

קבוצת אשטרום בע"מ
("החברה")

3 בינואר, 2021

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

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה מיוחדת

בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 (להלן: "תקנות דוחות תקופתיים ומיידיים"), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 (להלן: "תקנות בעל שליטה"), חוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") ובהמשך להחלטת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מיום 22 בדצמבר, 2020¹, ניתנת בזאת הודעה על כינוס אסיפה מיוחדת של בעלי מניות של החברה (להלן: "האסיפה"), שתקיים ביום ה' 28 בינואר, 2021, בשעה 12:00, במשרדי החברה ברחוב קרמניצקי 10 (קומה 5) תל אביב (להלן: "משרדי החברה").

1. על סדר יומה של האסיפה הכללית

1.1. אישור עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר עומר גוגנהיים (להלן: "מר גוגנהיים") אשר במסגרת שינוי ארגוני באשדר ימונה לתפקיד משנה למנכ"ל האחראי על הפתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית באשדר חברה לבניה בע"מ (לעיל ולהלן: "אשדר"), חברה פרטית בבעלות מלאה של החברה.

1.2. אישור עדכון מדיניות התגמול של החברה בנושא ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה.

1.3. אישור פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה עבור דירקטורים ונושאי משרה בחברה (שאינם נמנים על בעלי השליטה בחברה או קרוביהם או כאלה שלבעלי השליטה עניין אישי בהם).

בהמשך לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מיום 22 בדצמבר, 2020 ומיום 31 בדצמבר 2020, מוצע לאשר את התקשרות החברה בפוליסת ביטוח נושאי משרה ודירקטורים, שאינם נמנים על בעלי השליטה בחברה או קרוביהם או כאלה שלבעלי השליטה עניין אישי בהם, לתקופה שתחילתה ביום 8 בינואר 2021 וסיומה ביום 7 בינואר, 2022 בתמורה לפרמייה שנתית שלא תעלה על סך של כ-240 אלפי דולר ארה"ב בגבולות כיסוי אחריות של עד 20 מיליון דולר למקרה ובמצטבר בתקופת הביטוח, והשתתפות עצמית לתביעה עבור החברה בסך של 35 אלפי דולר ארה"ב לאירוע וסך של 60 אלפי דולר ארה"ב בגין תביעות המוגשות בארה"ב ובקנדה.

¹ למיטב ידיעת החברה, ביום 22 בדצמבר 2020, אישרה האסיפה הכללית של אשדר, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול ודירקטוריון של אשדר מיום 15 בדצמבר, 2020, את עדכון תנאי הכהונה והעסקה של מר גוגנהיים, בכפוף לקבלת אישור דירקטוריון וועדת התגמול של החברה ולאישור אסיפה כללית זו.

² היקף הפרמיה לתקופה האמורה עומד על 36 אלפי דולר ארה"ב.

בכפוף לאישור מדיניות התגמול, וכמפורט בסעיף 3.2 להלן, תנאי ההתקשרות בפוליסת ביטוח עתידיות שתרכוש החברה יאושרו על ידי ועדת התגמול, בכפוף לתנאי ההתקשרות המפורטים בסעיף 7.2.10.3 למדיניות התגמול שעדכונה מובא לאישור אסיפה זו, 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.

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

2.1. למיטב ידיעת החברה, יונדקו חברה מאוחדת להנדסה ולפיתוח בע"מ (להלן: "יונדקו") הינה חברה פרטית הרשומה בישראל, המחזיקה ב-57.42% מהונה המונפק והנפרע של קבוצת אשטרוס ומזכויות ההצבעה בה כאשר הבעלות המלאה בהון 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, הינם 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.

2.5. שמות הדירקטורים בעלי עניין אישי בנושאים 1.1-1.2 שעל סדר היום

2.5.1. לדירקטורים מר גיל גירון ומר אברהם נוסבאום עניין בנושא 1.1 שעל סדר היום, 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.

2.5.2. לדירקטור מר עפר זהבי עניין אישי בנושא 1.1 שעל סדר היום בשל העובדה שהוא בנה של מיכל זהבי, הנמנית על בעלי השליטה בחברה ואשר לה עניין אישי באישור ההתקשרות עם מר גוגנהיים אשר הינו קרובה של ורדה ליפשיץ אחת מיתר בעלי המניות במרגן.

2.5.3. לדירקטור מר יונתן לוי עניין אישי בנושא 1.1 שעל סדר היום בשל העובדה שהוא בעלה של דפנה לוי, הנמנית על בעלי השליטה בחברה ואשר לה עניין אישי באישור ההתקשרות עם מר גוגנהיים אשר הינו קרובה של ורדה ליפשיץ אחת מיתר בעלי המניות במרגן.

2.5.4. לכל הדירקטורים עניין אישי בנושא 1.2 שעל סדר היום, שכן מדיניות התגמול קובעת בין היתר את תנאי כהונתם והעסקתם.

3. תיאור עיקר העדכונים ותנאיהם בקשר לנושאים 1.1-1.2 שעל סדר היום

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

העירונית והבקרה התקציבית באשדר (נושא 1.1 שעל סדר היום)

רקע

3.1.1. מר גוגנהיים מנהל כיום את אגף "אשדר בוטיק" באשדר, אשר הוקמה כדי לפעול בתחום

הפרויקטים בהיקפים קטנים, יחסית, בעיקר מכוח תכנית מתאר ארצית תמ"א 38. ביום 23 בנובמבר 2020, אישר דירקטוריון אשדר קידום מהלך של שינוי במבנה האירגוני של אשדר, במסגרתו יבוטל אגף "אשדר בוטיק" ופעילותו תעבור לאשדר. במסגרת השינוי המבני, ימונה מר גוגנהיים לתפקיד משנה למנכ"ל האחראי על הפתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית באשדר, חלף תפקידו כסמנכ"ל, מנהל אגף "אשדר בוטיק".

3.1.2. ביום 2 באפריל 2019, אישרה האסיפה הכללית של החברה, את תנאי כהונתו והעסקתו

הנוכחיים של מר גוגנהיים. לפרטים ראו דוח זימון אסיפה מיום 19 במרץ, 2019 (אסמכתא מס': 2019-01-022905) (להלן: "דוח הזימון משנת 2019"). לפרטים נוספים בדבר תנאיו של מר גוגנהיים ראו גם תקנה 22 לפרק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2019 (אסמכתא מס': 2020-01-025219) (להלן: "הדוח התקופתי").

3.1.3. יובהר כי מר גוגנהיים הינו נושא משרה באשדר וכי תנאי כהונתו והעסקתו הינם בהתאם

למדיניות התגמול של אשדר מחודש אוגוסט 2020 כפי שעודכנה ביום 22 בדצמבר, 2020 (לאחר קבלת אישור ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית של אשדר כאמור לעיל) (להלן: "מדיניות התגמול של אשדר").

3.1.4. במסגרת אסיפה כללית זו, מוצע לאשר עדכון לרכיב השכר הקבוע והמענק השנתי בתנאי

כהונתו והעסקתו של מר גוגנהיים בחברה הבת באשדר בתפקידו כמשנה למנכ"ל האחראי על הפיתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית כאמור, הכל כמפורט בדוח זה להלן.

3.1.5. יצוין כי בשל העניין האישי הקיים לבעלי השליטה באישור ההתקשרות, נדרשת העסקה את

האישורים הנדרשים בהתאם לסעיף 275 לחוק החברות לרבות אישור האסיפה הכללית של החברה.

תנאי כהונתו והעסקתו של מר גוגנהיים באשדר נכון למועד דוח זה

3.1.6. להלן יפורטו תנאי כהונתו והעסקתו של מר גוגנהיים באשדר נכון למועד דוח זה:

3.1.6.1. מר גוגנהיים זכאי למשכורת חודשית משולבת ברוטו בסך של כ- 55 אלפי ש"ח

לחודש (לא צמודה למדד), 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.

3.1.6.2. 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.

3.1.6.3. יצוין כי בין השנים 2009 עד 2014 הועסק מר גוגנהיים בחברה והובטחה לו

רציפות זכויות עם תחילת עבודתו באשדר. החברה העבירה לקרן הפיצויים על שם העובד את ההשלמה הנדרשת לפי המשכורת שאושרה לו לראשונה בשנת

2014 והעבירה לאשדר כתב שיפוי בגין תשלומים נוספים שאשדר תחויב בגינם בעתיד (ככל ותחויב), בגין התקופה בה עבד מר גוגנהיים בחברה. יובהר כי אין בעדכון תנאיו של מר גוגנהיים כאמור בדוח זימון זה בכדי לפגוע ברציפות הזכויות כאמור וזו תמשיך ללא שינוי.

3.1.6.4. מר גוגנהיים זכאי למענק שנתי המחושב על בסיס 2% מהרווח לפני מס של פרויקטים המקודמים באשדר בוטיק בהתאם לנוסחה שאושרה ע"י האסיפה הכללית של החברה במסגרת דוח הזימון משנת 2019, ועד תקרה של מענק שנתי ממוצע בגין כל שנה והשנתיים הקודמות לה שלא יעלה על 800 אלפי ש"ח.

3.1.6.5. מר גוגנהיים זכאי לכתב התחייבות לשיפוי, ופטור בנוסח המקובל באשדר ובתנאים שפורטו בדוח הזימון משנת 2019.

כמו כן, זכאי להכללתו בפוליסת ביטוח נושאי משרה באשדר בתנאים המקובלים באשדר וכפי שיועדכנו מעת לעת, וכן הכללתו בפוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה עתידיות בהן תתקשר אשדר, בהתאם לעקרונות המפורטים להלן: כיסוי ביטוחי בתמורה לפרמיה שנתית בסך של כ- 30,000 דולר ארה"ב, בגבולות כיסוי אחריות של עד 20 מיליון דולר ארה"ב למקרה ובמצטבר בתקופת ביטוח, והשתתפות עצמית לתביעה עבור אשדר בסך של 35,000 דולר ארה"ב לאירוע וסך של 60,000 דולר ארה"ב בגין תביעות המוגשות בארה"ב ובקנדה, כאשר תקופת הפוליסה הראשונה תחילתה ביום 8 בינואר 2021 וסיומה ביום 7 בינואר 2022 (תקופת הפוליסה הנוכחית לה זכאי מר גוגנהיים מסתיימת ביום 7 בינואר 2021).

הצעה לעדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר גוגנהיים באשדר בכפוף לקבלת אישור אסיפה כללית

1ז

3.1.7. ביום 22 בדצמבר 2020, אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול של החברה מאותו היום, את עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר גוגנהיים, לאור השינוי המבני באשדר והשינוי בתחומי אחריותו של מר גוגנהיים, הכל כמפורט להלן ובכפוף לקבלת אישור אסיפה כללית זו (יובהר כי תנאי העסקה אשר לא צוינו במפורש, יחולו התנאים המקוריים כפי שהובא בסעיף 3.1.6 לעיל, בדוח זימון 2019 ובדוח התקופתי):

3.1.7.1. השכר החודשי המשולב ברוטו לו יהיה זכאי מר גוגנהיים יעודכן לסך של 60 אלפי ש"ח (להלן: "השכר החודשי") חלף שכר משולב חודשי ברוטו של 55 אלפי ש"ח (המפורט בסעיף 3.1.6.1 לעיל), 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.

3.1.7.2. מנגנון המענק יעודכן כך שמר גוגנהיים עשוי להיות זכאי למענק שנתי על בסיס הרווח לפני מס של אשדר (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 המצבר ששולם בגין השנים הקודמות בהתאם לטבלה להלן (חלף מנגנון המענק בסעיף 3.1.6.4 לעיל):

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 לפני מס 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

אינן זכאות למענק	0-180 מיליון ש"ח	2023 (לפי הרווח לפני מס המצטבר לשנים 2021- 2023) (2023)
0.5% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2023 שמעל 180 מיליון ש"ח ועד 240 מיליון ש"ח	180-240 מיליון ש"ח	
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 ש"ח ועד 480 מיליון ש"ח	420-480 מיליון ש"ח	
ועוד 1.0% מהרווח לפני מס המצטבר בשנים 2021-2023 שמעל 480 מיליון ש"ח	מעל 480 מיליון ש"ח	

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

דירקטוריון אשרד רשאי לנטרל אירועים חד פעמיים אשר להערכתנו אינם קשורים בפעילות אשרד כגון השקעה של אשרד 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 שמומשי", 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 נדליין להשקעה שהוצג בדוחות הכספיים לפי שווי ההוגן תוך שהשינויים בשווי שנזקפו 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 מימושם של הנכס), אף אם מימושם חל בתקופות מאוחרות לאלו בהם הכירה החברה ברווח בגין השערוך.

(א) יובהר כי המענק השנתי לא יעלה על תקרה של 900 אלף ש"ח.

(ב) יצוין, כי במידה ובשנה מסוימת אין זכאות למענק, מר גוגנהיים לא ישיב

לאשדר כל סכום בגין מענקים שקיבל בשנים שקדמו לשנה זו. הזכאות הינה זכאות מצטברת.

(ג) 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).

(ד) ככל ומנגנון המענק המוצע המפורט לעיל, היה חל החל 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 בגובה שנתי של כ-320 אלפי ש"ח. סה"כ המענק המצטבר בגין השנים 2018-2020 לפי המנגנון המוצע כ-1,251 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 בנספח ב' 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 בגובה 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 של אשדר הינו מידע צופה פני עתיד, ומבוסס על הנתונים המצויים בפני אשדר בתאריך דוח זה וכפי שהובאו לידיעת החברה. הנתונים אינם מבוקרים או סקורים, לא אושרו על ידי דירקטוריון אשדר ויתכן כי בפועל יהיו שונים אף באופן מהותי מהצפוי, בין היתר בשל גורמים שאינם תלויים באשדר.

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

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

(ז) יצוין כי אחת לשנה יובא המענק לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון אשדר, ולאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, אשר להם תהיה

הסמכות להפחיתו.

- 3.1.7.3. כאמור, מר גוגנהיים זכאי להיכלל בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בנוסח המקובל באשדר ובתנאים זהים ליתר נושאי המשרה באשדר.
- 3.1.8. 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 לידי סיום בהודעה מראש ובכתב עד חודשיים. אשדר תהיה רשאית שלא להעסיקו במהלך ההודעה המוקדמת. מר גוגנהיים לא יהיה זכאי למענק פרישה בקשר לסיום עבודתו באשדר (ויהיה זכאי לפיצוי פרישה על פי דין).
- 3.1.9. יתר תנאי הכהונה של מר גוגנהיים באשדר יהיו ללא שינוי ביחס לתנאי הכהונה הקיימים שלו באשדר נכון למועד זה כמפורט בסעיף 3.1.6 לעיל, בדוח זימון 2019 ובדוח התקופתי.
- 3.1.10. לפרטים בדבר תנאי התגמול המוצעים למר גוגנהיים (במונחי עלות לאשדר) בהתאם לתוספת השישית לתקנות דוחות תקופתיים ומידיים ראו **נספח א'** לדוח זה.
- 3.1.11. לפרטים בדבר היקף התגמול למר גוגנהיים בגין השנים 2018 ו-2019 ראו **נספח ב'**.
- 3.1.12. להלן פרטים אודות השכלתו, ניסיונו המקצועי וכישוריו של מר גוגנהיים:

תאריך תחילת כהונה	תפקידו באשדר	השכלה	עיסוק בחמש שנים האחרונות
1.6.14	סמנכ"ל מנהל אגף "אשדר בוטיק"	מוסמך במשפטים מאוניברסיטת בר אילן; בוגר כלכלה מהמכללה למנהל; שמאי מקרקעין	סמנכ"ל מנהל אגף אשדר בוטיק; אחראי על אגף אשדר בוטיק באשדר כעובד קבוצת אשטרום בע"מ (עד חודש יוני 2014)

- 3.1.13. היחס בין הרכיב המשתנה המקסימלי המוצע לאשר למר גוגנהיים, אל מול הרכיב הקבוע המוצע הינו 0.96 : 1.
- 3.1.14. נכון למועד דוח זה, היחס בין עלות השכר המקסימלית הכוללת המוצעת למר גוגנהיים ועלות השכר הממוצעת באשדר הינו 5.07 : 1. ואילו היחס בין עלות השכר המקסימלית הכוללת המוצעת למר גוגנהיים לעלות השכר החציונית באשדר הינו 9.12 : 1.
- 3.1.15. החברה אינה חברה נכדה ציבורית.

3.2. אישור עדכון מדיניות התגמול של החברה בנושא ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (נושא

1.2 שעל סדר היום)

- 3.2.1. ביום 29 במאי 2019, אישרה האסיפה הכללית של החברה את מדיניות התגמול של החברה בהתאם לסעיף 267א' לחוק החברות, לרבות עדכונה, לתקופה של שלוש שנים, החל מיום 30 במאי 2019. לפרטים ראה דוח זימון אסיפה מיום 19 במאי 2019 (אסמכתא מס' 2019-01-042363) (להלן: "מדיניות התגמול"), במסגרתה נקבעו תנאים בקשר עם ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה.

3.2.2. תקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות הקלות") קובעות הקלות בקשר עם אופן אישור התקשרויות ביחס לביטוח אחריות של דירקטורים ונושאי משרה בחברה, וזאת בין היתר אם תנאי ההתקשרות נקבעו במדיניות התגמול של החברה, ובלבד שההתקשרות הינה בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

3.2.3. בהתאם לעמדת רשות ניירות ערך, כפי שעודכנה בחודשים יוני ואוגוסט 2020³ לאור תמורות שחלו במרוצת השנים בשוק הביטוח והמאפיינים הייחודיים של השוק לביטוח אחריות נושאי משרה, די בכך שהפירוט שיינתן במדיניות התגמול יכלול התייחסות להיקף הכיסוי הביטוחי, וזאת כל עוד עלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה והעלות אינה מהותית לחברה. קרי, בהתאם לעמדת רשות ניירות ערך, לא נדרש עוד לקבוע במדיניות התגמול תקרות לגובה הפרמיה וההשתתפות העצמית לצורך שימוש בהקלות הרלוונטיות על-פי תקנות הקלות, ובלבד שבמועד חידוש פוליסת הביטוח אלו יהיו בהתאם לתנאי השוק ובעלות שאינה מהותית לחברה.

3.2.4. בהתאם לאמור לעיל, מוצע לעדכן את סעיף 7.2.10.3 למדיניות התגמול של החברה באופן שחלף קביעת תקרה לפרמיית הביטוח וסכום ההשתתפות העצמית, ייקבע בה כי סך עלות הפרמיה השנתית וגובה ההשתתפות העצמית במסגרת הפוליסה הנ"ל לא יחרגו מהמקובל בשוק הביטוח לפוליסות מסוג והיקף זה, נכון למועד ההתקשרות בפוליסה.

3.2.5. תנאי ההתקשרות בפוליסת ביטוח שתרכוש החברה יאושרו על ידי ועדת התגמול, בכפוף לתנאי ההתקשרות המפורטים בסעיף 7.2.10.3 למדיניות התגמול, 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.

הנוסח המוצע לתיקון מדיניות התגמול כאמור, מצ"ב **כנספח ג'** לדוח זה.

3.2.6. התיקון למדיניות התגמול כאמור אושר בדירקטוריון החברה ביום 22 בדצמבר, 2020 ובהתבסס על המלצת ואישור ועדת התגמול מאותו היום.

4. הדרך שבה נקבעה התמורה

4.1. עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר גוגנהיים כמשנה למנכ"ל האחראי על הפיתוח העסקי,

ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית באשדר

העדכון לתנאי כהונתו והעסקתו של מר גוגנהיים, אושר לאחר קבלת אישורם של ועדת התגמול ודירקטוריון אשדר כאמור, ולאחר שהוצגו בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון אשדר וכן מלוא הנתונים הרלוונטיים תוך התייחסות, בין היתר, לעניינים אליהם התייחסו ועדת התגמול ודירקטוריון אשדר במדיניות התגמול של אשדר בהתאם לסעיף 267ב' ולחלקים א' ו-ב' לתוספת הראשונה לחוק החברות ולאחר שאלה הגיעו למסקנה כי תנאי התגמול הינם ראויים וסבירים בנסיבות העניין, עולים בקנה אחד עם השינוי האירגוני באשדר ותפקידו החדש של מר גוגנהיים באשדר, ותואמים את הידע והכישורים של מר גוגנהיים לצורך ביצוע תפקידו

³ עמדה משפטית מספר 101-21 : מדיניות תגמול (Best Practice).

באשדר. עוד נבחנו תנאי כהונתו לאור תנאי הכהונה הקיימים של נושאי משרה אחרים (כפופי מנכ"ל), באשדר, בשים לב לתפקידו האמור באשדר שכולל מספר תחומי אחריות. כמו כן, נערכה על ידי אשדר, והועברה לידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, השוואה לתגמול נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות בעלות מאפיינים דומים לאלו של אשדר.

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 אשדר, בתפקידו כאחראי על הפיתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית באשדר. כמו כן, קבעו כי תקרת המענק הינה סבירה בנסיבות העניין ואינה חורגת מהמקובל בחברות הפועלות בתחומי פעילות ובהיקפים דומים לתחום הפעילות והיקף הפעילות של אשדר. 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 כפי שאושר בדוח זימון האסיפה בשנת 2019, ולפי מנגנון המענק המוצע בדוח זימון אסיפה זה ואף לפי המנגנון המוצע סך המענק המצטבר בשנים אלה נמוך יותר.

4.2. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר גוגנהיים

4.2.1 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר גוגנהיים הינם לטובת אשדר וכי הינם סבירים וראויים וזאת בשים לב לניסיונו, התקופה בה מועסק באשדר, כישוריו, מומחיותו, השכלתו, צרכי אשדר, תפקידו ותחומי אחריותו בתפקידו כמשנה למנכ"ל האחראי על הפיתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית באשדר וכן תרומתו הרבה לאשדר. מר גוגנהיים צבר ניסיון רב ומומחיות בתפקידו הקודם באשדר, כמנהל אגף אשדר בוטיק, ובביצוע ובהוצאה לפועל של פרויקטי תמ"א 38 ולהערכת הנהלת אשדר, תחום הפיתוח העסקי והתחדשות 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 אשדר, זהו תחום הצפוי להמשיך ולגדול ולשמש מנוע צמיחה בפעילות אשדר.

4.2.2 בהתאם לניסיונם והיכרותם של חברי ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה עם חברות בעלות אופי והיקפי פעילות דומים לאלו של אשדר, 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.

4.2.3 להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מנגנון המענק המוצע, לרבות תנאי הסף שנקבעו, הינם בראיית ארוכת טווח, מקדמים את מטרות אשדר ויש בהם כדי לתמרץ את מר גוגנהיים להשגת יעדיה של אשדר 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 כפי שאושר בדוח זימון האסיפה בשנת 2019, ולפי מנגנון המענק המוצע בדוח זימון אסיפה זה ואף לפי המנגנון המוצע סך המענק המצטבר בשנים אלה נמוך יותר.

4.2.4 לוועדות התגמול ודירקטוריון אשדר והחברה סמכות להפחתת המענק.

4.2.5. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קיבלו את קביעתם של ועדת התגמול ודירקטוריון אשדר לאחר שאלה בחנו את תנאי כהונתו של מר גוגנהיים תוך התייחסות, בין היתר, לעניינים שחובה להתייחס במדיניות התגמול של אשדר בהתאם להוראות הדין, כי תנאי התגמול ראויים וסבירים בנסיבות העניין ותואמים את הידע והכישורים של מר גוגנהיים לצורך ביצוע תפקידיו באשדר.

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

4.2.7. העדכון לתנאי כהונתו של מר גוגנהיים אושר לאחר קבלת אישורם של ועדת התגמול, דירקטוריון והאסיפה הכללית של אשדר כאמור, ולאחר שהוצגו בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון אשדר וכן מלוא הנתונים הרלוונטיים תוך התייחסות, בין היתר, לעניינים אליהם התייחסו ועדת התגמול ודירקטוריון אשדר במדיניות התגמול של אשדר 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 אשדר, חוסנה, רווחיותה, אופייה והיקף פעילותה; (ב) מדיניותה ארוכת הטווח של אשדר ויעדיה בין היתר, בהיבט היכולת לשמר נושאי משרה מוכשרים ואיכותיים, שהרי העמדת צוות ניהול בכיר ברמה גבוהה ובעל מסירות גבוהה לאשדר הינו גורם משמעותי בהצלחתה; (ג) נתוני השוואה שהוצגו בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, שפורסמו ע"י חברות ציבוריות בקשר עם תנאי העסקה לבעלי תפקידים דומים בענף הנדל"ן למגורים לחברות בעלות מאפיינים דומים לאשדר (על פי פרמטרים של סך מאזן, היקף הכנסות ועוד); ו- (ד) עדכון הסכם ההעסקה הינו בהתאם למדיניות התגמול של אשדר.

4.2.8. 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 עדכון תנאי העסקתו של מר גוגנהיים בתפקיד משנה למנכ"ל האחראי על הפיתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית באשדר מבוססת על כישוריו האישיים והניסיון שצבר במשך השנים.

4.2.9. לעמדת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה עדכון תנאי העסקתו של מר גוגנהיים אינה משום עסקה הכוללת חלוקה כהגדרתה בחוק החברות, ואין חשש סביר שתמנע מאשדר את היכולת לעמוד בהתחייבויותיה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד קיומן.

לאור האמור לעיל, להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תנאי התגמול המוצעים למר גוגנהיים כמפורט לעיל, הינם הוגנים, סבירים, תואמים את תחומי אחריותו באשדר וזאת בהתחשב בגודלה של אשדר, בהיקף פעילותה ורווחיותה.

4.3. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את פוליסת הביטוח בהתבסס על הנימוקים המפורטים

להלן:

- 4.3.1. פוליסת הביטוח הינה הגנה מקובלת שניתנת לנושאי משרה בקרב חברות ציבוריות בישראל והינה חיונית על מנת לאפשר לנושאי המשרה ולדירקטורים של החברה לפעול בחופשיות לטובת החברה, תוך הקטנת מידת החשיפה האישית שלהם ותוך ידיעה, כי גם במידה ותיפול שגגה תחת ידם, תוענק להם הגנה, הכול בכפוף למגבלות הדין.
- 4.3.2. תנאי פוליסת ביטוח, לרבות הפרמיה השנתית בגינה והיקף הכיסוי הביטוחי, סוכמו במסגרת משא ומתן כולל ביחס לכלל הדירקטורים ונושאי המשרה המכהנים בחברה, לרבות אלו הנמנים על בעלי השליטה או קרוביהם או כאלה שלבעלי השליטה עניין אישי בהם, בהתחשב בהיקף פעילותה ועיסוקה של החברה והינם זהים לגבי כל הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה.
- 4.3.3. פוליסת הביטוח הינה בהתאם לתנאים השוררים בשוק הביטוח, הינם בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.
- 4.3.4. ההתקשרות בפוליסת הביטוח, הינה בהתאם לחוק החברות, חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, תקנון החברה וגבול כיסוי האחריות הינו בהתאם למדיניות התגמול של החברה כפי שואשרה ע"י האסיפה הכללית של החברה לפי סעיפים 267א(א) ו-267א(ב) אשר עדכונה מובא לאישור בדוח זימון זה.
- 4.3.5. לאחר בחינה שערכה ועדת התגמול זו קבעה, כי מתן פוליסת ביטוח האחריות אינה כוללת חלוקה, כהגדרתה בחוק החברות.
- 4.3.6. לאור האמור לעיל, להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, אישור התקשרות בפוליסת הביטוח, הינו הוגן, סביר, ותואם את תחומי אחריות הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה, וזאת בהתחשב בגודלה של החברה ובהיקף פעילותה ורווחיותה.

5. אישורים לביצוע עסקאות דומות בקשר עם נושא 1.1 שעל סדר היום בין החברה לבעלי השליטה בשנתיים

האחרונות

לא קיימות עסקאות מסוגן של העסקאות המובאות בנושא 1.1 שעל סדר היום לאישור האסיפה הכללית שנחתמו בשנתיים האחרונות שקדמו למועד אישור הדירקטוריון, או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון, בין החברה לבין בעלי השליטה בחברה או קרוביהם, או שלבעלי השליטה או קרוביהם היה עניין אישי בהן, למעט ההתקשרויות קודמות עם מר גוגנהיים כמפורט בסעיף 3.1.6 לעיל, בדוח הזימון משנת 2019 ובדוח התקופתי.

6. שמותיהם של הדירקטורים אשר השתתפו בדיוני הדירקטוריון ועדת התגמול

6.1. בישיבת ועדת התגמול מיום 22 בדצמבר, 2020, שדנה בנושאים שעל סדר היום ובישיבה מיום 31 בדצמבר, 2020 שדנה בעדכון נושא 1.3 שעל סדר היום, השתתפו כל חברי ועדת התגמול של החברה: ה"ה מר מתי טל (דח"צ ויו"ר הוועדה); הגב' תמר גולדנברג (דח"צ); הגב' ליאורה לב (דב"ת); הגב' גבי הלר (דח"צ).

6.2. בישיבת הדירקטוריון מיום 22 בדצמבר, 2020, שדנה בנושאים שעל סדר היום ובישיבה מיום 31 בדצמבר, 2020 שדנה בעדכון נושא 1.3 שעל סדר היום, השתתפו כל חברי הדירקטוריון של החברה כמפורט להלן: ה"ה מר אברהם נוסבאום (יו"ר); מר גיל גירון; מר עופר זהבי; מר יונתן לוי; הגב' ליאורה

לב (דב"ת) ; הגב' תמר גולדנברג (דח"צ), מר מתי טל (דח"צ), הגב' גבי הלר (דח"צ).

חלק ב' - פרטים נוספים בדבר כינוס האסיפה המיוחדת

7. מקום כינוס האסיפה הכללית ומועד

האסיפה הכללית תתקיים ביום ה', 28, בינואר 2021 בשעה 12:00 במשרדי החברה.

8. המועד הקובע לזכאות להצבעה באסיפה הכללית

8.1. המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפת בעלי המניות, בהתאם לסעיף 182 לחוק החברות, הינו בסוף יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ שיחול ביום ד', ה- 30 בדצמבר 2020 (להלן: "המועד הקובע").

8.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות של החברה הרשומות במרשם בעלי המניות של החברה לרישומים (להלן: "בעל מניות לא רשום") והוא מעוניין להצביע באסיפה הכללית, יוכל להשתתף באסיפה האמורה בעצמו או באמצעות שלוח להצבעה רק אם ימציא לחברה, לפני האסיפה, אישור מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע (להלן: "אישור בעלות במניה"), או לחילופין אם ישלח לחברה אישור בעלות במניה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, הכל בהתאם למועדים המפורטים להלן.

8.3. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה זכאי לקבל את אישור הבעלות, כהגדרתו בסעיף 71 לחוק החברות, בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

8.4. בעל מניות, שאינו רשום, זכאי לקבל בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה של הבורסה מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום; הודעתו לעניין כתבי הצבעה תחול גם לעניין קבלת כתבי עמדה הכל בעל מניה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או באמצעות בא כוחו אשר הוסמך לכך כדין.

8.5. המסמך הממנה שלוח להצבעה (להלן: "כתב המינוי"), ייערך בכתב וייחתם על ידי הממנה ואם הממנה הינו תאגיד, יעשה המינוי בחותם או חותמת התאגיד, בצירוף מורשה החתימה של התאגיד. כתב מינוי של שלוח וייפויי כוחו או העתק מאושר שלו ע"י נוטריון או עו"ד, יופקדו במשרדה הרשום של החברה, לפחות 48 שעות לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית, אם תהיה.

9. הצבעה באמצעות כתב הצבעה והודעות עמדה

בנושאים שעל סדר יומה של האסיפה, רשאים בעלי המניות להצביע באמצעות כתב הצבעה. את כתב ההצבעה (יחד עם כל המסמכים שיש לצרף אליו) יש להמציא למשרדי החברה, באופן שכתב ההצבעה יגיע למשרדי החברה לא יאוחר מ- 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה, היינו עד ליום 18 בינואר 2021.

10. הצבעה באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית

10.1. כל בעל מניות לא רשום המחזיק במניות החברה במועד הקובע (כהגדרתו בסעיף 8.1 לעיל), זכאי להצביע על כל אחד מהנושאים שעל סדר היום המובאים להצבעה באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית המופעלת ע"י רשות ניירות ערך בכתובת האינטרנט: <https://votes.isa.gov.il> (להלן: "מערכת ההצבעה האלקטרונית").

10.2. בעל מניות לא רשום, שלזכותו רשומות מניות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל מחבר הבורסה הנ"ל את פרטי הגישה למערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה תהיה על פי כתב ההצבעה האלקטרוני המופיע במערכת ההצבעות האלקטרונית. יצוין, כי ניתן להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד למועד נעילת המערכת האלקטרונית בשעה 06:00 בבוקר ביום ה', 28 בינואר, 2021.

11. הרוב הנדרש

11.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות בנושאים 1.1 ו-1.2 שעל סדר היום הינו רוב רגיל בהצבעה במניין קולות ובלבד כי יתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי תחולנה הוראות סעיף 276 לחוק החברות בשינויים המחויבים. (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

11.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה בנושא 1.3 שעל סדר היום הינו רוב רגיל בהצבעה במניין קולות בעלי המניות המצביעים באסיפה. קולות הנמנעים לא יובאו בחשבון מניין קולות המצביעים.

12. מנין חוקי ואסיפה נדחית

מנין חוקי בעת פתיחת האסיפה יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, בעל מניות או בעלי מניות אשר מחזיקים לפחות בארבעים אחוזים (40%) מזכויות ההצבעה בחברה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה, אלא אם נקבע אחרת בתקנון החברה. לא נכח מנין חוקי באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה לשבוע לאחר מכן, לאותה שעה ולאותו מקום, מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות ובכפוף להוראות חוק החברות, חוק ניירות ערך והתקנות מכוח החוקים הנ"ל, או ליום, שעה ומקום אחרים, כפי שיקבע הדירקטוריון בהודעה לבעלי המניות.

מנין חוקי באסיפה נדחית יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, בעל מניות או בעלי מניות אשר לו, או להם, ארבעים אחוזים (40%) לפחות מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה. לא נכח מנין חוקי באסיפה הנדחית בתום מחצית השעה מהמועד הקבוע לתחילת האסיפה הנדחית, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

13. סמכות רשות ניירות ערך

13.1. בהתאם לתקנה 10 לתקנות עסקה עם בעל שליטה, בתוך 21 יום ממועד הגשת דו"ח זה רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה לכך (להלן: "הרשות") להורות לחברה לתת, בתוך מועד שהרשות תקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרות נשוא חלק א' לדו"ח זה, וכן להורות לחברה על תיקון דו"ח זה בכל הנוגע להתקשרות זו באופן ובמועד שתקבע.

13.2. ניתנה הוראה לתיקון דו"ח זה כאמור לעיל, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור 3 ימי עסקים ולא יאוחר מ- 35 ימים ממועד פרסום התיקון לדו"ח זה.

13.3. נדרשה החברה לתקן דוח זה כאמור לעיל, תגיש החברה את התיקון בדרך הקבועה בתקנות עסקה עם בעל שליטה, תשלח אותו לכל בעלי מניותיה שאליהם נשלח דו"ח זה, וכן תפרסם מודעה שבה יפורטו מועד האסיפה הכללית, העובדה כי בוצע תיקון לדו"ח זה בהוראת הרשות ועיקרי התיקון, והכל זולת אם הורתה הרשות אחרת.

13.4. ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד האסיפה הכללית, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה.

14. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח המלא של הנושאים שעל סדר היום ובכל מסמך אחר הנוגע להחלטות המוצעות באסיפה, לרבות מסמכים אשר הוצגו בפני דירקטוריון החברה, במשרדי החברה ברחוב קרמניצקי 10, תל אביב, בימים א'-ה' בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש בטלפון 03-6231400 וזאת עד למועד כינוס האסיפה או האסיפה הנדחית (אם תהיה).

נציגי החברה לעניין טיפול בדוח זה הינם עוה"ד יהודה גינדי ומשה לשם ממשרד מ. פירון ושות', עורכי דין, מגדל אדגר 360, השלושה 2, תל אביב, טל': 03-7540000, פקס: 03-7540011.

בכבוד רב,

קבוצת אשטרום בע"מ

באמצעות: אברהם נוסבאום, יו"ר הדירקטוריון

וגיל גירון, דירקטור ומנכ"ל

נספח א'

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

סה"כ	תגמולים (באלפי ש"ח ובמונחי עלות לאשדר)						פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	דמי ייעוץ	מענק		דמי ניהול	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
			הוני	במזומן						
1,896	60	-	-	900 (2)	-	936	(1)	100%	משנה למנכ"ל האחראי על הפתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית.	עומר גוגנהיים

(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.

נספח ב'

1. להלן לפרטים בדבר היקף התגמול למר עומר גוגנהיים בהתאם לתוספת השישית לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, לשנת 2019.

סה"כ	תגמולים (באלפי ש"ח ובמונחי עלות לאשדר)					פרטי מקבל התגמולים				
	אחר	דמי ייעוץ	מענק (2)		דמי ניהול	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
			הונני	במזומן						
1,604	90	-	-	644	-	870	(1)	100%	סמנכ"ל באשדר, מנהל אגף "אשדר בוטיק"	עומר גוגנהיים

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

(2) בהתאם למנגנון המענק הקודם כמפורט בסעיף 3.1.6.4 לעיל.

2. להלן לפרטים בדבר היקף התגמול למר עומר גוגנהיים בהתאם לתוספת השישית לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, לשנת 2018.

סה"כ	תגמולים (באלפי ש"ח ובמונחי עלות לאשדר)					פרטי מקבל התגמולים				
	אחר	דמי ייעוץ	מענק (2)		דמי ניהול	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
			הונני	במזומן						
944	54	-	-	155	-	735	(1)	100%	סמנכ"ל באשדר, מנהל אגף "אשדר בוטיק"	עומר גוגנהיים

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

(2) בהתאם למנגנון המענק שהיה זכאי לו מר גוגנהיים עובר למנגנון המענק הקודם, כפי שפורט בסעיף 4.1.6.4 לדוח הזימון משנת 2019.

נספח ג'
מדיניות התגמול



קבוצת אשטרום בע"מ

מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

מאי 2019

כפי שעודכנה בדצמבר 2020

תוכן עניינים

1. הקדמה
2. הגדרות
3. מטרת אימוץ מדיניות התגמול של נושאי המשרה
4. מבנה אירגוני של החברה
5. תחולה
6. תפקידה של ועדת התגמול
7. מדיניות התגמול של נושאי המשרה :
 - 7.1 כללי
 - 7.2 רכיבים קבועים
 - 7.3 רכיבים משתנים
 - 7.4 השבת תגמול משתנה
 - 7.5 תנאי פרישה
 - 7.6 יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה
 - 7.7 היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה לעלות השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן)
 - 7.8 תנאי כהונה והעסקה של דירקטורים שאינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם

יודגש, כי מדיניות תגמול זו איננה מקנה זכויות לנושאי משרה בחברה, ולא תהא כל זכות מוקנית לנושא משרה בחברה מכוח עצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול ואין לראות בהן כמצג או התחייבות כלשהי של החברה ו/או נושאי המשרה. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא המשרה יהיו אך ורק אלו אשר ייקבעו לגבי נושא משרה באופן ספציפי ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים והכל בהתאם להוראות הדין כפי שיהיו מעת לעת.

אין לראות במדיניות זו כממצה את כל הוראות הדין או ההגדרות בו. מדיניות תגמול זו איננה מהווה תחליף או גורעת מהוראות הנקבעות על ידי החוקים והתקנות הקיימות.

מדיניות זו כתובה בלשון זכר אך מתייחס לגברים ונשים כאחד. נספחים למדיניות זו מהווים חלק בלתי נפרד ממנה.

1. הקדמה

בחודש דצמבר 2012 נכנס לתוקף תיקון 20 הקובע, בין היתר, כי כל תאגיד מדווח בישראל נדרש למנות ועדת תגמול¹ ולקבוע מדיניות תגמול לנושאי משרה המכהנים בו². ביום 20 ביולי 2014, מינה דירקטוריון החברה מבין חבריו, ועדת תגמול (להלן: "ועדת תגמול"). נכון למועד זה, על חברי ועדת התגמול נמנים מר מתתיהו (מתני) טל (דח"צ ויו"ר ועדת התגמול), הגב' תמר גולדנברג (דח"צ), הגב' ליאורה לב (דירקטורית בלתי תלויה) והגב' גבי הלר (דירקטורית חיצונית).

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

מדיניות התגמול המפורטת להלן, הינה פרי מחשבה מעמיקה אשר בבסיסה רצון החברה, לאמץ פתרונות תגמול ראויים על מנת לעודד את נושאי המשרה בה להגשים את יעדיה האסטרטגיים של החברה כמפורט להלן.

מתי טל,

יו"ר ועדת התגמול

אברהם נוסבאום,

יו"ר הדירקטוריון

31 במרץ 2019	תאריך אישור על ידי ועדת התגמול:
4 באפריל 2019	תאריך אישור על ידי דירקטוריון החברה:

¹ ראו סעיף 118א לחוק החברות.

² ראו סעיף 267א לחוק החברות.

2. הגדרות

- קבוצת אשטרום בע"מ ;
"החברה" :
חוק החברות, תשנ"ט-1999 ;
"חוק החברות" :
חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ;
"חוק ניירות ערך" :
"מדד" :
מדד המחירים הידוע בשם "מדד המחירים לצרכן"
הכולל ירקות ופירות והמפורסם על ידי הלשכה
המרכזית לסטטיסטיקה ולמחקר כלכלי, וכולל
אותו מדד אף אם יפורסם על ידי גוף או מוסד רשמי
אחר שיבוא במקומו, בין אם יהיה בנוי על אותם
הנתונים שעליהם בנוי המדד הקיים ובין אם לאו.
אם יבוא במקומו מדד אחר שיפורסם על ידי גוף או
מוסד כאמור, ואותו גוף או מוסד לא קבע את היחס
שבינו לבין המדד המוחלף, יקבע היחס כאמור על
ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ובמקרה ואותו
יחס לא יקבע כאמור, אזי יקבע דירקטוריון החברה
בהתייעצות עם מומחים כלכליים שיבחרו על ידו,
את היחס שבין המדד האחר למדד המוחלף ;
מי שדירקטוריון החברה מינה ליו"ר.
"יו"ר" :
מנהל כללי הממלא את התפקיד הקבוע בסעיף 120
לחוק החברות, וכל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף
אם תוארו שונה ;
"מנכ"ל" :
מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי,
סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף
אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף
במישרין למנהל הכללי ;
"עובדי קבלן המועסקים אצל החברה" :
עובדים של קבלן כוח אדם שהחברה היא המעסיק
בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירות המועסקים
במתן שירות אצל החברה ; לעניין זה, "קבלן כוח
אדם", "קבלן שירות", "מעסיק בפועל" - כהגדרתם
בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם,
התשנ"ו-1996 ;
"עלות שכר" :
כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק,
תשלום בעד פרישה, רכב והוצאות השימוש בו וכל
הטבה או תשלום אחר ;
הרווח (הפסד) נקי של החברה המיוחס לבעלי
המניות של החברה בהתאם לדוחות הכספיים
השנתיים המאוחדים והמבוקרים של החברה לשנה
הרלוונטית ;

"שכר": לרבות תנאים נלווים לשכר, כגון החזקת רכב, טלפון, תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד-מעביד, וכל הכנסה שנזקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד;

"תגמול": לרבות התחייבות למתן תגמול, בין במישרין ובין בעקיפין, ולרבות סכום כסף וכל דבר שהוא שווה כסף, שכר, מענק, דמי ניהול, דמי ייעוץ, דמי שכירות, עמלה, ריבית, תגמול פרישה שאינו תשלום פנסיוני, טובת הנאה וכל הטבה אחרת, והכל למעט דיבידנד;

"תיקון 20": חוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ג-2012;
"תקנות הגמול": תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), תש"ס - 2000.

יצוין, כי כל מונח שאינו מוגדר לעיל, משמעותו תהא כפי הגדרתו בחוק החברות.

3. מטרת אימוץ מדיניות התגמול של נושאי המשרה

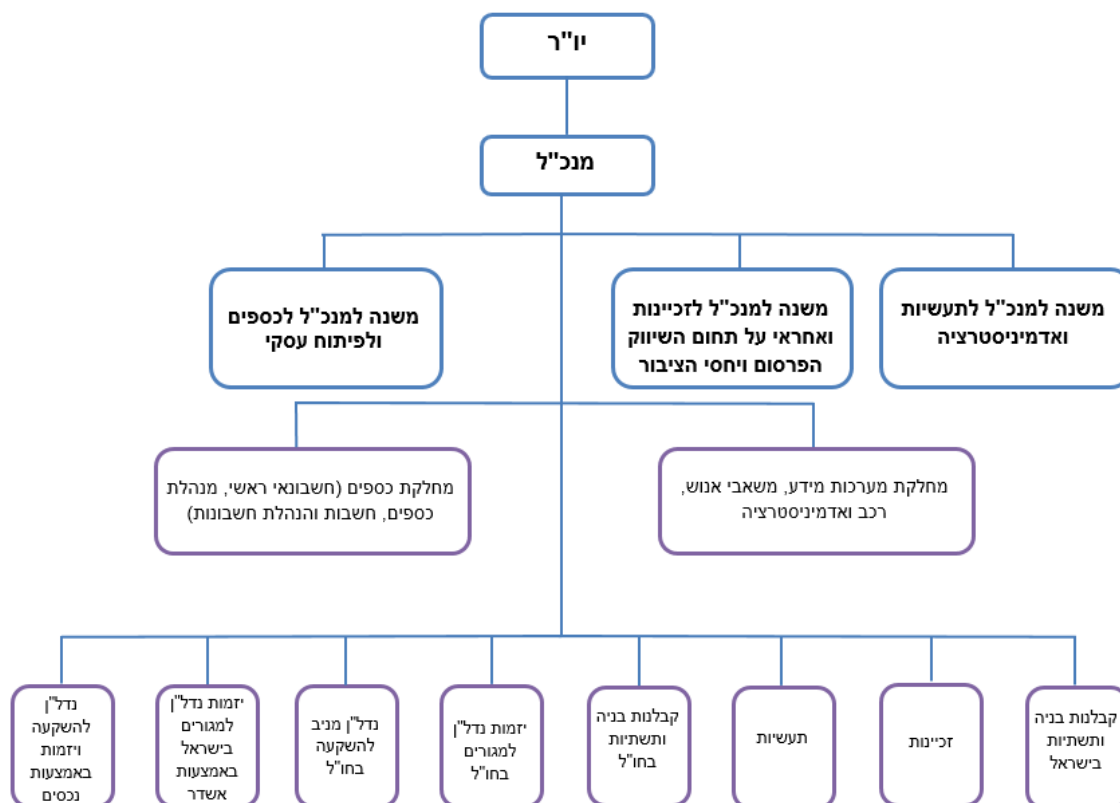
החברה שואפת לאמץ פתרונות תגמול ראויים על מנת לעודד את נושאי המשרה להשיג את יעדיה האסטרטגיים תוך מתן דגש לקשר בין תרומת נושאי המשרה לבין ביצועי החברה לאורך זמן בהתחשב בטובת החברה, מטרות החברה ובמדיניות ניהול הסיכונים של החברה וזאת לצד פיתוח ושימור של ההון האנושי שלה, ובפרט מנהליה הבכירים ובהתחשב באופי פעילותה הגלובאלי של החברה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ומטרותיה האמורים תוך קביעת איזון ויחס ראוי בין מרכיבי מדיניות התגמול השונים, והכל בהתאם להוראות חוק החברות.

להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מדיניות תגמול זו כוללת מנגנונים המעודדים את נושאי המשרה להתמודד עם האתגרים העומדים בפני החברה, ולשמור על מוטיבציה להשיג רמה גבוהה של ביצועים עסקיים, מבלי ליטול סיכונים אשר אינם עומדים בקנה אחד עם מדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

יודגש, כי מדיניות התגמול גובשה בהתאם לאסטרטגיה של החברה. הדירקטוריון, בהמלצת ועדת התגמול, התווה מדיניות 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.

4. מבנה ארגוני של החברה

להלן המבנה הארגוני של החברה:



5. תחולה

הוראות מדיניות תגמול זו יחולו על כל נושאי המשרה בחברה והיא תהיה בתוקף לתקופה של שלוש שנים ממועד אישורה באסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה.

6. תפקידה של ועדת התגמול

תפקידה של ועדת התגמול הינם כקבוע בחוק החברות.

7. מדיניות התגמול של נושאי המשרה

7.1. כללי

להלן פרמטרים ושיקולים העומדים בבסיס מדיניות התגמול ואשר נשקלו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ואשר ישקלו בעת בחינת תנאי התגמול של נושאי המשרה עצמם בהתאם למדיניות התגמול:

- השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.
- תפקידו של נושא המשרה והסכמי שכר קודמים של החברה שנחתמו עם נושא המשרה.
- התרומה של נושא המשרה לביצועי החברה, רווחיה ויציבותה.
- מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה בגין תפקידו בחברה.
- הצורך של החברה לשמר את נושא המשרה לאור כישורו, הידע שלו ו/או מומחיותו ייחודית.
- גודל החברה ואופי פעילותה.
- מדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

- התייחסות לתנאי התגמול של נושאי המשרה האחרים בחברה וכן לתנאי התגמול המקובלים בשוק.
 - היחס שבין עלות הכהונה וההעסקה של נושא המשרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי קבלן המועסקים אצל החברה, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה.
 - **יובהר כי נכון למועד זה מצאו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי, אין ביחסים אלו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.**
(להלן יחד: "הפרמטרים הבסיסיים")
- מדי שנה, לכל הפחות, יקיימו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה דיון לבחינת התגמול השנתי לכלל נושאי המשרה תוך התייחסות לפרמטרים והשיקולים שהוזכרו לעיל.
- יובהר, כי שינויים בכל אחד מרכיבי התגמול למעט שינוי לא מהותי, 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.**

7.2. רכיבים קבועים

7.2.1. מטרה

הרכיבים הקבועים נועדו לתגמל את נושא המשרה עבור המשאבים אותם הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף וכן לאפשר לחברה משאבים לגייס ולשמר מנהלים ראויים ואיכותיים. הרכיב הקבוע מיועד בכדי לשקף הן את כישוריו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את היקף תפקידו, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנו ונועד לקבוע ודאות ויציבות הן לחברה והן לנושאי המשרה.

7.2.2. שכר הבסיס של נושא המשרה ייקבעו במסגרת משא ומתן בין החברה לבין נושא המשרה, בהתאם לפרמטרים שצוינו לעיל ויהיו כפופים לאישורים הנדרשים על פי דין.

7.2.3. תנאים נלווים

נושאי המשרה בחברה מועסקים בהסכם העסקה והם יהיו זכאים להפרשות לקופת גמל בגין תגמולים ופיצויים ולקרן השתלמות, הכול כמקובל בחברה ובחברות ברות השוואה:

- א. הפרשה לקופת גמל – עד 5% ;
- ב. הפרשה לקופת פיצויים – עד 8.33% ;
- ג. הפרשה לקרן השתלמות – עד 7.5% .

7.2.4. הטבות

תנאי הכהונה וההעסקה לנושאי משרה בחברה, עשויים לכלול רכב צמוד או גמול חלף רכב עד וכולל קבוצה 7 וכיסוי כל הוצאותיו (בגילום מלא), החזר הוצאות אש"ל, טלפון נייד ונייח ואינטרנט (בגילום מלא).

התנאים הנלווים ייבחנו ע"י מבקר הפנים של החברה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה במסגרת בחינה תקופתית אחת לשנה, לסך היקף ההוצאות ויעודכנו במידת הצורך.

7.2.5. תנאי הכהונה וההעסקה לנושאי משרה בחברה עשויים לכלול עד 25 ימי חופשה, עד 18 ימי מחלה בתשלום, דמי הבראה בסך של עד 5 אלפי ש"ח בשנה, דמי הסתגלות, ביטוח אובדן כושר עבודה והכול כמקובל בחברה ובחברות ברות השוואה ועל פי דין.

7.2.6. עלות התנאים הנלווים וההטבות לנושא משרה המפורטים בסעיפים 7.2.3, 7.2.4 ו- 7.2.5 תוגבל לתקרה בגובה 35% מרכיב שכר הברוטו הקבוע כמפורט בסעיף 7.2.8 להלן.

7.2.7. תנאי הכהונה וההעסקה לכלל נושאי המשרה יכול ויכללו בנוסף להטבות האמורות, הטבות נוספות בסך של עד 24 אלפי ש"ח בשנה לכל אחד מנושאי המשרה.

7.2.8. תקרת ועלות שכר

תקרות השכר החודשי ברוטו ייקבעו בהתאם לטבלה שלהלן, תוך לקיחה בחשבון של הפרמטרים הבסיסיים. יצוין כי השכר הקבוע לנושא המשרה, יהיה בכל מקרה צמוד לעליה במדד מדי 6 חודשים במועד תשלום משכורת יוני ודצמבר.

נושא משרה	תקרת שכר חודשי קבוע ברוטו (עבור 100% משרה) (אלפי ש"ח) (*)	תקרת שכר שנתי ברוטו (עבור 100% משרה) (אלפי ש"ח) (*)	תקרת עלות השכר השנתית לחברה (עבור 100% משרה) (אלפי ש"ח) (**)
יו"ר דירקטוריון	145	1,740	2,300
מנכ"ל	145	1,740	2,300
משנה למנכ"ל לכספים ולפיתוח עסקי	120	1,440	1,916
משנה למנכ"ל לזכיינות ואחראי על תחום השיווק, הפרסום ויחסי הציבור, ומשנה למנכ"ל לתעשיות ואדמיניסטרציה	110	1,320	1,783
סמנכ"ל	80	960	1,290

* לא כולל הצמדה למדד.

** תקרת עלות השכר השנתית לחברה כוללת את התנאים הנלווים וההטבות המפורטים בסעיפים 7.2.3 – 7.2.5 לעיל.

יובהר כי במקרה של שינוי בהיקף המשרה, בהתאם לצורך ולעניין, עלות השכר תשתנה בהתאמה, כך שתקרת התגמול תשתנה לינארית בהתאם לשינוי בהיקף המשרה. במקרה בו יגויס מנהל עם ניסיון וידע ייחודיים בתחומים בהם החברה טרם עסקה בעבר, ניתן יהיה לחרוג מהטווח האמור תוך לקיחה בחשבון, בין היתר של הפרמטרים הבסיסיים. בכל מקרה קביעת עלות השכר בפועל תבוצע על ידי האורגנים המוסמכים על פי דין.

7.2.9. תשלום בגין אי תחרות

ככל שתבקש החברה להעניק תשלומים בגין הסכמי אי תחרות לנושאי משרה, יובא הדבר לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון, ויחשב לצורכי תיקון 20 כחריגה ממדיניות התגמול ויהיה כפוף לקבלת אישור האסיפה הכללית של החברה ברוב הנדרש על פי דין.

7.2.10. התחייבות לשיפוי, פטור וביטוח אחריות

~~7.2.10.1. נושאי המשרה יכוסו בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, כמקובל בחברה ובהתאם לחוק החברות, חוק ניירות ערך ולתקנון החברה.~~

7.2.10.1.2-7.2.10.2. נושאי המשרה יהיו זכאים לקבל כתב התחייבות לשיפוי כמקובל בחברה ובהתאם לחוק החברות, חוק ניירות ערך ולתקנון החברה.

7.2.10.2.3-7.2.10.2. נושאי משרה יהיו זכאים לקבל כתב פטור מאחריות בהתאם לחוק החברות ותקנון החברה. מובהר, כי החברה לא תהא רשאית לפטור מראש נושא משרה מאחריותו כלפיה עקב הפרת חובת הזהירות בחלוקה וכי הפטור מאחריות לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שהוענק לו כתב הפטור) יש בה עניין אישי. יודגש, כי הפטור מאחריות כאמור, יחול ככל שחובת הזהירות הופרה עקב רשלנות בלבד ולא יחול ככל שחובה זו הופרה בכוונה או בפזיזות.

7.2.10.3. נושאי משרה בחברה יכוסו פוליסת ביטוח לדירקטורים ונושאי משרה, כמקובל בחברה, ובהתאם לחוק החברות, חוק ניירות ערך ולתקנון החברה, בהתאם לעקרונות הבאים:

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

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

7.2.10.3.3. 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.

פוליסת ביטוח לתקופה שתחילתה ביום 1 ביולי 2016 וסיומה ביום 30 ביוני 2017 בתמורה לפרמיה של 19,000 דולר לשנה בגבולות כיסוי אחריות של עד 20 מיליון דולר למקרה ובמצטבר בתקופת ביטוח, השתתפות עצמית לתביעה עבור החברה בסך של 35,000 דולר ארה"ב לאירוע וסך של 60,000 דולר ארה"ב בגין תביעות המוגשות בארה"ב ובקנדה. הפוליסה תהא ניתנת לחידוש ו/או להרחבה מעת לעת לתקופה שלא תעלה על שלוש (3) שנים מיום מתום תוקפה של הפוליסה המתוארת לעיל, בכפוף לקבלת אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה טרם החידוש ו/או ההרחבה ובכפוף לכך כי תנאי הפוליסה החדשה ו/או המורחבת, אינם שונים באופן מהותי מתנאי הפוליסה הקיימת ושיש בהם כדי להיטיב עם חברה. ביום 27 באוגוסט 2018, אישרה ועדת התגמול את חידוש ההתקשרות החברה בפוליסה לתקופה מיום 1 ביולי 2018 ועד יום 31 בדצמבר 2019 בפרמיה ללא שינוי (בגין ייחוס לתקופה של שמונה עשר חודשים בהתחשב בפוליסה שאושרה). לפרטים נוספים ראו דוח זימון אסיפה מיום 4 באפריל 2017 ותוצאות אסיפה כללית מיום 10 במאי 2017 (אסמכתאות מס': 2017-01-030259 ו-2017-01-038728, בהתאמה (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה). יובהר, כי מתן תנאי כהונה והעסקה כאמור בסעיף 7.2.10 זה הינם בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.

7.3 רכיבים משתנים

מטרה

בעוד השכר הקבוע מייצג את תגמול נושא המשרה בהתאם לתפקידו השוטף, המרכיב המשתנה מטרתו לתמרץ את נושא המשרה להשגת יעדיה של החברה, ולשיפור תוצאותיה, ולפיכך יעניק לנושא המשרה תגמול נוסף התלוי בהשגת היעדים האמורים.

7.3.1 מענק שנתי

מנגנון המענק המדיד

יובהר, כי תוקפו של מנגנון המענק האמור יהא למפרע החל מחודש ינואר 2019.

א. מענק יו"ר דירקטוריון:

1. מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות 125 מיליון ש"ח בשנה רלוונטית, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה, יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון למענק על בסיס מתווה מדורג כולל בשיעור 1% מהרווח הנקי שבין 125 מיליון ש"ח לבין 175 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.3% מהרווח הנקי שבין 175 מיליון ש"ח לבין 225 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.65% מהרווח הנקי שבין 225 מיליון ש"ח לבין 275 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 2% מהרווח הנקי שבין 275 מיליון ש"ח לבין 325 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 2.35% מהרווח הנקי של 325 מיליון ש"ח ומעלה. **תקרת המענק האמור תעמוד על סך של 3.5 מיליון ש"ח לשנה.**

יובהר כי לצורך חישוב המענק האמור, הפסד נקי יועבר לשנה העוקבת ויצורף לרווח (הפסד) נקי בשנה זו, תוך שזקיפת הפסד כאמור, תועבר הלאה עד לשנה בה הרווח הנקי יהא חיובי.

ב. מענק מנכ"ל:

1. מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות 125 מיליון ש"ח בשנה רלוונטית, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה, יהיה זכאי מנכ"ל החברה למענק על בסיס מתווה מדורג כולל בשיעור 1% מהרווח הנקי שבין 125 מיליון ש"ח לבין 175 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.3% מהרווח הנקי שבין 175 מיליון ש"ח לבין 225 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.65% מהרווח הנקי שבין 225 מיליון ש"ח לבין 275 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 2% מהרווח הנקי שבין 275 מיליון ש"ח לבין 325 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 2.35% מהרווח הנקי של 325 מיליון ש"ח ומעלה. **תקרת המענק האמור תעמוד על סך של 3.5 מיליון ש"ח לשנה.**

יובהר כי לצורך חישוב המענק האמור, הפסד נקי יועבר לשנה העוקבת ויצורף לרווח (הפסד) נקי בשנה זו, תוך שזקיפת הפסד כאמור, תועבר הלאה עד לשנה בה הרווח הנקי יהא חיובי.

ג. מענק משנים למנכ"ל:

1. מענק משנה למנכ"ל לכספים ולפיתוח עסקי
מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות 125 מיליון ש"ח בשנה רלוונטית, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה, יהיה זכאי המשנה למנכ"ל לכספים ולפיתוח עסקי, למענק על בסיס מתווה מדורג כולל בשיעור 0.45% מהרווח הנקי שבין 125 מיליון ש"ח לבין 175 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 0.6% מהרווח הנקי שבין 175 מיליון ש"ח לבין 225 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 0.7% מהרווח הנקי שבין 225 מיליון ש"ח לבין 275 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 0.8%

מהרווח הנקי שבין 275 מיליון ש"ח לבין 325 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.01% מהרווח הנקי של 325 מיליון ש"ח ומעלה. **תקרת המענק האמור תעמוד על סך של 1.5 מיליון ש"ח לשנה.**

יובהר כי לצורך חישוב המענק האמור בס"ק זה, הפסד נקי יועבר לשנה העוקבת ויצורף לרווח (הפסד) נקי בשנה זו, תוך שזקיפת הפסד כאמור, תועבר הלאה עד לשנה בה הרווח הנקי יהא חיובי.

2. מענק למשנה למנכ"ל לזכיינות ואחראי על תחום השיווק, הפרסום ויחסי הציבור, ולמשנה למנכ"ל לתעשיות ואדמיניסטרציה (להלן: "משנים

למנכ"ל")

מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות 125 מיליון ש"ח בשנה רלוונטית, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה, יהיו זכאים כ"א מה"ה מהמשנים למנכ"ל האמורים למענק על בסיס מתווה מדורג כולל בשיעור 0.2% מהרווח הנקי שבין 125 מיליון ש"ח לבין 175 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 0.26% מהרווח הנקי שבין 175 מיליון ש"ח לבין 225 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 0.33% מהרווח הנקי שבין 225 מיליון ש"ח לבין 275 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 0.4% מהרווח הנקי שבין 275 מיליון ש"ח לבין 325 מיליון ש"ח וכן למענק בשיעור 0.47% מהרווח הנקי של 325 מיליון ש"ח ומעלה. **תקרת המענק האמור תעמוד על סך של 700 אלפי ש"ח לשנה.**

יובהר כי לצורך חישוב המענק האמור, הפסד נקי יועבר לשנה העוקבת ויצורף לרווח (הפסד) נקי בשנה זו, תוך שזקיפת הפסד כאמור, תועבר הלאה עד לשנה בה הרווח הנקי יהא חיובי.

ד. מענק סמנכ"ל:

מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות 50 מיליון ש"ח בשנה הרלוונטית בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה, יהיה זכאי סמנכ"ל החברה למענק בשיעור של עד 0.75% מהרווח הנקי. תקרת המענק האמור תעמוד על סך של 750 אלפי ש"ח לשנה.

יובהר, כי לצורך חישוב המענק השנתי המדיד לנושאי המשרה כמפורט בס"ק 7.3.1 זה, הפסד נקי יועבר לשנה העוקבת ויצורף לרווח (הפסד) נקי בשנה זו, תוך שזקיפת הפסד כאמור תועבר הלאה עד לשנה בה הרווח הנקי השנתי יהא חיובי. עוד יובהר, כי רווח שלא שולם מפאת תקרת המענקים, לא יועבר לשנה עוקבת ולא יצטבר לרווח (הפסד) נקי בשנה עוקבת.

יובהר כי במקרה של שינוי בהיקף המשרה של נושאי המשרה, בהתאם לצורך ולעניין, המענק ישתנה בהתאמה, כך שתקרת המענק תשתנה באופן לינארי ביחס להיקף המשרה.

7.3.2. מענק שאינו מדיד בשיקול דעת של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה עבור נושאי

משרה שאינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם

7.3.1.1 המענק הקבוע בסעיף זה, אינו כפוף לעמידה בתנאי הסף המנויים בסעיף 7.3.1 והיקפו מוגבל לעד 3 חודשי עלות שכר לנושא משרה, ככל וועדת התגמול קבעה כי סכום זה אינו מהותי ביחס לתגמול המשתנה של נושא המשרה.

מובהר כי בכל מקרה גובה המענק הקבוע בסעיף זה וכן גובה מענק הסמנכ"ל הקבוע בסעיף 7.3.1(ד) לעיל, בשנה הרלבנטית, לא יעלו על סך של 750 אלפי ש"ח לשנה (קרי, המענק הקבוע בסעיף זה לא יעביר את נושא המשרה מעל לתקרת המענק שנקבעה בסעיף 7.3.1(ד) לעיל).

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

- השגת יעדי החברה, השאת רווחיה והצלחתה.
- הערכת הגורם הממונה על נושא המשרה את איכות תפקודו.
- שינוי מהותי בתפקידו של נושא המשרה.
- הצורך של החברה לשמר נושא משרה בעל כישורים, ידע או מומחיות ייחודיים.
- עמידה בנהלים פנימיים או יעדים מיוחדים.
- מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה.

ההערכה האיכותית תבוצע על ידי הגורם הממונה על נושא המשרה, אשר יגיש המלצתו לאישור וועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

דירקטוריון החברה ישקול הפחתת רכיבים משתנים על פי שיקול דעתו ובהתחשב בין היתר, בהתנהלותו והתנהגותו של נושא המשרה, מצבה הפיננסי של החברה, המצב המאקרו כלכלי ופרמטרים נוספים שיהיה סבור שרלוונטיים לעניין זה.

7.3.3. תגמול הוני

החברה לא תעניק תגמול הוני ולא תעניק אופציות הניתנות למימוש למניות החברה, לנושאי המשרה בחברה.

7.4. השבת תגמול משתנה

7.4.1. נושא משרה יידרש להשיב חזרה לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו במזומן כחלק מתנאי כהונתו והעסקתו, במידה ושולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה.

7.4.2. גובה הסכומים אותם ישיב יקבע על פי ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לבין הסכום שהיה מתקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה (להלן: "סכום ההשבה").

7.4.3. החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה (גם במקרה בו נסתיימה העסקתו של נושא המשרה בחברה).

7.5. תנאי פרישה

7.5.1. פיצויי פיטורין

במקרה של התפטרות, יהא זכאי נושא משרה שכיר לקבל את סכום הצבירה בקופה לפיצויי פיטורין שהופקד עבורו, ובמקרה של פיטורין יהא זכאי לגבוה מבין סכום הצבירה בקופה לפיצויי פיטורין או הפיצויים הקבועים על פי דין.

7.5.2. הודעה מוקדמת ומענקי פרישה

תקופת הודעה מוקדמת בעת התפטרות או פיטורין תיקבע באופן פרטני ביחס לכל נושא משרה, בין היתר, בהתייחס לפרמטרים המפורטים בסעיף 7.1 לעיל ובלבד שתקופת ההודעה המוקדמת לא תעלה על 4 חודשים. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, ככל ויידרש ע"י החברה לעשות כן, נושא המשרה יתחייב לתת את השירותים הכלולים במסגרת תפקידו. יובהר כי במהלך תקופת ההודעה המוקדמת נושא המשרה יהיה זכאי לקבל את כל התנאים הנלווים, שצוינו לעיל והכל בהתאם להסכם עמו. עוד יובהר, כי במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, ישולמו גם המענקים להם זכאי נושא המשרה, ככל שרלוונטי וזאת בהתייחס לתקופה שבה הועסק בפועל. נושאי המשרה בחברה לא יהיו זכאים למענקי פרישה בקשר לסיום עבודתם בחברה.

7.6. יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה

7.6.1. תמהיל מרכיבי התגמול השונים נועד ליצירת איזון ויחס ראוי בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה וזאת במטרה ליצור מערכת תגמול מבוססת ביצועים, המקדמת את יעדי החברה ותואמת את מדיניות הסיכונים שלה.

7.6.2. להלן יפורטו תקרות היחסים בגין רכיב התגמול המשתנה מתוך סך עלות התגמול השנתית של נושאי המשרה:

יו"ר דירקטוריון: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 60% מסך עלות התגמול השנתי.

מנכ"ל: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 60% מסך עלות התגמול השנתי.
למשנה למנכ"ל לכספים ולפיתוח עסקי: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 44% מסך עלות התגמול השנתי.

למשנה למנכ"ל לזכיינות ואחראי על תחום השיווק, הפרסום ויחסי הציבור, ולמשנה למנכ"ל לתעשיות ואדמיניסטרציה: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 28% מסך עלות התגמול השנתי.

סמנכ"ל: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 30% מסך עלות התגמול השנתי.

7.7. היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה לעלות שכר הממוצע והחציוני

של יתר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן)

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

נכון למועד דוח אישור מדיניות התגמול בחברה, היחס בין עלות תנאי כהונתם והעסקתם של יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה, המשנה למנכ"ל לכספים ולפיתוח עסקי ומשנים למנכ"ל (המשנה למנכ"ל לזכיינות ואחראי על תחום השיווק, הפרסום ויחסי הציבור, והמשנה למנכ"ל לתעשיות ואדמיניסטרציה) והסמנכ"ל לעלות השכר הממוצעת בחברה הינו 1: 19.93, 1: 19.93, 1: 11.74, 1: 8.53 ו- 1: 4, בהתאמה. ואילו היחס בין עלות תנאי כהונתם והעסקתם של יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה, המשנה למנכ"ל לכספים ולפיתוח עסקי, משנים למנכ"ל (המשנה למנכ"ל לזכיינות ואחראי על תחום השיווק, הפרסום ויחסי הציבור, והמשנה למנכ"ל לתעשיות ואדמיניסטרציה) והסמנכ"ל לעלות השכר החציונית בחברה הינו 1: 28.63, 1: 28.63, 1: 16.86, 1: 12.26, ו- 1: 7.8, בהתאמה.

ועדת התגמול והדירקטוריון, מצאו כי יחסים אלו הינם סבירים, הולמים את המקובל ואין להם השפעה על יחסי העבודה בחברה.

7.8. תנאי כהונה והעסקה של דירקטורים שאינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם

7.8.1. גמולם של הדירקטורים שאינם בעלי השליטה או קרוביהם בחברה ייקבע בהתאם להוראות תקנות הגמול.

7.8.2. לפרטים אודות התחייבות לשיפוי, פטור וביטוח אחריות ראו סעיף 7.2.10 לעיל.

קבוצת אשטרום בע"מ ("החברה")

כתב הצבעה לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו – 2005

חלק ראשון

1. שמה של החברה: קבוצת אשטרום בע"מ.
 2. סוג האסיפה הכללית, המועד והמקום לכינוסה

אסיפה מיוחדת של בעלי מניות של החברה (להלן: "האסיפה"). האסיפה תתכנס ביום ה', 28 בינואר, 2021 בשעה 12:00 במשרדי החברה, ברח' קרמניצקי 10 (קומה 5), תל אביב (להלן: "משרדי החברה").
 3. פירוט הנושאים שעל סדר היום אשר לגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה
 - 3.1. אישור עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר עומר גוגנהיים (להלן: "מר גוגנהיים") אשר במסגרת שינוי ארגוני באשדר ימונה לתפקיד משנה למנכ"ל האחראי על הפתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית באשדר חברה לבניה בע"מ (לעיל והלן: "אשדר"), חברה פרטית בבעלות מלאה של החברה.
 - 3.2. אישור עדכון מדיניות התגמול של החברה בנושא ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה.
 - 3.3. אישור פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה עבור דירקטורים ונושאי משרה בחברה (שאינם נמנים על בעלי השליטה בחברה או קרוביהם או כאלה שלבעלי השליטה עניין אישי בהם).
 4. המועד והשעה שניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת בעותק של דוח מידי זה ובכל מסמך הנוגע לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה, במשרדי החברה, בימים א'-ה' בשעות העבודה המקובלות, לאחר תיאום מראש עם מזכירות החברה בטלפון: 03-6231400, וזאת עד למועד כינוס האסיפה הכללית או האסיפה הנדחית (ככל שתהיה).
 5. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות באסיפה הכללית
 - 5.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות בנושאים 3.1 ו-3.2 שעל סדר היום הינו רוב רגיל בהצבעה במניין קולות ובלבד כי יתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול או באישור תנאי הכהונה (לפי העניין), המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי תחולנה הוראות סעיף 276 לחוק החברות בשינויים המחויבים. (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
 - 5.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה בנושא 3.3 שעל סדר היום הינו רוב רגיל בהצבעה במניין קולות בעלי המניות המצביעים באסיפה. קולות הנמנעים לא יובאו בחשבון מניין קולות המצביעים.
- בחלק השני לכתב הצבעה זה, מוקצה מקום לסימון קיומו או היעדרו של עניין אישי ו/או מאפיין אחר של בעל המניות, כנדרש על פי סעיף 267א או סעיף 275 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") (לפי העניין) ולתיאור העניין האישי הרלוונטי או מאפיין כאמור.

יובהר, כי מי שלא סימן קיומו או היעדרו של עניין אישי ו/או מאפיין כאמור, או סימן "כן" אך לא תיאר את מהות העניין האישי ו/או המאפיין, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.

6. תוקף כתב הצבעה

כתב הצבעה יהיה בתוקף רק אם צורפו לו המסמכים הבאים והוא הומצא לחברה (לרבות באמצעות דואר רשום) כדלקמן:

בעל מניות לא רשום (דהיינו: מי שלזכותו רשומות מניות אצל חבר הבורסה ואותן מניות נכללות בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים) – נדרש להמציא לחברה אישור בעלות, וזאת עד **4 שעות** לפני האסיפה או לחלופין, במקרה של הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית - עד מועד נעילת המערכת האלקטרונית (**6 שעות** לפני מועד האסיפה) כמפורט בסעיף 7 להלן.

בעל מניות רשום (בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות של החברה) – נדרש להמציא צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות וזאת עד 4 שעות לפני מועד האסיפה.

כתב הצבעה שלא הומצא בהתאם לאמור בסעיף זה יהיה חסר תוקף.

לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיע כתב הצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי החברה.

7. מועד נעילת המערכת

בעל מניה לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר החל מתום המועד הקובע ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("מועד נעילת המערכת") , אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית, קרי שעה **6:00** בבוקר ביום ה', **28 בינואר 2021**. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה.

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, באמצעות שלוח, תיחשב מאוחר להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (או באמצעות כתב הצבעה).

8. מען החברה למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה

משרדי החברה.

9. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה

עד **10 ימים** לפני מועד האסיפה, דהיינו עד לא יאוחר מיום **18 בינואר 2021**. ההודעה כאמור תישלח על חשבון בעל המניות השולח.

10. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה

עד **5 ימים** לפני מועד האסיפה, דהיינו עד לא יאוחר מיום **23 בינואר 2021**.

11. כתובת ההפצה של אתרי האינטרנט שמצויים בהם כתבי הצבעה והודעות העמדה:

אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: www.magna.isa.gov.il.

אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: <http://maya.tase.co.il>.

12. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
13. חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות, ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, לא יאוחר מתום יום העסקים שלאחר פרסומו באתר ההפצה או שלאחר המועד הקובע, לפי המאוחר, אלא אם הודיע בעל המניות כי הוא לא מעוניין בכך או שהוא מעוניין לקבלת קישורית כאמור או כתבי הצבעה או הודעות עמדה בדואר תמורת תשלום.
14. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה 5% או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה, שאינן מוחזקות בידי בעל שליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו – 2005.
- כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, נכון ליום פרסום כתב הצבעה זה, הינה: 5,032,604 מניות רגילות בנות 0.01 ש"ח ע.ג. כל אחת של החברה.
- כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, נכון ליום פרסום כתב הצבעה זה, הינה 1,894,440 מניות רגילות בנות 0.01 ש"ח ע.ג. כל אחת של החברה.
15. לאחר פרסום כתב הצבעה זה ייתכן ויהיו שינויים בנושאים שעל סדר יומה של האסיפה, לרבות הוספת נושאים לסדר היום וכן, עשויות להתפרסם הודעות עמדה. ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה (ככל ויהיו שינויים בסדר היום ו/או יתפרסמו הודעות עמדה כאמור) באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ המפורטים בסעיף 11 לעיל.
16. בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית תומצא לחברה עד 7 ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור ודירקטוריון החברה החליט כי נושא זה מתאים להיות נדון באסיפה הכללית, תפרסם החברה הודעה מתוקנת על זימון אסיפה כללית זו וכתב הצבעה מתוקן, וזאת לא יאוחר, משבעה ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום כאמור לעיל.

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו בחלק השני לכתב הצבעה זה

קבוצת אשטרום בע"מ ("החברה")

כתב הצבעה לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו – 2005

בקשר עם דיווח מיידי של החברה מיום 23 בדצמבר, 2020

חלק שני

שם החברה: קבוצת אשטרום בע"מ.

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה): משרדי החברה, ברח' קרמניצקי 10, תל אביב

מספר החברה: 510381601

מועד האסיפה: 28 בינואר, 2021 בשעה 12:00.

סוג האסיפה: מיוחדת.

המועד הקובע: 30 בדצמבר, 2020

פרטי בעלי המניות:

1. שם בעל המניות: _____ 2. מספר זהות: _____

3. אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית	4. אם בעל המניות הוא תאגיד
מספר דרכון: _____	מספר תאגיד: _____
המדינה שבה הוצא: _____	מדינת ההתאגדות: _____
בתוקף עד: _____	

5. האם בעל המניות הוא בעל עניין¹ / נושא משרה בכירה² / משקיע מוסדי (לרבות מנהל קרן)³ / אף אחד מאלה* (יש לסמן את החלופות הרלבנטיות)

בעל עניין	נושא משרה בכירה	משקיע מוסדי (לרבות מנהל קרן)	אף אחד מהם

* במידה והמצביע המנוי לעיל הצביע על פי ייפוי כוח, יינתנו הפרטים האמורים לעיל גם בקשר למייפה הכוח.

¹ כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

² כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

³ כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), תשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

אופן ההצבעה :

מס' הנושא	הנושא שעל סדר היום	אופן ההצבעה (1)			האם אתה בעל שליטה בחברה או בעל עניין אישי? (2)
		נמנע	נגד	בעד	לא
3.1	אישור עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר עומר גוגנהיים, משנה למנכ"ל האחראי על הפתוח העסקי, ההתחדשות העירונית והבקרה התקציבית באשדר				כן(3)
3.2	אישור עדכון מדיניות התגמול של החברה בנושא ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה				
3.3	אישור פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה עבור דירקטורים ונושאי משרה בחברה (שאינם נמנים על בעלי השליטה בחברה או קרוביהם או כאלה שלבעלי השליטה עניין אישי בהם)				ל.ר

(1) אי סימון יחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.

(2) בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.

(3) נא פרט בהמשך במקום המיועד לכך מתחת לטבלה.

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1) לחוק החברות) – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות.

לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה – כתב הצבעה זה תקף בצירוף צילום תעודות זהות/דרכון/תעודת התאגדות.

פרטים אודות עניין אישי באישור ההחלטות המוצעות

פרטים בקשר עם היותי בעל עניין אישי באישור ההחלטה המוצעת :

_____ **תאריך:** _____ **חתימה:** _____