

23, בדצמבר, 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 עדכון תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה קרוב של בעלת עניין (בעקיפין) בחברה**  
**ועדכון מדיניות התגמול של החברה**

1. החברה מתכבדת להודיע כי ביום 22 בדצמבר 2020, אישרה האסיפה הכללית של החברה, בהמשך לקבלת אישור דירקטוריון החברה מיום 15 בדצמבר 2020 ואישור ועדת התגמול של החברה מאותו היום, את הנושאים הבאים:

1.1. עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר עומר גוגנהיים (להלן: "מר גוגנהיים") אשר במסגרת שינוי ארגוני בחברה ימונה לתפקיד משנה למנכ"ל האחראי על הפתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית בחברה, קרוב של בעלת עניין (בעקיפין) בחברה.

1.2. עדכון מדיניות התגמול של החברה כדלקמן, אשר עיקרי עדכונה הינם:

1.2.1. תנאי כהונתו והעסקתו של מר גוגנהיים;

1.2.2. עדכון תקרת המענק לנושא משרה בחברה, שאינו מנכ"ל או דירקטור (לא כולל מר גוגנהיים).

מדיניות התגמול, מסומנת ביחס למדיניות התגמול הקיימת בחברה נכון למועד דוח זה, מצ"ב **כנספת א'** לדוח זה.

ההחלטות ביחס לנושאים המפורטים בסעיפים 1.1 ו- 1.2.1 לעיל, כפופות לקבלת אישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של קבוצת אשטרום בע"מ, בעלת השליטה בחברה (להלן: "קבוצת אשטרום"), לעדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר גוגנהיים בחברה, כהתקשרות עם קרובו של בעל שליטה באשר להעסקתו בחברה (להלן: "אישור האסיפה הכללית של קבוצת אשטרום").<sup>1</sup> יובהר, כי ככל ולא יתקבל אישור האסיפה הכללית של קבוצת אשטרום, או כל אסיפה נדחית לה, תהיינה החלטות החברה בנושאים אלו בטלות וימשיכו לחול תנאי כהונתו והעסקתו כפי שהם במועד דוח זה.

---

<sup>1</sup> למיטב ידיעת החברה, נושאים אלו אושרו בוועדת התגמול ודירקטוריון קבוצת אשטרום ביום 22 בדצמבר, 2020, וכי בכוונת קבוצת אשטרום לפרסם דוח זימון אסיפה כללית לאישור הנושאים הנ"ל במועד סמוך למועד פרסומו של דוח זה.

## 2. שמות בעלי השליטה שיש להם עניין אישי ומהות עניין אישי זה

2.1. החברה רואה בקבוצת אשטרום בע"מ (להלן: "קבוצת אשטרום"), חברה ציבורית אשר מניותיה רשומות למסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, כבעלת השליטה בחברה. למיטב ידיעת החברה, בעלת השליטה בקבוצת אשטרום הינה יונדקו חברה מאוחדת להנדסה ולפיתוח בע"מ (להלן: "יונדקו") הינה חברה פרטית הרשומה בישראל, המחזיקה ב-57.42% מהונה המונפק והנפרע של קבוצת אשטרום ומזכויות ההצבעה בה כאשר הבעלות המלאה בהן המניות המונפק והנפרע שלה רשומה על שם מרגן נכסים ואחזקות בע"מ (להלן: "מרגן").

2.2. נכון למועד הדיווח, רואה החברה בבעלי המניות הבאים במרגן כבעלי השליטה בחברה: השקעות נוסבאום בתיה ויחזקאל (1982) בע"מ, חברה פרטית בשליטתם המלאה של ה"ה אברהם נוסבאום ומיכל זהבי, באמצעות חברות מוחזקות בשליטתם המלאה (33.33% מהון המניות של מרגן) ו-; השקעות רנה וחיים גירון (1977) בע"מ, חברה פרטית בשליטתם המלאה של ה"ה גיל גירון ודפנה לוי, באמצעות חברות מוחזקות בשליטתם המלאה (33.33% מהון המניות של מרגן).

2.3. יצוין, כי למיטב ידיעת החברה, לבעלי השליטה בחברה כמפורט לעיל, עניין אישי בעסקאות של החברה עם יתר בעלי המניות במרגן כמפורט להלן (להלן: "יתר בעלי המניות במרגן"): השקעות משורר (1982) בע"מ, חברה פרטית בשליטתם המלאה של ה"ה ליפא ויהודית משורר, ירון משורר וסיגל משורר (15.31% מהון המניות של מרגן); אבן נייר ומספרים בע"מ, חברה פרטית בשליטתם המלאה של ה"ה נעמה לימון (רובין), יורם רובין ויונתן רובין (10.93% מהון המניות של מרגן) ו-; השקעות מייבלום (1981) בע"מ, חברה פרטית בשליטתם המלאה של ה"ה ורדה ליפשיץ ונורית מור (7.10% מהון המניות של מרגן), כבעלי השליטה בחברה.

2.4. בעלי השליטה כמפורט בסעיף 2.2 לעיל, עשויים להיות בעלי עניין אישי באישור עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר גוגנהיים, בשל העובדה שהוא קרובה של הגב' ורדה ליפשיץ, הנמנית על יתר בעלי המניות במרגן, אשר לבעלי השליטה עניין אישי בעסקאות של החברה עמם.

## 3. שמות הדירקטורים בעלי עניין אישי בנושא 1.1 ובנושא 1.2.1 לעיל

3.1. לדירקטור מר אלכס ליפשיץ עניין אישי, מן הטעם שמר גוגנהיים נשוי לבתו של מר ליפשיץ.

3.2. לדירקטורים מר גיל גירון ומר אברהם נוסבאום עניין אישי בשל העובדה כי מר גוגנהיים הינו קרוב של הגב' ורדה ליפשיץ, הנמנית על יתר בעלי המניות במרגן, אשר לבעלי השליטה עניין אישי בעסקאות של החברה עמם.

3.3. לדירקטור מר ירון משורר, הנמנה על יתר בעלי המניות במרגן, עניין אישי, בשל העובדה כי מר גוגנהיים הינו קרוב של הגב' ורדה ליפשיץ, הנמנית על יתר בעלי המניות במרגן, אשר ליתר בעלי המניות במרגן עניין אישי בעסקאות של החברה עמם.

#### 4. תיאור עיקר העדכונים ותנאיהם

##### 4.1. עדכון תנאי כהונתו של מר גוגנהיים כמשנה למנכ"ל האחראי על הפתוח העסקי, ההתחדשות

##### העירונית והבקרה התקציבית

##### 4.1.1. רקע

מר גוגנהיים מנהל כיום את אגף "אשדר בוטיק" בחברה, אשר הוקמה כדי לפעול בתחום הפרויקטים בהיקפים קטנים, יחסית, בעיקר מכוח תכנית מתאר ארצית תמ"א 38.

ביום 23 בנובמבר 2020, אישר דירקטוריון החברה קידום מהלך של שינוי במבנה האירגוני של החברה, במסגרתו, יבוטל אגף "אשדר בוטיק" ופעילותו תעבור לחברה (לעניין זה ראו גם סעיף 3 לדוח הדירקטוריון ליום 30 בספטמבר, 2020 (אסמכתא מס': 125940-01-2020). במסגרת השינוי המבני, ימונה מר גוגנהיים לתפקיד משנה למנכ"ל האחראי על הפתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית בחברה, חלף תפקידו כסמנכ"ל, מנהל אגף "אשדר בוטיק".

ביום 24 בפברואר 2019, אישרה האסיפה הכללית של החברה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול והביקורת של החברה מהימים 19 בפברואר, 2019 ו-20 בפברואר 2019 (בהתאמה) את תנאי כהונתו הנוכחיים של מר גוגנהיים. לפרטים ראו דיווח מידי מיום 19 במרץ 2019 (אסמכתא מס': 024196-01-2019) (להלן: "דוח 2019"). ביום 2 באפריל, 2019 אישרה האסיפה הכללית של קבוצת אשטרום את תנאי כהונתו.

לעדכונים קודמים בתנאי כהונתו והעסקתו של מר גוגנהיים כפי שאישרה האסיפה הכללית של החברה (עת הייתה החברה ציבורית) ביום 15 ביוני 2015, וביום 14 ביוני 2017, ראו דוח זימון אסיפה מיום 1 ביוני 2015 (אסמכתא מס': 037296-01-2015) (להלן: "דוח זימון 2015") ודוח זימון האסיפה מיום 5 ביוני 2017 (אסמכתא מס': 047380-01-2017) (להלן: "דוח זימון 2017"). כמו כן ראו פרק ד' לדוח התקופתי (כהגדרתו להלן).

##### 4.1.2. תנאי כהונתו והעסקתו של מר גוגנהיים

4.1.2.1. נכון למועד דוח זה, מר גוגנהיים זכאי לשכר חודשי משולב ברוטו בסך של 55 אלפי ש"ח (לא צמוד). כמו כן, מר גוגנהיים זכאי לדמי הוצאות כלכלה חודשיות בסך של 1,250 ש"ח, זקיפת וגילום רכב בסך של כ-48 אלפי ש"ח לשנה (שווי רכב עד 180 אלפי ש"ח) והוצאות אחזקתו, הוצאות טלפון סלולארי וכן החזר הוצאות סבירות שישא בהן בקשר עם מילוי תפקידו. בנוסף, זכאי מר גוגנהיים לתנאים סוציאליים, הכוללים ביטוח פנסיוני, קרן השתלמות, ביטוח בריאות, ביטוח אובדן כושר עבודה, סקר רפואי, דמי הבראה, דמי מחלה וחופשה שנתית.

הסכם ההעסקה של מר גוגנהיים יסתיים לאחר שלוש (3) שנים מיום 1 בינואר, 2021, אלא אם כן נקבע אחרת בהוראות הדין. כל צד רשאי להביא את ההסכם ההעסקה לידי סיום בהודעה מראש ובכתב עד חודשיים. החברה תהיה רשאית שלא להעסיקו במהלך ההודעה המוקדמת. מר גוגנהיים לא יהיה זכאי למענק פרישה בקשר לסיום עבודתו בחברה (ויהיה זכאי לפיצוי פרישה על פי דין).

כמפורט בדוח זימון 2019, מר גוגנהיים זכאי למענק שנתי המחושב על בסיס 2% מהרווח

לפני מס של פרויקטים המקודמים באשר בוטיק בהתאם לנוסחה שאושרה ע"י ועדת התגמול, הדירקטוריון ואסיפת בעלי המניות של החברה וקבוצת אשטרום, ועד תקרה של מענק שנתי ממוצע בגין כל שנה והשנתיים הקודמות לה שלא לא יעלה על 800 אלף ש"ח.

מר גוגנהיים זכאי לכתב התחייבות לשיפוי, פטור והכללתו בפוליסת ביטוח נושאי משרה בנוסחים המקובלים בחברה ובתנאים זהים ליתר נושאי המשרה בחברה.

4.1.2.2. להלן העדכון שאושר בחברה לתנאי כהונתו של מר גוגנהיים לאור השינוי המבני בחברה והשינוי בתחומי אחריותו של מר גוגנהיים (יובהר כי תנאי העסקה אשר לא צוינו במפורש, יחולו התנאים בסעיף 4.1.2.1 לעיל וכפי שתוארו בדוח זימון 2015, דוח זימון 2017, דוח 2019 ובדוח התקופתי)<sup>2</sup>:

4.1.2.2.1. **שכר חודשי**: השכר החודשי המשולב ברוטו לו יהיה זכאי מר גוגנהיים יעודכן לסך של 60 אלפי ש"ח (להלן: "**השכר החודשי**") וזאת החל ממשכורת חודש ינואר 2021. השכר החודשי לא יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן. כמו כן יהיה זכאי לרכב ששווי עד 220,000 ש"ח והוצאות אחזקתו וזקיפה וגילום הרכב בסך של כ-60 אלף ש"ח לשנה.

4.1.2.2.2. **מענק שנתי**: מנגנון המענק כפי שפורט בדוח 2019, יעודכן באופן הבא:

א. מר גוגנהיים עשוי להיות זכאי למענק שנתי על בסיס הרווח לפני מס של החברה (כהגדרתו להלן), אשר יחושב באופן מצטבר על פני שלוש שנים קלנדאריות, באופן כזה שבכל שנה יחושב על בסיס הרווח לפני מס המצטבר של השנה השוטפת והשנתיים שקדמו לה, החל משנת 2021, בקיזוז המענק המצטבר ששולם בגין השנים הקודמות בהתאם לטבלה להלן:

שנה	טווח רווח לפני מס מצטבר	סך המענק המצטבר
2021	0-60 מיליון ש"ח	אין זכאות למענק
	60-80 מיליון ש"ח	0.5% מהרווח לפני מס בשנת 2021 שמעל 60 מיליון ש"ח ועד 80 מיליון ש"ח
	80-100 מיליון ש"ח	ועוד 0.6% מהרווח לפני מס בשנת 2021 שמעל 80 מיליון ש"ח ועד 100 מיליון ש"ח
	100-120 מיליון ש"ח	ועוד 0.7% מהרווח לפני מס בשנת 2021 שמעל 100 מיליון ש"ח ועד 120

<sup>2</sup> יודגש כי העדכון לתנאי כהונתו והעסקתו של מר גוגנהיים בחברה כפוף לקבלת אישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של קבוצת אשטרום. יובהר, כי ככל ולא יתקבל אישור האסיפה הכללית של קבוצת אשטרום, או כל אסיפה נדחית לה, העדכון לתנאי כהונתו והעסקתו יהיה בטל וימשיכו לחול תנאי כהונתו והעסקתו כפי שהם במועד דוח זה.

מיליון ש"ח		
ועוד 0.8% מהרווח לפני מס בשנת 2021 שמעל 120 מיליון ש"ח ועד 140 מיליון ש"ח	120-140 מיליון ש"ח	
ועוד 0.9% מהרווח לפני מס בשנת 2021 שמעל 140 מיליון ש"ח ועד 160 מיליון ש"ח	140-160 מיליון ש"ח	
ועוד 1% מהרווח לפני מס בשנת 2021 שמעל 160 מיליון ש"ח	מעל 160 מיליון ש"ח	
אין זכאות למענק	0-120 מיליון ש"ח	
ועוד 0.5% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2022 שמעל 120 מיליון ש"ח ועד 160 מיליון ש"ח	120-160 מיליון ש"ח	2022 (לפי הרווח לפני מס המצטבר לשנים 2021-2022)
ועוד 0.6% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2022 שמעל 160 מיליון ש"ח ועד 200 מיליון ש"ח	160-200 מיליון ש"ח	
ועוד 0.7% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2022 שמעל 200 מיליון ש"ח ועד 240 מיליון ש"ח	200-240 מיליון ש"ח	
ועוד 0.8% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2022 שמעל 240 מיליון ש"ח ועד 280 מיליון ש"ח	240-280 מיליון ש"ח	
ועוד 0.9% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2022 שמעל 280 מיליון ש"ח ועד 320 מיליון ש"ח	280-320 מיליון ש"ח	
ועוד 1.0% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2022 שמעל 320 מיליון ש"ח	מעל 320 מיליון ש"ח	
אין זכאות למענק	0-180 מיליון ש"ח	
ועוד 0.5% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2023 שמעל 180 מיליון ש"ח ועד 240 מיליון ש"ח	180-240 מיליון ש"ח	2023 (לפי הרווח לפני מס המצטבר לשנים 2021-2023)
ועוד 0.6% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2023 שמעל 240 מיליון ש"ח ועד 300 מיליון ש"ח	240-300 מיליון ש"ח	
ועוד 0.7% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2023 שמעל 300 מיליון ש"ח ועד 360 מיליון ש"ח	300-360 מיליון ש"ח	
ועוד 0.8% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2023 שמעל 360 מיליון ש"ח ועד 420 מיליון ש"ח	360-420 מיליון ש"ח	

ועוד 0.9% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2023 שמעל 420 מיליון ₪ ועד 480 מיליון ש"ח	420-480 מיליון ש"ח	
ועוד 1.0% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2023 שמעל 480 מיליון ₪	מעל 480 מיליון ש"ח	

"רווח לפני מס" הינו רווח מאוחד לפני מס המיוחס לבעלי מניות החברה בהתאם לדוחות הכספיים המבוקרים של החברה בשנת התגמול הרלוונטית. יובהר, כי מהרווח לפני מס, ינוטרלו הבאים: 1. הוצאות בגין מענקים למר גוגנהיים; 2. שינוי בשווי הוגן של נדל"ן להשקעה.

דירקטוריון החברה רשאי לנטרל אירועים חד פעמיים אשר להערכתו אינם קשורים בפעילות החברה כגון השקעה של החברה במניות, ורווחים או הפסדים במימוש, וכתוצאה מקבלת דיבידנד, וזאת כהזדמנות עסקית של החברה מבלי שלמר גוגנהיים הייתה תרומה ניהולית משמעותית בקשר להשקעה כאמור.

מובהר כי חישוב המענק השנתי למר גוגנהיים, יעשה על בסיס "רווח שמומש", קרי, לרווח לפני מס המשמש לחישוב המענק השנתי של מר גוגנהיים 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 שווי ההוגן תוך שהשינויים בשווי שנוקפו לרווח והפסד באופן שוטף. רווחים אלו ינוטרלו באופן שוטף לצורך חישוב המענק השנתי של מר גוגנהיים 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.

ב. יובהר כי המענק השנתי לא יעלה על 900 אלף ש"ח בשנה.

ג. יצוין, כי במידה ובשנה מסוימת אין זכאות למענק, מר גוגנהיים לא ישיב לחברה כל סכום בגין מענקים שקיבל בשנים שקדמו לשנה זו. הזכאות הינה זכאות מצטברת.

ד. יובהר, כי שנת תחילת יישום המנגנון האמור הינה שנת 2021 ואילך (בגין שנת 2021 החישוב יבוצע רק לגבי שנת 2021, בגין שנת 2022 יבוצע חישוב הרווח לפני מס המצטבר לשנים 2021-2022, בגין שנת 2023 יבוצע חישוב הרווח לפני מס המצטבר לשנים 2021-2023).

ה. ככל ומנגנון המענק המוצע המפורט לעיל, היה חל משנת 2018, אזי בשנת 2018 היה זכאי מר גוגנהיים למענק שנתי בסך של כ-74.6

אלפי ש"ח, ובשנת 2019 היה זכאי למענק שנתי של כ-856.2 אלפי ש"ח. כמו כן, בשנת 2020 (תקופה של תשעה חודשים המסתיימת ביום 30 בספטמבר 2020, ואומדן ראשוני של תוצאות הרבעון הרביעי לשנת 2020), זכאי למענק שנתי של כ-320 אלפי ש"ח. סה"כ המענק המצטבר בגין השנים 2018-2020 לפי המנגנון המוצע כ-1,251 אלפי ש"ח.

בהתאם למנגנון המענק הקיים, בשנת 2019 קיבל מר גוגנהיים מענק של 644 אלפי ש"ח, כמפורט בפרק ד' לדוח התקופתי (כהגדרתו להלן).

יצוין כי בהתאם למנגנון המענק הקיים, הצפי למענק בשנת 2020 (תקופה של תשעה חודשים המסתיימת ביום 30 בספטמבר 2020, ואומדן ראשוני של תוצאות הרבעון הרביעי לשנת 2020), למר גוגנהיים יסתכם לסך של כ-350 אלפי ש"ח. כמו כן יצוין כי אילו המנגנון הנוכחי היה חל בשנת 2018 היה זכאי מר גוגנהיים למענק של כ-281 אלפי ש"ח. סה"כ המענק המצטבר בגין השנים 2018-2020 לפי מנגנון המענק הקיים כ-1,275 אלפי ש"ח.

**יובהר כי המידע המפורט לעיל בקשר עם תוצאות הרבעון הרביעי לשנת 2020 הינו מידע צופה פני עתיד, ומבוסס על הנתונים המצויים בפני החברה בתאריך דוח זה. הנתונים אינם מבוקרים או סקורים, לא אושרו על ידי דירקטוריון החברה ויתכן כי בפועל יהיו שונים אף באופן מהותי מהצפוי, בין היתר בשל גורמים שאינם תלויים בחברה.**

ו. יובהר, כי מר גוגנהיים לא יהיה זכאי למענק בשיקול דעת (בניגוד ליתר נושאי המשרה בחברה כפופי מנכ"ל).

ז. ככל שישתברר כי מענק שנתי או חלק ממנו ששולם למר גוגנהיים, חושב על בסיס נתונים שהתבררו לאחר מכן כמוטעים, ישיב מר גוגנהיים לחברה, בתנאים שנקבעו במדיניות התגמול של החברה, את ההפרש העודף בין הסכום שקיבל לבין הסכום לו הוא זכאי על-פי הנתונים המעודכנים.

ח. אחת לשנה יובא המענק לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ולאישור ועדת התגמול ודירקטוריון קבוצת אשטרום, אשר להם תהיה הסמכות להפחיתו.

4.1.3. יתר תנאי הכהונה של מר גוגנהיים יהיו ללא שינוי ביחס לתנאי הכהונה הקיימים נכון למועד דוח זה כאמור בסעיף 4.1.2.1 לעיל, בדוח זימון 2015 ובדוח זימון 2017 בדוח 2019, ובדוח התקופתי.

4.1.4. לתמצית תנאי הכהונה וההעסקה של מר גוגנהיים לשנים 2018 ו-2019 (במונחי עלות

לחברה), לרבות המענקים ששולמו לו, ראו תקנה 21 לפרק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2018 שפורסם ביום 19 במרץ 2019 (אסמכתא מס': 2019-01-024250) ולדוח התקופתי של החברה לשנת 2019 שפורסם ביום 17 במרץ 2020 (אסמכתא מס': 2020-01-025836) (להלן: "הדוח התקופתי"), בהתאמה (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

4.1.5. לפרטים בדבר תנאי התגמול של מר גוגנהיים, לאחר העדכון שיחול בהם, (במונחי עלות לחברה) בהתאם לתוספת השישית לתקנות דוחות תקופתיים ומידיים, ראו **נספח ב'** לדוח זה.

4.1.6. לפרטים אודות השכלתו, ניסיונו המקצועי וכישוריו של מר גוגנהיים, ראו תקנה 26א לפרק ד' לדוח התקופתי.

4.1.7. היחס בין הרכיב המשתנה המקסימלי למר גוגנהיים (לאחר עדכון תנאי כהונתו והעסקתו), אל מול הרכיב הקבוע הינו 0.96 : 1.

4.1.8. נכון למועד דוח זה, היחס בין עלות השכר המקסימלית הכוללת למר גוגנהיים (לאחר עדכון תנאי כהונתו והעסקתו) ועלות השכר הממוצעת בחברה הינו 1:5.07 (לאחר עדכון מדיניות התגמול כמפורט בסעיף 4.2 להלן). ואילו היחס בין עלות השכר המקסימלית הכוללת למר גוגנהיים (לאחר עדכון תנאי כהונתו והעסקתו) לעלות השכר החציונית בחברה הינו 1:9.12 (לאחר עדכון מדיניות התגמול כמפורט בסעיף 4.2 להלן).

4.1.9. החברה אינה חברה נכדה ציבורית.

## 4.2. תיאור עיקרי העדכונים למדיניות התגמול

4.2.1. מדיניות התגמול של החברה אומצה על פי החלטת האסיפה הכללית של החברה ביום 25 באוגוסט 2020. לפרטים אודות מדיניות התגמול של החברה, ראו דיווח מידי מיום 26 באוגוסט 2020 (אסמכתא מס': 2020-01-084256) (להלן: "מדיניות התגמול").

4.2.2. עיקרי העדכונים שנעשו למדיניות התגמול הינם כדלקמן (להלן: "מדיניות התגמול המעודכנת"):

א. עודכנו מנגנון ותקרת המענק ביחס למשנה למנכ"ל האחראי על הפיתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית, כמפורט בסעיף 4.1.2.2.2 לעיל (חלף מנגנון המענק בדוח 2019).<sup>3</sup>

ב. עודכנה תקרת המענק לנושאי משרה כפופי מנכ"ל.

ג. עודכן רף הזכאות למענק מנכ"ל ומענק נושאי משרה כפופי מנכ"ל. כמו כן עודכנו מדרגות הזכאות למענק נושאי משרה כפופי מנכ"ל.

4.2.3. ליתר העדכונים ופרטים נוספים ראו מדיניות התגמול המעודכנת מצורפת **כנספח א'** לדוח זה.

---

<sup>3</sup> יודגש כי העדכון האמור למדיניות התגמול כפוף לקבלת אישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של קבוצת אשטרום לעדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר גוגנהיים בחברה. יובהר, כי ככל ולא יתקבל אישור האסיפה הכללית של קבוצת אשטרום, או כל אסיפה נדחית לה, העדכון האמור למדיניות התגמול יהיה בטל ויחול הנוסח הקודם של מדיניות התגמול בהקשר זה.



4.3. העדכון לתנאי כהונתו והעסקתו של מר גוגנהיים ולמדיניות התגמול, אושרו לאחר שהוצגו בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, הנתונים הרלוונטיים תוך התייחסות, בין היתר, לעניינים שחובה להתייחס במדיניות התגמול בהתאם לסעיף 267' ולחלקים א' ו-ב' לתוספת הראשונה לחוק החברות ולאחר שאלה הגיעו למסקנה כי תנאי התגמול ראויים וסבירים בנסיבות העניין, עולים בקנה אחד עם השינוי האירגוני בחברה ותפקידו החדש של מר גוגנהיים בחברה, ותואמים את הידע והכישורים של מר גוגנהיים לצורך ביצוע תפקידו בחברה. עוד נבחנו תנאי כהונתו לאור תנאי הכהונה הקיימים של נושאי משרה אחרים כפופי מנכ"ל, בחברה, בשים לב לתפקידו האמור בחברה שכולל מספר תחומי אחריות. כמו כן, נערכה השוואה לתגמול נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות בעלות מאפיינים דומים לאלו של החברה.

יצוין כי במסגרת זו התחשבו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה במודל המענק שנקבע למר גוגנהיים ומצאו כי מודל המענק, לרבות תנאי הסף שנקבעו הינם מודל מתמרץ למר גוגנהיים בתרומה לקידום התוצאות העסקיות של החברה. כמו כן, קבעו כי תקרת המענק הינה סבירה בנסיבות העניין ואינה חורגת מהמקובל בחברות הפועלות בתחומי פעילות ובהיקפים דומים לתחום הפעילות והיקף הפעילות של החברה. עוד מצאו כי ביחס לשנים 2018-2020 אין הבדל מהותי בין סך המענק לו היה זכאי מר גוגנהיים בשנים אלה במצטבר לפי מנגנון המענק הנוכחי למר גוגנהיים, ולפי מנגנון המענק המוצע בדוח זימון אסיפה זה ואף לפי המנגנון המוצע סך המענק המצטבר בשנים אלה נמוך יותר.

להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, העלאת תקרת המענק לו עשויים להיות זכאים נושאי משרה כפופי מנכ"ל, וכן עדכון רף הזכאות למענק מנכ"ל ומענק נושאי משרה כפופי מנכ"ל, מקדם את מטרות החברה, תכנית העבודה שלה מדיניותה בראייה ארוכת טווח, ויש בו להיות תמרץ ראוי לנושאי המשרה האמורים במילוי תפקידם.

#### **4.4 נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון**

4.4.1. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר גוגנהיים הינם לטובת החברה וכי הינם סבירים וראויים וזאת בשים לב לניסיונו, התקופה בה מועסק בחברה, כישוריו, מומחיותו, השכלתו, צרכי החברה, תפקידו ותחומי אחריותו בתפקידו כמשנה למנכ"ל האחראי על הפיתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית בחברה וכן תרומתו הרבה לחברה. מר גוגנהיים צבר ניסיון רב ומומחיות בתפקידו הקודם בחברה, כמנהל אגף אשדר בוטיק, ובביצוע ובהוצאה לפועל של פרויקטי תמ"א 38 ולהערכת הנהלת החברה, תחום הפתוח העסקי וההתחדשות העירונית, עליהם יהיה אמון מר גוגנהיים בתפקידו החדש, אשר גדל היקפו לאחר השינוי המבני, וכולל הן פרויקטים בהם פעלה אשדר בוטיק, והן פרויקטים בהם פועלת החברה, זהו תחום הצפוי להמשיך ולגדול ולשמש מנוע צמיחה בפעילות החברה.

4.4.2. בהתאם לניסיונם והיכרותם של חברי ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה עם חברות בעלות אופי והיקפי פעילות דומים לאלו של החברה, עלה, כי עלות השכר של מר גוגנהיים, לרבות תקרת המענק, הינם ראויים וסבירים. כמו כן, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מצאו כי תקרת המענק משקפת תקרה ריאלית התואמת את תפקידו של מר גוגנהיים לאור השינוי האירגוני, ואת הגידול הצפוי בהיקף הפעילות של תחום ההתחדשות העירונית עליו

אחראי מר גוגנהיים, ואת הגידול ביתר תחומי הפעילות של מר גוגנהיים כאחראי על הפיתוח העסקי והבקרה התקציבית.

4.4.3. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מנגנון המענק המוצע, לרבות תנאי הסף שנקבעו, הינם בראיית ארוכת טווח, מקדמים את מטרות החברה ויש בהם כדי לתמרץ את מר גוגנהיים להשגת יעדיה של החברה וקידום תוצאותיה העסקיות. כמו כן, ביחס לשנים 2018-2020 אין הבדל מהותי בין סך המענק לו היה זכאי מר גוגנהיים בשנים אלה במצטבר לפי מנגנון המענק הנוכחי למר גוגנהיים, ולפי מנגנון המענק המוצע בדוח זימון אסיפה זה ואף לפי המנגנון המוצע סך המענק המצטבר בשנים אלה נמוך יותר.

4.4.4. לוועדת התגמול ודירקטוריון החברה ולוועדת התגמול ולדירקטוריון קבוצת אשטרום סמכות להפחתת המענק.

4.4.5. בנוסף לאמור, העדכון לתנאי כהונתו של מר גוגנהיים הינה בהתאם למדיניות התגמול של החברה, כפי שעודכנה כאמור בדוח זה.

4.4.6. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את תנאי כהונתו של מר גוגנהיים תוך התייחסות, בין היתר, לעניינים שחובה להתייחס במדיניות התגמול בהתאם להוראות הדין, והגיעו למסקנה כי תנאי התגמול ראויים וסבירים בנסיבות העניין ותואמים את הידע והכישורים של מר גוגנהיים לצורך ביצוע תפקידיו בחברה.

4.4.7. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את היחס בין עלות תנאי הכהונה והעסקה של מר גוגנהיים אל מול השכר הממוצע והחציוני של עובדי החברה (כולל עובדי הקבלן) וקבעו כי אין בו להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה. כמו כן, נערכה השוואה לרמת ההשתכרות של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות דומות בשים לכך כי מר גוגנהיים יכהן כמשנה למנכ"ל ויהיה אמון על מספר תחומי אחריות.

4.4.8. העדכון לתנאי כהונתו של מר גוגנהיים ועדכון מדיניות 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 הנדלין 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.

4.4.9. חברי ועדת התגמול בחנו את הצורך בקיום הליך תחרותי בהתאם להוראות סעיף 117ב לחוק החברות, ומצאו כי אין מקום להליך תחרותי שכן בחינת ההתקשרות נעשית על בסיס

פרסונאלי, וכי העסקתו של מר גוגנהיים בתפקיד תפקיד משנה למנכ"ל האחראי על הפיתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית מבוססת על כישוריו האישיים והניסיון שצבר במשך השנים.

4.4.10. לעמדת חברי ועדת התגמול, ודירקטוריון החברה עדכון תנאי העסקתו של מר גוגנהיים אינה משום עסקה הכוללת חלוקה כהגדרתה בחוק החברות, התשנ"ט - 1999 ואין חשש סביר שתמנע מהחברה את היכולת לעמוד בהתחייבויותיה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד קיומן.

4.4.11. לאור האמור לעיל, להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תנאי התגמול המוצעים למר גוגנהיים כמפורט לעיל, הינם הוגנים, סבירים, תואמים את תחומי אחריותו בחברה כמשנה למנכ"ל האחראי על הפיתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית וזאת בהתחשב בגודלה של החברה, בהיקף פעילותה ורווחיותה.

#### **4.5. שמותיהם של הדירקטורים אשר השתתפו בדיוני הדירקטוריון וועדת התגמול**

4.5.1. בישיבת ועדת התגמול מיום 15 בדצמבר 2020, שדנה בנושאים שבסעיפים 1.1 ו-1.2 לעיל, השתתפו כל חברי ועדת התגמול של החברה: ה"ה מר יעקב רז (דירקטור חיצוני ויו"ר הועדה); מר פרץ גוזה (דירקטור חיצוני); מר דורון שטיגר (דירקטור בלתי תלוי).

4.5.2. בישיבת הדירקטוריון, מיום 15 בדצמבר 2020, שדנה בנושאים שבסעיפים 1.1 ו-1.2 לעיל, השתתפו חברי הדירקטוריון של החברה: ה"ה גיל גירון (יו"ר הדירקטוריון); אברהם נוסבאום (דירקטור); ירון משורר (דירקטור); דליה שאשו (דירקטורית); מר פרץ גוזה (דירקטור חיצוני); יעקב רז (דירקטור חיצוני); דורון שטיגר (דירקטור בלתי תלוי).

**בכבוד רב,**

**אשדר חברה לבניה בע"מ**

**באמצעות מר גיל גירון, יו"ר**

**הדירקטוריון; ומר ארנון פרידמן, מנכ"ל**

## נספח א'

מדיניות התגמול המעודכנת בסימון שינויים

# מדיניות תגמול נושאי המשרה באשדר חברה לבניה בע"מ

אוגוסט, 2020

כפי שעודכנה בדצמבר, 2020

## מבוא

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

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.<sup>2</sup>

## תוקפה של מדיניות התגמול

מדיניות התגמול נכנסה לתוקפה החל ממועד פקיעת מדיניות התגמול הקודמת ולמשך 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 ועדכנותה 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 ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה בהתאם להוראות כל דין.

---

<sup>1</sup> ראה סעיף 267א לחוק החברות.

<sup>2</sup> 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, בראייה 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 השוואה לא יכללו חברות בהן פרמטרים אלו חורגים מהטווח הנ"ל. בנוסף, החברה תשאף לכך שמספר החברות בקבוצת השוואה שלה לא יפחת מ-10 חברות.
- ח. מצבה הכספי של החברה והמלצותיו של מנכ"ל החברה (ביחס לתגמול נושאי משרה הכפופים למנכ"ל<sup>3</sup>).
- ט. מדיניות ניהול הסיכונים של החברה כפי שתהיה באותה עת.

### להלן יפורטו קווים מנחים של מדיניות התגמול בחברה כפי שאושרה על ידי ועדת 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.

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



נושא משרה שאינו מנכ"ל או דירקטור (לרבות המשנה למנכ"ל האחראי על הפיתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית סמנכ"ל מנהל אגף "אשדוד בטיק") – שכרו החודשי הבסיסי לא יעלה על 65,000 ₪ (ללא נלוות וסוציאליות).

### **שירותי ניהול**

קבוצת אשטרום 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%-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 נלוות נוספות עד לתקרה של 18 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 800-900 אלף ₪ למשנה למנכ"ל האחראי על הפיתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית ומנכ"ל מנהל אגף "אשדר בוטיק" ועד 5-6 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 או הפסדים 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 בשוויו 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 השערות.

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- 40-60 מיליון ₪ לא תהא זכאות לקבלת מענק בשנה זו.

דוגמא להמחשה: בהנחה כי בשנת המדידה יש רווח לפני מס של 60-80 מיליון ₪ ובשנה שקדמה לה היה רווח לפני מס של 50-65 מיליון ₪ (ובגין השנה שקדמה שולם מענק בסך 1.25 מיליון ₪) ובשנה שקדמה לה

היה רווח לפני מס של 30-45 מיליון ₪. (ובגין שנה זו לא שולם מענק) – גובה המענק יהיה 2.25-מיליון ₪ בהתאם לתחשיב הבא: הרווח לפני מס בגין השנה הראשונה היה נמוך מ-60 מיליון ₪ ולכן בגין שנה זו לא ישולם מענק. הרווח לפני מס המצטבר בגין השנה הראשונה והשנייה היה  $65+45=110$  מיליון ₪ ולכן המענק בגין השנה השנייה  $110 \times 2.5\% = 2.75$  מיליון ₪ ש"ח וללא הפחתה (לא הייתה זכאות למענק בגין השנה שקדמה לה) הרווח לפני מס המצטבר בגין השנה השלישית והשנתיים שקדמו לה היה  $80+65+45=190$  מיליון ₪ ולכן המענק בגין השנה השלישית  $190 \times 2.5\% = 4.75$  מיליון ₪, ובהפחתת 2.75 מיליון ₪ (המענק המצטבר בגין השנתיים שקדמו לה) מתקבל מענק בסך 2 מיליון ש"ח (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 ₪).

יצוין, 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 2017 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 משנה למנכ"ל האחראי על הפיתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית סמנכ"ל מנהל אגף "אשדוד בוטיק"):**

א. נושאי המשרה בחברה הכפופים למנכ"ל עשויים להיות זכאים למענק עד לגובה של 5-6 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 60-75 מיליון ש"ח באופן הבא:

עמידה ברווח לפני מס הנמוך מ- 60-75 מיליון ש"ח בשנה מסוימת לא תזכה בתגמול באותה שנה. עמידה ברווח לפני מס שבין 60-75 מיליון ש"ח ועד 100 מיליון ש"ח תזכה את נושא המשרה במענק עד משכורת בסיס אחת. עמידה ברווח לפני מס של מעל 100 מיליון ש"ח ועד 140 מיליון ₪ תזכה את נושאי המשרה במענק עד 2 משכורות בסיס ברוטו נוספות. עמידה ברווח לפני מס מעל 140 מיליון ₪ תזכה את נושא המשרה במענק עד 3 משכורות בסיס ברוטו (תקרת המענק), ובכל מקרה לא יותר מ-3 משכורות.

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- 60-75 מיליון ש"ח לא תהא זכאות לקבלת מענק בשנה זו. במידה והרווח לפני מס הממוצע של השנה השוטפת והשנתיים שקדמו לה הינו בין 60-75 מיליון ש"ח ועד 100 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- 100 מיליון ש"ח ועד 140 מיליון ש"ח יהיה זכאי נושא המשרה למענק של עד 2 משכורות בסיס ברוטו-~~ג~~צפוף. במידה והרווח לפני מס הממוצע של השנה השוטפת והשנתיים שקדמו לה גבוה מ- 140 מיליון ש"ח יהיה זכאי נושא המשרה למענק של עד 3 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 2017 ואילך.

2. מענק עד לגובה של 2-3 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, במקרים מיוחדים, ובהתאם להחלטת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, נושאי משרה בחברה הכפופים למנכ"ל עשויים להיות זכאים למענק בשיקול דעת עד לגובה של 5-6 משכורות על בסיס קריטריונים שאינם מדידים. יובהר כי הזכאות למענק בשיקול דעת כאמור בס"ק זה, תהיה בתוקף החל משנת 2020.

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, (לא כולל משנה למנכ"ל האחראי על הפיתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית), הסכום המצרפי של המענק בגין הרכיב המדיד (ס"ק א' לעיל) יוחזר עם המענק שאינו מדיד בשיקול דעת (ס"ק ב' לעיל), לא יעלה על 5-6 משכורות בסיס ברוטו.

**מענק משנה למנכ"ל האחראי על הפיתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית: סמנכ"ל מנהל אגף "אשדור בוטיק":**

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

"רווח לפני מס" – רווח לפני מס של "אשדור בוטיק" יוגדר כרווח גולמי מהפרויקטים שבטיפול "אשדור בוטיק" בניכוי חלק יחסי (פרורטה) מהוצאות המכירה והשיווק, הוצאות הנהלה וכלליות והוצאות מימון נטו של אשדור, שאינם מהוונים לעלות המכר. החלק היחסי בהוצאות אלה יחושב בהתאם ליחס בין ההכנסות ממכירת דירות מהפרויקטים שבטיפול "אשדור בוטיק" (ללא הכנסות משירותי בנייה) לבין סך הכנסות אשדור ממכירת דירות (ללא הכנסות משירותי בנייה וללא הכנסות חד פעמיות ממכירת נכסים, השכרת נכסים, קרקעות וכד') והכול בהתאם לדוחות הכספיים המבוקרים של אשדור 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 ש"ח 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+0.46=0.46 מיליון ש"ח) ולכן המענק שישולם בשנה זו יהיה 0.7 מיליון ש"ח (0.46-1.16).

א. המשנה למנכ"ל האחראי על הפיתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית, עשוי להיות זכאי למענק שנתי על בסיס הרווח לפני מס של החברה (כהגדרתו להלן), אשר יחושב באופן מצטבר על פני שלוש שנים קלנדאריות, באופן כזה שבכל שנה יחושב על בסיס הרווח לפני מס המצטבר של השנה השוטפת והשנתיים שקדמו לה, החל משנת 2021, בקיזוז המענק המצטבר ששולם בגין השנים הקודמות בהתאם לטבלה להלן:

שנה	טווח רווח לפני מס מצטבר	סך המענק המצטבר
2021	0-60 מיליון ש"ח	אין זכאות למענק
	60-80 מיליון ש"ח	0.5% מהרווח לפני מס בשנת 2021 שמעל 60 מיליון ש"ח ועד 80 מיליון ש"ח
	80-100 מיליון ש"ח	ועוד 0.6% מהרווח לפני מס בשנת 2021 שמעל 80 מיליון ש"ח ועד 100 מיליון ש"ח
	100-120 מיליון ש"ח	ועוד 0.7% מהרווח לפני מס בשנת 2021 שמעל 100 מיליון ש"ח ועד 120 מיליון ש"ח
	120-140 מיליון ש"ח	ועוד 0.8% מהרווח לפני מס בשנת 2021 שמעל 120 מיליון ש"ח ועד 140 מיליון ש"ח
	140-160 מיליון ש"ח	ועוד 0.9% מהרווח לפני מס בשנת 2021 שמעל 140 מיליון ש"ח ועד 160 מיליון ש"ח
	מעל 160 מיליון ש"ח	ועוד 1% מהרווח לפני מס בשנת 2021 שמעל 160 מיליון ש"ח
2022 (לפי הרווח המצטבר לשנים 2021-2022)	0-120 מיליון ש"ח	אין זכאות למענק
	120-160 מיליון ש"ח	0.5% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2022 שמעל 120 מיליון ש"ח ועד 160 מיליון ש"ח
	160-200 מיליון ש"ח	ועוד 0.6% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2022 שמעל 160 מיליון ש"ח ועד 200 מיליון ש"ח
	200-240 מיליון ש"ח	ועוד 0.7% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2022 שמעל 200 מיליון ש"ח ועד 240 מיליון ש"ח
	240-280 מיליון ש"ח	ועוד 0.8% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2022 שמעל 240 מיליון ש"ח ועד 280 מיליון ש"ח
	280-320 מיליון ש"ח	ועוד 0.9% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2022 שמעל 280 מיליון ש"ח ועד 320 מיליון ש"ח
	מעל 320 מיליון ש"ח	ועוד 1.0% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2022 שמעל 320 מיליון ש"ח
2023 (לפי הרווח המצטבר לשנים 2021-2023)	0-180 מיליון ש"ח	אין זכאות למענק
	180-240 מיליון ש"ח	0.5% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2023 שמעל 180 מיליון ש"ח ועד 240 מיליון ש"ח
	240-300 מיליון ש"ח	ועוד 0.6% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2023 שמעל 240 מיליון ש"ח ועד 300 מיליון ש"ח
	300-360 מיליון ש"ח	ועוד 0.7% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2023 שמעל 300 מיליון ש"ח ועד 360 מיליון ש"ח

מיליון ש"ח	
ועוד 0.8% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2023 שמעל 360 מיליון ₪ ועד 420 מיליון ש"ח	360-420 מיליון ש"ח
ועוד 0.9% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2023 שמעל 420 מיליון ₪ ועד 480 מיליון ש"ח	420-480 מיליון ש"ח
ועוד 1.0% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2023 שמעל 480 מיליון ₪	מעל 480 מיליון ש"ח

"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 לנושא המשרה; (2) שינוי בשווי הוגן של נדל"ן להשקעה.

דירקטוריון החברה רשאי לנטרל אירועים חד פעמיים אשר להערכתו אינם קשורים בפעילות החברה כגון השקעה של החברה במניות, ורווחים או הפסדים במימוש, וכתוצאה מקבלת דיבידנד, וזאת כהזדמנות עסקית של החברה מבלי שלנושא המשרה תרומה ניהולית משמעותית בקשר להשקעה כאמור.

מובהר כי חישוב המענק השנתי לנושא המשרה כאמור בפסקה זו, יעשה על בסיס "רווח שמומש", קרי, לרווח לפני מס המשמש לחישוב המענק השנתי של נושא המשרה 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 שווי ההוגן תוך שהשינויים בשווי נזקפו לרווח והפסד באופן שוטף. רווחים אלו ינוטרלו באופן שוטף לצורך חישוב המענק השנתי של נושא המשרה 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 השערוד.

**ב. יובהר כי המענק השנתי הממוצע בגין כל שנה והשנתיים הקודמות לה לא יעלה על 800-900 אלף ש"ח בשנה.**

**ג. יצוין, כי במידה ובשנה מסוימת אין זכאות למענק – נושא המשרה סמנכ"ל מנהל אגף "אשדוד בוטיק" לא ישיב לחברה כל סכום בגין מענקים שקיבל בשנים שקדמו לשנה זו. הזכאות הינה זכאות מצטברת.**

**ד. לדירקטוריון החברה תהיה סמכות שבשיקול דעת להפחתה של סך המענק לו עשוי להיות זכאי-נושא המשרה סמנכ"ל מנהל אגף "אשדוד בוטיק". כמו כן, לדירקטוריון תהא הסמכות לבטל את תשלום המענק לנושא המשרה לסמנכ"ל מנהל אגף "אשדוד בוטיק" במקרים של מעילה, הונאה ו/או מנהל שאינו תקין.**

**ה. יובהר, כי שנת תחילת יישום המנגנון האמור הינה שנת 2021 ואילך (בגין שנת 2021 החישוב יבוצע רק לגבי שנת 2021, בגין שנת 2022 יבוצע חישוב הרווח המצטבר לשנים 2021-2022, בגין שנת 2023 יבוצע חישוב הרווח המצטבר לשנים 2021-2023).**

## 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 תבשלנה, אם במועד ההבשלה שנקבע נושא המשרה מועסק בחברה או בחברות קשורות.
- ח. תקופת המימוש – קבוצת אשטרום תקבע את תקופת המימוש בתנאי התגמול ההוני.
- ט. מחיר מימוש – מחיר המימוש של האופציות לא יפחת מהגבוה מבין ממוצע שערי הנעילה של מניית קבוצת אשטרום בתקופה שלא תעלה על 90 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההענקה בדירקטוריון החברה בתוספת של 5% או שער הפתיחה של מניית קבוצת אשטרום ביום המסחר שקדם להחלטת דירקטוריון החברה.
- 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 אשטרומ 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 אשטרומ 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 אשטרומ 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 אשטרומ, ובכלל זה הוראות בדבר הזכויות של נושא המשרה בקשר לאופציות למניות של קבוצת אשטרומ; התאמות לתגמול ההוני בגין אירועים שונים, ובכלל זה שינויים בהון, חלוקות דיבידנד בקבוצת אשטרומ 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 השנתי<sup>4</sup>.  
לנושאי משרה כפופי מנכ"ל, למעט למשנה למנכ"ל האחראי על הפיתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית לסמנכ"ל, מנהל אגף "אשדוד בוטיק": רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 3035% מסך עלות התגמול השנתי לנושא המשרה.  
למשנה למנכ"ל האחראי על הפיתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית לסמנכ"ל, מנהל אגף "אשדוד בוטיק": רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 60\_55% 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 למשנה למנכ"ל האחראי על הפיתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית ביחס לסמנכ"ל, מנהל אגף "אשדוד בוטיק"), לרבות שינוי בשכר הקבוע ובתנאים הנלווים, שינוי במענק זה או אחר הינם בכפוף 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 למשנה למנכ"ל האחראי על הפיתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית לסמנכ"ל, מנהל אגף "אשדוד בוטיק").

**6. השבת תגמול משתנה במקרה של טעות**

ככל שישתברר 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.

<sup>4</sup> כלל המרכיבים הקבועים והמשתנים.

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, [ומשנה למנכ"ל האחראי על הפיתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית וסמנכ"ל מנהל אגף אשדר "בוטיק" לעלות הממוצעת בחברה הינם 1:12.8212.16](#), [1:3.053.35](#) ו-[1:4.885.07](#) בהתאמה ואילו היחס בין עלות שכרם המקסימאלית הכוללת של מנכ"ל החברה, נושאי המשרה כפופי מנכ"ל, [ומשנה למנכ"ל האחראי על הפיתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית וסמנכ"ל מנהל אגף אשדר "בוטיק" לעלות החציונית בחברה הינם 1:5.406.03](#), [1:22.6521.89](#) ו-[1:8.639.12](#) 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 לשיבה 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) [\(ובכלל זה כאלה הנמנים על בעלי השליטה או שלבעלי השליטה עניין אישי בהם\)](#), יו"ר דירקטוריון, [וכן נושאי משרה שלבעלי השליטה עניין אישי בהם](#) – [דירקטורים 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 ויינתן, 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.

החברה תהא רשאית להתקשר מעת לעת בפוליסה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה, בהתאם לשיקול דעתה של החברה, לרבות לדירקטורים ונושאי משרה הנמנים על בעלי השליטה או מי מטעמם או נושאי משרה שהינם קרובים של בעלי שליטה, בתנאים שלא יחרגו מהתנאים המפורטים להלן:

(1) סכום כיסוי האחריות יהיה עד 20 מיליון דולר ארה"ב למקרה ובמצטבר בתקופת ביטוח, ובנוסף הוצאות הגנה משפטית בשיעור עד 20% מגבול האחריות בפוליסה.

(2) סך עלות הפרמיה השנתית וגובה ההשתתפות העצמית במסגרת הפוליסה הנ"ל לא יחרגו מהמקובל בשוק הביטוח לפוליסות מסוג והיקף זה, נכון למועד ההתקשרות בפוליסה.

(3) הפוליסות יורחבו לכסות תביעות אזרחיות נגד החברה עצמה בקשר עם חוק ניירות ערך בישראל (Entity Coverage for Securities Claims). להרחבה זו ייקבעו סדרי תשלום של תגמולי ביטוח, ככל שיגיעו כאלה, לפיהם זכותם של נושאי המשרה לקבלת שיפוי מהמבטחת, קודמת לזכותה של החברה.

תנאי ההתקשרות בפוליסת ביטוח שתרכוש החברה יאושרו על ידי ועדת התגמול, בכפוף לתנאי ההתקשרות המפורטים לעיל, ובשים לב לתנאים שישררו בשוק הביטוח במועד ההתקשרות, ובלבד כי ועדת התגמול תאשר כי ההתקשרות עומדת בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

**נספח ב'**

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

תגמולים (באלפי ש"ח ובמונחי עלות לחברה)							פרטי מקבל התגמולים			
סה"כ	אחר	דמי ייעוץ	מענק		דמי ניהול	שכר	שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד
			הונני	במזומן						
1,896	60	-	-	900 (2)	-	936	עומר גוגנהיים	סמנכ"ל	100%	(1)

(1) קרובה של הגב' ורדה ליפשיץ, הנמנית על יתר בעלי המניות במרגן, אשר לבעלי השליטה עניין אישי בעסקאות של החברה עמם.

(2) בהנחת תקרת המענק.