו תגיע הודעת המימוש לחברה בצירוף הסכום כאמור יחשב כיום המימוש של האופציות המנויות בהודעת המימוש (להלן: "**מועד המימוש**").

1.13.2 למרות האמור לעיל, לא יבוצע מימוש של אופציות למניות ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל יקרא להלן: "**אירוע חברה**"). בנוסף, אם חל יום האקס של אירוע חברה לפני היום הקובע של אירוע חברה (כהגדרת מונחים אלו בתקנון הבורסה), לא יבוצע מימוש של אופציות למניות ביום האקס כאמור.

1.13.3 במועד המימוש יערך חישוב כדלקמן:

$$X = \frac{Y(A - B)}{A - N}$$

X = מספר המניות הנובעות ממימוש האופציות ("**מניות המימוש החלקי**").

Y = מספר האופציות הכלולות בהודעת המימוש.

A = שער הנעילה של מניית החברה בבורסה ביום שקדם למועד המימוש (שהוא כאמור היום בו התקבלה הודעת הניצע).

B = מחיר המימוש למניה.

N = הערך הנקוב של המניה.

1.13.4 סמוך לאחר מועד המימוש וכפוף לכל דין, החברה תקצה לניצע (או לנאמן עבורו, לפי המקרה) את מספר מניות המימוש המתקבל על פי סעיף 1.13.3 לעיל (קרי מניות המימוש החלקי), ובלבד שהניצע שילם לחברה במזומן את סכום הערך הנקוב המצטבר של מניות המימוש החלקי שהוקצו לו (או לנאמן עבורו, לפי המקרה).

1.14. הערך הכלכלי של האופציות המוקצות

הערך הכלכלי של האופציות הינו 5,017,609 אלפי ש"ח והערך הכלכלי הממוצע לכל אופציה הינו כ- 11.95 ש"ח. שווי ההטבה השנתי לצורך בחינת עמידתו בתקורות הקבועות במדיניות התגמול בקשר עם שווי האופציות במועד הקצאתן, הינו 1,254,402 ש"ח, כאשר חישוב השווי כאמור בוצע, כקבוע במדיניות התגמול, באמצעות חלוקת שווי ההטבה באופן ליניארי על פני תקופת ההבשלה שנקבעה על 4 שנים (ולא לפי הרישום החשבונאי שנרשם בספרים). שווי ההטבה השנתי כאמור נמוך מ- 482,391 ש"ח, ועומד במגבלה הקבועה בעניין זה במדיניות התגמול.

השווי ההוגן של האופציות נערך ליום החלטת דירקטוריון החברה מיום 16 בפברואר 2020 (על פי שער הנעילה מיום 13 בפברואר 2020), תוך יישום מודל בלק אנד שולש (B&S), כאשר הפרמטרים אשר שימשו ביישום המודל הינם כדלקמן:

- מחיר המניה – 51.88 ש"ח; על פי שער הנעילה של מניית החברה ביום 13 בפברואר, 2018.
- מחיר מימוש – 51.88 ש"ח;
- שיעור ריבית חסרת סיכון – 0.37%;
- סטיית תקן (שנתית) ממוצעת – 25.48%;
- אורך חיי האופציות - 5 שנים.

הקצאת האופציות כאמור בדוח זה תחייב את החברה לרשום הוצאה בדוחותיה הכספיים, בגובה שווי ההטבה הגלומה באופציות המוצעות בהתאם לכללי החשבונאות. ההוצאה תרשם בדוחות הכספיים של החברה על פני תקופת ההבשלה של כתבי האופציה ובהתאם לכמות האופציות שצפויה להבשיל כתוצאה מהקצאת האופציות. לפיכך תרשום החברה הוצאות כדלקמן: סך של 2,613 אלפי ש"ח לשנת 2020; סך של 1,359 אלפי ש"ח לשנת 2021; סך של 732 אלפי ש"ח לשנת 2022 ו- סך של 314 אלפי ש"ח לשנת 2023.

1.15. פרטים נוספים

1.15.1. יתר תנאי הכהונה של מר פרידמן יהיו ללא שינוי ביחס לתנאי הכהונה הקיימים נכון למועד דוח זה. לתנאי כהונתו והעסקתו של מר פרידמן נכון למועד זה ראו תקנה 21 לפרק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2018 שפורסם ביום 19 במרץ 2019 (להלן: "**הדוח התקופתי לשנת 2018**") (אסמכתא מס': 2019-01-024250) (מידע זה מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

1.15.2. לפרטים בדבר תנאי התגמול של מר פרידמן, על פי ההסכם הקיים עמו, יחד עם הקצאת האופציות המוקצות לו (במונחי עלות לחברה) בהתאם לתוספת השישית לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, ראו **נספח א'** לדוח זה.

1.15.3. לפרטים אודות השכלתו, ניסיונו המקצועי וכישוריו של מר פרידמן, ראו תקנה 26א לפרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2018.

1.15.4. היחס בין הרכיב המשתנה המקסימלי למר פרידמן (בהתחשב בהענקת האופציות), אל מול הרכיב הקבוע הינו 5.61 : 1.

1.15.5. נכון למועד דוח זה, היחס בין עלות השכר המקסימלית הכוללת למר פרידמן (בהתחשב בהענקת האופציות) ועלות השכר הממוצעת בחברה הינו 1:23.24. ואילו היחס בין עלות השכר המקסימלית הכוללת למר פרידמן (בהתחשב בהענקת האופציות) לעלות השכר החציונית בחברה הינו 1:53.19.

1.15.6. החברה אינה חברה נכדה ציבורית.

2. תיאור עיקרי העדכונים למדיניות התגמול

2.1. מדיניות התגמול של החברה אומצה על פי החלטת האסיפה הכללית של החברה ביום 17 ביוני 2017, ועדכונה האחרון היה ביום 24 בפברואר 2019. לפרטים אודות מדיניות התגמול המעודכנת ביותר של החברה ראו **נספח א'** לדיווח מיידי מיום 19 במרץ 2019 (אסמכתא מס': 2019-01-024196) (להלן: "מדיניות התגמול הקודמת").

2.2. מדיניות התגמול הקודמת עודכנה בהחלטת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביום 16 בפברואר 2020 באופן הבא (להלן: "מדיניות התגמול המעודכנת"):

(1) נוספה האפשרות להענקת תגמול הוני למנכ"ל החברה באמצעות אופציות לא רשומות למסחר של קבוצת אשטרום הניתנות למימוש למניות של קבוצת אשטרום; וכן

(2) הגדלת תקרת המענק השנתית לנושאי המשרה בחברה הכפופים למנכ"ל החברה (להלן: "סמנכ"לים"), בתוקף משנת 2019. בהתאם למדיניות התגמול המעודכנת, סמנכ"לים, יהיו זכאים למענק שנתי עד לגובה של חמש (5) משכורות בסיס חודשיות באופן הבא: עד שתי (2) משכורות מבוססות יעדים ועד שלוש (3) משכורות על פי שיקול דעת. יצוין, כי במדיניות התגמול הקודמת, תקרת המענק השנתי לסמנכ"לים הייתה מוגבלת לעד ארבע (4) משכורות באופן הבא: עד שתי (2) משכורות מבוססות יעדים ועד שתי (2) משכורות על פי שיקול דעת

מדיניות התגמול, מסומנת ביחס למדיניות התגמול הקודמת, מצ"ב **כנספת ב'** לדוח זה.

2.3. העדכונים למדיניות התגמול אושרו לאחר שהוצגו בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, הנתונים הרלוונטיים תוך התייחסות, בין היתר, לעניינים שחובה להתייחס במדיניות התגמול בהתאם לסעיף 2267' ולחלקים א' ו-ב' לתוספת הראשונה לחוק החברות ולאחר שאלה הגיעו למסקנה כי תנאי התגמול ראויים וסבירים בנסיבות העניין.

2.4. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, הענקת תגמול הוני למר פרידמן הינה סבירה וראויה והוגנת בנסיבות העניין. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה התחשבו בכך כי החברה תחויב בהיקף ההוצאה החשבונאית בגין הקצאת האופציות של קבוצת אשטרום למנכ"ל החברה. לשם כך הגיעו למסקנה כי הידע והכישורים של מר פרידמן תואמים לביצוע תפקידיו בחברה. עוד נבחנו תנאי כהונתו לאור השוואה לתגמול נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות בעלות מאפיינים דומים לאלו של החברה. כמו כן, תגמול הוני מקדם את מטרות החברה, תכנית העבודה שלה מדיניותה בראייה ארוכת טווח, ויש בה להיות תמריץ ראוי לנושא המשרה במילוי

תפקידו.

2.5. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, הגדלת תקרת המענק לסמנכ"לים במדיניות התגמול, סבירה וראויה בנסיבות העניין. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את תנאי כהונתם של הסמנכ"לים בחברה בהשוואה לתגמול של סמנכ"לים בתפקידים דומים בחברות בעלות מאפיינים דומים לאלו של החברה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה כי הגדלת תקרת המענק השנתי כאמור יש בה להיות תמריץ ראוי לנושאי המשרה במילוי תפקידם בחברה. בהקשר זה התייחסו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לתחולת העדכון לשנת 2019 ולכך כי הדבר הינו ראוי בנסיבות העניין וכפוף לשיקול דעת הממונה כמפורט במדיניות התגמול.

3. נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון

3.1. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי הקצאת אופציות של קבוצת אשטרום הניתנות למימוש למניות של קבוצת אשטרום, למנכ"ל החברה, הינם לטובת החברה וסבירה בנסיבות העניין ובשים לב להיותה של החברה חברה פרטית. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קבעו כי היקף ההוצאה בגין הקצאת האופציות כאמור הינה סבירה. כמו כן, התייחס לניסיונו, כישוריו, מומחיותו והשכלתו של מר פרידמן וכן את תרומתו לחברה, תפקידיו ותחומי אחריותו. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי הענקת תגמול הוני באופן המוצג הינה הולמת ומהווה תמריץ למנכ"ל החברה בשיפור התוצאות העסקיות של החברה.

3.2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו חברות אם אופי פעילות דומה לזה של החברה תוך השוואה למנכ"לים בחברות אלה וקבעו כי עלות השכר של מר פרידמן, בהתחשב בעלות האופציות, הינם ראויים וסבירים. כמו כן, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מצאו כי שווי ההטבה של התגמול ההוני, הינה ראויה וסבירה בנסיבות העניין.

3.3. יובהר, כי הקצאת האופציות למנכ"ל החברה, בתנאים המוצגים בדוח זה, הינה בהתאם למדיניות התגמול המעודכנת של החברה.

3.4. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את היחס בין עלות תנאי הכהונה והעסקה של מר פרידמן אל מול השכר הממוצע והחציוני של עובדי החברה (כולל עובדי הקבלן) וקבעו כי אין בו להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

העדכונים למדיניות התגמול אושרו לאחר שהוצגו בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מלוא הנתונים הרלוונטיים תוך התייחסות, בין היתר, לעניינים שחובה להתייחס במדיניות התגמול בהתאם לסעיף 267ב' ולחלקים א' ו-ב' לתוספת הראשונה לחוק החברות. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מצאו כי התמורה הינה הוגנת וסבירה, וכל זאת בהתחשב באמור לעיל ובהתחשב ב: (א) גודלה של החברה, חוסנה, רווחיותה, אופייה והיקף פעילותה; (ב) מדיניותה ארוכת הטווח של החברה ויעדיה בין היתר, בהיבט היכולת לשמר נושאי משרה מוכשרים ואיכותיים, שהרי העמדת צוות ניהול בכיר ברמה גבוהה ובעל מסירות גבוהה לחברה הינו גורם משמעותי בהצלחתה; (ג) נתוני השוואה שהוצגו בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, שפורסמו ע"י חברות ציבוריות בקשר עם תנאי העסקה לבעלי תפקידים דומים בענף הנדל"ן למגורים לחברות בעלות מאפיינים דומים לחברה (על פי פרמטרים של סך מאזן, היקף הכנסות ועוד); ו- (ד) עדכון הסכם ההעסקה הינו בהתאם למדיניות התגמול המעודכנת של החברה כפי

שעודכנה כאמור בדוח זה.

4. שמותיהם של הדירקטורים אשר השתתפו בדיוני הדירקטוריון וועדת התגמול

- 4.1. בישיבת ועדת התגמול מיום 16 בפברואר 2020, שדנה בנושאים שבסעיפים 1 ו-2 לעיל, השתתפו חברי ועדת התגמול ה"ה: מר יעקב רז; מר פרץ גוזה ו-; מר דורון שטייגר.
- 4.2. בישיבת הדירקטוריון, מיום 16 בפברואר 2020 השתתפו חברי הדירקטוריון ה"ה: גיל גירון (יו"ר הדירקטוריון); אברהם נוסבאום; ירון משורר; אלכס ליפשיץ; דליה שאשו; מר פרץ גוזה; יעקב רז ו-; דורון שטייגר.

בכבוד רב,

אשדר חברה לבניה בע"מ

באמצעות מר גיל גירון, יו"ר

הדירקטוריון; ומר ארנון פרידמן, מנכ"ל

נספח א'

להלן פרטים בדבר תנאי התגמול המעודכנים שאושרו למר פרידמן על פי דוח זה בהתאם לתוספת השישית לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970, על פני תקופה של 12 חודשים.

תגמולים (באלפי ש"ח ובמונחי עלות לחברה)							פרטי מקבל התגמולים			
סה"כ	אחר (הוצאות רכב ושונות)	דמי ייעוץ	מענק		דמי ניהול	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
			הוני	במזומן						
7,134	92	-	2,613	3,000	-	1,429	0.5% בדילול מלא (הון המניות של קבוצת אשטרום)	100%	מנכ"ל	ארנון פרידמן
			(2)	(1)						

(1) בהנחת תקרת המענק.

(2) ההוצאה החשבונית לשנה הקרובה בגין הענקת מניות קבוצת אשטרום. יצוין כי החיוב נעשה בהתאם להתחשבות החברה עם קבוצת אשטרום.

נספח ב'

מדיניות התגמול המעודכנת בסימון שינויים

מדיניות תגמול נושאי המשרה

באשדור חברה לבניה בע"מ

14 ביוני, 2017 (כפי שעודכנה ביום 2417 בפברואר 20192020)

מבוא

מטרת מסמך זה הינה לתאר ולפרט את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי המשרה של אשדוד חברה לבניה בע"מ (להלן: "החברה"), מרכיביו ואופן קביעתו בהתאם לחוק החברות התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות")¹.

מדיניות התגמול הינה כלי בידי החברה אשר במסגרתה תוכל במידת הצורך לתמרץ ולתגמל את נושאי המשרה. רכיבי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה יהיו אך ורק אלו שאושרו לגביהם באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין.²

תוקפה של מדיניות התגמול

מדיניות התגמול נכנסה לתוקפה החל מיום אישורה ע"י האסיפה הכללית למשך 3 שנים בהתאם להוראות חוק החברות.

הדירקטוריון, בהמלצת ועדת התגמול, התווה מדיניות זו אשר קובעת עקרונות ושיקולים שעל בסיסם נקבעים התגמולים לנושאי המשרה, על רכיביהם השונים (רכיב קבוע ו/או רכיב משתנה) תוך יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים.

ועדת התגמול תבחן את מדיניות התגמול ועדכניתה לפחות אחת ל-3 שנים וכפי שיידרש מעת לעת ותמליץ לדירקטוריון החברה על עדכון או הארכת תוקפה וכן תבחן את יישומה.

תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה במועד קביעת מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון החברה אינם חורגים ממדיניות התגמול שתואר להלן.

כמו כן, תשאף החברה במסגרת כריתת הסכמי עבודה ו/או הסכמי ניהול חדשים/חידוש הסכמים קיימים, להטמיע וליישם את עקרונות מדיניות התגמול הנכללים להלן, בכפוף לאפשרותה של החברה לחרוג ממדיניות תגמול זו, ככל שיידרש ובכפוף להוראות הדין.

אורגנים מוסמכים לאישור תנאי התגמול בחברה

אישור תנאי העסקה ושינויים בתוכניות התגמול של נושאי המשרה במסגרת המדיניות ידונו ויאשרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה בהתאם להוראות כל דין.

¹ ראה סעיף 267א לחוק החברות.

² אימוץ מדיניות התגמול על ידי החברה אינו מקנה כל זכות לנושאי המשרה בה.

עקרונות מנחים בעת בניית מדיניות התגמול

1. מדיניות התגמול מנסה ככל הניתן לשקף יצירת תמריצים ראויים ומאוזנים לנושאי המשרה בחברה בהתחשב בין השאר במדיניות ניהול הסיכונים בחברה. מדיניות התגמול מגדירה מבנה תגמול אשר מטרתו לתמרץ את נושאי המשרה לפעול להשגת יעדים אשר יקדמו את מטרות החברה, תוכנית העבודה שלה הן בטווח המיידי והן בראיה ארוכת טווח ובכלל זה את היחס הראוי בין הרכיבים המשתנים לקבועים מסך חבילת התגמול, וזאת בין היתר על מנת שלא לעודד את נושא המשרה הרלוונטי ללקיחת סיכונים שאינם בהתאם למדיניות החברה לעניין זה תוך מתן דגש לאיזון הצורך בשימור נושאי המשרה הבכירים בחברה.
2. גיוס ושימור מנהלים איכותיים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, בין היתר, לאור מבנה כוח האדם של החברה ומעמדם ותפקידם הבכיר של נושאי המשרה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.
3. בקביעת רכיבים משתנים בתנאי כהונה והעסקת נושאי המשרה במדיניות התגמול באה לידי ביטוי תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בין היתר, בראיה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.
4. מדיניות התגמול משקפת התייחסות לגודל החברה ואופי ומורכבות פעילותה.
5. המדיניות תחול על כלל נושאי המשרה בחברה כהגדרתם בחוק החברות.

מדיניות התגמול

כללי

ככלל, תוכניות התגמול לנושאי משרה מותאמות לתפקידם ולתחומי אחריותם בחברה וליעדים הניתנים להשגה המוצבים להם במסגרת מילוי תפקידם לצורך קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח.

מטרות מדיניות התגמול:

- א. קידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה, בראיה ארוכת טווח;
- ב. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה;
- ג. גיוס ושימור מנהלים איכותיים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.

בעת קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה יכול ויילקחו, בין היתר, השיקולים הבאים:

- א. התחשבות בהשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של המועמד לכהונה או נושא המשרה המכהן.

- ב. התחשבות בתפקיד, בתחומי אחריות, תקופת ההעסקה ובהסכמים קודמים עם נושא המשרה (ככל שלא מדובר בנושא משרה חדש).
- ג. גודל החברה ואופי פעילותה;
- ד. המלצת הממונה הישיר.
- ה. תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה (לעניין רכיבי תגמול משתנים, ככול שלא מדובר בעובד חדש);
- ו. יחס לרמת ההשתכרות של עובדי החברה ומנהליה – בעת אישור תגמול לנושא משרה, יוצגו נתונים אודות: (1) התגמול של נושאי משרה ברמה דומה בחברה (ככל שרלבנטי); (2) השכר של נושא המשרה הקודם באותו תפקיד (ככל שרלבנטי); (3) השכר הממוצע והשכר החציוני של עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה והיחס בין כל אחד מאלה לבין התגמול שמוצע לאשר לנושא המשרה – בהקשר זה תיבחן השפעת הפער בין תנאי הכהונה של נושאי המשרה לבין תנאי השכר של שאר העובדים בחברה, על יחסי העבודה בחברה.
- ז. השוואה לרמת ההשתכרות של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות דומות. חברות דומות לעניין זה יהיו חברות הדומות לחברה מבחינת אופי וענף הפעילות ונתונים כספיים רלוונטיים כגון שווי שוק, סך מאזן, הכנסות ו/או מכלול פרמטרים אלו בהתאם לאופי, גודל החברה וסוג הפעילות שלה. כמו כן, לכל פרמטר יוגדר טווח מקסימלי ביחס לחברה עצמה, כך שבקבוצת ההשוואה לא יכללו חברות בהן פרמטרים אלו חורגים מהטווח הנ"ל. בנוסף, החברה תשאף לכך שמספר החברות בקבוצת ההשוואה שלה לא יפחת מ-10 חברות.
- ח. מצבה הכספי של החברה והמלצותיו של מנכ"ל החברה (ביחס לתגמול נושאי משרה הכפופים למנכ"ל³).
- ט. מדיניות ניהול הסיכונים של החברה כפי שתהיה באותה עת.

להלן יפורטו קווים מנחים של מדיניות התגמול בחברה כפי שאושרה על ידי וועדת התגמול והדירקטוריון, בכל הנוגע לרכיבי תוכניות התגמול.

1. רכיבי שכר קבוע

שכר קבוע – נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף. שכר קבוע משקף הן את כישוריו ונסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו ורמת בכירות התפקיד בחברה, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה.

מנכ"ל החברה - החברה תוכל לעדכן את שכרו מעת לעת על פי שיקול דעתה הבלעדי ובכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, עד לתקרה של 20% בשלוש שנים במצטבר (בסיס החישוב לעדכון שכר יהיה שכר הבסיס ברוטו נכון למועד אישור מדיניות התגמול, ללא הנלוות והסוציאליות). שכרו של המנכ"ל בלבד יכול ויהיה צמוד למדד המחירים לצרכן וכל עלייה הנובעת מההצמדה תיחשב כחלק מהשינוי המירבי המצטבר ל-3 שנים, כאמור לעיל.

³ ולמעט נושא משרה כפוף מנכ"ל הנמנה על קבוצת השליטה או קרובים לאלו הכלולים בקבוצת השליטה.

נושא משרה שאינו מנכ"ל או דירקטור (לרבות סמנכ"ל מנהל אגף "אשדוד בוטיק") – שכרו החודשי הבסיסי לא יעלה על 55,000 ₪ (ללא נלוות וסוציאליות).

שירותי ניהול

קבוצת אשטרם מעניקה לחברה שירותי ניהול הכוללים, בין היתר, שירותי יו"ר דירקטוריון, דירקטורים, ניהול משאבי אנוש, רכב, שירותי מחלקת מערכות מידע, מחלקת חשבות והנהלת חשבונות ושירותי מחלקת גזברות וכספים (להלן: "שירותי הניהול").

הסך המשולם ע"י החברה בגין שירותי הניהול לא יעלה על 5.84 מיליון ₪ לשנה.

לעניין שירותי הדירקטורים הכוללים במסגרת שירותי הניהול יצוין, כי עלות שכר שנתית של יו"ר הדירקטוריון ושל דירקטור מקבוצת השליטה לא תעלה על 3.55 מיליון ₪ למשרה מלאה. החיוב בפועל יהיה בהתאם לחלקיות משרה של כל אחד מהם שלא תפחת מ-20% ליו"ר הדירקטוריון ו-5% לדירקטור ולא תעלה על 40%-ו-25% בהתאמה.

תנאים נלווים

במסגרת תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה, נכללים תנאים נלווים והפרשות סוציאליות בהתאם לחוק ולנהוג בחברה.

תנאים נלווים כוללים בין היתר חופשה, הבראה, הפרשות לתגמולים ולפיצויים והפרשה לקרן השתלמות וביטוח מנהלים והוצאות אש"ל.

החברה תוכל להעמיד לרשותם של נושאי המשרה רכב צמוד או גמול חלף רכב כמקובל לנושא משרה בדרגתו. כמו כן, החברה רשאית להעניק לנושאי המשרה בה החזר הוצאות טלפון, והחזר הוצאות נוספות **בגוף ימי עיון** **ובנסים** עד לתקרה של 12 אלפי ש"ח בשנה.

נושאי משרה המספקים לחברה שירותים במסגרת הסכם שירותים עם חברה בשליטתם, התשלום מבוצע בחשבונית ומכיל בתוכו את השכר הקבוע ואת כלל התנאים הנלווים וההטבות (למעט החזר הוצאות והוצאות נלוות נוספות).

התנאים הנלווים ייבחנו ע"י וועדת התגמול והדירקטוריון במסגרת בחינה תקופתית לסך היקף ההוצאות ויעודכנו במידת הצורך.

2. תגמול משתנה

מטרתו של הרכיב המשתנה הינה לשקף ככל הניתן את תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראיה ארוכת טווח.

הרכיב המשתנה המדידי יקבע בהלימה לביצועי החברה ולביצועיו האישיים של נושא המשרה אל מול היעדים שהוגדרו לו במסגרת מילוי תפקידו.

מדיניות התגמול של החברה הינה כי ניתן משקל משמעותי לעמידה ביעדים, הנגזרים מקריטריונים הניתנים למדידה כחלק מיעדי החברה ומתכנית העבודה השנתית והרב שנתית של החברה. יעדי החברה מבטאים את

הצלחת החברה בכללותה למימוש תוכניותיה, את תרומתם של נושאי המשרה להצלחת החברה ואת רצון החברה לתגמול נושאי משרה על עמידה ביעדים אלו.

המענק המבוסס על קריטריונים הניתנים למדידה ייגזר ויחושב על בסיס היעדים המדידים אך לא יעלה על תקרות המענק השנתיות שהינן בגובה של עד 3 מיליון ₪ למנכ"ל, עד 800 אלף ₪ לסמנכ"ל מנהל אגף "אשדר בוטיק" ועד 45 משכורות בסיס ברוטו לנושאי משרה כפופי מנכ"ל אחרים.

המענק שאינו מדיד יינתן לפי שיקול דעתם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ולא יעלה על תקרות המענק כאמור לעיל.

מענק מנכ"ל:

א. המרכיב המדיד, יחושב על בסיס 2.5% מהרווח לפני מס (כהגדרתו להלן) באופן ליניארי.

"רווח לפני מס" – רווח לפני מס חברתי יוגדר כרווח מאוחד לפני מס המיוחס לבעלי מניות החברה בהתאם לדוחות הכספיים המבוקרים של החברה בשנת התגמול הרלוונטית.

יובהר, כי מהרווח לפני מס, כהגדרתו לעיל, ינוטרלו הבאים: (1) הוצאות בגין מענקים למנכ"ל; (2) שינוי בשווי הוגן של נדל"ן להשקעה.

כמו כן, דירקטוריון החברה רשאי לנטרל אירועים חד פעמיים אשר להערכתו אינם קשורים בפעילות החברה כגון השקעה של החברה במניות, ורווחים במימושם, וכתוצאה מקבלת דיבידנד, וזאת כהזדמנות עסקית של החברה מבלי שלמנכ"ל תרומה ניהולית משמעותית בקשר להשקעה כאמור.

מובהר כי חישוב המענק השנתי למנכ"ל כאמור בפסקה זו, יעשה על בסיס "רווח שמומש", קרי, לרווח לפני מס המשמש לחישוב המענק השנתי של המנכ"ל בשנה מסוימת, יתווספו רווחים ממומשים לחברה שלא הוכרו בדוחות הכספיים המאוחדים של החברה במועד מימושם הלכה למעשה לאור כללי החשבונאות, אלא הוכרו בעבר וטרם מומשו (כגון רווחים בגין מכירת נדל"ן להשקעה שהוצג בדוחות הכספיים לפי שוויו ההוגן תוך שהשינויים בשווי נזקפו לרווח והפסד באופן שוטף. רווחים אלו ינוטרלו באופן שוטף לצורך חישוב המענק השנתי של המנכ"ל כל עוד הנכס לא מומש, אולם יש לכלול אותם בעת מימושו של הנכס), אף אם מימושו חל בתקופות מאוחרות לאלו בהם הכירה החברה ברווח בגין השערוך.

חישוב המענק יבוצע באופן מצטבר על פני שלוש שנים קלנדאריות כמפורט להלן:

המענק בכל שנה יחושב על בסיס הרווח לפני מס המצטבר של השנה השוטפת והשנתיים שקדמו, בניכוי סכומי המענק ששולמו בגין השנתיים הקודמות.

במידה והרווח לפני מס הממוצע של השנה השוטפת והשנתיים שקדמו לה נמוך מ- 40 מיליון ₪ לא תהא זכאות לקבלת מענק בשנה זו.

דוגמא להמחשה: בהנחה כי בשנת המדידה יש רווח לפני מס של 60 מיליון ₪ ובשנה שקדמה לה היה רווח לפני מס של 50 מיליון ₪ (ובגין השנה שקדמה שולם מענק בסך 1.25 מיליון ₪) ובשנה שקדמה לה היה רווח לפני מס של 30 מיליון ₪ (ובגין שנה זו לא שולם מענק) – גובה המענק יהיה 2.25 מיליון ₪ (3.5 מיליון ₪

בגין שלוש שנים (2.5% מהרווח לפני מס המצטבר לשלוש שנים: 140 מיליון ש"ח = 30+50+60) בניכוי הבנוס המצטבר ששולם בגין השנתיים הקודמות בסך של 1.25 מיליון ₪).

יצויין, כי במידה ובשנה מסוימת אין זכאות למענק – נושא המשרה לא ישיב לחברה כל סכום בגין מענקים שקיבל בשנים שקדמו לשנה זו. הזכאות הינה זכאות מצטברת.

יובהר, כי שנת תחילת יישום המנגנון האמור הינה שנת 2015 ואילך.

ב. מנכ"ל החברה עשוי להיות זכאי למענק בשיקול דעת, על בסיס קריטריונים שאינם מדידים, שווה ערך של 3 משכורות חודשיות, ובלבד שיעמוד בתקרת המענק כאמור לעיל. במסגרת מתן מענק בשיקול דעת, יילקחו בחשבון ע"י ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בין היתר, אחד או יותר מהפרמטרים שלהלן:

1. תרומתו והישגיו של מנכ"ל החברה בשנה הרלוונטית.
2. הצורך של החברה לשמר את המנכ"ל לאור כישוריו, ניסיונו או הידע הייחודי הקיים אצלו.
3. מצבה הכספי של החברה.

מענק נושאי משרה הכפופים למנכ"ל (לא כולל סמנכ"ל מנהל אגף "אשדר בוטיק") :

א. נושאי המשרה בחברה הכפופים למנכ"ל עשויים להיות זכאים למענק עד לגובה של **45** משכורות בסיס חודשיות ברוטו, על בסיס המרכיבים כדלקמן:

1. מרכיב מדיד אשר יחושב בכפוף לעמידה ברווח לפני מס (כהגדרתו לעיל בשינויים המחוייבים – כך ביחס לנטרול הוצאות למנכ"ל יירשם נטרול הוצאות לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל) מעל 40 מיליון ש"ח באופן הבא:

עמידה ברווח לפני מס הנמוך מ- 40 מיליון ש"ח בשנה מסוימת לא תזכה בתגמול באותה שנה. עמידה ברווח לפני מס שבין 40 מיליון ש"ח ועד 80 מיליון ש"ח תזכה את נושא המשרה במענק עד משכורת בסיס אחת. עמידה ברווח לפני מס של מעל 80 מיליון ש"ח תזכה את נושאי המשרה במענק עד 2 משכורות בסיס ברוטו (תקרת המענק).

חישוב הזכאות למענק יבוצע באופן מצטבר על פני שלוש שנים קלנדאריות כמפורט להלן: הזכאות למענק בכל שנה תחשוב על בסיס הרווח לפני מס המצטבר של השנה השוטפת והשנתיים שקדמו. במידה והרווח לפני מס הממוצע של השנה השוטפת והשנתיים שקדמו לה נמוך מ- 40 מיליון ש"ח לא תהא זכאות לקבלת מענק בשנה זו. במידה והרווח לפני מס הממוצע של השנה השוטפת והשנתיים שקדמו לה הינו בין 40 מיליון ש"ח ועד 80 מיליון ש"ח יהיה זכאי נושא המשרה למענק עד משכורת בסיס אחת. במידה והרווח לפני מס הממוצע של השנה השוטפת והשנתיים שקדמו לה גבוה מ- 80 מיליון ש"ח יהיה זכאי נושא המשרה למענק של עד 2 משכורות בסיס ברוטו.

יצויין, כי במידה ובשנה מסוימת אין זכאות למענק - נושא המשרה לא ישיב לחברה כל סכום בגין מענקים שקיבל בשנים שקדמו לשנה זו. הזכאות הינה זכאות מצטברת.

מודל התגמול לנושאי משרה כפופי מנכ"ל יחול משנת 2015 ואילך.

2. מענק עד לגובה של 2 משכורות בסיס ברוטו בהתבסס על יעדים מדידים שיקבעו בכל שנה מראש על ידי מנכ"ל החברה ויו"ר דירקטוריון החברה בהתאם לתפקיד נושא המשרה ותחומי אחריותו ועל פי תכנית העבודה השנתית בחברה.

3. לדירקטוריון החברה תהיה סמכות שבשיקול דעת להפחתה של סך המענק לו עשוי להיות זכאי נושא משרה כפוף מנכ"ל (יובהר, כי סעיף זה לא יחול על מנכ"ל החברה). כמו כן, לדירקטוריון תהא הסמכות לבטל את תשלום המענק לנושא משרה מסוים במקרים של מעילה, הונאה ו/או מנהל שאינו תקין.

ב. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, נושאי משרה בחברה הכפופים למנכ"ל עשויים להיות זכאים למענק בשיקול דעת עד לגובה של 3 משכורות על בסיס קריטריונים שאינם מדידים ובלבד שהיקף המענק האמור לא יעלה על תקרת המענק הקבועה בסעיף קטן אלע"ל-א' לעיל. יובהר, כי הזכאות למענק בשיקול דעת כאמור בס"ק זה, תהיה בתוקף החל משנת 2019.

מענק כאמור ייקבע בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה בשנה נתונה וכן תוך התחשבות בפרמטרים הבסיסיים, ובין היתר, בקריטריונים הבאים:

- (1) השגת יעדי החברה, השאת רווחיה והצלחתה.
- (2) הערכת מנכ"ל החברה את איכות תפקודו.
- (3) הישגיו של נושא המשרה בשנה הרלוונטית.
- (4) שינוי מהותי בתפקידו של נושא המשרה.
- (5) הצורך של החברה לשמר נושא משרה בעל כישורים, ידע או מומחיות ייחודיים.
- (6) עמידה בנהלים פנימיים או יעדים מיוחדים.
- (7) מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה.
- (8) גודל החברה ואופי פעילותה.
- (9) אופי ומצב השווקים בהם פועלת החברה.

ההערכה האיכותית תבוצע על ידי מנכ"ל החברה, אשר יגיש המלצתו לאישור לוועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

למען הסר ספק יובהר כי ביחס לנושאי משרה כפופי מנכ"ל, הסכום המצרפי של המענק בגין הרכיב המדיד (ס"ק א' לעיל) ויחד עם המענק שאינו מדיד בשיקול דעת (ס"ק ב' לעיל), לא יעלה על 5-4 משכורות בסיס ברוטו.

מענק סמנכ"ל מנהל אגף "אשדר בוטיק":

א. המענק השנתי לו עשוי להיות זכאי סמנכ"ל מנהל אגף "אשדר בוטיק", יחושב על בסיס 2% מהרווח לפני מס (כהגדרתו להלן):

"**רווח לפני מס**" - רווח לפני מס של "אשדר בוטיק" יוגדר כרווח גולמי מהפרויקטים שבטיפול "אשדר בוטיק" בניכוי חלק יחסי (פרורטה) מהוצאות המכירה והשיווק, הוצאות הנהלה וכלליות והוצאות מימון נטו של אשדר, שאינם מהוונים לעלות המכר. החלק היחסי בהוצאות אלה יחושב בהתאם ליחס בין ההכנסות ממכירת דירות מהפרויקטים שבטיפול "אשדר בוטיק" (ללא הכנסות משירותי בנייה) לבין סך הכנסות אשדר ממכירת דירות (ללא הכנסות משירותי בנייה וללא הכנסות חד פעמיות ממכירת נכסים, השכרת נכסים, קרקעות וכד') והכול בהתאם לדוחות הכספיים המבוקרים של אשדר בשנת התגמול הרלוונטית. חישוב המענק יבוצע באופן מצטבר על פני שלוש שנים קלנדאריות כמפורט להלן:

המענק בכל שנה יחושב על בסיס הרווח לפני מס המצטבר של השנה השוטפת והשנתיים שקדמו, בניכוי סכומי המענק ששולמו בגין השנתיים הקודמות. במידה והרווח לפני מס הממוצע של השנה השוטפת והשנתיים שקדמו לה נמוך מ- 10 מיליון ₪ לא תהא זכאות לקבלת מענק בשנה זו.

דוגמא להמחשה: בשנה הראשונה הרווח לפני מס הסתכם ל-8 מיליון ש"ח. בגין שנה זו לא ישולם מענק. בשנה השנייה הרווח לפני מס היה 15 מיליון ש"ח. חישוב המענק שישולם בשנה זו כדלקמן: הרווח לפני מס המצטבר לשנה זו ולשנה שקדמה לה מסתכם ל-23 מיליון ש"ח (8+15) ולכן הזכאות היא למענק מצטבר של 0.46 מיליון ש"ח (2%*23) מסכום זה יופחת המענק ששולם בגין השנה הקודמת (0) ולכן המענק שישולם בשנה זו יהיה 0.46 מיליון ש"ח. בשנה השלישית הרווח לפני מס היה 35 מיליון ש"ח. חישוב המענק שישולם בשנה זו כדלקמן: הרווח לפני מס המצטבר לשנה זו ולשנתיים שקדמו לה מסתכם ל-58 מיליון ש"ח (8+15+35) ולכן הזכאות היא למענק מצטבר של 1.16 מיליון ש"ח (2%*58). מסכום זה יופחת המענק המצטבר ששולם בגין השנתיים הקודמות (0.46+0.46=0.92) מיליון ש"ח) ולכן המענק שישולם בשנה זו יהיה 0.7 מיליון ש"ח (1.16-0.46).

- ב. **יובהר כי המענק השנתי הממוצע בגין כל שנה והשנתיים הקודמות לה לא יעלה על 800 אלף ש"ח.**
- ג. יצוין, כי במידה ובשנה מסוימת אין זכאות למענק - סמנכ"ל מנהל אגף "אשדר בוטיק" לא ישיב לחברה כל סכום בגין מענקים שקיבל בשנים שקדמו לשנה זו. הזכאות הינה זכאות מצטברת. לדירקטוריון החברה תהיה סמכות שבשיקול דעת להפחתה של סך המענק לו עשוי להיות זכאי סמנכ"ל מנהל אגף "אשדר בוטיק". כמו כן, לדירקטוריון תהא הסמכות לבטל את תשלום המענק לסמנכ"ל מנהל אגף "אשדר בוטיק" במקרים של מעילה, הונאה ו/או מנהל שאינו תקין.

א.

תגמול משתנה - רכיב הוני למנכ"ל החברה

א. תגמול הוני מהווה מנגנון ראוי לשימור ותמרוץ נושאי משרה תוך יצירת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבעלי המניות ושמירה ראויה בין שיקולי טווח הקצר לטווח הארוך, בין היתר על ידי קביעת תקופת הבשלה מלאה. בזכות טבען ארוך הטווח של תוכניות תגמול הוני, הן תומכות ביכולת החברה לשמר את מנהליה הבכירים בתפקידם לתקופה ארוכה.

ב. בהתאם, נוסף על תכנית מענקים, תהא החברה רשאית להעניק תגמול הוני למנכ"ל החברה, באמצעות אופציות לא רשומות למסחר של החברה האם, קבוצת אשטרום בע"מ (להלן: "קבוצת אשטרום")

הניתנות למימוש למניות של קבוצת אשטרום. זאת מכוח תכנית תגמול הוני של קבוצת אשטרום, אשר הקצאתן והבשלתן תהיה מותנית כמפורט להלן, וכן כנגד חיוב קבוצת אשטרום את החברה בגין הקצאת האופציות.

ג. תקרת השווי השנתית של הרכיבים המשתנים ההוניים שאינם מסולקים במזומן, במועד ההענקתם, הינה בגובה 5.5 מיליון ש"ח. התקרה השנתית מחושבת באופן שבו ההוצאה ההונית מתפרסת באופן לינארי על פני תקופת ההבשלה.

ד. התגמול ההוני יוענק בהתאם להוראות הדין ובכלל זה בכפוף לדיני המס, ובפרט בהתאם לסעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], או כל הוראה שתחליף או תשנה אותה, ויכול שיהיה בהתאם למסלול מס מיטבי אחר מבחינת נושאי המשרה כפי שייקבע מעת לעת. החברה ו/או קבוצת אשטרום תהיה רשאית לקבוע כי התגמול ההוני יוענק באמצעות נאמן או בכל דרך אחרת, לרבות לצורך הסדרת תשלום המס בגינו ובכלל זה ניכוי המס במקור.

ה. תקופת הבשלה מזערית של רכיבים משתנים הונים בתנאי כהונה והעסקה הינה שנה למנה הראשונה וארבע שנים לכל התוכנית, תוך התייחסות לתמריצים ראויים בראייה ארוכת טווח.

ו. התגמול ההוני שיוענק יהיה כפוף לתקופת חסימה, כפי שתקבע מעת לעת בפקודת מס הכנסה, בכללים שנחקקו על פיה ולהחלטות המיסוי שיתקבלו בקשר אליה, ככל שיחולו, ו/או לתקופת חסימה, ככל שתקבע על ידי קבוצת אשטרום.

ז. תנאי ההבשלה – ככלל, האופציות תבשלה, אם במועד ההבשלה שנקבע נושא המשרה מועסק בחברה או בחברות קשורות.

ח. תקופת המימוש – קבוצת אשטרום תקבע את תקופות המימוש בתנאי התגמול ההוני.

ט. מחיר מימוש – מחיר המימוש של האופציות יקבע לפי ממוצע שערי הנעילה של מניית קבוצת אשטרום ב-90 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההענקה בדירקטוריון החברה או לפי מחיר השוק של המניה (שער הנעילה של המניה ביום המסחר שקדם להחלטת דירקטוריון החברה), לפי הגבוה.

י. תנאים נוספים – קבוצת אשטרום תהיה רשאית לקבוע בתוכנית התגמול ההוני הוראות בדבר בסיס מימוש "נטו במניות" (Net Exercise), כך שבעת מימוש כתבי האופציה יהיה נושא המשרה זכאי לכמות מניות מימוש המשקפת את רכיב ההטבה בלבד, ובדבר זכותה של קבוצת אשטרום לרכוש את המניות מידי עובדי החברה.

יא. לדעת החברה אין מקום לקביעת תקרה לשווי המימוש של התגמול ההוני לאור תקופות ההבשלה. הדבר עולה בקנה אחד עם התכלית של רכיב התגמול ההוני שנועד להביא, בין היתר, גם להתאמה בין התשואה לבעלי המניות למנגנון התגמול של נושאי המשרה, ובכך ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה בטווח ארוך.

יב. סיום העסקה – קבוצת אשטרום תהא רשאית לקבוע כי אם מועד סיום העסקה של נושא משרה יחול לפני מועד ההבשלה של מנה כלשהי, אזי נושא המשרה יהיה זכאי לחלק היחסי מאותה מנה הבאה שאמורה הייתה להבשיל בסוף השנה בה הסתיימה העסקתו של נושא משרה, לפי החלק היחסי מאותה מנה לפי התקופה שבה כיהן בתפקידו בפועל באותה שנה.

יג. קבוצת אשטרום תהא רשאית לקבוע תנאי הבשלה או תנאים להאצה של תקופת ההבשלה ו/או תקופת החסימה של התגמול ההוני או חלקו, בנסיבות מיוחדות, כגון הפיכת החברה לחברה פרטית, שינוי שליטה, מיזוג או שינוי מבני וכו'.

יד. יובהר כי תגמול הוני במידה ויוענק – יוענק למנכ"ל החברה בלבד.

טו. העקרונות האמורים לעיל משקפים את עיקרי תנאי התגמול ההוני של מנכ"ל החברה. יתר ההוראות הנוגעות להקצאת התגמול ההוני ייקבעו במסגרת תנאי התגמול או במסגרת תכנית התגמול ההוני של קבוצת אשטרום, ובכלל זה הוראות בדבר הזכויות של נושא המשרה בקשר לאופציות למניות של קבוצת אשטרום; התאמות לתגמול ההוני בגין אירועים שונים, ובכלל זה שינויים בהון, חלוקות דיבידנד בקבוצת אשטרום וכו' (בכלל זה, בדרך של שינוי הכמות המוקצית, שינוי מחיר המימוש, לפי העניין, פיצוי במזומן וכו'); ענייני מיסוי; אופן מימוש האופציות; האצת התגמול ההוני בעת סיום כהונה ועוד. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יוכלו לקבוע הוראות נוספות בקשר לתגמול ההוני וכן לעדכן מעת לעת את תנאיהם והוראותיהם, ובלבד שאין בשינוי או בעדכון כדי לחרוג מתקרות הזכאות לתגמול הוני שנקבעו במדיניות התגמול.

3. מענק פרישה והודעה מוקדמת

נושאי המשרה כפופי מנכ"ל זכאים להודעה מוקדמת עד חודשיים. מנכ"ל החברה יהיה זכאי להודעה מוקדמת שאינה עולה על 4 חודשים. כמו כן, זכאים נושאי המשרה בחברה לפיצויים בהתאם להסכמי העסקתם הקודמים או במקרה של הסכם העסקה חדש על פי דין. החברה תהיה רשאית שלא להעסיקם בתקופת ההודעה המוקדמת.

נושאי המשרה בחברה לא יהיו זכאים למענקי פרישה בקשר לסיום עבודתם בחברה.

4. יחס בין רכיבים משתנים וקבועים בחבילת התגמול

למנכ"ל: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 80% מסך עלות התגמול השנתי⁴.

לנושאי משרה כפופי מנכ"ל, למעט לסמנכ"ל, מנהל אגף "אשדר בוטיק": רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 25% מסך עלות התגמול השנתי לנושא המשרה.

לסמנכ"ל, מנהל אגף "אשדר בוטיק": רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 60% מסך עלות התגמול השנתי לנושא המשרה.

5. שינויים בתנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה והקלה לגבי אישור שינויים לא מהותיים בתנאי

העסקה של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל

יובהר, כי שינויים בכל אחד מרכיבי התגמול, למעט שינוי לא מהותי (למעט ביחס לסמנכ"ל, מנהל אגף "אשדר בוטיק"), לרבות שינוי בשכר הקבוע ובתנאים הנלווים, שינוי במענק זה או אחר הינם בכפוף

⁴ כלל המרכיבים הקבועים והמשתנים.

לאישורים הנדרשים על פי דין וכן ייבחנו בהתייחס ליחסים שהגדירה החברה בין רכיבים משתנים לקבועים בחבילת התגמול וכן בהתאם לתקרות שנקבעו.

על אף האמור במדיניות תגמול זו לעיל, יובהר, כי בהתאם לתקנה 3ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), התש"ס-2000, שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה הכפוף למנכ"ל כאמור בסעיף 272(ג) לחוק החברות לא יהיה טעון את אישור ועדת התגמול אם אושר בידי המנכ"ל והינו בגבולות הקבועים במדיניות תגמול זו (למעט ביחס לסמנכ"ל, מנהל אגף "אשדר בוטיק").

6. השבת תגמול משתנה במקרה של טעות

ככל שיתברר כי מענק שנתי או חלק ממנו ששולם לנושא משרה חושב על בסיס נתונים שהתבררו לאחר מכן כמוטעים תוך פרק זמן של 3 שנים ממועד תשלום המענק הרלוונטי, ישיב נושא המשרה את ההפרש העודף בין הסכום שקיבל לבין הסכום לו הוא זכאי על-פי הנתונים המעודכנים (תוך שיקלול הפרשים ככל שקיימים בתשלומי וחבויות המס החלים על נושא משרה ו/או ששולמו על-ידיו).

במקרים בהם סכום ההשבה מתוך המענק השנתי נמוך מ-10% מסך המענק בגין אותה שנה, ובכפוף לכך כי נושא המשרה עדיין מועסק בחברה, לא יידרש נושא המשרה להשיבו. כמו כן, השבה כאמור לא תחול במקרה של עדכון או תיקון הדוחות הכספיים כתוצאה משינוי בתקינה החשבונאית או בכללי הדיווח.

השבת הסכומים הנ"ל תבוצע בדרך של קיזוז מהמענק בשנה העוקבת (ככל שרלוונטי) והיתרה, במידה ותהיה, תסולק במזומן מתוך השכר בפריסה ל-12 חודשים.

7. היחס בין תנאי העסקתו של נושא המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו בעת אישור / קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה את היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה לעלות שכר של שאר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן) ובפרט היחס לעלות שכר הממוצעת והחציונית של העובדים כאמור ויתנו דעתם להשפעת יחסים אלו על יחסי העבודה בחברה, סבירותו של שכר הבכירים בחברה לאור סוג החברה, גודלה ותמהיל מצבת העובדים שלה.

נכון למועד אישור מדיניות התגמול בחברה, היחס בין עלות שכרם המקסימאלית הכוללת של מנכ"ל החברה, נושאי המשרה כפופי מנכ"ל, וסמנכ"ל מנהל אגף אשדר "בוטיק" לעלות הממוצעת בחברה הינם [12.4282](#), [1: 3-042.78](#) ו-[1: 4.6789](#) בהתאמה ואילו היחס בין עלות שכרם המקסימאלית הכוללת של מנכ"ל החברה, נושאי המשרה כפופי מנכ"ל, וסמנכ"ל מנהל אגף אשדר "בוטיק" לעלות החציונית בחברה הינם [24.8425.21](#), [1: 6-095.47](#) ו-[1: 9.3360](#) בהתאמה. ועדת התגמול והדירקטוריון, מצאו כי יחסים אלו הינם סבירים, הולמים את המקובל ואין להם השפעה על יחסי העבודה בחברה.

8. גמול דירקטורים

דירקטורים שאינם מקבוצת השליטה ואינם יו"ר הדירקטוריון יהיו זכאים לגמול שנתי וגמול השתתפות לישיבה שלא יעלו על הגמול המרבי בהתאם לדרגתה של החברה על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000, כפי שיתוקנו מעת לעת (להלן: "**תקנות הגמול**").

9. פטור, שיפוי וביטוח

נושא משרה בחברה (לרבות דירקטורים, יו"ר דירקטוריון ודירקטורים מקבוצת השליטה) עשוי להיות זכאי, בנוסף לחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, וכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה, לביטוח אחריות נושא משרה והסדרי שיפוי ופטור בגין אחריותם כנושאי משרה על פי הנהוג בחברה, והכל כפוף להוראות כל דין ותקנון החברה.

מובהר, כי על אף האמור לעיל, החברה אינה רשאית לפטור מראש דירקטור מאחריותו כלפיה עקב הפרת חובת הזהירות בחלוקה וכי כתב פטור מאחריות ככל וינתן, לא יחול על הפרת חובת הזהירות בהחלטה או בעסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שהוענק לו כתב הפטור) יש בה עניין אישי.

נושאי משרה בחברה יכוסו בביטוח האחריות המקצועית שתרכוש החברה, מעת לעת, בהתאם לעקרונות המפורטים להלן: כיסוי ביטוחי בתמורה לפרמיה שנתית בסך של עד 24,580 דולר ארה"ב, בגבולות כיסוי אחריות של עד 20 מיליון דולר ארה"ב למקרה ובמצטבר בתקופת ביטוח, והשתתפות עצמית לתביעה עבור החברה בסך של 35,000 דולר ארה"ב לאירוע וסך של 60,000 דולר ארה"ב בגין תביעות המוגשות בארה"ב ובקנדה, כאשר תקופת הפוליסה הראשונה תחילתה ביום 1 ביולי 2016 וסיומה ביום 30 ביוני 2017. פוליסת הביטוח תהא ניתנת לחידוש ו/או להרחבה מעת לעת לתקופה שלא תעלה על שלוש (3) שנים, מתום תוקפה של הפוליסה המתוארת בסעיף זה, בכפוף לקבלת אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה טרם החידוש ו/או ההרחבה ובכפוף לכך כי תנאי הפוליסה החדשה ו/או המורחבת, אינם שונים באופן מהותי מתנאי הפוליסה הקיימת ושיש בהם כדי להיטיב עם החברה.