



## ריט 1 בע"מ

(החברה")

23 בספטמבר 2019

לכבוד

לכבוד

הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ

רשות ניירות ערך

[www.tase.co.il](http://www.tase.co.il)

[www.isa.gov.il](http://www.isa.gov.il)

**הנדון: דוח מיידי בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), תש"ל – 1970 (להלן: "תקנות דוחות תקופתיים ומידיים") (חוק החברות, תשנ"ט – 1999 (להלן: "חוק החברות") בדבר זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של החברה**

בהתאם לתקנות דוחות תקופתיים ומידיים, לתקנות החברות (הודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית), התש"ס-2000 ולחוק החברות, החברה מפרסמת בזאת דיווח מיידי על זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה (להלן: "האסיפה") אשר תיערך ביום א', 3 בנובמבר 2019, בשעה 15:00 במשרדי החברה ברחוב הנחושת 6, רמת החייל, תל-אביב (להלן: "משרדי החברה").

### 1. רשימת הנושאים על סדר היום ותמצית ההחלטות המוצעות:

- 1.1. מינוי מחדש של ה"ה דרור גד, דוד ברוך, יצחק שריר (דירקטור בלתי תלוי), קותי גביש ועופר ארדמן כדירקטורים בחברה;
- 1.2. מינוי רואי חשבון מבקרים לחברה והסמכת דירקטוריון החברה לקבוע את שכרם;
- 1.3. הצגה ודיון בדוחות הכספיים ובדוח הדירקטוריון של החברה לשנת 2018;
- 1.4. אישור המשך תוקפה של מדיניות התגמול של החברה.

### 2. תיאור הנושאים שעל סדר היום:

- 2.1. מינוי מחדש של ה"ה דרור גד, דוד ברוך, יצחק שריר, קותי גביש ועופר ארדמן כדירקטורים בחברה:
  - 2.1.1. מוצע לאשר את מינוים מחדש, עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, של הדירקטורים המכהנים כיום בדירקטוריון החברה, שאינם דירקטורים חיצוניים, ה"ה דרור גד, דוד ברוך, יצחק שריר (דירקטור בלתי תלוי), קותי גביש ועופר ארדמן (להלן, ביחד: "הדירקטורים"). דרור גד מכהן כיושב ראש דירקטוריון החברה והינו בעל מניות בחברת הניהול של החברה – ריט 1 שירותי ניהול בע"מ (להלן: "חברת הניהול").
  - 2.1.2. ההצבעה לגבי כל אחד מהדירקטורים תיעשה בנפרד.
  - 2.1.3. תנאי כהונתם של הדירקטורים יותרו ללא שינוי.

2.1.4. כל הדירקטורים המכהנים בדירקטוריון החברה מבוטחים בביטוח אחריות נושאי משרה וניתנים להם כתבי פטור ושיפוי (ראו סעיפים 5 ו-6 בעמוד 6 בפרק ד' של הדוח התקופתי של החברה לשנת 2018 שפרסמה החברה ביום 13 במרץ 2019 (מספר אסמכתא: 2019-01-020586) (להלן: "הדוח התקופתי").

2.1.5. החברה משלמת לכל הדירקטורים שלה (למעט לדרור גד, יושב ראש הדירקטוריון, שאינו מקבל כל תמורה בגין כהונתו) גמול דירקטורים בסכומים זהים.

2.1.6. טרם זימונה של האסיפה, מסר כל אחד מבין הדירקטורים לחברה הצהרה לעניין כשרותו וכישוריו לקיום תפקידו כדירקטור בחברה כנדרש על פי חוק החברות. ההצהרות מצורפות לדיווח מיידי זה **כנספח א'** והן עומדות לעיון במשרדי החברה בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש.

2.1.7. פרטים אודות הדירקטורים נכללים כאן בדרך של הפניה לפירוט לפי תקנה 26 בפרק ד' של הדוח התקופתי, למעט בנוגע לדירקטור קותי גביש, אשר הפרטים אודותיו נכללים כאן בדרך של הפניה לסעיף 2.2.5 לדוח זימון אסיפה כללית שפרסמה החברה ביום 26 ביוני 2019 (מספר אסמכתא: 2019-01-063970).  
נוסח ההחלטות המוצע:

2.1.7.1. "למנות מחדש את דרור גד כדירקטור בחברה, החל ממועד אישור מינויו על ידי האסיפה הכללית נשוא דוח זה".

2.1.7.2. "למנות מחדש את דוד ברוך כדירקטור בחברה, החל ממועד אישור מינויו על ידי האסיפה הכללית נשוא דוח זה".

2.1.7.3. "למנות מחדש את יצחק שריר כדירקטור בחברה, החל ממועד אישור מינויו על ידי האסיפה הכללית נשוא דוח זה".

2.1.7.4. "למנות מחדש את קותי גביש כדירקטור בחברה, החל ממועד אישור מינויו על ידי האסיפה הכללית נשוא דוח זה".

2.1.7.5. "למנות מחדש את עופר ארזמן כדירקטור בחברה, החל ממועד אישור מינויו על ידי האסיפה הכללית נשוא דוח זה".

## 2.2. מינוי רואי חשבון מבקרים לחברה והסמכת דירקטוריון החברה לקבוע את שכרם:

מוצע למנות מחדש את משרד רואה החשבון המבקר הנוכחי של החברה, זיו האפט BDO, שישמשו בתפקידם עד האסיפה השנתית הבאה של החברה, ודיווח על שכרם לשנת 2018 אשר נקבע ביום 12 במרץ 2019 על-ידי דירקטוריון החברה בהמשך להמלצת הועדה לבדיקת הדוחות הכספיים בישיבתה מיום 7 במרץ 2018.

נוסח ההחלטה המוצע: "להאריך את כהונת משרד זיו האפט BDO כרואי החשבון המבקרים של החברה ולהסמיך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרם".

## 2.3. הצגה ודיון בדוחות הכספיים ובדוח הדירקטוריון לשנת 2018:

הצגה ודיון בדוחות הכספיים המבוקרים של החברה לשנת 2018, בצירוף דוח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה, תיאור עסקי התאגיד ופרטים נוספים.

ניתן לעיין בדוח התקופתי באתר האינטרנט של רשות ניירות ערך שכתובתו [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il), ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ, שכתובתו [maya.tase.co.il](http://maya.tase.co.il).

#### 2.4 אישור המשך תוקפה של מדיניות התגמול של החברה

- 2.4.1 ביום 6 באוקטובר 2013 אישרה אסיפת בעלי המניות של החברה את מדיניות התגמול של החברה, אשר מצורפת לדיווח מיידי זה **כנספת ב'** (להלן: "מדיניות התגמול").
- 2.4.2 ביום 30 באוקטובר 2016 אישרה אסיפת בעלי המניות של החברה את המשך תוקפה של מדיניות התגמול.
- 2.4.3 בהתאם לסעיף 267 א(ד) לחוק החברות, מדיניות תגמול טעונה אישור מדי שלוש שנים. לפיכך, מוצע בזאת לאשר את המשך תוקפה של מדיניות התגמול לתקופה נוספת של שלוש שנים החל מיום 7 באוקטובר 2019, באותם התנאים.
- 2.4.4 ביום 23 בספטמבר 2019 בחנה ועדת התגמול של החברה את מדיניות התגמול ומצאה כי אין צורך לערוך בה שינויים כלשהם, ולכן המליצה ועדת התגמול על הארכת תוקפה של מדיניות התגמול הקיימת, וזאת על יסוד הנימוקים שעמדו בבסיס החלטתה הקודמת לאישור מדיניות התגמול של החברה (משנת 2016), אשר לדעת הוועדה עומדים בתוקפם, ובכלל זה:
- 2.4.4.1 מדיניות התגמול זהה למדיניות התגמול שאושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 6 באוקטובר 2013. בשש השנים האחרונות, נצבר בחברה ניסיון רב בנוגע לתנאי מדיניות התגמול ויישומם. כמו כן, נמצא כי לא חלו בחברה, בשלוש השנים האחרונות (החל ממועד אישור המשך תוקפה של מדיניות התגמול על ידי האסיפה הכללית), תמורות המצריכות עדכון כלשהו של מדיניות התגמול, ובמיוחד בשים לב לכך שהחברה קשורה בהסכם ניהול מחייב עם חברת הניהול שתוקפו עד אוקטובר 2020, אשר אושר בידי כל האורגנים של החברה (לרבות האסיפה הכללית) (להלן: "הסכם הניהול").
- 2.4.4.2 מדיניות התגמול נקבעה, בין היתר, בהתאם לשיקולים המנויים בחוק החברות ותוך שמירה על איזון בין מרכיבי התגמול השונים הכלולים במדיניות התגמול. בנוסף, בקביעת המדיניות קיימת התייחסות למכלול הסיכונים של החברה וקידום יעדי החברה הכלליים.
- 2.4.4.3 תנאי הסכם הניהול שנחתם בספטמבר 2013 והתמורה המשולמת בגינו נמצאו הוגנים וסבירים, וזאת מהנימוקים המפורטים להלן:
- 2.4.4.3.1 החברה מנוהלת על ידי חברת הניהול ממועד הקמתה, מזה שלוש עשרה שנים, בהצלחה מרובה, לתועלת בעלי מניותיה ולשביעות רצונה המלאה של החברה. במהלך התקופה בה פעלה חברת הניהול עבור החברה, רכשה החברה כמות נכסים גדולה ואיכותית והיא נמצאת במגמת שיפור וצמיחה תמידית.
- 2.4.4.3.2 מרבית נותני השירותים במסגרת הסכם הניהול (ובכללם מנכ"ל החברה והסמנכ"לים) נותנים שירותים לחברה מזה שנים, ובקיאם בפעילות החברה ועסקיה. כל נותני השירותים מטעם חברת הניהול הינם בעלי ידע, ניסיון, מומחיות וכישורים ההולמים את השירותים אשר הם מעניקים לחברה במסגרת הסכם הניהול ואת עסקיה של החברה.

2.4.4.3.3. סכום דמי הניהול שישולמו לחברת הניהול, נקבע ביחס לשווי הנכסים של החברה ולגידול בו, על פי מדרגות בשיעור יורד.

בנוסף, התגמול ההוני הכלול במדיניות התגמול מורכב ממניות שיוקצו לחברת הניהול ואופציות למניות שיוקצו לעובדי חברת הניהול הנותנים מטעמה שירותים לחברה, וכך הוא משקף זיקה טובה בין התגמול לבין התשואה לבעלי המניות של החברה.

2.4.4.3.4. מנגנון התגמול נגזר משווי הנכסים של החברה ועל כן הוא מהווה תמריץ לחברת הניהול להגדלת שווי נכסי החברה והעשרת החברה בנכסים איכותיים אשר יביאו לגידול בשווי החברה וברווחיותה, בהתאם למטרותיה האסטרטגיות של החברה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.

2.4.4.3.5. עוד יצוין, כי עסקאות השקעה המוצעות על ידי חברת הניהול, ומימוש השקעות, כפופות לאישורן על ידי דירקטוריון החברה, אשר בוחן את כדאיותן לחברה, כך שלחברת הניהול אין את היכולת להשפיע באופן חד צדדי על מצבת נכסי החברה.

2.4.4.4. תנאי ההתקשרות עם חברת הניהול נקבעו לתקופה של שבע שנים (אשר תסתיים באוקטובר 2020 כאמור בסעיף 2.4.4.1 לעיל), מתוך ראייה כוללת וארוכת טווח של מבנה הניהול של החברה והתגמול בגינו. פתיחת הסכם הניהול עלולה לגרור תרחיש של הפרת הסכם מחייב, אשר עשוי לחייב את החברה בסעדים שונים ולהביא לחיוב החברה בתשלום פיצויים, שכן לחברה אין זכות חוזית להביא לסיומו המוקדם של ההסכם, אלא בדרך של הפרתו (על כל הכרוך בכך). בנוסף, אף אילו ניתן היה להביא לסיומו של הסכם הניהול, היה הדבר מצריך את החלפת חברת הניהול וכל השדרה הניהולית וכוח האדם של החברה, בהנהלה מלאה חדשה. מצב זה אינו רצוי, נוכח שביעות הרצון הקיימת מחברת הניהול הנוכחית ומתפקודה, ועל רקע הניסיון הרב שצברה בתפקיד, וכן נוכח ההוצאה הכספית שעלולה להיגרם לחברה כתוצאה מכך.

2.4.5. ביום 23 בספטמבר 2019 אישר דירקטוריון החברה את המלצות ועדת התגמול, והמליץ לאסיפה הכללית לאשר את המשך תוקפה של מדיניות התגמול הקיימת, לתקופה נוספת של 3 שנים.

2.4.6. נכון למועד אישור מדיניות התגמול, תנאי ההתקשרות עם חברת הניהול ותנאי הכהונה של כל נושאי המשרה בחברה, תואמים את מדיניות התגמול המובאת לאישור האסיפה הכללית, ולא קיימים נושאי משרה בחברה שתנאי העסקתם חורגים ממדיניות התגמול.

**נוסח ההחלטה המוצע: "לאשר את המשך תוקפה של מדיניות התגמול של החברה, החל מיום 7 באוקטובר 2019".**

### **3. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות**

3.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המפורטות בסעיפים 2.1 ו-2.2 לעיל הינו רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמצביעים באסיפה הכללית.

3.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה האמורה בסעיף 2.4 לעיל הינו מנין קולות רוב הנוכחים בהצבעה, הזכאים להצביע ושהצביעו בה, ובלבד שהתקיים אחד מאלה:

3.2.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

3.2.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 3.2.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

3.3. בעל מניה המשתתף בהצבעה לפי סעיף 3.2 לעיל, יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה או, אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה – על גבי כתב ההצבעה, אם יש לו ענין אישי באישור ההחלטה אם לא; לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא יימנה.

#### 4. המועד הקובע

החברה מודיעה בזאת, בהתאם לסעיף 182(ג) לחוק החברות ובהתאם לתקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 (להלן: "**תקנות ההצבעה**"), כי כל מי שיהיה בעל מניות בחברה בסוף יום המסחר ביום ה', 3 באוקטובר 2019 (להלן: "**המועד הקובע**"), יהיה זכאי להשתתף באסיפה, ולהצביע בה אישית או על ידי בא-כוח, על פי כתב מינוי וכן ייפוי כוח (אם ישנו) שלפיו נחתם כתב המינוי, או העתק ממנו מאושר להנחת דעת דירקטוריון החברה, אשר יופקד במשרדי החברה לא פחות מ- ארבעים ושמונה (48) שעות לפני המועד הקובע לתחילת האסיפה בה עומד להצביע האדם הנקוב בכתב המינוי, או באמצעות כתב הצבעה המצורף לדוח מיידי זה (להלן: "**כתב ההצבעה**"), אשר יגיע למשרדי החברה עד למועד כינוס האסיפה, וזאת בכפוף להוכחת בעלותו במניות החברה בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 (להלן: "**תקנות הוכחת בעלות**").

#### 5. מניין חוקי

אין לפתוח בשום דיון באסיפה אלא אם כן יהיה נוכח מניין חוקי תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחתה. מניין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי-כוח או באמצעות כתבי הצבעה, בעלי מניות המחזיקים ביחד לפחות עשרים וחמישה אחוז (25%) מכלל זכויות ההצבעה שבחברה. אם כעבור חצי שעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יימצא המניין החוקי, תידחה האסיפה ליום א', 10 בנובמבר 2019, באותה שעה ובאותו מקום (להלן: "**האסיפה הנדחית**"). אם באסיפה הנדחית לא יימצא מניין חוקי, כי אז תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

#### 6. כתב הצבעה

(א) בעלי המניות של החברה רשאים להצביע באסיפה בהחלטות המפורטות בסעיפים 2.1, 2.2 ו-2.4 לעיל, באמצעות כתב הצבעה, כאמור להלן.

(ב) כתובות אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ בהם ניתן למצוא את נוסח כתבי ההצבעה והודעות עמדה כמשמעותם בסעיפים 87 ו-88 לחוק החברות הנם אתר ההפצה של רשות ניירות ערך (להלן: "**אתר ההפצה**") : [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ : [maya.tase.co.il](http://maya.tase.co.il).

(ג) ההצבעה בכתב תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה.

(ד) בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.

- (ה) חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי מניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.
- (ו) בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.
- (ז) המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד עשרה (10) ימים לאחר המועד הקובע. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה הינו לא יאוחר מחמישה (5) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה כאמור.
- (ח) את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו (להלן: "**המסמכים המצורפים**"), כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה עד למועד כינוס האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים למשרדי החברה.

## **7. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית**

- (א) בעל מניות שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים (להלן: "**בעל מניה לא רשום**") רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית, הכל בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות ההצבעה. כתובת מערכת ההצבעה האלקטרונית, כמשמעותה בסעיף 44א לחוק ניירות ערך, תשכ"ח – 1968, הינה [votes.isa.gov.il](http://votes.isa.gov.il).
- (ב) בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות ההצבעה ולהוראות רשות ניירות ערך בעניין זה, ההצבעה האלקטרונית תתאפשר עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה (להלן: "**מועד נעילת המערכת**"). יובהר כי בהתאם לקבוע בתקנות ההצבעה, ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת לאחר מועד זה.
- (ג) יצוין, כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצבעה של בעל מניות בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
- (ד) במקום בו נדחתה האסיפה לאחר מועד נעילת המערכת או נקבעה אסיפת המשך, בעל מניות לא רשום אשר הצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לא יוכל לשנות את הצבעתו באמצעות המערכת. אין בקביעת אסיפה נדחית או אסיפת המשך כדי למנוע מבעל המניות, שהצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית באותה אסיפה, מלשנות את הצבעתו, אלא שיוכל לעשות זאת בכל אמצעי הצבעה אחר כמפורט לעיל.
- (ה) בעל מניות שהעביר לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, ומבקש להצביע באמצעות כתבי הצבעה אחרים, אינו נדרש להעביר לחברה אישור בעלות חדש לצורך הצבעה באסיפה הנדחית או באסיפת המשך.
- (ו) הצבעות שבוצעו במערכת ההצבעה האלקטרונית עד למועד נעילת המערכת יימנו (ככל שלא שונו מאוחר יותר על ידי המצביע), במסגרת תוצאות האסיפה הנדחית או אסיפת המשך, הן לצורך המניין החוקי הנדרש באסיפה והן לצורך חישוב תוצאות ההצבעה.

#### 8. שינויים בסדר היום; המועד האחרון להכללת נושא על סדר היום על-ידי בעל מניה

המועד האחרון להמצאת בקשה מאת בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא על סדר היום של האסיפה (להלן: "בקשה להכללה"), הינו עד שבעה (7) ימים לאחר מועד זימון האסיפה.

יצוין כי ככל שתוגש בקשה להכללה, ייתכן שיחולו שינויים בסדר יומה של האסיפה, לרבות הוספת נושא לסדר היום או הוספת הודעת עמדה, וניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעת העמדה בדיווחי החברה שבאתר ההפצה. במקרה כאמור, תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יחד עם דוח זימון מתוקן וזאת לא יאוחר משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה להכללה.

#### 9. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח ההחלטות המוצעות ובהצהרת הכשירות של הדירקטורים במשרדי החברה, בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש עם מר אבירם בנאסולי, סמנכ"ל הכספים של החברה (טל': 03-7686700).

#### 10. נציג החברה לטיפול בדוח זה

נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח זה הינם עו"ד מיכל ניסני, ועו"ד אלעד שפט ממשרד פישר בכר חן וול אוריון ושות', מרחוב דניאל פריש 3 תל-אביב; טלפון: 03-6944194; פקס: 03-6944221.

בכבוד רב,

**ריט 1 בע"מ**

**נחתם ע"י: דרור גד, יו"ר הדירקטוריון**

**שמואל סייד, מנכ"ל**



## הצהרת דירקטור בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית

בהצהרה זו:

"החברה" – ריט 1 בע"מ

"פסק דין" – פסק דין בערכאה ראשונה או אחרת.

"ועדת האכיפה המנהלית" – הועדה שמונתה לפי סעיף 52(לבא) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968 ("חוק ניירות ערך").

"אמצעי אכיפה" – אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52 לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח'4 לחוק ניירות ערך, לפי פרק ז'2 לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה - 1955, או לפי פרק י"1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין.

אני החתום מטה, דרור גד, נושא ת.ז. שמספרה 022359087, מרחוב הנחושת 6, תל אביב, מצהיר ומאשר בזאת כדלקמן:

1. יש לי את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
  - 1.1 השכלה: EMBA קלוג רקנאטי, תואר ראשון בכלכלה וניהול – אוניברסיטת תל אביב.
  - 1.2 ניסיון מקצועי (לרבות כהונה כדירקטור): יו"ר דירקטוריון – דאנאש 2002 בע"מ; יו"ר הדירקטוריון בחברת הניהול, דירקטור וסמנכ"ל כספים ב-ISRAEL GROWTH PARTNERS.
2. ידע בסוגיות המפורטות בתקנות: הנני בעל ידע בסוגיות הבאות: (1) סוגיות חשבונאיות וסוגיות בקרה חשבונאית האופייניות לענף בו פועלת החברה ולחברות בסדר הגודל והמורכבות של החברה; (2) תפקידיו של רואה החשבון המבקר והחובות המוטלות עליו; (3) הכנת דוחות כספיים ואישורם לפי החוק ולפי חוק ניירות ערך.
 

מקור ידיעותיי כאמור הוא כמפורט בסעיף 1 לעיל.
3. בחמש השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו לא הורשעתי בפסק דין באיזה מהעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420, ו-422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך.
4. בחמש השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו לא הורשעתי בפסק דין בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או בעבירות של ניצול מידע פנים.
5. לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת אשר אינה מנויה בסעיפים 3 ו-4 לעיל, ואשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש דירקטור בחברה ציבורית ו/או בתאגיד מדווח, למשך התקופה שקבע בית המשפט בהחלטתו כאמור.
6. ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עליי אמצעי אכיפה האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית ו/או בתאגיד מדווח.
7. אינני קטין, פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל ו/או כחייב מוגבל באמצעים (כמשמעו בחוק ההוצאה לפועל, תשכ"ז-1967).
8. למיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדיון בקשר למינויי ו/או כהונתי כדירקטור בחברה.
9. הריני מתחייב להודיע לחברה אם איזה מהתנאים האמורים בהצהרה זו לעיל יחדל מלהתקיים וזאת מיד לאחר שיוודע לי על כך, והנני מודע לכך כי כהונתי כדירקטור בחברה תפקע במועד מתן ההודעה כאמור.
10. ידוע לי כי החברה הסתמכה על האמור בהצהרתי זו וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה, תהיה פתוחה לעיונו של כל אדם ותדווח על ידי החברה בהתאם להוראות כל דין.

  
 דרור גד

23.9.2019





## הצהרת דירקטור בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית

**בהצהרה זו:**

"החברה" – ריט 1 בע"מ

"פסק דין" – פסק דין בערכאה ראשונה או אחרת.

"ועדת האכיפה המנהלית" – הועדה שמונתה לפי סעיף 52ל(א) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968 ("חוק ניירות ערך").

"אמצעי אכיפה" – אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52 לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח' לחוק ניירות ערך, לפי פרק ז' לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה – 1955, או לפי פרק י"א לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין.

אני החתום מטה, דוד ברוך, נושא ת.ז. שמספרה 056073554, מרחוב איינשטיין 35 רעננה, מצהיר ומאשר בזאת כדלקמן:

1. יש לי את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.

1.1 **השכלה:** BA בכלכלה (האוניברסיטה העברית); MBA עם התמחות במימון (האוניברסיטה העברית).

1.2 **ניסיון מקצועי (לרבות כהונה כדירקטור):** מנכ"ל אקסלנס השקעות בע"מ; מנכ"ל ודירקטור בנק ירושלים בע"מ; יו"ר חברות מקבוצת בנק ירושלים בע"מ; יו"ר ירושלים שוקי הון; יו"ר ירושלים ניהול קרנות נאמנות; יו"ר עיר שלם סוכנות לביטוח.

2. **ידע בסוגיות המפורטות בתקנות:** הנני בעל ידע בסוגיות הבאות: (1) סוגיות חשבונאיות וסוגיות בקרה חשבונאית האופייניות לענף בו פועלת החברה ולחברות בסדר הגודל והמורכבות של החברה; (2) תפקידיו של רואה החשבון המבקר והחובות המוטלות עליו; (3) הכנת דוחות כספיים ואישורם לפי החוק ולפי חוק ניירות ערך.

מקור ידיעותיי כאמור הוא כמפורט בסעיף 1 לעיל.

3. בחמש השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו לא הורשעתי בפסק דין באיזה מהעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420, ו-422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53א) ו-54 לחוק ניירות ערך.

4. בחמש השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו לא הורשעתי בפסק דין בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או בעבירות של ניצול מידע פנים.

5. לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת אשר אינה מנויה בסעיפים 3 ו-4 לעיל, ואשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש דירקטור בחברה ציבורית ו/או בתאגיד מדווח, למשך התקופה שקבע בית המשפט בהחלטתו כאמור.

6. ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עליי אמצעי אכיפה האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית ו/או בתאגיד מדווח.

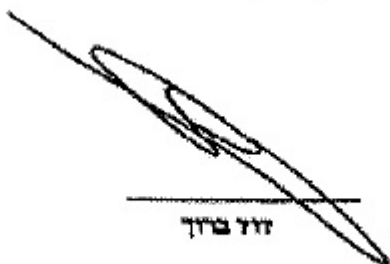
7. אינני קטין, פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל ו/או כחייב מוגבל באמצעים (כמשמעו בחוק ההוצאה לפועל, תשכ"ז-1967).

8. למיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדין בקשר למינויי ו/או כהונתי כדירקטור בחברה.

9. הריני מתחייב להודיע לחברה אם איזה מהתנאים האמורים בהצהרה זו לעיל יחדל מלהתקיים וזאת מיד לאחר שייוודע לי על כך, והנני מודע לכך כי כהונתי כדירקטור בחברה תפקע במועד מתן ההודעה כאמור.

10. ידוע לי כי החברה הסתמכה על האמור בהצהרתי זו וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה, תהיה פתוחה לעיונו של כל אדם ותדווח על ידי החברה בהתאם להוראות כל דין.

23.9.2019

  
דוד ברוך



## הצהרת מועמד לכהונה כדירקטור בלתי תלוי

### בעל מיומנות חשבונאית ופיננסית

בהתאם לאמור בסעיפים 224ב(א) ו- 241(א) לחוק החברות, התשנ"ט - 1999 ("החוק"), הריני מתכבד בזאת להגיש הצהרה זו.

אני החתום מטה, איציק שריר, נושא/ת ת.ז. ישראלית שמספרה 050080878, שכתובתי רחוב קדושי השואה 14, תל אביב, מצהיר בזאת כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים למינוי כדירקטור בלתי תלוי בריט 1 בע"מ ("החברה") הכוללים את התנאים הקבועים בהגדרת "דירקטור בלתי תלוי" בחוק ובסעיפים 240(ב) עד (ו) לחוק, לרבות התנאים המפורטים להלן:

1. הנני תושב/ת ישראל.
2. אינני מכהן בחברה למעלה מתשע שנים ברציפות.
3. הנני כשיר להתמנות כדירקטור בהתאם לאמור בסימן ב', לפרק הראשון של החלק השישי לחוק, ובכלל זה:
  - 3.1. יש לי את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב, בין היתר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה. כישורי כאמור מפורטים בסעיף 6 להלן.
  - 3.2. לא הורשעתי בחמש השנים האחרונות: (1) בעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 עד 428, לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך"); (2) הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים; (3) בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.
  - 3.3. אינני קטין או פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל.
4. אני נכון לכהן כדירקטור בלתי תלוי של החברה.
5. לא הוטלו עלי על ידי ועדת האכיפה המינהלית<sup>1</sup> אמצעי אכיפה<sup>2</sup> האוסרים עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.
6. הפרטים הרלוונטיים לצורך הצהרתי כאמור בסעיף 3.1 לעיל, הם כדלקמן:

#### 6.1. השכלה אקדמית

BSc מהטכניון, MSc מאוניברסיטת בן גוריון, PH.D בהנדסה מהמכון הטכנולוגי אילינוי בארה"ב, MBA מהמכון לפריון העבודה ת"א.

#### 6.2. ניסיון תעסוקתי

יו"ר דירקטוריון דיסקונט ישראל שוקי הון והשקעות בע"מ; דירקטור חיצוני בצור שמיר אחזקות בע"מ; דירקטור בבנק דיסקונט לישראל בע"מ; דירקטור במדרוג בע"מ; דירקטור בבנק לאומי לישראל בע"מ; דירקטור במפעלי נייר חדרה בע"מ.

#### 6.3. ידע בסוגיות המפורטות בתקנות

הנני בעל ידע בסוגיות הבאות: (1) סוגיות חשבונאיות וסוגיות בקרה חשבונאית האופייניות לענף בו פועלת החברה ולחברות בסדר הגודל והמורכבות של החברה; (2) תפקידיו של רואה החשבון המבקר והחובות המוטלות עליו; (3) הכנת דוחות כספיים ואישורם לפי החוק ולפי חוק ניירות ערך.

מקור ידיעותיי כאמור הוא כמפורט בסעיפים 6.1, ו-6.2 לעיל.

<sup>1</sup> "ועדת האכיפה המינהלית" - הוועדה שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך.

<sup>2</sup> "אמצעי אכיפה" - אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52נו לחוק ניירות ערך שהוטל לפי פרק ח'4 לחוק ניירות ערך, לפי פרק ז'2 לחוק הסדרת העיסוק ביעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י'1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין.

7. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, זיקה לחברה, או למי שהוא יושב ראש הדירקטוריון, המנהל הכללי, בעל מניות מהותי או נושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים בחברה; לענין סעיף קטן זה –
- "זיקה" - קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה;
8. אין לי תפקידים או עיסוקים אחרים היוצרים או העלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור, או שיש בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בלתי תלוי.
9. אני לא עובד של רשות ניירות ערך או עובד של בורסה בישראל.
10. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים למי שאסורה זיקה אליו לפי הוראות סעיף 7 לעיל, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים.
11. פרט לגמול המשולם לי על ידי החברה מתוקף תפקידי כדירקטור בה (ובכלל זה החזר הוצאות), לא קבלתי כל תמורה, במישרין או בעקיפין, בשל כהונתי כדירקטור בחברה.
12. בחברות בהן אני מכהן כדירקטור לא מכהן כדירקטור בלתי תלוי מי שהוא דירקטור בחברה.
13. ידוע לי כי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם, וכן תפורסם על ידי החברה במועד זימון האסיפה הכללית אשר תכונס לצורך מינויי. כן ידוע לי, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של החברה נעשית בהסתמך על הצהרתי זו.
14. הנני מצהיר ומתחייב בזאת בפני החברה כי במידה ויחול כל שינוי בגין אחת מהצהרותיי המפורטות לעיל באופן שימנע את המשך כהונתי כדירקטור בלתי תלוי בחברה או שחדל להתקיים תנאי מהתנאים הקבועים בחוק בקשר עם כהונתי כדירקטור בלתי תלוי בחברה, איידע את החברה בדבר השינוי או אי התקיימות התנאי באופן מיידי וללא כל דיחוי כך שכהונתי כדירקטור בלתי תלוי תפקע במועד מתן ההודעה.



איציק שרי

23.9.2019



## הצהרת דירקטור בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית

**בהצהרה זו:**

"החברה" – ריט 1 בע"מ

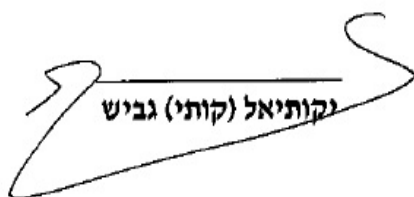
"פסק דין" – פסק דין בערכאה ראשונה או אחרת.

"ועדת האכיפה המנהלית" – הועדה שמונתה לפי סעיף 52(א) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968 ("חוק ניירות ערך").

"אמצעי אכיפה" – אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52 לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח'4 לחוק ניירות ערך, לפי פרק ז'2 לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה – 1955, או לפי פרק י"1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין.

אני החתום מטה, יקותיאל (קותי) גביש, נושא ת.ז. שמספרה 007757081, שכתובתי: אדם הכהן 3, תל אביב, מצהיר ומאשר בזאת כדלקמן:

1. יש לי את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
2. השכלה: תואר ראשון בכלכלה חקלאית, האוניברסיטה העברית בירושלים.
3. ניסיון מקצועי (לרבות כהונה כדירקטור): דירקטור בחברות הבאות: רציו חיפוש נפט בע"מ, בנק ספנות, בנק יהב לעובדי מדינה בע"מ, רוטקס בע"מ, הלמן אלדובי ניהול קופות גמל ופנסיה בע"מ, ניאוסטי בע"מ, לידר אחזקות בע"מ, קל בניין, קיבוץ רביבים אגש"ח.
4. ידע בסוגיות המפורטות בתקנות: הנני בעל ידע בסוגיות הבאות: (1) סוגיות חשבונאיות וסוגיות בקרה חשבונאית האופייניות לענף בו פועלת החברה ולחברות בסדר הגודל והמורכבות של החברה; (2) תפקידיו של רואה החשבון המבקר והחובות המוטלות עליו; (3) הכנת דוחות כספיים ואישורם לפי החוק ולפי חוק ניירות ערך.
3. מקור ידיעותיי כאמור הוא כמפורט בסעיף 2 ו-3 לעיל.
3. בחמש השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו לא הורשעתי בפסק דין באיזה מהעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420, ו-422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך.
4. בחמש השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו לא הורשעתי בפסק דין בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או בעבירות של ניצול מידע פנים.
5. לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת אשר אינה מנויה בסעיפים 3 ו-4 לעיל, ואשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש דירקטור בחברה ציבורית ו/או בתאגיד מדווח, למשך התקופה שקבע בית המשפט בהחלטתו כאמור.
6. ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עליי אמצעי אכיפה האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית ו/או בתאגיד מדווח.
7. אינני קטין, פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל ו/או כחייב מוגבל באמצעים (כמשמעו בחוק ההוצאה לפועל, תשכ"ז-1967).
8. למיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדין בקשר למינויי ו/או כהונתי כדירקטור בחברה.
9. הריני מתחייב להודיע לחברה אם איזה מהתנאים האמורים בהצהרה זו לעיל יחדל מלהתקיים וזאת מיד לאחר שייוודע לי על כך, והנני מודע לכך כי כהונתי כדירקטור בחברה תפקע במועד מתן ההודעה כאמור.
10. ידוע לי כי החברה הסתמכה על האמור בהצהרתי זו וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה, תהיה פתוחה לעיונו של כל אדם ותדווח על ידי החברה בהתאם להוראות כל דין.

  
יקותיאל (קותי) גביש

23.9.2019



**הצהרת דירקטור בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999**  
**בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית**

**בהצהרה זו:**

**"החברה" – ריט 1 בע"מ**

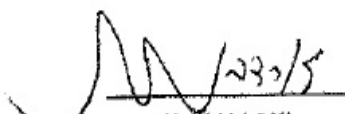
**"פסק דין" – פסק דין בערכאה ראשונה או אחרת.**

**"ועדת האכיפה המנהלית" – הועדה שמונתה לפי סעיף 52(לבא) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968 ("חוק ניירות ערך").**

**"אמצעי אכיפה" – אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52 לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח'4 לחוק ניירות ערך, לפי פרק ז'2 לחוק הסדרת העיסוק בייצוג השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה – 1955, או לפי פרק י"1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד -1994, לפי העניין.**

אני החתום מטה, עופר ארדמן, נושא ת.ז. שמספרה 054765102, שכתובתי רחוב החרצית 4, רמת גן, מצהיר ומאשר בזאת כדלקמן:

1. יש לי את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
2. **השכלה:** תואר ראשון בכלכלה – האוניברסיטה העברית בירושלים, תואר שני במנהל עסקים – האוניברסיטה העברית בירושלים.
3. **ניסיון מקצועי (לרבות כהונה כדירקטור):** חבר ועדת השקעות נוסטרו ויו"ר ועדת אשראי של הראל חברה לביטוח בע"מ, דירקטור ב-EMI – עזר חברה לביטוח משכנתאות בע"מ, סגן הממונה על התקציבים במשרד האוצר, מנכ"ל נצבא, מנכ"ל גיא יזום בע"מ, דירקטור בחברות ציבוריות ופרטיות.
4. **ידע בסוגיות המפורטות בתקנות:** הנני בעל ידע בסוגיות הבאות: (1) סוגיות חשבונאיות וסוגיות בקרה חשבונאית האופייניות לענף בו פועלת החברה ולחברות בסדר הגודל והמורכבות של החברה; (2) תפקידיו של רואה החשבון המבקר והחובות המוטלות עליו; (3) הכנת דוחות כספיים ואישורם לפי החוק ולפי חוק ניירות ערך.
- מקור ידיעותיי כאמור הוא כמפורט בסעיף 1 לעיל.
3. בחמש השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו לא הורשעתי בפסק דין באיזה מהעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420, ו-422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך.
4. בחמש השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו לא הורשעתי בפסק דין בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או בעבירות של ניצול מידע פנים.
5. לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת אשר אינה מנויה בסעיפים 3 ו-4 לעיל, ואשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש דירקטור בחברה ציבורית ו/או בתאגיד מדווח, למשך התקופה שקבע בית המשפט בהחלטתו כאמור.
6. ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עליי אמצעי אכיפה האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית ו/או בתאגיד מדווח.
7. אינני קטין, פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל ו/או כחייב מוגבל באמצעים (כמשמעו בחוק ההוצאה לפועל, תשכ"ז-1967).
8. למיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדיון בקשר למינויי ו/או כהונתי כדירקטור בחברה.
9. הריני מתחייב להודיע לחברה אם איזה מהתנאים האמורים בהצהרה זו לעיל יחדל מלהתקיים וזאת מיד לאחר שייודע לי על כך, והנני מודע לכך כי כהונתי כדירקטור בחברה תפקע במועד מתן ההודעה כאמור.
10. ידוע לי כי החברה הסתמכה על האמור בהצהרתי זו וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה, תהיה פתוחה לעיונו של כל אדם ותדווח על ידי החברה בהתאם להוראות כל דין.

  
**עופר ארדמן**

23.9.2019



## מדיניות תגמול

### ריט 1 בע"מ (להלן: "החברה")

#### מבוא .1

1.1. מטרת מסמך זה הינה להגדיר מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה בהתאם

לדרישות תיקון 20 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "תיקון 20" ו-"חוק החברות", בהתאמה). בשים לב לכך כי החברה הינה קרן השקעות במקרקעין אשר הוקמה בהתאם להוראות פקודת מס הכנסה [נוסח חדש] וככזו, בין השאר, בעלי מניותיה מפוזרים בקרב הציבור ואין בה בעל שליטה, הרי שניהולה הכולל של החברה, ממועד הקמתה ועד למועד זה, מסופק על ידי חברת ניהול חיצונית, ריט 1 שירותי ניהול בע"מ (להלן: "חברת הניהול"), אשר מעניקה לחברה, על חשבונה, את כל שירותי הניהול הדרושים לתפעולה השוטף. החברה עצמה אינה מעסיקה עובדים כלשהם ואינה משלמת תגמול לנושאי משרה, למעט גמול מקובל לדירקטורים המכהנים בדירקטוריון החברה.

1.2. במסגרת תיקון 20 נקבע מנגנון של הקמת ועדת תגמול לחברה, שחבריה

דירקטורים חיצוניים ברובם, שתפקידה להמליץ לדירקטוריון על מדיניות התגמול הכוללת של החברה ולאשר גמול ספציפי לנושאי המשרה, אשר שכרם טעון אישור בהתאם להוראות תיקון 20. בהתאם לכך, מינה דירקטוריון החברה ועדת תגמול לחברה, שחבריה הם שני הדירקטורים החיצוניים המכהנים בחברה ודירקטור בלתי תלוי שתנאי כהונתו זהים לתנאיהם של הדירקטורים החיצוניים בחברה (להלן: "ועדת התגמול").

במהלך תקופה ארוכה, בת מספר חודשים, התכנסה ועדת התגמול מספר פעמים, התייעצה עם אנשי מקצוע רלבנטיים (יועצים כלכליים ויועצים משפטיים) וקיבלה לידיה חוות דעת מקצועיות. במהלך תקופה זו, ניהלה ועדת התגמול, בצירוף דירקטורים נוספים בלתי תלויים, משא ומתן עם חברת הניהול, אשר הובילה לגיבוש הסכם הניהול המעודכן (כהגדרתו בסעיף 3.8 להלן). מדיניות התגמול המוצעת משתקפת בעקרונותיו של הסכם זה.

1.3. המדיניות המוצעת נקבעה, בין היתר, בהתאם לשיקולים המנויים בחוק החברות

ותוך שמירה על איזון בין מרכיבי התגמול השונים:

1.3.1. קידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת

טווח;

- 1.3.2. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה ;
- 1.3.3. גודל החברה ואופי פעילותה ;
- 1.3.4. לעניין רכיבים משתנים- תרומתה של חברת הניהול להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראיה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידה של חברת הניהול.
- 1.4. בנוסף, ועדת התגמול והדירקטוריון, התייחסו בקביעת המדיניות למכלול הסיכונים של החברה ויעדי החברה הכלליים, כמפורט להלן :
- 1.4.1. שמירה על רווחיות החברה ואיתנותה הפיננסית, וזאת תוך שיפור והרחבה של היקף הפעילות של החברה ורווחיותה, לאורך זמן ;
- 1.4.2. תמיכה בישום האסטרטגיה העסקית של החברה ;
- 1.4.3. שמירה על שקיפות והגינות מול בעלי המניות, ספקי החברה ולקוחותיה ;
- 1.4.4. מיצוב החברה כחברה מובילה בישראל בתחום הנדל"ן המניב ;
- 1.4.5. הגברת תחושת ההזדהות של חברת הניהול ועובדיה עם החברה, על ידי יצירת אינטרס משותף, תוך כדי הגברת המוטיבציה, רמת ההישגיות והשאיפה למצוינות ;
- 1.4.6. יצירת קשר ישיר בין ביצועים לתגמול ;
- 1.4.7. הגדלת שביעות הרצון ושימור חברת הניהול ועובדיה לאורך זמן.
- 1.5. יודגש, כי מדיניות זו איננה מקנה זכויות בחברה לחברת הניהול, ולא תהיה זכות מוקנית לחברת הניהול, מכוח עצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול. רכיבי התגמול להם תהא זכאית חברת הניהול יהיו אך ורק אלו שייקבעו לגביה באופן ספציפי ויאושרו על-ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה. בכפוף להוראות כל דין.
- 1.6. מובהר, כי במקרה שחברת הניהול תקבל תגמול שהינו פחות מהתגמול על-פי מדיניות זו, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות התגמול של החברה, ותנאי ההתקשרות עימה כאמור לא יצריכו בשל כך את אישור האסיפה הכללית, הנדרש במקרה של אישור תנאי כהונה והעסקה בסטייה ממדיניות התגמול. עוד מובהר, כי סטייה או חריגה ממדיניות התגמול של החברה, תתאפשר בכפוף להוראות הדין החל במועד הרלבנטי.

## 2. סקר ההשוואה שהוכן על ידי יועצים חיצוניים

2.1. כפי שיפורט ביתר הרחבה להלן, החברה היא קרן השקעות במקרקעין אשר כל ניהולה ותפעולה השוטף מבוצעים בלעדית על ידי חברת הניהול, אשר הובילה את הקמתה ואת ניהולה מאז הוקמה, והיא אינה מעסיקה עובדים. סוג החברה ואופן ניהולה מקשה ביותר על השוואת התגמול המשולם לחברת הניהול ביחס לנושאי משרה בחברות נדל"ן אחרות במשק הישראלי.

2.2. החברה התקשרה עם יועצים חיצוניים בלתי תלויים, דלויט שירותי יעוץ כלכלי (1968) בע"מ ("היועצים החיצוניים"), אשר סיפקו לחברה סקר השוואה וניתוח של רמת התגמול הכולל המוצע לחברת הניהול מול עלויות הניהול בחברות דומות, ככל שניתן, הפועלות בתחום הנדל"ן המניב והנסחרות בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("חברות ההשוואה" ו- "הבורסה"), וכן של רכיבי תגמול רלבנטיים המשולמים לנושאי משרה בחברות כאמור (כגון, מענקים ורכיבי תגמול הוני). סקר ההשוואה שהוכן על ידי היועצים החיצוניים, מצורף בזאת, כנספח "א".

2.3. סקר ההשוואה כולל השוואה ל- 17 חברות דומות.

## 3. רקע בנוגע לחברה

3.1. כאמור לעיל, החברה הוקמה באפריל 2006 ביוזמתה של חברת הניהול<sup>1</sup>, כקרן להשקעות במקרקעין בהתאם להוראות פקודת מס הכנסה [נוסח חדש], התשכ"א-1961 (להלן: "הפקודה"), אשר רוכשת, מחזיקה ומנהלת נדל"ן מניב לצורכי רווח.

3.2. עקב מגבלות הקבועות בפקודה, בנוגע לשיעור החזקות בעלי מניות בהון המניות של החברה, אין (ואסור שיהיה) בחברה בעל שליטה והון מניותיה מפוזר באופן ניכר בקרב בעלי מניות שונים<sup>2</sup>.

3.3. במועד הקמתה, התקשרה החברה עם חברת הניהול בהסכם לפיו תספק חברת הניהול לחברה שירותי ייעוץ בקשר עם ניהול החברה, ובכלל זה חברת הניהול מאתרת השקעות עבור החברה; מבצעת בדיקת נאותות; מנהלת משאים ומתנים לכריתת הסכמי השקעה, מימון וכד'; מעניקה יעוץ כלכלי ופיננסי לביצוע השקעות על ידי החברה; מלווה, מפקחת ומנהלת את השקעות החברה; ומייעצת בגיוס הון וחוב לחברה (להלן: "הסכם הניהול הנוכחי").

3.4. ממועד הקמתה של החברה ועד למועד זה, צברה חברת הניהול ניסיון רב בניהול החברה, בהכרות עם צרכיה ויעדיה של החברה ובניהול פעילות החברה באופן העולה בקנה אחד עם אופיו המורכב של השוק בו פועלת החברה, וכל זאת,

<sup>1</sup> למיטב ידיעת החברה, בעלי המניות בחברת הניהול הם: אקסלנס השקעות בע"מ, דרור גד (המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה), ושמאל סייד (המכהן כמנכ"ל החברה).

<sup>2</sup> לדוגמא, נכון ליולי 2013, בעל המניות בעל ההחזקה הגדולה ביותר בהון המניות של החברה, מחזיק ב- 10.59% מהונה המונפק של החברה. יתר בעלי המניות מחזיקים בהון המניות של החברה בשיעורים נמוכים אף יותר. למגבלות חוקיות נוספות החלות על החברה כקרן השקעות במקרקעין ראו הדוח התקופתי לשנת 2012 שפורסם על ידי החברה ביום 13 במרץ 2013.



בהתחשב במאפייניה הייחודיים של החברה כקרך השקעות במקרקעין. לדעת הדירקטוריון, חברת הניהול מספקת את השירותים ומנהלת את החברה בהצלחה יתרה והיא הביאה לגידול ניכר במצבת נכסיה האיכותיים, בתוצאותיה העסקיות וברווחיותה, לתועלת בעלי המניות של החברה.

תוצאות הפעילות של החברה הראו צמיחה מתמדת לאורך שבע השנים האחרונות בכל הפרמטרים.

כך לדוגמא, ממועד הקמת החברה ועד למועד אישור המדיניות רכשה החברה והיא מנהלת 25 נכסים מניבים בשטח כולל של כ- 262 אלף מ"ר, ששווים הכספי הינו כ- 2.3 מיליארד ש"ח; החברה גייסה בבורסה סך של כ- 881 מיליון ש"ח בהון מניות וכן כ- 1,077 מיליון ש"ח ערך נקוב באמצעות אגרות חוב; החברה נסחרת במדד ת"א 100, ותשואת המניה של החברה בחמש השנים האחרונות הינה כ-91.6% (מותאם לדיבידנד) (לשם השוואה, מדד ת"א 100 עלה בחמש השנים האחרונות בשיעור של כ-18%). בנוסף, החברה חילקה לבעלי מניותיה (ממועד הקמתה ועד למועד אישור מדיניות זו) דיבידנד כולל בסכום העולה על 200 מיליון ש"ח.

3.5. במטרה לספק לחברה את השירותים, מעסיקה חברת הניהול עובדים הפועלים מטעמה לקידום ענייני החברה<sup>3</sup> והיא הנושאת היחידה בתשלום שכרם ומלוא עלות העסקתם. למעט זהות מנכ"ל החברה, הממונה על ידי דירקטוריון החברה, חברת הניהול היא הקובעת את זהותם של העובדים באמצעותם היא מספקת לחברה את שירותי הניהול. יצוין, כי במסגרת הסכם הניהול המעודכן (כהגדרתו בסעיף 3.8 להלן) נקבע כי גם זהותו של סמנכ"ל הכספים של החברה תקבע על ידי דירקטוריון החברה, וכי סמנכ"ל הכספים ימונה על ידי הדירקטוריון בדומה למינוי המנכ"ל.

3.6. למעשה, נושאי המשרה היחידים שבעלות שכרם נושאת החברה ישירות, הם הדירקטורים שלה (למעט יו"ר הדירקטוריון אשר הינו בעל עניין בחברת הניהול ואינו מקבל תגמול כלשהו מהחברה).

3.7. העובדים המועסקים על ידי חברת הניהול במתן השירותים לחברה הנם עובדים בעלי השכלה, כישורים, מומחיות, ניסיון מקצועי רב והישגים מוכחים בתחום הפעילות של החברה.

3.8. תקופת הסכם הניהול הנוכחי נקבעה לשבע שנים והיא עומדת להסתיים ביום 27 בספטמבר 2013, ולפיכך מובא לאישור האסיפה הכללית של החברה הסכם הניהול המעודכן שבין החברה לבין חברת הניהול (להלן: "**הסכם הניהול המעודכן**").

3.9. בהתאם להסכם הניהול המעודכן תמשיך חברת הניהול ותעניק לחברה, באמצעות מי מטעמה ובמיוחד באמצעות אלו שממונים כמנכ"ל החברה, סמנכ"ל הכספים וסמנכ"לים אחרים, שירותי ניהול מלאים כדלקמן ("**השירותים**"):

<sup>3</sup> כגון, מנכ"ל, סמנכ"ל כספים, סמנכ"לים נוספים וכן מנהלים ועובדים בהיקף הנדרש על ידי החברה לצורך מילוי התחייבויות חברת הניהול כלפי החברה.

- 3.9.1. איתור השקעות בעבור החברה, בדיקת כדאיות השקעות אלה וניהול משא ומתן לכריתת הסכמי השקעה, מימון ואחרים בנוגע להשקעות אלה ;
- 3.9.2. ניהול משא ומתן לביצוע השקעות נוספות בהשקעות בהן החברה כבר ביצעה השקעה בעבר ;
- 3.9.3. מתן יעוץ כלכלי ופיננסי לביצוע השקעות על ידי החברה ;
- 3.9.4. ייעוץ לחברה בקשר עם התקשרות החברה בהסכמי השקעה ובכל הסכמים אחרים הקשורים בהשקעותיה של החברה ;
- 3.9.5. ליווי, פיקוח וניהול השקעות החברה וכן דיווח לחברה על מצב השקעות אלה ;
- 3.9.6. לוי, טיפול והתקשרות בהסכמים למכירה או מימוש אחר של השקעות אותן ביצעה החברה ("עסקת מימוש") ;
- 3.9.7. ייעוץ וסיוע בגיוס הון וחוב לחברה וביצוע כל פעולה אחרת הקשורה בגיוס הון וחוב לחברה, בהתאם להחלטות דירקטוריון החברה ;
- 3.9.8. העמדת שירותים, במשרה מלאה, על חשבון חברת הניהול, של : מנכ"ל, סמנכ"ל כספים, סמנכ"ל פיתוח עסקי, סמנכ"ל שיווק, וכל בעלי תפקידים הדרושים לצורך ניהול החברה ותפעולה השוטף, ושיידרשו, לפי שיקול דעתה הבלעדי של החברה, בהתחשב בהיקף הפעילות של החברה ובדרישות רגולטוריות ;
- 3.9.9. על פי הסכם הניהול, בהתאם לצרכי החברה, ובשים לב לגידול בפעילותה, תגדיל חברת הניהול מעת לעת את מצבת העובדים באמצעותם היא מעניקה את השירותים לחברה.
- 3.10. חברת הניהול נושאת בכל ההוצאות המתבצעות בידי עובדיה בקשר עם מתן השירותים לחברה<sup>4</sup>, לרבות הוצאות בקשר עם איתור השקעות, בדיקת השקעות, ניהול השקעות ושמירה על ההשקעות, שכירות משרדים וכל ההוצאות הנלוות למשרדים ולפעילותה השוטפת של החברה (ריהוט, מחשוב, תקשורת, וכיו"ב) וכן נושאת בעצמה ועל חשבו, כלפי העובדים אשר מועסקים על-ידיה במסגרת מתן השירותים, בכל חבות חוקית החלה על מעביד כלפי עובד לפי כל דין הסכם או הסכם קיבוצי (לרבות דיווח למוסד לביטוח לאומי ולרשויות המס, תשלום שכר, פיצויי פיטורים, הפרשות פנסיוניות, חופשה, תשלום דמי מחלה, תשלום דמי הבראה וכיו"ב). כאמור לעיל, החברה אינה מעסיקה בעצמה עובדים, וכל העובדים שיועסקו עבור החברה, יהיו עובדי חברת הניהול (ויועסקו על חשבונה של חברת הניהול כאמור לעיל).

<sup>4</sup> חברת הניהול אינה נושאת בשכר יועצים חיצוניים (עורכי דין, מתווכים וכד').

3.11. גמול לחברת הניהול מתוקף הסכם הניהול הנוכחי – בהתאם להסכם הניהול הנוכחי, ממועד התקשרותה עם החברה ועד לאוקטובר 2010 שולמו לחברת הניהול דמי ניהול שנתיים בשיעור של 1% מנכסי החברה.

באוקטובר 2010 הסכימה חברת הניהול לבצע הפחתה בסך דמי הניהול המשולמים לה, וזאת אודות לגידול במצבת הנכסים של החברה עד לאותו מועד. מאותו מועד, בגין כלל נכסי החברה ששווים הכולל הינו עד לסך של 1 מיליארד ש"ח, משולמים לחברת הניהול דמי ניהול שנתיים בשיעור של 1% מנכסי החברה, ובגין נכסי החברה ששווים הינו מעל לסך של 1 מיליארד ש"ח (ועד בכלל), משולמים דמי ניהול שנתיים בשיעור של 0.75%.

בנוסף, בהתאם להסכם הניהול הנוכחי וכחלק מהתמורה עבור השירותים, התחייבה החברה כי בכל מקרה בו תנפיק החברה ניירות ערך, תהיה לחברת הניהול זכות לרכישת ניירות ערך של החברה בשיעור של 4.65% מכמות ניירות הערך שיונפקו במסגרת הנפקה כאמור, במחיר בו הוקצו ניירות הערך בצירוף הפרשי הצמדה למדד המחירים לצרכן, ובתנאים שבהם הוקצו ניירות הערך במועד הקצאתם (להלן בסעיף 3.11 זה: "**האופציות**"). נכון ליולי 2013, השווי ההוגן של האופציות שהוענקו לחברת הניהול בשבע השנים שחלפו ממועד תחילת ההתקשרות עימה ועד למועד אישור המדיניות, הנו כ- 8,800 אלפי ש"ח. כמו כן, נכון ליולי 2013, מחזיקה חברת הניהול ב- 0.88% מהון המניות המונפק של החברה (כ- 1.24% מהונה של החברה, בדילול מלא) (היינו בהנחה שתמומשה כל הזכויות והאופציות שהוקצו על-ידי החברה)).

מובהר כי זכאותה של חברת הניהול להקצאת אופציות נוספות כאמור לעיל תסתיים עם סיומו של הסכם הניהול הנוכחי.

#### 4. מנגנון התגמול

4.1. מתוקף הסכם הניהול המעודכן, חברת הניהול תהא זכאית לתגמול משתנה תלוי שווי נכסים (ללא הפעלת שקול דעת מצד דירקטוריון החברה) (להלן: "**התגמול הכספי**") בשיעורים קבועים כפי שנקבע בהסכם הניהול המעודכן וכן למענק תלוי ביצועים (להלן: "**המענק**") ולתגמול הוני בדרך של הקצאת מניות חסומות (להלן: "**המניות החסומות**"), שיחולקו אף הם מידי שנה, וששווים יקבע אף הוא בהתאם לשיעורים קבועים כפי שנקבע בהסכם הניהול המעודכן.

בנוסף, חברת הניהול תקבל מהחברה תגמול הוני בדרך של הקצאת אופציות למניות של החברה בשווי קבוע של 2.8 מיליון ש"ח, אשר יחולק במלואו, על ידי חברת הניהול, לעובדיה הנותנים מטעמה שירותים לחברה (להלן: "**האופציות לעובדי חברת הניהול**").

לפירוט רכיבי הגמול ראו סעיפים 8 עד 11 להלן.

4.2. מדיניות התגמול של החברה כוללת רכיבים משתנים (כספי והוני) ואינה כוללת רכיבים קבועים.

תנאי הסכם הניהול המעודכן והתמורה המשולמת בגינו נבחנו ואושרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ונמצאו הוגנים וסבירים, וזאת מהנימוקים המפורטים להלן:

5.1. החברה מנוהלת על ידי חברת הניהול ממועד הקמתה, מזה שבע שנים, בהצלחה מרובה, לתועלת בעלי מניותיה ולשביעות רצונה המלאה של החברה. במהלך התקופה בה פעלה חברת הניהול עבור החברה, רכשה החברה כמות נכסים גדולה ואיכותית (ראו סעיף 13.4 לעיל) והיא נמצאת במגמת שיפור וצמיחה תמידית.

5.2. השירותים נשוא הסכם הניהול המעודכן דרושים לצורך פעילותה של החברה והענקת השירותים נשוא הסכם הניהול המעודכן על ידי חברת הניהול ומי מטעמה, צפויה להמשיך ולשפר את ביצועיה של החברה, להעניק לה שירותי ניהול איכותיים ולקדם את מטרותיה.

5.3. מרבית נותני השירותים במסגרת הסכם הניהול המעודכן (ובעיקר מנכ"ל החברה, סמנכ"ל הכספים והסמנכ"לים הנוספים) נותנים שירותים לחברה מזה שנים, ובקיאם בפעילות החברה ועסקיה. כל נותני השירותים מטעם חברת הניהול הינם בעלי ידע, ניסיון, מומחיות וכישורים ההולמים את השירותים אשר הם מעניקים לחברה במסגרת הסכם הניהול המעודכן ואת עסקיה של החברה.

5.4. התגמול הכספי המשולם במסגרת הסכם הניהול המעודכן, המענק תלוי ביצועים, והתגמול ההוני שיוענק לחברת הניהול, על שני רכיביו השונים (המניות החסומות והאופציות לעובדי חברת הניהול) נקבעו בין היתר, בהתחשב בפרמטרים הבאים:

5.4.1. התגמול המוצע על פי הסכם הניהול המעודכן מהווה הפחתה לעומת התגמול ששולם עד כה לחברת הניהול;

5.4.2. לעניין התגמול הכספי- היועצים החיצוניים בדקו וחישבו את הוצאות ההנהלה והכלליות, אשר מקבילות לשירותים אותם מקבלת החברה מחברת הניהול בחברות ההשוואה, לעומת התגמול הכספי שישולם לחברת הניהול. יצוין כי עלויות אלו כוללות לרוב את הוצאות השכר, דמי ניהול, הוצאות שכר דירה וכד' (להלן: "**עלויות מטה**"); ולעניין יתר רכיבי התגמול (מענק מותנה ביצועים, מניות חסומות, ואופציות לעובדי חברת הניהול) - היועצים החיצוניים בדקו את היחס בין התגמול המשתנה שהוענק לנושאי משרה בחברות ההשוואה (כפי שפורסם במסגרת תקנה 21 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), תש"ל – 1970 בדוחות התקופתיים של חברות ההשוואה), לבין התגמול הקבוע המשולם להם.

בנוסף, היועצים החיצוניים בדקו והשוו את עלויות המטה, כולל מענקים ותגמול הוני, של חברות ההשוואה בשנת 2012, בפועל, לעומת העלויות התאורטיות שהיו מתהוות לחברה בשנת 2012, אילו היא היתה מיישמת את מדיניות התגמול המפורטת במסמך זה, על כל רכיביה, ואילו שווי

הנכסים שלה בשנה האמורה היה זהה לאלו של חברות ההשוואה. מהבדיקה האמורה עלה כי עלויות המטה של החברה, בתנאים התאורטיים האמורים, נמוכות בממוצע מעלויות המטה של חברות ההשוואה.

5.5. במסגרת הסכם הניהול המעודכן הופחתו דמי הניהול שישולמו לחברת הניהול, וסכומם יקבע ביחס ישיר לשווי הנכסים של החברה ולגידול בו (כמפורט לעיל). כמו כן, שונה מנגנון התגמול ההוני שעד כה ניתן אך ורק לחברת הניהול, כך שעל פי הסכם הניהול המעודכן הוא יועבר גם לעובדי חברת הניהול הנותנים מטעמה שירותים לחברה. מנגנון התגמול ההוני המוצע על פי מדיניות זו, על שני רכיביו השונים (המניות החסומות והאופציות לעובדי חברת הניהול), משקף זיקה טובה יותר בין התגמול לבין התשואה לבעלי המניות של החברה.

5.6. התגמול ההוני שיועבר לעובדי חברת הניהול אשר פועלים בחברה מטעם חברת הניהול, יוצר קרבת אינטרסים, לטווח ארוך, בין השאת הערך לבעלי המניות של החברה ובין התגמול הניתן לחברת הניהול ועובדיה. בזכות אורכה ארוך הטווח של תכנית התגמול ההוני, היא תומכת ביכולתה של החברה להשפיע על שימור עובדי חברת הניהול כמי שפועלים מטעם חברת הניהול עבור החברה, לתקופה ארוכה.

5.7. מנגנון התגמול נגזר משווי הנכסים של החברה והוא מהווה תמריץ לחברת הניהול להגדלת שווי נכסי החברה והעשרת החברה בנכסים איכותיים אשר יביאו לגידול בשווי החברה וברווחיותה, בהתאם למטרותיה האסטרטגיות של החברה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח (כפועל יוצא מכך, פגיעה באיכות הנכסים וברווחיות הגלומה בהם, תביא להפחתה בדמי הניהול המשולמים לחברת הניהול).

עוד יצוין, כי עסקאות השקעה המוצעות על ידי חברת הניהול, ומימוש השקעות, כפופות לאישורן על ידי דירקטוריון החברה, אשר בוחן את כדאיותן לחברה, כך שלחברת הניהול אין את היכולת להשפיע באופן חד צדדי על מצבת נכסי החברה.

5.8. מנגנון התגמול שנקבע לחברת הניהול, ובכלל זה קביעת שלושת המדדים להענקת המענק תלוי ביצועים, יוצר תמריץ ראוי להמשיך ולנהל את החברה במקצועיות ויעילות, בהתחשב בין השאר במדיניות ניהול הסיכונים של החברה וכן בתרומתה של חברת הניהול להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידה המהותי בחברה.

5.9. מדיניות התגמול יוצרת קשר בין ביצועי חברת הניהול לבין ביצועי החברה ובכך יוצרת זהות אינטרסים בין השתיים אשר תפעל לטובת החברה בהשגת מטרותיה.

5.10. מדיניות התגמול מותאמת לגודלה המשתנה של החברה, המצוי במגמת עליה ממועד הקמתה ועד למועד זה, וכן למרכיבים הייחודיים לה בהיותה קרן השקעות במקרקעין העוסקת ברכישה, תפעול וניהול של נדל"ן מניב.

5.11. מדיניות התגמול המוצעת כוללת תמריצים חיוביים לחברת הניהול מחד, ומנגד שומרת על עמידה ביעדים תקציביים ואסטרטגיים של החברה, והכל בראייה ארוכת טווח.

5.12. לאור בחינת נתוני החברה, תפקודה של חברת הניהול ותרומתה לחברה, מנגנון התגמול ותנאיו הינם סבירים והוגנים בנסיבות העניין.

## 6. הליך אישור המדיניות

### 6.1. ועדת התגמול

6.1.1. ועדת התגמול המליצה לדירקטוריון על מדיניות התגמול בחברה, בהתאם לעקרונות שהותוו בחוק החברות ואשר רלבנטים לאופן ניהולה של החברה, כדלקמן:

6.1.1.1. קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח;

6.1.1.2. יצירת תמריצים ראויים לחברת הניהול ולנושאי המשרה בחברת הניהול, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה;

6.1.1.3. גודלה של החברה ואופי פעילותה;

6.1.1.4. תרומתה של חברת הניהול להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידה רב החשיבות של חברת הניהול בניהול כלל פעילותה של העסקית של החברה.

6.1.2. מדיניות התגמול שנקבעה על ידי הועדה משתקפת במלואה בהסכם הניהול המעודכן, אשר הועדה, באופן עצמאי ובלתי תלוי, ניהלה משא ומתן ממושך לגיבושו ושיפורו עבור החברה, על יסוד הניסיון הרב שנצבר בחברה ביחס להסכם הניהול הנוכחי שעומד להסתיים.

6.1.3. ועדת התגמול התחשבה בהמלצותיה גם בסקר ההשוואה שהוכן על ידי היועצים החיצונים, לעניין התגמול הכספי תלוי שווי נכסים, לעניין התגמול ההוני (על שני רכיביו השונים) ולעניין המענק תלוי ביצועים, וזאת תוך כדי השוואה לתגמול המקובל בקרב נושאי משרה בחברות ציבוריות הפועלות בתחום הנדל"ן המניב, כמו גם עלויות המטה הכוללות שלהן, ותוך ביצוע ההתאמות הנדרשות עקב אופן הניהול הייחודי של החברה.

6.1.4. לאחר גיבוש המלצות ועדת התגמול הועברו המלצותיה של הועדה לאישור הדירקטוריון.

6.1.5. ועדת התגמול תבחן מעת לעת את יישומה של המדיניות והצורך בעדכונה.

6.2. **קביעת המדיניות על ידי דירקטוריון החברה** - דירקטוריון החברה קבע את המדיניות של החברה לאחר שדן ושקל את המלצות ועדת התגמול שהוגשו לו.

6.3. **אישור האסיפה הכללית למדיניות** - לאחר קביעת המדיניות על ידי הדירקטוריון, תכנס האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, בהתאם לנדרש על פי דין.

## 7. **תקופת תוקפה של מדיניות התגמול**

7.1. מבלי לגרוע מכך שתוקף חוזה הניהול המעודכן נקבע לשבע שנים, תוקפה של מדיניות התגמול יהא לשלוש שנים, כאמור בסעיף 7.3 להלן.

7.2. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו, מעת לעת, את הצורך לבצע התאמות או שינויים במדיניות, גם במהלך התקופה של שלוש השנים בה המדיניות תקפה. שינויים או התאמות כאמור, יובאו לאישור בדרך הקבועה לעיל.

7.3. התוכנית תהא בתוקף החל ממועד אישור האסיפה הכללית.

## 8. **תגמול כספי תלוי שווי נכסים**

8.1. **כללי**

התגמול הכספי של חברת הניהול, לוקח בחשבון את ניסיונה, ביצועיה בשבע השנים האחרונות, והישגיה בתפקיד אותו היא ממלאה, לשביעות רצונה המלאה של החברה.

8.2. **תפיסת התגמול הכספי של חברת הניהול**

לראיית ועדת התגמול והדירקטוריון, הגמול של חברת הניהול הנו תגמול משתנה תלוי שווי נכסים, ללא רכיבים המותנים בשקול דעת. מנגנון זה נועד לתמרץ את חברת הניהול להשגת יעדי החברה בטווח הארוך, קרי, הגדלת מצבת נכסי החברה בנכסים איכותיים שיתרמו לרווחיה לאורך זמן בהתאם למדיניות ניהול הסיכונים של החברה, ולתגמלה בהתאם.

מטרת התגמול הכספי התלוי בשווי נכסים הינו לעודד את חברת הניהול לפעול למען השגת מטרות החברה ויעדיה, בראייה ארוכת טווח, תוך יצירת זהות אינטרסים בין חברת הניהול, החברה ובעלי מניותיה.

8.3. **פירוט המדיניות**

8.3.1. דמי הניהול שישולמו לחברת הניהול יקבעו על פי מדרגות מוגדרות מראש כדלקמן, ויתקיים יחס ישיר בין הגידול בשווי נכסי החברה (כהגדרתם בסעיף 8.3.6 להלן) לבין שיעור דמי הניהול שישולמו לחברת הניהול. ככל ששווי נכסי החברה יגדל, כך יפחת שיעור דמי הניהול שישולמו לחברת הניהול במדרגות בהן שווי הנכסים גבוה יותר.

| נכסי החברה                          | דמי הניהול השנתיים |
|-------------------------------------|--------------------|
| מ- 0 ועד 2 מיליארד ש"ח              | 0.61%              |
| מעל 2 מיליארד ש"ח ועד 3 מיליארד ש"ח | 0.48%              |
| מעל 3 מיליארד ש"ח ועד 4 מיליארד ש"ח | 0.37%              |
| מעל 4 מיליארד ש"ח ועד 6 מיליארד ש"ח | 0.30%              |
| מעל 6 מיליארד ש"ח                   | 0%                 |

8.3.2 כאמור לעיל, חברת הניהול לא תהא זכאית לקבלת תשלום נוסף עבור נכסים בשווי העולה 6 מיליארד ש"ח (וזאת בהתאם לדרישה הקבועה בחוק החברות לקבוע תקרה לרכיבים משתנים הכלולים במדיניות התגמול).

8.3.3 בקביעת מנגנון כאמור יש בכדי לשמור על סבירות סך דמי הניהול שישולמו לחברת הניהול, במקביל לגידול בשווי נכסי החברה.

8.3.4 מדרגות דמי הניהול נקבעו בהתחשב בנתונים שנמסרו לחברה במסגרת סקר ההשוואה שהוכן על ידי היועצים החיצוניים, ביחס אליהם מצאה החברה כי השיעור הממוצע של עלויות המטה בחברות ההשוואה שהינן מסדר הגודל של החברה (קרי חברות ששווי נכסיהן נע בין 1 מיליארד ש"ח לבין 6 מיליארד ש"ח) ביחס ליתרות הנדל"ן להשקעה באותן חברות הינו בשיעור דומה, העולה בקנה אחד עם השיעורים שנקבעו לעיל.

נכון ליולי 2013 שווי הנכסים של החברה הינו כ- 2.3 מיליארד ש"ח, המזכים את חברת הניהול, על פי הסכם הניהול המעודכן, בתגמול כספי בסך של כ- 13.64 מיליון ש"ח לשנה.

8.3.5 התגמול הכספי הראוי להיות משולם לחברת הניהול נקבע גם בהתחשב בגידול הצפוי בשווי נכסיה של החברה מחד, ומאידך, בהתחשב בגידול בהיקף השירותים שהיא תידרש להם כתוצאה מהגידול בשווי הנכסים.

8.3.6 דמי הניהול כאמור ישולמו לחברת הניהול בכל רבעון מראש, עד היום - 5 לכל רבעון (להלן: "**מועד התשלום הרבעוני**"), מחושבים לפי נכסי החברה כפי שמוצגים בדוחות הכספיים של החברה לסוף הרבעון הקודם (לעניין זה, מה"נכסים" ינוטרל חלק המיעוט בחברות בנות שאוחדו לתוך דוחות החברה) (להלן: "**נכסי החברה**").

8.3.7 לדירקטוריון אין שקול דעת בהפחתה/הגדלה של שיעורי דמי הניהול המפורטים לעיל.



8.3.8. מדיניות התגמול אינה כוללת רכיבים קבועים. תנאי ההתקשרות עם חברת הניהול אינם כוללים מענקי פרישה או כדומה.

## 9. מענק תלוי ביצועים

### 9.1. כללי

החברה תשלם לחברת הניהול מענק שנתי תלוי ביצועים, המבוסס כולו יעדים מדידים לפי תוצאותיה הכספיות של החברה בשנה הרלוונטית.

יודגש כי תשלום המענק תלוי הביצועים, סכומו ותנאיו אינם כפופים כלל וכלל לשקול דעתו של דירקטוריון החברה (למעט לגבי התנאי לעמידה בתקציב NOI שנתי, אשר לגביו רשאי הדירקטוריון להקשיח את התנאים לעמידה בו, כמפורט בסעיף קטן (3) להלן).

### 9.2. תנאי המענק תלוי ביצועים

9.2.1. חברת הניהול תהיה זכאית לקבל את המענק בגין כל שנה קלנדרית בתקופת הסכם הניהול המעודכן, וחלק יחסי בגין חלקי שנה, החל ממועד חתימת הסכם הניהול המעודכן, בהתאם לשלושת המדדים הנפרדים המפורטים להלן ולמשקלם היחסי בקביעת סכום המענק, במצטבר. המענק יחושב בידי דירקטוריון החברה על בסיס הדוחות הכספיים השנתיים של החברה וישולם לחברת הניהול במהלך החודש שלאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של החברה בכל אחת משנות ההסכם.

9.2.2. הסכום המרבי הכולל של המענק ייגזר מסך שווי נכסי החברה כדלקמן:

| <u>שווי נכסי החברה</u>                 | <u>סכום כולל מרבי שנתי של המענק</u> |
|----------------------------------------|-------------------------------------|
| מ- 0 ועד 2 מיליארד ש"ח                 | 0.02%                               |
| מעל 2 מיליארד ש"ח ועד 3 מיליארד ש"ח    | 0.06%                               |
| מעל 3 מיליארד ש"ח ועד 4 מיליארד ש"ח    | 0.065%                              |
| מעל 4 מיליארד ש"ח ועד ל- 6 מיליארד ש"ח | 0.075%                              |
| מעל 6 מיליארד ש"ח                      | 0%                                  |

9.2.3. יובהר, כי בכל מקרה לא ישולם לחברת הניהול יותר מ- 100% מסכום המענק המרבי בהתאם לטבלה לעיל<sup>5</sup>.

9.2.4. להלן פירוט המדדים לקביעת סכום המענק:

1. במהלך שנה קלנדרית שלמה, שמירת דירוג החוב של החברה, בדירוג שלא יפחת מדירוג il/A+ של מעלות סטנדרד'ס אנד פורס או דרוג מקביל לו, וכן- שמירת מעמדה של החברה כקרן השקעות במקרקעין בהתאם

<sup>5</sup> לדוגמא, אם נכסי החברה הנם בשווי של 3 מיליארד ש"ח, הסכום המרבי של המענק השנתי לא יעלה על 1 מיליון ש"ח.

להוראות הפקודה (קרי, החברה תהיה זכאית למענק בגין עמידה במדד זה רק אם עמדה בו במהלך השנה כולה). משקלו המוחלט של מדד זה בקביעת סכום המענק השנתי – 30%.

מובהר, כי האירועים הבאים להלן לא יחשבו כהפחתת דירוג: (1) שינוי אופן הדירוג של החברה ו/או הכנסת החברה לרשימת מעקב (credit watch); (2) הפחתת דירוג החברה הנובעת כתוצאה ישירה משינוי סולם הדירוגים של חברות הדירוג השונות; או (3) הפחתת דירוג המבוצעת במסגרת עדכון דירוג לכל החברות בישראל העוסקות בתחום הנדל"ן, כתוצאה משינוי המתודולוגיה של חברות הדירוג.

2. תשואת FFO - FFO (Funds From Operations) ריאלי שנתי לפי פרסומי החברה בדו"ח הדירקטוריון השנתי חלקי ההון העצמי המתוקנן<sup>6</sup>. בגין תשואת FFO מתחת ל- 6% חברת הניהול לא תהיה זכאית למענק. בגין תשואת FFO שבין 6% ל- 10% חברת הניהול תהיה זכאית לקבל באופן יחסי (ליניארית) מענק בטווח שבין 5% ל- 35% מסכום המענק השנתי המרבי כמפורט בטבלה בסעיף 9.2.2 לעיל (להלן: "הטבלה"). גם ככל שתוצאת מדד זה תעלה על 10%, לא יעלה סכום המענק לו זכאית חברת הניהול בגין מדד זה על 35% מסכום המענק השנתי המרבי כמפורט בטבלה בהתאם לשווי נכסי החברה במועד המדידה. כאמור לעיל, משקלו של מדד זה בקביעת סכום המענק – 35%.

3. עמידה בתקציב NOI שנתי - יעד ה- NOI (Net Operating Income) השנתי לכל שנה קלנדרית, יהיה שווה לסכום ה- NOI הרבעוני שתפרסם החברה בדוח הכספי השנתי המתייחס לרבעון הרביעי של השנה הקודמת, כפול ארבע, או כל סכום גבוה ממנו, כפי שיקבע על ידי דירקטוריון החברה בתחילת השנה הרלוונטית (להלן: "תקציב ה- NOI"). בגין עמידה בתקציב ה- NOI בשיעור שבין 97% ל- 103%, על בסיס הנכסים שהיו קיימים בתחילת השנה (מדידת Same Property) חברת הניהול תהיה זכאית באופן יחסי (ליניארית) למענק בטווח שבין 5% ל- 35% מסכום המענק השנתי המרבי כמפורט בטבלה בהתאם לשווי נכסי החברה במועד המדידה. חברת הניהול לא תהיה זכאית למענק אם עמדה בתקציב NOI שנתי בשיעור נמוך מ- 97%. ככל שתוצאת מדד זה תעלה על 103%, לא יעלה סכום המענק לו זכאית חברת הניהול בגין מדד זה על 35% מסכום המענק השנתי המרבי כמפורט בטבלה בהתאם לשווי נכסי החברה

<sup>6</sup> "ההון העצמי המתוקנן" משמעו, הממוצע המשוקלל של ההון העצמי לאחר התאמות בגין גיוסי הון ודיבידנדים שחולקו, ללא רווחים שנצברו במהלך השנה.

במועד המדידה. כאמור לעיל, משקלו של מדד זה בקביעת סכום המענק – 35%.

9.3. בכפוף לאמור בסעיף קטן (3) לעיל, לדירקטוריון אין שקול דעת בהפחתה/הגדלה של סכום המענק שישולם לחברת הניהול.

#### 10. מניות חסומות

10.1. החברה תקצה לחברת הניהול מניות רגילות של החברה בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת, אשר תוחזקנה בנאמנות ותהינה חסומות כמפורט להלן, בשווי שנתי כדלקמן (להלן: "המניות המוקצות"):

| שווי נכסי החברה                        | שווי שנתי של המניות המוקצות |
|----------------------------------------|-----------------------------|
| מ- 0 ועד 2 מיליארד ש"ח                 | 0.02%                       |
| מעל 2 מיליארד ש"ח ועד 3 מיליארד ש"ח    | 0.06%                       |
| מעל 3 מיליארד ש"ח ועד 4 מיליארד ש"ח    | 0.065%                      |
| מעל 4 מיליארד ש"ח ועד ל- 6 מיליארד ש"ח | 0.075%                      |
| מעל 6 מיליארד ש"ח                      | 0%                          |

המניות המוקצות יוקצו לחברת הניהול בכל רבעון קלנדרי, מראש. כמות המניות המוקצות בכל רבעון תקבע בהתאם לשווי השנתי של המניות המוקצות שיש להקצות באותו מועד, כמפורט בטבלה בסעיף 10 זה לעיל, חלקי ארבע, חלקי ממוצע שער הסגירה של המניה של החברה, כפי שנקבע בבורסה ב- 30 ימי המסחר שקדמו לתום הרבעון שלפני מועד התשלום הרבעוני הרלבנטי (בכפוף להתאמות עקב התקיימות "יום האקס" בגין חלוקת דיבידנד במהלך ימי המסחר האמורים, ככל שיתקיים)<sup>7</sup>.

10.2. המניות המוקצות תוחזקנה בנאמנות על ידי נאמן, ותהינה חסומות עד לתום חמש שנים ממועד ההקצאה של כל אחת מהמנות או עד ליום 26 בספטמבר 2020 (מועד סיום הסכם הניהול המעודכן), המוקדם מביניהם, שאז תועברנה מהנאמן לידי חברת הניהול.

10.3. על אף האמור לעיל בסעיף זה, בכל מקרה של סיום מוקדם של הסכם הניהול המעודכן, מכל סיבה שהיא, למעט בנסיבות של הפרה יסודית או הפרת אמונים, כל המניות החסומות שיוחזקו על ידי הנאמן עבור חברת הניהול באותו מועד ישתחררו מהחסימה ויועברו לידי חברת הניהול.

<sup>7</sup> לדוגמא, אם נכסי החברה הנם בשווי של 3 מיליארד ש"ח, השווי השנתי של המניות המוקצות בגין נכסים בשווי 2 מיליארד ש"ח יהיה 0.4 מיליון ש"ח, ואילו בגין המיליארד ש"ח הבא שווי נכסים, יוקצו מניות נוספות בשווי של 0.6 מיליון ש"ח. סה"כ יוקצו במהלך אותה שנה מניות מוקצות בשווי של 1 מיליון ש"ח, ובכל רבעון יוקצו מניות בשווי של 0.25 מיליון ש"ח.

במקרה של סיום מוקדם של ההסכם בנסיבות של הפרה יסודית או הפרת אמונים, כל המניות החסומות שיוחזקו על ידי הנאמן עבור חברת הניהול באותו מועד, יועברו לבעלות החברה והיא תהיה רשאית לעשות בהן כל פעולה לפי שקול דעתה.

10.4. חברת הניהול תהיה רשאית להצביע מכוח המניות החסומות באסיפה הכללית של החברה וכן תהיה זכאית לדיבידנדים ו/או כל זכות אחרת בה תזכנה המניות המוקצות בתקופת הנאמנות.

10.5. לדירקטוריון אין שקול דעת בהפחתה/הגדלה של כמות המניות שיוקצו ו/או של שווי ההטבה הגלומה בהקצאתן.

## 11. אופציות לעובדי חברת הניהול

### 11.1. כללי

11.1.1. על מנת ליצור זיקה בין האינטרסים של עובדי חברת הניהול, באמצעות מספקת חברת הניהול את השירותים לחברה (להלן בסעיף 10 זה: "**עובדי חברת הניהול**"), לבין בעלי המניות של החברה, וכן על מנת לפעול לשימור עובדי חברת הניהול לטווח ארוך, תעניק החברה לחברת הניהול תגמול הוני, עבור נושאי המשרה בחברת הניהול, על פי הכללים המפורטים להלן.

11.1.2. כאמור בסעיף 2 לעיל, בשל אופן הניהול הייחודי של החברה וכיוון שאינה מעסיקה ישירות עובדים, לא קיים מקור השוואה זהה לעניין תגמול הוני של מי שאינם מועסקים ישירות על ידי התאגיד המתגמל. בהתחשב בכך, סקר ההשוואה שהוכן על ידי היועצים החיצוניים בדק את היחס בין מענקים ותשלומים מבוססי מניות לנושאי המשרה בחברות ההשוואה (כפי שפורסמו במסגרת תקנה 21 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), תש"ל – 1970 בדוחות התקופתיים של חברות ההשוואה) לבין התגמול לנושאי המשרה האמורים, בניכוי מענקים ותשלומים מבוססי מניות, ומצא כי היחס, במקרים שנבדקו על ידו, עומד על שיעור של כ-30%.

11.1.3. בהתחשב בנסיבות הייחודיות של החברה ואופן ניהולה, קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון כי יש להתחשב בכל אחד מהפרמטרים הבאים בקביעת היחס שבין שווי האופציות לעובדי חברת הניהול על פי מדיניות זו לבין רכיבי התגמול האחרים (התגמול הכספי, המענק והמניות החסומות) המשולמים ישירות לחברת הניהול, כדלקמן:

11.1.3.1. מדיניות התגמול של החברה אינה כוללת כלל רכיב של מענקים, בונוסים וכיו"ב רכיבי תגמול המשולמים ישירות לעובדים במטרה לתגמל אותם על ביצועים אישיים;

11.1.3.2. תנאי האופציות לעובדי חברת הניהול שנקבעו במסגרת מדיניות זו יעמדו בתוקפם לתקופה ארוכה בת שבע שנים,

וזאת כאשר קיימת ציפייה סבירה כי שווי הנכסים של החברה ילך ויגדל, באופן כזה שיפחית את היחס שבין שווי האופציות לעובדי חברת הניהול לבין יתר רכיבי התגמול מתחת לשיעורו במועד אישור המדיניות.

11.1.4. לאור כל האמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מצאו כי נכון לקבוע את שווי האופציות שיוקצו לחברת הניהול עבור עובדי חברת הניהול על סכום קבוע של כ - 2.8 מיליון ש"ח בשנה.

## 11.2. תנאי האופציות לעובדי חברת הניהול:

11.2.1. התגמול ההוני לעובדי חברת הניהול יהיה בדרך של הקצאת אופציות למניות רגילות של החברה.

11.2.2. כל האופציות יוקצו על ידי החברה לחברת הניהול. חברת הניהול תקבע, על פי שיקול דעתה הבלעדי, את אופן החלוקה של האופציות בין עובדי חברת הניהול אשר נותנים מטעמה שירותים לחברה (להלן: "**עובדים**") (כפי שיהיו מעת לעת), וכמות העובדים כאמור לא תפחת מחמישה.

11.2.3. האופציות יוקצו מידי 12 חודשים בגין שנת ההסכם העוקבת, החל ממועד כניסתו לתוקף של הסכם הניהול המעודכן ועד שנה לפני מועד סיומו וכל עוד הסכם הניהול המעודכן עומד בתוקפו (להלן: "**חבילה**").

11.2.4. **כמות האופציות ותקרה לשווי הוגן** - השווי ההוגן של כל חבילה, במועד הענקתה, על פי מודל בלק אנד שולס, על פי סטיית תקן לשלוש שנים ומחיר הון חסר סיכון לשלוש שנים, יהיה בסך של 2.8 מיליון ש"ח. כמות האופציות בכל חבילה, בהתאם לאמור לעיל, תחושב על ידי רוה"ח של החברה.

11.2.5. **תקופת הבשלה** – האופציות בכל חבילה יבשילו בתום 12 חודשים ממועד הקצאתן, והכל בכפוף לכך שמי שמחזיק באופציות במועד ההבשלה עודנו נותן שירותים לחברה, כעובד של חברת הניהול או בהעסקה ישירה על ידי החברה.

11.2.6. **מועד הפקיעה של כל חבילת אופציות** – 36 חודשים ממועד ההקצאה של כל חבילה.

11.2.7. **מחיר המימוש של יחידת האופציה** – ממוצע מחיר הסגירה של שער מניות החברה בבורסה ב- 25 ימי המסחר שקדמו למועד הענקת האופציות, בתוספת 5%.

11.2.8. **Cashless** - מחיר המימוש של האופציות שיוקצו לא ישולם בפועל לחברה, אלא יילקח בחשבון בעת חישוב כמות ניירות הערך להן זכאי

בפועל הניצע ממנימוש האופציות (מימוש נטו). ניירות הערך המוקצים במימוש ישקפו את מרכיב ההטבה הגלום באופציות.

11.2.9. מחיר המימוש לא יוצמד לשינויים במדד המחירים לצרכן.

11.2.10. **התאמות** - כמות המניות שתנבענה מהאופציות, תהיה כפופה להתאמות כתוצאה מחלוקת מניות הטבה על ידי החברה. מחיר המימוש של האופציות יהיה כפוף להתאמות כתוצאה מהנפקת זכויות או חלוקת דיבידנד על ידי החברה, כך שהמחיר יופחת בגובה סכום הדיבידנד למניה שיחולק על ידי החברה.

11.2.11. בכל מקרה של סיום מוקדם של הסכם הניהול המעודכן, מכל סיבה שהיא, כך שהתקופה עבורה הוקצתה מראש החבילה האחרונה של האופציות הפכה להיות קצרה משנה, יפקעו כל האופציות שהוקצו במסגרת החבילה האחרונה (טרם הגיע מועד הבשלתן), למעט אופציות כאמור המוחזקות בידי עובדים אשר יעברו לעבוד בחברה בהעסקה ישירה, שימשיכו ויוחזקו בידי העובדים בהתאם לתנאי האופציות.

11.2.12. בכל מקרה בו עובד חדל להעניק שירותים לחברה, עקב סיום הסכם הניהול המעודכן או מכל סיבה שהיא, אופציות בשלות שיוחזקו על ידי העובד באותו מועד, יהיו ניתנות למימוש בתוך 6 חודשים ממועד בו חדל העובד להעניק את השירותים לחברה.

11.2.13. ככל שניתן על פי דין, ובכפוף לשקול דעתו של דירקטוריון החברה, תפעל החברה להקצות את האופציות בהתאם לסעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש].

11.3. בכפוף לאמור בסעיף 11.2 לעיל, לדירקטוריון אין שקול דעת בהפחתה/הגדלה של כמות האופציות שיוקצו ו/או של שווי ההטבה הגלומה בהקצאתן.

## 12. שכר דירקטורים (שאינם בעלי עניין בחברת הניהול)

### 12.1. כללי

תנאי כהונתם של הדירקטורים בחברה נועדו להבטיח את עצמאותם, הפעלת שיקול דעת חופשי, לאפשר לדירקטורים להשקיע את התשומות הנדרשות על מנת לקיים את תפקידיהם וחובותיהם על פי הדין ולפעול בצורה מקצועית ואחראית לטובתה של החברה, וכן לאפשר לחברה לגייס דירקטורים מיומנים, בעלי ניסיון, ידע, מומחיות וכישורים למילוי תפקידם.

### 12.2. גמול והחזר הוצאות

הדירקטורים של החברה, שאינם בעלי עניין בחברת הניהול, יהיו זכאים לגמול שנתי ולגמול השתתפות בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס – 2000 (להלן: "**תקנות הגמול**") או בהתאם להוראת דין

אחרת אשר תוסיף ו/או תחליף תקנות אלו, בהתחשב בדרגת החברה כפי שתהא מעת לעת, וזאת, על פי הסכום הקבוע או המרבי כהגדרתם בתקנות הגמול.

הדירקטורים יהיו זכאים להחזר מלא של הוצאות סבירות שהוציאו בגין השתתפות בישיבות הדירקטוריון וועדותיו או במסגרת תפקידם כדירקטורים. ביחס לדירקטורים חיצוניים ודירקטורים בלתי תלויים יחולו ההוראות הקבועות בחוק החברות ובתקנות הגמול.

12.3. יו"ר הדירקטוריון במועד אישור מדיניות זו, מר דרור גד, שהינו בעל עניין בחברת הניהול, לא זכאי לשכר בגין כהונתו בדירקטוריון.

### 13. פטור, שיפוי וביטוח

13.1. פטור - על-פי החלטת האסיפה הכללית של החברה מיום 11 בספטמבר 2006, פטרה החברה מראש, בכפוף להוראות הדין, את הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה (כפי שיהיו מעת לעת) מכל אחריות כלפיה בשל כל נזק שייגרם לה בשל הפרת חובת הזהירות כלפיה, כתוצאה מפעולות שנעשו בתום לב מתוקף התפקיד.

13.2. שיפוי - בהתאם להחלטת האסיפה הכללית של החברה מיום 11 בספטמבר 2006, הוציאה החברה לדירקטורים ולנושאי משרה בה (כפי שיהיו מעת לעת) כתבי שיפוי, אשר תוקנו, לאחר אישורם בועדת הביקורת ובדירקטוריון החברה, בהתאם להחלטת האסיפה הכללית מיום 1 בנובמבר 2011. ככל שתבקש החברה לתקן את כתבי השיפוי בעתיד, יובא דבר התיקון לאישור בהתאם להוראות הדין.

13.3. ביטוח - הדירקטורים ונושאי המשרה של החברה מכוסים בפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה ודירקטורים שרוכשת החברה ("פוליסות הביטוח"), כפוף לאישורים הנדרשים על פי דין, מעת לעת.

בהתחשב באופי פעילותה של החברה ובגודלה, פוליסות הביטוח בהן תתקשר החברה מעת לעת יקיימו את התנאים הבאים:

13.3.1. גבולות אחריות המבטח למקרה ולתקופת ביטוח שנתית שתחילתה ביום תחילת חוזה ביטוח וסיומה בתום 12 חודשים ממועד תחילת חוזה הביטוח ("תקופת ביטוח") יהיו בסכומים שבין 15 מיליון דולר עד ל- 15% מההון העצמי של החברה, כפי שיהיה באותה עת;

13.3.2. הפרמיה השנתית בה תישא החברה למשך כל תקופת ביטוח, לא תעלה על 50,000 דולר.

התקשרות החברה בפוליסת ביטוח מידי תום תקופת ביטוח, תהיה בתנאי שוק, ולא תהיה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה, ובכפוף למתחייב על פי דין, היא תובא לאישור ועדת התגמול בלבד.

**14. השבת סכומים**

מקום בו יימצא כי שולמו לחברת הניהול סכומים שהתבססו על נתונים שהתבררו מוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים, תחזיר חברת הניהול לחברה, את אותם סכומים ששולמו ביתר.

**15. כללי**

מאחר שהחברה אינה מעסיקה עובדים, הרי שלא ניתן לבצע בדיקת שכר ממוצע וחציוני בחברה, וממילא אין לכך כל משמעות במבנה הניהול הנוכחי של החברה.