



**מדיניות תגמול נושאי המשרה
אלוני – חץ נכסים והשקעות בע"מ**

אוגוסט 2021

תיקון מחודש אוגוסט 2023

אלוני חץ נכסים והשקעות בע"מ –
מדיניות תגמול לנושאי משרה

רקע, מטרות ושיקולים בקביעת מדיניות התגמול:

מסמך זה נועד לקבוע את מדיניות התגמול לנושאי המשרה של החברה, לה תהיה כפופה החברה בבואה לאשר מתן גמול לנושא משרה בחברה, והכל בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"). מדיניות התגמול שלהלן נקבעה, בין היתר, בהתייחס לקידום מטרות החברה לטווח ארוך; בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה; גודל החברה ואופי פעילותה ביחס לחברות הנחשבות כברות השוואה לחברה; וביחס לרכיבים המשתנים במדיניות תגמול – לפי תפקידו של נושא המשרה הרלוונטי ותרומתו להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה בטווח ארוך. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה נתנו את דעתם לכך שביחס להיקף הפעילות של החברה מטה החברה הינו מצומצם ובהתאם היקף האחריות המוטל על כל נושא משרה בחברה והיקף המשרה שכל נושא משרה ממלא גדולים, לפיכך נתנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את דעתם לצורך בהיות תנאי התגמול שיוענקו לנושאי המשרה בחברה אטרקטיביים לאלה המכהנים בתפקידים ואלה שעשויים היו להיות מועמדים לתפקידים בכירים בחברה והכל בהתחשב במקובלות בחברות הנחשבות כברות השוואה לחברה.

תוקפה של מדיניות התגמול:

מדיניות תגמול זו תיכנס לתוקפה ביום 1 בינואר 2022 ותעמוד בתוקף למשך 3 שנים שסיומן ביום 31.12.2024.

מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו, מעת לעת, את הצורך לבצע התאמות או שינויים במדיניות, במהלך 3 השנים בהן מדיניות התגמול תקפה. שינויים או התאמות כאמור, ככל שיהיו, יובאו לאישור בהתאם להוראות הדין.

1. קביעת קריטריונים למדיניות התגמול של החברה ביחס לנושאי המשרה בחברה:

הקריטריונים הבאים ינחו את החברה בעת בחינת תנאי התגמול של נושאי משרה:

- יכולותיו וידיעותיו של נושא המשרה, בין היתר, השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו;
- תחום עיסוקו של נושא המשרה בחברה, כולל תפקידו בחברה ותחומי אחריותו;
- הסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו;
- היחס שבין תנאי התגמול של נושא המשרה לתנאי התגמול של שאר עובדי החברה (וכן של עובדי קבלן המועסקים אצל החברה, ככל שיהיו מועסקים כאלה). החברה תתייחס באופן פרטני ליחס שבין תנאי התגמול של נושא המשרה לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה;
- החברה תקבע את תנאי התגמול ביחס לרכיבים משתנים לפי ההנחיות שלהלן –

- החברה תבסס את הרכיבים המשתנים על ביצועים לטווח ארוך, ועל פי קריטריונים מדידים; ואולם, החברה תהיה רשאית להעניק חלק לא מהותי מהרכיבים המשתנים על פי קריטריונים שאינם מדידים בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה;
- בקביעת הרכיבים המשתנים החברה תיקח בחשבון את היחס שבין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים;
- בהענקת רכיבים משתנים הוניים כחלק מתנאי התגמול לנושא המשרה החברה תקבע תקופת החזקה או הבשלה מינימלית אשר תתייחס בין היתר לתמריצים נאותים לטווח הארוך;
- החברה תקבע בהסכם עם נושא המשרה הרלוונטי כי נושא המשרה יחזיר לחברה סכומים אשר שולמו לו אם שולמו על בסיס נתונים אשר התברר כי היה מוטעה, תוקן, והוצג מחדש בדוחות הכספיים של החברה;
- החברה תשקול בנסיבותיו של כל מקרה ומקרה אפשרות להעניק לדירקטוריון שיקול דעת להפחית מהרכיבים המשתנים ולקבוע תקרה לשווי המימוש של רכיבים משתנים הוניים שאינם נפרעים במזומן לנושא המשרה;
- החברה תקבע תקרה לשווי הרכיבים המשתנים במועד פרעונם;
- ביחס לרכיבים משתנים הוניים שאינם מסולקים במזומן החברה תקבע תקרה לשוויים במועד הענקתם לנושא המשרה;
- ככל שרכיבים משתנים מהווים חלק ממענק הפרישה¹ לנושא משרה רלוונטי, תיקבע תקרה לרכיבים האמורים;
- ככל שהחברה תשקול להעניק מענק פרישה, תיקח היא בחשבון את תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא המשרה, תנאי התגמול בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה;

בנוסף ומבלי לגרוע מן האמור לעיל, החברה תהיה רשאית להתייחס לקריטריונים הבאים, ולכל קריטריון אחר כפי שהחברה תקבע מעת לעת, בקביעת תנאי תגמול לנושאי משרה:

- תפקודו של נושא המשרה, עמידתו בדרישות השונות של התפקיד ויעדי החברה וכן עמידתו בהסכמים עמו, ככל שרלוונטי;
- שינויים מהותיים, ככל שחלו, בתפקידו, סמכויותיו ואחריותו של נושא המשרה מאז אישור תנאי התגמול להם הוא זכאי ועד לשנה הרלבנטית;
- מדיניות החברה בבואה לקבוע תנאי תגמול לנושא משרה תייחס משקל מהותי להעמקת הזדהותו של נושא המשרה עם מטרותיה של החברה וערכיה וכן ליצירת תמריץ לנכונות נושא המשרה לכהן בחברה לאורך זמן ארוך ובכך להבטיח קיומה של הנהלה מקצועית, יציבה, ויעילה.

2. מרכיבי התגמול

בהתאם לקריטריונים שלעיל, החברה תהיה רשאית להעניק לנושא משרה את רכיבי התגמול שלהלן:

- **רכיב קבוע** - המורכב משכר חודשי/ דמי ניהול חודשיים והטבות נלוות, כגון, רכב (בעין או בשווי) והחזר הוצאות רכב, טלפון, דמי חבר לאגודות מקצועיות, מנוי לעיתונים וספרות מקצועית, ביטוח אחריות מקצועית, ימי חופשה ומחלה, הגנה מפני תביעות על פי דין, נושאי רווחה - כמקובל בחברה (כגון שי לחגים, נופש, ארוחות, ימי גיבוש) הכל לפי נסיבות המקרה;

- מענק פרישה ;
- רכיב משתנה לטווח קצר- מענק שנתי הנגזר מתשואה שנתית מינימלית על ההון של החברה בשנה בגינה ניתן המענק, לפי קביעת הגורמים המתאימים בחברה ;
- רכיב משתנה לטווח ארוך- מענק הוני בדמות הענקת כתבי אופציה לפי תכנית האופציות של החברה, כפי שתהיה מעת לעת.

3. מסגרות יישום לגבי כל אחד מרכיבי התגמול המפורטים בסעיף 2 לעיל^{2,3}

החברה נוהגת לתגמל את נושאי המשרה בה בשלושה מישורים: (1) רכיב קבוע – כל אחד מנושאי המשרה בחברה מקבל, בגין כהונתו, שכר או דמי ניהול חודשיים בסכום קבוע; (2) מענק שנתי במזומן (רכיב משתנה קצר טווח) – לנושאי המשרה בחברה ניתנים מענקים בגין ובהתאם לתוצאותיה הכספיות של החברה בשנה הקלנדרית החולפת הרלוונטית; (3) תגמול הוני (רכיב משתנה ארוך טווח) – נושאי המשרה מתוגמלים בתגמול הוני אשר קושר את נושאי המשרה לחברה ולביצועי המניה של החברה, לאורך זמן.

להלן יפורטו רכיבי התגמול המהווים את יישום מדיניות התגמול לנושאי משרה בחברה, כפי שנקבעו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה:

3.1 רכיב קבוע (שכר/דמי ניהול חודשיים)⁴

3.1.1 יו"ר הדירקטוריון (להלן: "היו"ר")

- עלות שכר/דמי ניהול היו"ר החודשית לא תעלה על 60 אלפי ש"ח⁵.

3.1.2 מנכ"ל החברה (להלן: "המנכ"ל")

- עלות השכר החודשי/דמי הניהול של מנכ"ל החברה, לא תעלה על 275 אלפי ש"ח.

3.1.3 נושאי משרה אחרים שאינם דירקטורים (לרבות יועץ משפטי להלן: "סמנכ"לים")

- עלות השכר/דמי ניהול של כל אחד מהסמנכ"לים, תעמוד על לא יותר מ- 200 אלפי ש"ח לחודש (לפני רכיב הטבות כמפורט בסעיף 3.2 להלן).

3.2 הטבות לכלל נושאי המשרה למעט דירקטורים שאינם קשורים בהסכמי ניהול עם החברה (נוסף

על הרכיב הקבוע)

- רכב (בעין או בשווי) והחזר הוצאות רכב – למעט בהתייחס ליו"ר החברה (היו"ר לא זכאי לרכב/ החזר הוצאות בקשר לרכב).
- טלפון.
- דמי חבר לאגודות מקצועיות – ככל שרלוונטי.
- מינוי לעיתונים וספרות מקצועית.
- ביטוח אחריות מקצועית.
- ימים בגינם לא ניתן שירות אך תשולם בגינם תמורה:
- ימים חופשיים עד תקרה של 25 ימי מתן שירות בשנה (ניתנים לצבירה עד לתקרה של 50 ימי מתן שירות כאמור).
- ימי מחלה - עד תקרה של 30 ימי מחלה בשנה (ניתנים לצבירה עד לתקרה של 90 ימי מחלה כאמור).
- הגנה מפני תביעות על פי דין כמקובל בחברה מעת לעת.

- רווחה- כמקובל בחברה מעת לעת (כגון: מתנות לחג, נופש, ארוחות, ימי גיבוש).
אשר לנושאי משרה שבינם לבין החברה מתקיימים יחסי עובד מעביד, אין באמור לעיל כדי לגרוע מכל הטבה לה זכאי עובד עפ"י דין.

3.3 תנאי פרישה

3.3.1 היו"ר:

- בגין כל שנת כהונה יוענק חודש מענק פרישה עד למקסימום של 6 חודשים (להלן: "התקופה הנוספת").

- עם תום כהונתו בתום תקופת ההסכם, יהא זכאי היו"ר, בנוסף למענק הפרישה הנזכר לעיל, לחלק יחסי מהמענק השנתי לו הוא זכאי בהתאם למסמך זה, באופן יחסי למשך תקופת כהונתו באותה שנה קלנדרית (לרבות התקופה הנוספת) בגינה ניתן המענק השנתי ולעניין זכאותו לתגמול הוני ביחס לתקופה הנ"ל יחול האמור בפסקה האחרונה בסעיף 3.5 להלן.

3.3.2 המנכ"ל:

- עד 6 חודשי הודעה מוקדמת, במהלכה עשוי להידרש לתת שירותי מנכ"ל לחברה.
- במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יהיה זכאי לתשלום כל התנאים הנלווים (ראה סעיף 3.2 לעיל) לרבות מענקים.
- תקופת הסתגלות נוספת של 3 חודשים, במהלכה יהיה זכאי לתשלום כל התנאים הנלווים, כאמור לעיל, לרבות מענקים.

3.3.3 סמנכ"לים.

- עד 6 חודשי הודעה מוקדמת, במהלכה עשויים להידרש לתת שירות לחברה.
- במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יהיו זכאים לתשלום כל התנאים הנלווים לרבות מענקים.

3.4 מענקים שנתיים ומענקים נדחים.

3.4.1 היו"ר:

- המענק ייגזר מגובה תשואת ה-FFO השנתית על ההון של החברה (להלן: "התשואה").
- המענק, כנגזרת של תשואה, יותאם לנתוני הדירוג המבוצע על ידי חברות דירוג האשראי.
- בגין תשואה שמתחת ל-6% לא תהיה זכאות למענק.
- בגין תשואה בשיעור 6% ומעלה תהיה זכאות למענק, באופן לינארי עם התשואות. המענק המקסימאלי יינתן בשיעור תשואה של 10% ומעלה.
- סכום המענק השנתי המחושב כאמור לא יעלה על עלות 12 חודשי שכר/דמי ניהול (לא כולל ההטבות שבסעיף 3.2 לעיל).
- קיזוז הפסדים- בעת חישוב המענק השנתי, תקוזז יתרת FFO שלילי משנים קודמות שנצברו בשנות כהונתו כנושא משרה בחברה.

3.4.2 המנכ"ל (מענק שנתי ומענק נדחה):

- המנכ"ל יהיה זכאי למענק שנתי /דמי ניהול בגובה שלא יעלה על עלות של 9 חודשי שכר, אשר ישולם באופן ובתנאים הבאים:
- עד עלות של 4.5 חודשי שכר/דמי ניהול ישולמו בכל שנה בה עלתה התשואה על 6%.
- יתרת המענק אשר לא שולמה בכל מדידה שנתית, תשולם בתום 3 שנים במידה והתשואה הממוצעת בתקופת שלוש השנים הנ"ל, עלתה על 6% ("המענק הנדחה").

3.4.3 סמנכ"לים

- המענק ייגזר מגובה התשואה.
- המענק, כנגזרת של תשואה, יותאם לנתוני הדירוג המבוצע על ידי חברות דירוג האשראי.
- בגין תשואה שמתחת ל- 6% לא תהיה זכאות למענק.
- בגין תשואה של 6% ומעלה תהיה זכאות למענק, באופן לינארי עם התשואות.
- המענק המקסימלי יינתן בשיעור תשואה שנתית של 10% ומעלה.
- סכום המענק המחושב כאמור לא יעלה על עלות 6 חודשי שכר/דמי ניהול (לא כולל ההטבות שבסעיף 3.2 לעיל) אך בכל מקרה לא יותר מ-900 אלפי ש"ח לכל נושא משרה כאמור.
- קיזוז הפסדים- בעת חישוב המענק השנתי, תקוזז יתרת FFO שלילי משנים קודמות שנצברו בשנות כהונתו כנושא משרה בחברה.
- בנוסף, למנכ"ל הסמכות להעניק לסמנכ"לים, מענקים נוספים בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון מתוך Pool השווה לסכום של 2 חודשי דמי ניהול/עלות שכר של כל הסמנכ"לים יחדיו, כאשר התשלום לסמנכ"ל בודד לא יהיה גבוה מ- 50% מסך ה-Pool או מדמי ניהול / עלות שכר של 3 חודשים של אותו נושא משרה, הנמוך מבין השניים⁷.

3.4.4 ה-FFO הנוכח בס"ק 3.4.1-3.4.3 לעיל משמעו ה-FFO שיפורסם על ידי החברה בדוחות הדירקטוריון שלה (הנכללים בדוחות התקופתיים) בגין השנים 2022-2024, לפי גישת ההנהלה (להבדיל מגישת רשות ניירות ערך) דהינו ללא הפרשי שער והוצאות הפרשי הצמדה בגין אגרות חוב והלוואות צמודות למדד.

במקרה בו תונפקנה ע"י החברה מניות בכורה, חישוב תשואת ה-FFO יבוצע בהתאמה עפ"י חישוב שיאושר ע"י ועדת התגמול והדירקטוריון.

3.4.5 כלל נושאי המשרה יהיו רשאים, לפי שיקול דעתם הבלעדי, להמיר את המענק השנתי במזומן, כולו או חלקו, בתגמול הוני באמצעות הקצאת כתבי אופציה, במסגרת תוכנית האופציות של החברה כמפורט בסעיף 3.5 להלן.

3.4.6 במצב של אובדן כושר עבודה, מוות, סיום כהונה, אך למעט אם מתקיים האמור בסעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, נושא המשרה (או שאריו/יורשיו החוקיים) יהיה זכאי למענק שנתי, שיחושב בהתאם לחלק היחסי בשנה בה סיים כהונתו, על בסיס נתוני הרבעון (ואם אין נתונים כאמור, אזי על בסיס נתוני השנה) הסמוך למועד סיום כהונתו.

3.5 תגמול הוני

3.5.1 המנכ"ל:

לא יוענק תגמול הוני.

3.5.2 יו"ר וסמנכ"לים:

- בכל שנה בסמוך לפרסום הדוח השנתי, יוקצו כתבי אופציה לא סחירים בערך כלכלי (על פי מודל כלכלי מקובל) ביום ההחלטה על ההענקה, השווה לעד 50% מעלות השכר/דמי הניהול השנתיים (לא כולל ההטבות שבסעיף 3.2 לעיל) של נושא המשרה⁸. המנה השנתית שתוקצה תהיה לתקופת הבשלה של שנתיים (vesting), ותהיה ניתנת למימוש עד תום 3 שנים ו-3 חודשים ממועד הענקתה, והכל למעט ביחס לכתבי האופציה אשר יוקצו לנושאי המשרה, חלף קבלת מענק שנתי במזומן, כולו או חלקו, כאמור בסעיף 3.4.5 לעיל (להלן: "אופציות חלף מזומן"), אשר במקרה האמור יהיו ניתנים למימוש מידי עד תום 3 שנים ו-3 חודשים. מחיר המימוש של כתבי האופציה יהיה לפחות הגבוה מבין:
 - (א) הממוצע של שערי המניה של החברה בבורסה ב-30 ימי המסחר שמסתיימים יום לפני החלטת הדירקטוריון על הענקת כתבי האופציה.⁹
 - (ב) 4% מעל מחיר המניה בתום יום המסחר בבורסה שקדם ליום החלטת הדירקטוריון על הענקת כתבי האופציה.מחיר המימוש יהיה נומינאלי. מחיר המימוש ו/או כמות מניות המימוש יותאמו לחלוקות דיבידנד/ מניות הטבה/ זכויות/ שינויים במבנה החברה/ הון החברה כמקובל.
- ההענקה תינתן לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה במסלול הוני.
- למעט ביחס לאופציות חלף מזומן, במקרה של הפסקת העסקה/כהונה תחולנה הוראות תכנית האופציות הקיימת (מפברואר 2018 או כל תכנית אופציות אחרת ככל שתהיה מעת לעת, לפי העניין (להלן: "תכנית 102")) ביחס לזכאות נושא משרה שסיים כהונתו למימוש אופציות שטרם מומשו או ביחס לזכותו של המוטב היורש או אם לא מונה מוטב יורש – האדם אשר נהיה זכאי לממש את האופציות מכח צוואה או מכח חוקי הירושה במקרה חו"ח של פטירת נושא המשרה. ביחס לדירקטורים (לרבות יו"ר הדירקטוריון) שכהונתם הסתיימה¹⁰, כתבי אופציה שלא הבשילו עד למועד סיום הכהונה, יבשילו בעת סיום הכהונה ולא יפקעו, והדירקטור שסיים כהונתו כאמור, יהיה רשאי לממשם וזאת עד תום שנה ממועד סיום כהונתו. המניות שתנבענה ממימוש כתבי אופציה אלה, לא תהיינה חסומות.

- במקרה של הפסקת העסקה של נושא משרה שאינו דירקטור, הוא יהיה זכאי למימוש כתבי אופציה שהוקצו לו ושהבשילו וזאת בהתאם להוראות תכנית 102 מכוחה הוענקו לו כתבי האופציה. עם זאת, דירקטוריון החברה יהיה רשאי, מבלי להידרש לאישור נוסף של האסיפה, לפעול בהתאם לסמכות שהוקנתה לו בתכנית 102 להאיץ את הבשלתם של כתבי אופציה שהוקצו לנושא משרה המכהן בנושא משרה בחברה לפחות 4 שנים וטרם הבשילו עד למועד סיום כהונתו, והם יהיו ניתנים למימוש ולמכירה החל ממועד ההאצה ועד תום תקופת המימוש.

3.6 דירקטורים חיצוניים וכן דירקטורים שאינם חיצוניים (לרבות דירקטורים שהם קרובים של בעלי שליטה, ככל שיהיו בעלי שליטה בחברה), אך אינם מועסקים על ידי החברה/נותני שירותים לחברה

- הגמול השנתי יהיה שווה לסכום המקסימאלי כמפורט בתוספת השנייה לתקנות הגמול כפי שיהיה מעת לעת והכל בהתאם לדרגת החברה כפי שתהייה מעת לעת.
- גמול השתתפות בגין השתתפות בישיבות הדירקטוריון וועדותיו הינו בין הסכום הקבוע לבין הסכום המרבי כמפורט בתוספת השלישית לתקנות הגמול והוא ייקבע על ידי האורגנים המוסמכים בחברה על פי דין. עבור השתתפות בישיבות של הדירקטוריון ו/או ועדות הדירקטוריון באמצעות אמצעי תקשורת ועבור השתתפות בהחלטות של הדירקטוריון או ועדות הדירקטוריון בלא התכנסות בפועל ישולם לדירקטורים סכום חלקי מהסכום הקבוע בשיעורים שנקבעו בתקנה 5 לתקנות הגמול.
- בכל שנה בסמוך לפרסום הדוח השנתי (ולגבי דירקטורים חיצוניים במועד האפשרי על פי דין) יוקצו כתבי אופציה לא סחירים בערך כלכלי (על פי מודל כלכלי מקובל) ביום ההחלטה על ההענקה השווה לעד 50% מהגמול השנתי לו זכאים חברי הדירקטוריון בשל חברותם בדירקטוריון (לא כולל גמול בגין השתתפות בישיבות) בגין השנה הקלנדרית שהסתיימה לפני הענקת כתבי האופציה.
- ההוראות הרלוונטיות שבסעיף 3.5.2 לעיל לעניין הענקת כתבי אופציה, למעט הפסקה הראשונה תחולנה גם על הענקת כתבי אופציה לדירקטורים.
- הגנה מפני תביעות תינתן על פי דין.

3.7 ביחס לכל אחד מהסמנכ"לים, היחס בין סכום המרכיבים המשתנים כמפורט בסעיפים 3.4.3 ו-3.5.2 לעיל לבין המרכיב הקבוע כמפורט בסעיף 3.1.3 לעיל, לא יעלה על 1.5.¹¹

כמו כן, למרות כל האמור במסמך זה, סך עלות ההעסקה השנתית של כל סמנכ"ל, לא תעלה בכל מקרה על סך של 4.8 מיליון ש"ח.

3.8 סך כל השווי הכלכלי של המענק ההוני שיוענק בשלוש שנות תקפותה של מדיניות תגמול זו לכלל הזכאים לו בחברה על פי מסמך זה (במונחי מניות מימוש) לא יהווה שיעור העולה על 5% מהון החברה בדילול מלא.

3.9 נטרול ארועים חד פעמיים

במקרה של שינוי חקיקה/רגולציה מהותי/שינוי מהותי בתקינה חשבונאית, במהלך תקופת מדיניות התגמול, יחושבו הנתונים הכספיים בדוחות הכספיים המשפיעים על המענק, בהתאם לחקיקה/רגולציה/תקינה חשבונאית טרם השינוי.

3.10 בחינת סבירות מסגרות היישום –

ועדת התגמול והדירקטוריון בישיבותיהם מיום 10.8.2021 ומיום 17.8.2021 (בהתאמה), הינם בדעה כי מסגרות היישום המפורטות בסעיף 3 שלעיל הינן סבירות, בין היתר, היחס בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיבים הקבועים, לאורך כל טווח הרכיבים המשתנים, כפי שפורטו בסעיף 3 לעיל, הינו סביר.

ועדת התגמול והדירקטוריון החברה בישיבותיהם הנ"ל מצאו כי היחס שבין תנאי התגמול לנושאי משרה כמפורט במדיניות תגמול זו (גם כשהוא מחושב על פי נתוני מקסימום), לבין השכר של שאר העובדים בחברה¹², כדלקמן:

נושא המשרה	היחס בין תקרת דמי הניהול בתוספת תקרת מענק שנתי ובתוספת תקרת מענק הוני לעלות השכר (בתוספת מענק שנתי ובתוספת מענק הוני) הממוצע של שאר עובדי החברה [בשנת 2022]	היחס בין תקרת דמי הניהול בתוספת תקרת מענק שנתי ובתוספת תקרת מענק הוני לעלות השכר (בתוספת מענק שנתי ובתוספת מענק הוני) החציוני של שאר עובדי החברה [בשנת 2022]
מנכ"ל	509%	861%
יו"ר דירקטוריון	119%	254%
סמנכ"ל פיתוח עסקים	377%	699%
סמנכ"ל כספים	352%	699%
יועץ משפטי ומזכיר החברה	332%	699%

הינו סביר ואין ביחס זה כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה וזאת, בין היתר, בשל מבנה כח האדם המצומצם של החברה ומעמדם ותפקידם הבכיר של נושאי המשרה.

4. כללי

4.1. בהתאם לסעיף 3ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין) תש"ס-2000 במקרה של שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל, ואשר הינו במסגרת הגבולות הקבועים במדיניות תגמול זו, יהיה שינוי זה טעון אישור המנכ"ל בלבד וזאת לאחר שהתייעץ עם ועדת התגמול.

4.2. החברה מבקשת להבהיר כי כל מתן תגמול בפועל לנושא משרה מכוח מדיניות התגמול כפוף לשיקול דעתה המלא והבלעדי של החברה, ואין בעצם אישורה של מדיניות תגמול זו כדי להחיל על החברה חובה לתת לנושא משרה כלשהו מענק או גמול מכל סוג שהוא, למעט כפי שנקבע לו במסגרת ההסכם שבינו לבין החברה. כמו כן, לדירקטוריון החברה (לאחר שהוצגה בפניו המלצת ועדת התגמול) הסמכות להפחית את תנאי התגמול הנזכרים לעיל במסמך זה על פי שיקול דעתו המלא והבלעדי, אם ימצא שהנסיבות מצדיקות הפחתה כאמור.

4.3. השבה של תגמול שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה: ככל שיסתבר כי שולמו לנושא משרה תשלומים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, יחויב נושא המשרה להשיב לחברה, תוך זמן סביר, את ההפרש בין הסכום שקיבל לבין הסכום שהיה מתקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה. החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה.

4.4. יובהר כי אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהוראותיהם של הסכמים או תגמולים אשר אושרו וניתנו לנושאי משרה בחברה טרם אישורה של מדיניות תגמול זו.

¹ "מענק פרישה" בסעיף 1 לחוק החברות מוגדר כמענק, תשלום, גמול, פיצוי או כל הטבה אחרת הניתנים לנושא משרה בזיקה לסיום תפקידו בחברה.

² יצוין כי כל הסכומים הכספיים הנזכרים במסמך זה הינם צמודים למדד המחירים לצרכן לחודש דצמבר 2018, כפי שהתפרסם ביום 15.1.2019.

³ להסרת ספק התגמול על פי הזכויות שהוענקו עפ"י מדיניות התגמול הקיימת והמתייחסות לשנות הפעילות עד סוף שנת 2021, יינתן במסגרת מדיניות התגמול הקיימת.

⁴ במסמך זה "עלות שכר" משמעו עלות העסקה לחברה בפועל, כולל הטבות ותשלומי חובה, ולמעט הפרשות חשבונאיות בגין עדכוני הפרשות ועתודות עקב עדכוני שכר, בין אם נושא המשרה מקבל תלוש שכר ובין אם הוא עובד כנגד חשבונאית.

⁵ עבור משרה המוערכת ב-50%.

⁶ הון החברה - הון (בניכוי זכויות מיעוט) ליום תחילת תקופת מדיניות התגמול, בתוספת גיוסי הון ובניכוי דיבידנדים מיוחדים במהלך התקופה, והכל משוקלל זמן.

⁷ הועדה והדירקטוריון בדעה כי מרכיב המענק הכספי שבשיקול דעתו של המנכ"ל אינו מהותי ביחס לכלל המרכיבים המשתנים המוענקים לסמנכ"לים.

⁸ בשיקול הדעת לקביעת השווי הכלכלי של כתבי האופציה יישקלו בין היתר תפקידו, כישוריו והישגיו של נושא המשרה בשנה הרלוונטית.

⁹ סעיף זה יעודכן, במידת הצורך, בהתאם לסעיף 102 (ב) (3) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], ככל שסעיף הפקודה הנ"ל יעודכן.

¹⁰ שלא בניסיונות של הפרת חובת האמונים של הדירקטור כלפי החברה/ חברה קשורה, פגיעה מכוונת באינטרסים של החברה/ חברה קשורה או פעולה אגב ניגוד עניינים עם החברה/ חברה קשורה.

¹¹ באשר למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון היחס בין המרכיבים המשתנים לבין המרכיב הקבוע נגזר מאליו מהסכום הקבוע שהוא נתון קבוע ומסכום המענק שהוא נתון משתנה אשר ייקבע על פי נוסחת המענק ושהיקפו המקסימלי נקבע במסמך זה.

¹² לא כולל עובדים במשרה חלקית. נתוני התגמול הממוצע והתגמול החציוני הינם בהתאם לנתוני התגמול בפועל בשנת 2020 של כלל נושאי המשרה ועובדי החברה האחרים, למעט נושא המשרה אשר אליו מתייחסת מדידת היחס הרלוונטית.