

מרחביה אחזקות והשקעות בע"מ

("החברה")

לכבוד	לכבוד
רשות ניירות ערך	הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
www.isa.gov.il	www.tase.co.il

א.ג.נ.,

הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה

בהתאם לחוק החברות התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לתקנות החברות (הודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית), תש"ס-2000 ("תקנות הודעה ומודעה"), לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב") ולתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), תש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), ניתנת בזה הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה, אשר תתכנס ביום ראשון, ה-18 באפריל, 2021, בשעה 15:00, באמצעות שיחת ועידה טלפונית בה כל המשתתפים יוכלו לשמוע זה את זה, אשר פרטי החיבור אליה הינם כדלקמן: טלפון 076-5990060 קוד: 191155 ולאחר מכן לחיצה על מקש הסולמית (#)("האסיפה"). רק בעלי מניות אשר יחזיקו במניות במועד הקובע יהיו זכאים להשתתף בשיחה. לאור הקושי הקיים בזיהוי של משתתפים באסיפה באמצעות שיחה ועידה, החברה מבקשת מבעלי המניות שיצביעו באסיפה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות הצבעה אלקטרונית.

1. על סדר יומה של האסיפה המיוחדת

1.1. אישור מדיניות תגמול מעודכנת לדירקטורים ולנושאי משרה בחברה

מוצע לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת לדירקטורים ולנושאי משרה בחברה ("מדיניות התגמול המוצעת"), בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה בהתאם לסעיף 267א(ד) לחוק החברות. מדיניות התגמול אושרה על ידי דירקטוריון החברה לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול. לפרטים נוספים אודות נושא זה ראו סעיף 2.1 להלן.

נוסח החלטת מוצע: לאשר את מדיניות התגמול המוצעת של הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה, לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישורה בהתאם להוראות הדין.

1.2. אישור מענק חד פעמי בשיקול דעת ליו"ר דירקטוריון החברה

מוצע לאשר מענק חד פעמי בשיקול דעת ליו"ר דירקטוריון החברה. לפרטים נוספים אודות נושא זה ראו סעיף 2.2 להלן.

נוסח החלטת מוצע: לאשר הענקת מענק חד פעמי בשיקול דעת ליו"ר דירקטוריון החברה כמפורט בסעיף 2.2 לדוח זימון האסיפה.

2. פרטים נוספים אודות ההחלטות שעל סדר היום

2.1. אישור מדיניות תגמול מעודכנת לדירקטורים ולנושאי משרה בחברה

2.1.1. פרטים נוספים אודות מדיניות התגמול הנוכחית של החברה ואופן יישום המדיניות התגמול

המוצעת

2.1.1.1. בהתאם לסעיף 267א(ד) לחוק החברות, תוקף מדיניות התגמול בחברה הינו לשלוש שנים. לפיכך ביום 22 באפריל, 2018, אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, לאחר המלצת ועדת התגמול ואישור דירקטוריון החברה, מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה ("מדיניות התגמול הנוכחית"), כמפורט בדוח מידיי על תוצאות אסיפה (מס' אסמכתא: 2018-01-032511).

2.1.1.2. ביום 11 במרץ, 2021, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו ודנו במדיניות התגמול המוצעת. ועדת התגמול המליצה לדירקטוריון החברה על אישור מדיניות התגמול המוצעת של החברה ודירקטוריון החברה דן בהמלצותיה של ועדת התגמול ואישר את מדיניות התגמול בנוסח המצורף **כנספח א'**.

2.1.1.3. מדיניות התגמול המוצעת תחול על תנאי התגמול של כל נושאי המשרה בחברה, לרבות הדירקטורים בחברה.

2.1.1.4. במועד אישור המדיניות התגמול המוצעת על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה אינם חורגים ממדיניות התגמול, למעט הענקה של יחידות מנייה חסומות למנכ"ל החברה וליו"ר דירקטוריון החברה, אשר אושרה על ידי בעלי המניות של החברה באסיפה כללית מיוחדת מיום 14.10.2020 כמפורט בדוח מידיי על תוצאות אסיפה (מס' אסמכתא: 2020-01-112437, המובא כהכללה על דרך ההפנייה).

2.1.2. להלן עיקרי השינויים בין מדיניות התגמול הנוכחית למדיניות התגמול המוצעת :

2.1.2.1. במסגרת הענקת תשלום מבוסס מניות, החברה תוכל להעניק גם מניות חסומות ויחידות מניה חסומות (כמפורט בסעיף 2.3.1 במדיניות התגמול המוצעת).

2.1.2.2. נוספה מגבלה לפיה היקף הדילול בפועל המצטבר בגין כלל ההענקות של תשלום מבוסס מניות לא יעלה על 15% מהונה המונפק והנפרע של החברה (למעט אם שיעור זה עלה כתוצאה מרכישה עצמית של מניות החברה) (כמפורט בסעיף 2.3.2 במדיניות התגמול המוצעת).

2.1.2.3. החברה תוכל להעניק תשלום מבוסס מניות גם לבעלי השליטה בה ככל שיכהנו כנושאי משרה בחברה (כמפורט בסעיף 2.3.1 במדיניות התגמול המוצעת).

2.1.2.4. ההטבה השנתית בגין הענקת מניות חסומות ו/או יחידות מניה חסומות תהא כפופה לתקרה הקבועה לתשלום מבוסס מניות וזו תקבע, לפי הצורך, גם בהתחשב בשווי המניות החסומות ו/או יחידות המניה החסומות במועד הענקתן (כמפורט בסעיף 2.3.3 במדיניות התגמול המוצעת).

2.1.2.5. תקופת ההבשלה של המניות החסומות ו/או יחידות המניה החסומות תהא ליניארית על פני תקופה בת עד 4 שנים (לפחות 3 שנים), כאשר ההבשלה עשויה להיות במנות (כמפורט בסעיף 2.3.5 במדיניות התגמול המוצעת).

2.1.2.6. את תקופת המימוש של יחידות המניה החסומות שהוענקו לנושאי משרה יוכלו להאריך ועדת התגמול ו/או הדירקטוריון (כמפורט בסעיף 2.3.10 במדיניות התגמול המוצעת).

2.1.2.7. תקרת המענקים ליו"ר הדירקטוריון וכן למנכ"ל החברה תעמוד על סך שנתי של 1 מליון ש"ח (חלף 200 אלף ש"ח במדיניות התגמול הקודמת) ותקרת המענקים לגבי נושא משרה כפוף מנכ"ל יעמוד על סך שנתי של 500 אלף ש"ח (חלף 100 אלף ש"ח במדיניות התגמול הקודמת) (כמפורט בסעיף 2.3.12 במדיניות התגמול המוצעת).

2.1.2.8. נקבע כי מענקי החברה יוכלו להינתן בכסף או במניות (כמפורט בסעיף 2.3.13 במדיניות התגמול המוצעת).

2.1.2.9. נקבע כי מנכ"ל החברה יהיה רשאי, נוסף על מכל מענק שיבוסס על יעדים מדידים, להחליט על מתן מענק שאינו מבוסס על יעדים מדידים או שאינו נקבע מראש בהיקף שלא יעלה על ארבע משכורות חודשיות (חלף שלוש משכורות חודשיות), וכי ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק מענק כאמור במקרים בהם המענק יעלה על ארבע משכורות חודשיות בשנה (חלף שלוש משכורות חודשיות, כקבוע במדיניות התגמול הקודמת) (כמפורט בסעיף 2.4.2 במדיניות התגמול המוצעת).

2.1.2.10. נקבע כי על אף האמור במדיניות התגמול, מענקים בשיקול דעת וכן שינויים לא מהותיים בתנאי כהונה והעסקה שיינתנו למנכ"ל החברה או לנושא משרה שהינם מבעלי השליטה או שהינם קרוב של בעל השליטה בחברה, יידרשו אישורים נוספים על פי כל דין (כמפורט בסעיפים 2.4.2, 3.1.2 במדיניות התגמול המוצעת, בהתאמה).

2.1.2.11. נקבע כי שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה, יאושרו בידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בלבד, בכפוף לכך שתנאי כהונתו והעסקתו לאחר השינוי כאמור יתאמו את מדיניות התגמול של החברה (כמפורט בסעיף 3.1.1 במדיניות התגמול המוצעת).

2.1.2.12. נקבע כי שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של סמנכ"ל או נושא משרה אחר כפוף מנכ"ל (ככל שהדבר רלוונטי), יאושר בידי מנכ"ל החברה בלבד, בכפוף לכך שתנאי כהונתו והעסקתו לאחר השינוי כאמור יתאמו את מדיניות התגמול של החברה (כמפורט בסעיף 3.1.2 במדיניות התגמול המוצעת).

לעניין סעיפים 2.1.2.11 וכן 2.1.2.12 לעיל, "שינוי לא מהותי" ייחשב שינוי של עד 10% ביחס לעלות חבילת התגמול הכוללת שאושרה לנושא המשרה במצטבר על פני כל תקופת מדיניות התגמול ובתנאי שלא יעלה על התקרות המצוינות במדיניות התגמול של החברה.

2.1.2.13. נקבע כי החברה תהיה רשאית לרכוש, להאריך או לחדש פוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בכל עת במהלך תקופת מדיניות התגמול, ללא צורך בקבלת אישור נוסף של אסיפת בעלי המניות של החברה, ובלבד שמדיניות תגמול זו אושרה באסיפה הכללית של החברה ושוועדת התגמול של החברה תאשר כי הפוליסות הנרכשות עומדות בתנאים המפורטים במדיניות התגמול, בדגש על כך שעלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת פוליסת הביטוח וכל עוד העלות אינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה, כשלשם ביסוס תנאי השוק החברה תסתייע ביועצי ביטוח חיצוניים (כמפורט בסעיף 3(4) במדיניות התגמול המוצעת).

2.1.2.14. נקבע כי עלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית בעת רכישת פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה מסוג run-off במקרים ובתנאים המפורטים במדיניות התגמול, תהיה בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת פוליסת הביטוח וכל עוד העלות אינה מהותית לחברה, כשלשם ביסוס תנאי השוק החברה תסתייע ביועצי ביטוח חיצוניים (כמפורט בסעיף 4(4) במדיניות התגמול המוצעת).

2.1.2.15. נקבע כי על אף האמור במדיניות התגמול המוצעת, לא יראו את הפעולות המפורטות להלן כחריגה ממדיניות זו ובלבד, ככל שנדרש, שהפעולות האמורות אושרו כדין על ידי האורגנים הנדרשים לכך בהתאם להוראות חוק החברות: (א) הדירקטור ויתר על הגמול המגיע לו, כולו או כל חלק ממנו; (ב) האורגנים המוסמכים על-פי דין אישרו לדירקטור תשלום אחר או נוסף בגין כהונתו בתפקיד נוסף בחברה או בחברה קשורה לה.

נוסח מדיניות התגמול המוצעת (מסומן ביחס למדיניות התגמול הנוכחית) מצורף כנספח א' לדוח זה.

2.1.3. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול המוצעת:

מדיניות התגמול המוצעת הינה לטובת החברה והינה הוגנת וסבירה, בין היתר, מהנימוקים המפורטים להלן:

2.1.3.1. מדיניות התגמול המועדכנת גובשה בשים לב להוראות תיקון 20 לחוק החברות כמו גם לניסיון שנצבר בחברה בעת יישום מדיניות התגמול הנוכחית והצורך בהתאמתה לפעילות החברה, אופייה וצרכיה.

2.1.3.2. מדיניות התגמול המוצעת נקבעה, בין היתר, בשים לב: להשפעת תנאי התגמול והצורך ביצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה לצורך קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, למדיניות ניהול הסיכונים בחברה ולגודלה ואופי פעילותה של החברה.

2.1.3.3. הרכיבים המשתנים במדיניות התגמול, לרבות אופן קביעתם והיקפם ביחס לרכיבים הקבועים, נבחנו בשים לב לתפקיד נושא המשרה ותרומתו לחברה.

2.1.3.4. התגמול ההוני המגוון (באמצעות הענקת אופציות ו/או מניות חסומות ו/או יחידות מניה חסומות) עשוי ליצור יתרונות שונים ותמריץ אצל נושאי המשרה לתרום לעסקי החברה ולהשאת רווחיה.

2.1.3.5. מתן תגמול הוני בצורה של מניות חסומות ו/או יחידות מניה חסומות מדלל פחות את בעלי המניות לעומת מתן אופציות בגין אותו שווי הטבה ובנוסף הוא צפוי להפחית תמריץ ללקיחת סיכונים שאינם מפוצים בתשואה הולמת או סיכונים עודפים מעבר לרמת הסיכון הרצויה של החברה ולתמוך בצורה טובה יותר ביכולת ההנעה של ניצעים ליצירת ערך כלכלי בטווח הארוך.

2.1.3.6. התנאים המאפשרים התקשרות של החברה לרכישה, הארכה או חידוש של פוליסה לביטוח אחריות של נושאי משרה בחברה וכן בקשר לרכישת ביטוח מסוג run-off, ללא אישור נוסף של בעלי המניות של החברה, נבחנו בשים לב לתמורות בשוק הביטוח החלות בשנים האחרונות ובשים לב לשינויים בהנחיות של הרשויות הרגולטוריות לגבי נושאים אלה.

בהתחשב בכל האמור לעיל, חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי המדיניות התגמול המוצעת הינה לטובת החברה, סבירה וראויה בנסיבות העניין.

2.1.4. אופן יישום מדיניות התגמול הנוכחית

להלן פירוט אודות היחס בין התקרות הקבועות במדיניות התגמול הנוכחית לבין התגמולים ששולמו בפועל למנכ"ל החברה וליו"ר דירקטוריון החברה בכל אחת מהשנים 2018 - 2020 :

2020	2019	2018			
924	924	924	התקרה הקבועה במדיניות הנוכחית	רכיב קבוע (במונחי עלות שכר שנתית, באלפי ₪)	מנכ"ל החברה ¹
474	509	289	הסכום ששולם בפועל		
200- מענק הוני- מתקרת עלות השכר השנתית 200%	200- מענק הוני- מתקרת עלות השכר השנתית 200%	200- מענק הוני- מתקרת עלות השכר השנתית 200%	התקרה הקבועה במדיניות הנוכחית	רכיב משתנה (במונחי עלות שכר שנתית, באלפי ₪)	
151	5	67	הסכום ששולם בפועל		
924	924	924	התקרה הקבועה במדיניות הנוכחית	רכיב קבוע (במונחי עלות שכר שנתית, באלפי ₪)	יו"ר דירקטוריון החברה
339	321	229	הסכום ששולם בפועל		
200- מענק הוני- מתקרת עלות השכר השנתית של יו"ר הדירקטוריון 200%	200- מענק הוני- מתקרת עלות השכר השנתית של יו"ר הדירקטוריון 200%	200- מענק הוני- מתקרת עלות השכר השנתית של יו"ר הדירקטוריון 200%	התקרה הקבועה במדיניות הנוכחית	רכיב משתנה (במונחי עלות שכר שנתית, באלפי ₪)	
132	2	133	הסכום ששולם בפועל		

¹ החל מחודש מרץ 2019, מנכ"ל החברה מועסק בהיקף של 75% משרה חלף 50% משרה.

2.2. אישור מענק חד פעמי בשיקול דעת ליו"ר דירקטוריון החברה

בהתאם לסעיף 2.4.1 למדיניות התגמול הנוכחית של החברה לפיו ניתן להעניק מענק בשיקול דעת של עד 3 משכורות ליו"ר דירקטוריון החברה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה החליטו להעניק ליו"ר דירקטוריון החברה בגין שנת 2020 מענק מיוחד בגובה של 46,000 ש"ח (המהווה 2 משכורות חודשיות).

להלן פרטים נוספים בהתאם להוראות התוספת השישית לתקנות הדוחות במונחי עלות בגין שנת 2020:

פרטי מקבל התגמולים				תגמולים בעבור שירותים במונחי עלות			
שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון החברה בדילול מלא נכון למועד זה	שכר/ דמי ניהול (באלפי ש"ח)	מענק (באלפי ש"ח)	תשלום מבוסס מניות (באלפי ש"ח)	אחר
רני ליפשיץ	יו"ר דירקטוריון	-	8.96%	339	46	*132	-
							517

(*) למידע נוסף אודות תנאי כהונתו של יו"ר דירקטוריון החברה לרבות שווי הוגן בקשר לתשלום מבוסס מניות שהוענק ליו"ר הדירקטוריון, ראו זימון אסיפה מיום 7.10.2020 מס' אסמכתא: 2020-01-109539.

נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור המענק החד פעמי ליו"ר דירקטוריון החברה

א. המענק הינו בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה והמענק וכן סך התגמולים בגין שנת 2020 אינם עולים על התקרות הקבועות במדיניות התגמול.

ב. השילוב של תנאי העסקה קבועים ותגמולים מיוחדים, בכפוף לשיקול דעתם הבלעדי של אורגני החברה, יוצרים תמחיל תגמול נכון והוגן למנהלי החברה וזאת במטרה לעודד את המשך הפעילות ומעורבותם האקטיבית, והכל לטובת השאת רווחי החברה וקידום תוצאותיה העסקיות.

ג. המענק הנ"ל הינו סביר, הוגן ולטובתה של החברה ואין בו כדי להשפיע באופן מהותי על החברה, מצבה הכספי או תוצאותיה הכספיות.

ד. החברה התפתחה בצורה משמעותית, כמו גם שווי השוק של מניית החברה עלה משמעותית בשנה האחרונה לצד עלייה בגובה סיבובי השקעה בחברות פורטפוליו מהותיות. בנוסף, הנהלת החברה קידמה מהלכי גיוס הון משמעותיים ואיכותיים לחברה בשנה האחרונה.

3. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון בקשר עם הנושאים שעל סדר יום

האסיפה:

3.1. בישיבת ועדת התגמול של החברה שהתקיימה ביום 11 במרץ 2021 השתתפו חברי ועדת התגמול כדלקמן: ה"ה איל אריאלי (דירקטור חיצוני), מיכל אהרן (דירקטורית בלתי תלויה) ו-ארז אלראי (דירקטור חיצוני).

3.2. בישיבת הדירקטוריון שהתקיימה ביום 11 במרץ 2021 השתתפו חברי הדירקטוריון המפורטים להלן: ה"ה איל אריאלי (דירקטור חיצוני), מיכל אהרן (דירקטורית בלתי תלויה), ארז אלראי (דירקטור חיצוני), אפרים גרליץ (דירקטור) (השתתף ביחס לנושא 1- בשלב הצגת הנושא בלבד), שמואל גנזל (דירקטור), רני ליפשיץ (יו"ר דירקטוריון- השתתף ביחס לנושא 1- בשלב הצגת הנושא בלבד ולא השתתף כלל בנושא 2 שעל סדר היום) ואופיר שחף (דירקטור).

4. מקום כינוס האסיפה ומועדה

ניתנת בזאת הודעה בדבר זימון בעלי מניות החברה לאסיפה מיוחדת של בעלי המניות בחברה, אשר תתכנס ביום ראשון, ה- 18 באפריל, 2021, בשעה 15:00, אשר על סדר יומה הנושאים שעל סדר היום: האסיפה תתקיים באמצעות שיחת ועידה טלפונית בה כל המשתתפים יוכלו לשמוע זה את זה, אשר פרטי החיבור אליה הינם כדלקמן: טלפון 076-5990060 קוד: 191155 ולאחר מכן לחיצה על מקש הסולמית (#). רק בעלי מניות אשר יחזיקו במניות במועד הקובע יהיו זכאים להשתתף בשיחה. לאור הקושי הקיים בזיהוי של משתתפים באסיפה באמצעות שיחה ועידה, החברה מבקשת מבעלי המניות שיצביעו באסיפה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות הצבעה אלקטרונית.

5. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות

5.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 1.1 לעיל הינו בהתאם להוראות סעיפים 267א(ב) לחוק החברות, הקובע כי לצורך אישור ההחלטה האמורה, נדרש שיתקיים אחד מאלה:

5.1.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים;

5.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 5.1.1 לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5.2. בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה יהיה רשאי לאשר את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

5.3. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 1.2 לעיל הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הרשאים להצביע והמשתתפים בהצבעה, בעצמם או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה.

6. המועד הקובע לצורך זכאות השתתפות והצבעה באסיפה

6.1. בהתאם להוראות סעיף 182(ב) ו- (ג) לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, המועד הקובע לזכאות בעל מניה בחברה להשתתף ולהצביע באסיפה הינו יום ראשון, ה-21 במרץ 2021 ("המועד הקובע"). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

6.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), תש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות"), בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("הבורסה"), ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים, ימציא לחברה אישור בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות הוכחת בעלות.

6.3. בעלי מניות יכולים להשתתף ולהצביע בעצמם או על-ידי שלוח, הכל בהתאם להוראות תקנון החברה, בכפוף להוראות חוק החברות ובכפוף להוכחת בעלותו במניות בהתאם לתקנות הוכחת בעלות. המסמך הממנה שלוח להצבעה ("כתב המינוי") ייערך בכתב וייחתם על ידי הממנה או על ידי המורשה לכך בכתב, ואם הממנה הוא תאגיד, ייערך כתב המינוי בכתב, וייחתם בדרך המחייבת את התאגיד. מינוי שלוח יהיה בתוקף רק אם כתב המינוי לאסיפה הופקד במשרדי ב"כ החברה לפחות 48 שעות לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית (לפי העניין).

7. הצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית

7.1. בעל מניות רשאי להצביע ביחס לנושאים המפורטים בסעיף 1 שעל סדר היום לעיל באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך" ו-"מערכת ההצבעה האלקטרונית" בהתאמה).

7.2. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

7.2.1. ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה ככל שתהיינה (כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות) באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il>, ובאתר האינטרנט של הבורסה, בכתובת: maya.tase.co.il ("אתרי ההפצה").

7.2.2. בעל מניות המבקש להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי החלק השני של כתב ההצבעה את אופן הצבעתו וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום בצירוף אישור בעלות.

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

7.2.4. חבר בורסה ישלח, לא יאוחר מחמישה ימים לאחר המועד הקובע, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה) כפי שפורסמו באתרי ההפצה, לכל בעל מניות לא רשום המחזיק ניירות ערך באמצעותו, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד.

7.2.5. הצבעה באמצעות כתב הצבעה תהא תקפה רק אם: (א) במקרה של בעל מניות לא רשום - צורף לכתב ההצבעה אישור בעלות, או נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית; (ב) במקרה של בעל המניות רשום בספרי החברה - צורף לכתב ההצבעה צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין.

7.2.6. 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, ובלבד שהבקשה ניתנה מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

7.2.7. **המועד האחרון להמצאת כתב הצבעה (כולל המסמכים שיש לצרף אליו, לרבות אישור בעלות, כמפורט לעיל ובכתב ההצבעה):** הינו עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה מועד ההמצאה הינו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, אל משרדה של החברה. בעל מניות רשאי, עד עשרים וארבע (24) שעות לפני מועד כינוס האסיפה, לפנות אל משרדי החברה, ולאחר שהוכיח את זהותו להנחת דעתה של החברה, למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו.

7.3. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

- 7.3.1. בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
- 7.3.2. חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף 44א(א)(3) לחוק ניירות ערך לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים ניירות ערך באמצעותו במועד הקובע ("רשימת הזכאים להצביע במערכת"), ואולם חבר בורסה לא יכול ברשימת הזכאים להצביע במערכת בעל מניות שהעביר לו עד השעה 12:00 של המועד הקובע, הודעה כי אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת, לפי תקנה 13(ד) לתקנות הצבעה בכתב.
- 7.3.3. חבר בורסה יעביר בסמוך ככל האפשר לאחר קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ("אישור מסירת הרשימה"), לכל אחד מבעלי המניות המנויים ברשימת הזכאים להצביע במערכת ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעים אלקטרוניים או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית.
- 7.3.4. בעל מניות המופיע ברשימת הזכאים להצביע במערכת, רשאי לציין את אופן הצבעתו ולהעביר אותה לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
- 7.3.5. **המועד האחרון להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית:** עד שש (6) שעות לפני מועד האסיפה, ולאחר מכן תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית ("מועד נעילת המערכת"). הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי ולביטול עד למועד נעילת המערכת.
- 7.4. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה.
- נכון למועד דוח זה: (א) כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) כאמור, הינה: 3,826,204 מניות רגילות של החברה; (ב) כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) בנטרול המניות המוחזקות בידי בעלי השליטה בחברה, הינה: 1,722,810 מניות רגילות של החברה.
- 7.5. **המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה:** עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה: עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.
- 7.6. בהתאם להוראות סעיף 66(ב) לחוק החברות, בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד (1%) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא על סדר היום של האסיפה הכללית, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית. על בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של אסיפה כללית להתקבל בידי החברה עד 7 (שבעה) ימים לאחר זימון האסיפה הכללית לפי תקנה 5א(א) לתקנות הודעה ומודעה.
- 7.7. בהתאם להוראות תקנות הודעה ומודעה, החברה תהיה רשאית לבצע שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא על סדר היום, וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה בקשר עם ההחלטות שעל סדר היום. ככל שיבוצעו

שינויים כאמור או תתפרסמנה הודעות עמדה, ניתן יהיה לעיין בהם בדיווחי החברה השוטפים באתרי ההפצה. כתב הצבעה מתוקן, ככל שיידרש בעקבות שינויים בהחלטות שעל סדר היום, יפורסם על-ידי החברה באתר ההפצה בד בבד עם פרסום השינויים בהחלטות האמורות, לא יאוחר מן המועדים המפורטים בתקנות 5א ו-5ב לתקנות הודעה ומודעה. אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע.

8. מניין חוקי

8.1. ניתן לפתוח בדיון באסיפה הכללית אך ורק אם נוכח מניין חוקי בפתיחת האסיפה, כל החלטה תתקבל אך ורק אם נוכח המניין החוקי בעת שהצביעו על ההחלטה. המניין החוקי לקיום אסיפה כללית הוא נוכחות של לפחות שני בעלי מניות שלהם 25% לפחות מזכויות ההצבעה (כולל נוכחות באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה), תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

8.2. אם כעבור חצי שעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יימצא המניין החוקי, תדחה האסיפה לאותו יום בשבוע הבא באותה שעה ובאותו מקום או לכל יום אחר או שעה אחרת או מקום אחר כפי שיקבע הדירקטוריון בהודעה לבעלי המניות ("**האסיפה הנדחית**"). החברה תודיע באמצעות דיווח מיידי על דחיית האסיפה ומועד קיום האסיפה הנדחית. באסיפה נדחית יתהווה מניין חוקי לפתיחת האסיפה, בעת שיהיה/יהיו נוכחים/ים בעצמו/ם או על ידי שלוח, או על ידי כתב הצבעה, לרבות כתב הצבעה שנשלח באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, בעל/י מניות שלו/שלהם 25% לפחות מזכויות ההצבעה. אם באסיפה הנדחית לא יימצא מניין חוקי כעבור מחצית השעה מהמועד הקבוע לאסיפה, כי אז תתקיים האסיפה הנדחית בכל מספר משתתפים שהוא.

9. עיון במסמכים

כל בעל מניות של החברה רשאי לעיין בעותק מדו"ח זה ובמסמכים הקשורים אליו, במשרדי החברה, ברח' מצדה 7, מגדל בסר 4 (אצל ארם עורכי דין), בני ברק, על פי תיאום מראש (טלפון: 03-5788770), בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות, וזאת עד מועד כינוס האסיפה הכללית. כמו כן, ניתן לעיין בדוח זה, בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתינתנה, באתר ההפצה ובאתר האינטרנט של הבורסה כנוכח לעיל.

10. נציג החברה לעניין הטיפול בדוח זה

נציגי החברה לעניין טיפול בדו"ח המידי הינם עוה"ד אמיר שחר ושיר וינשטיין ממשרד שבלת ושות' עורכי דין, מרח' ברקוביץ' 4, תל-אביב, טלפון 03-7778333 ; פקס: 03-7778444.

בכבוד רב,

מרחביה אחזקות והשקעות בע"מ

נחתם ע"י: אלי ארד, מנכ"ל

מרחביה אחזקות והשקעות בע"מ

("החברה")

כתב הצבעה להצבעה באסיפה כללית מיוחדת

בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות כתבי הצבעה")

חלק א'

שם החברה : מרחביה אחזקות והשקעות בע"מ ;

סוג האסיפה : אסיפה כללית מיוחדת ;

מועד האסיפה : ביום ראשון, ה- 18 באפריל, 2021, בשעה 15:00 ;

מקום האסיפה : באמצעות שיחת ועידה טלפונית בה כל המשתתפים יוכלו לשמוע זה את זה, אשר פרטי החיבור אליה הינם כדלקמן : טלפון 076-5990060 קוד : 191155 ולאחר מכן לחיצה על מקש הסולמית (#) ("האסיפה"). רק בעלי מניות אשר יחזיקו במניות במועד הקובע יהיו זכאים להשתתף בשיחה. לאור הקושי הקיים בזיהוי של משתתפים באסיפה באמצעות שיחת ועידה, החברה מבקשת מבעלי המניות שיצביעו באסיפה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות הצבעה אלקטרונית.

אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יהיה מניין חוקי, תדחה האסיפה ליום ראשון, ה- 25 באפריל, 2021, באותו מקום ובאותה השעה, או לכל מועד מאוחר יותר, כפי שיצוין בהודעה על האסיפה בה לא נכח מניין חוקי כאמור.

1. הנושאים שעל סדר היום ותמצית ההחלטות המוצעות

1.1 אישור מדיניות תגמול מעודכנת לדירקטורים ולנושאי משרה בחברה

מוצע לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת לדירקטורים ולנושאי משרה בחברה, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה, בהתאם לסעיף 267א(ד) לחוק החברות.

נוסח החלטה מוצע : "לאשר את מדיניות התגמול המוצעת של הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה, לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישורה בהתאם להוראות הדין".
לפרטים נוספים אודות אישור מדיניות תגמול מעודכנת לדירקטורים ולנושאי משרה בחברה, ראו סעיף 2.1 לדוח זימון האסיפה.

1.2 אישור מענק חד פעמי בשיקול דעת ליו"ר דירקטוריון החברה

מוצע לאשר מענק חד פעמי בשיקול דעת ליו"ר דירקטוריון החברה.
נוסח החלטה מוצע : "לאשר הענקת מענק חד פעמי בשיקול דעת ליו"ר דירקטוריון החברה כמפורט בסעיף 2.2 לדוח זימון האסיפה".
לפרטים נוספים אודות אישור מענק חד פעמי בשיקול דעת ליו"ר דירקטוריון החברה ראו סעיף 2.2 לדוח זימון האסיפה.

2. המקום והמועד בהם ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות

דוח זימון האסיפה וכל מסמך הנוגע לנושאים שעל סדר היום יועמדו לעיון, במשרדי החברה, ברח' מצדה 7, מגדל בסר 4 (אצל ארם עורכי דין), בני ברק, על פי תיאום מראש (טלפון : 03-5788770) ("משרדי החברה"), בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות, וזאת עד מועד כינוס האסיפה הכללית. כמו כן, ניתן לעיין בדוח זה, בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתינתנה, באתר האינטרנט של רשות

ניירות ערך (מגני"א - אתר הפצה) שכתובתו www.magna.isa.gov.il ובאתר האינטרנט של הבורסה שכתובתו www.maya.tase.co.il.

3. הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההחלטות

3.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 1.1 לעיל הינו בהתאם להוראות סעיפים 267א(ב) לחוק החברות, הקובע כי לצורך אישור ההחלטה האמורה, נדרש שיתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים;

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

בנוסף, בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה יהיה רשאי לאשר את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

3.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 1.2 לעיל הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הרשאים להצביע והמשתתפים בהצבעה, בעצמם או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה.

4. פירוט עניין אישי בכתב ההצבעה:

בעת ההצבעה על הנושאים שעל סדר היום, יפרט ויסמן בעל מניות במקום המוקצה לכך בחלקו השני של כתב ההצבעה האם הוא בעל השליטה בחברה, בעל עניין אישי בהחלטות, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי. בעל מניות שלא ימלא ויפרט את הפירוט כאמור, הצבעתו לא תבוא במניין.

5. זכאות להשתתף בהצבעה:

המועד הקובע לקביעת הזכאות להצבעה באסיפת בעלי המניות הינו יום ראשון, ה- 21 במרץ, 2021 ("המועד הקובע"). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

6. **תוקף כתב הצבעה:** לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורף לו אישור בעלות של בעל המניות הלא רשום¹, או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת ההתאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה. יש להמציא לחברה כתב הצבעה זה, בתוספת המסמכים המצורפים אליו כאמור לעיל, עד ארבע (4) שעות לפני מועד ההצבעה.

7. **מערכת הצבעה אלקטרונית:** בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. מערכת ההצבעה האלקטרונית תינעל שש (6) שעות לפני מועד האסיפה. יש להמציא את כתב ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד למועד זה.

8. **מען למסירת כתב ההצבעה והודעת עמדה:** משרדי החברה, טלפון: 03-5788770.

9. **המועד האחרון להמצאת הודעת עמדה לחברה:** עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה.

10. **המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות עמדה:** עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

11. **המועד האחרון שבו החברה תמציא כתב הצבעה מתוקן, אם תתבקש הוספת נושא לסדר היום:** ביום פרסום הדיווח על ידי החברה באתר ההפצה של רשות ניירות ערך.

12. **כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה בהם מצוי כתב ההצבעה והודעות העמדה:**

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

¹ בעל מניות לא רשום הינו מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם החברה לרישומים.

אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ: maya.tase.co.il.

13. **ציון אופן ההצבעה:** בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי הנושאים שעל סדר היום, שלגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה, בחלקו השני של כתב ההצבעה.

14. **קבלת אישורי בעלות, כתב הצבעה והודעת עמדה:**

14.1. בעל מניות זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח דואר אל מענו תמורת דמי

משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

14.2. בעל מניות לא רשום¹ זכאי לקבל בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות

העמדה באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, 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; הודעה לעניין כתבי הצבעה תחול גם לענין קבלת הודעות עמדה.

14.3. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה (5) אחוזים או יותר מסך כל זכויות

ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, לאחר כינוס האסיפה הכללית, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות כתבי הצבעה, במשרדה הרשום של החברה, בימים א'-ה', בשעות העבודה המקובלות.

נכון למועד דוח זה: (א) כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) כאמור, הינה: 3,826,204 מניות רגילות של החברה; (ב) כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) כאמור, בנטרול המניות המוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, הינה: 1,722,810 מניות רגילות של החברה.

14.4. בעל מניה אחד או יותר שלו 1% לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון

לכלול נושא בסדר היום, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה כללית. בקשה להוספת נושא תומצא לחברה עד שבעה ימים לאחר זימון האסיפה. בהתאם ובכפוף להוראות חוק החברות ותקנות כתבי הצבעה, לאחר פרסום כתב ההצבעה, החברה תהיה רשאית לבצע שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, וכן עשויות להתפרסם, הודעות עמדה בקשר עם ההחלטות שעל סדר היום.

14.5. ככל שיבוצעו שינויים כאמור ו/או תתפרסמה הודעות עמדה, ניתן יהיה לעיין בהם בדיווחי החברה

השוטפים באתר ההפצה של רשות ניירות ערך. כתב הצבעה מתוקן, ככל שיידרש בעקבות שינויים בהחלטות שעל סדר היום, יפורסם על-ידי החברה באתר ההפצה בד בבד עם פרסום השינויים בהחלטות האמורות, וזאת, לא יאוחר מן המועדים המפורטים בתקנות 5 ו-5ב לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000. אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע.

חלק ב'

שם החברה: מרחביה אחזקות והשקעות בע"מ, ח.צ. 520036724 ;

סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת ;

מועד האסיפה: יום ראשון, ה- 18 באפריל, 2021, בשעה 15:00 ;

מקום האסיפה: באמצעות שיחת ועידה טלפונית בה כל המשתתפים יוכלו לשמוע זה את זה, אשר פרטי החיבור אליה הינם כדלקמן: טלפון 076-5990060 קוד 191155 ולאחר מכן לחיצה על מקש הסולמית (#). רק בעלי מניות אשר יחזיקו במניות במועד הקובע יהיו זכאים להשתתף בשיחה. לאור הקושי הקיים בזיהוי של משתתפים באסיפה באמצעות שיחת ועידה, החברה מבקשת מבעלי המניות שיצביעו באסיפה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות הצבעה אלקטרונית.

מען למסירה ומשלוח כתבי הצבעה: משרדי החברה, טלפון: 03-5788770.

המועד הקובע: יום ראשון ה-21 במרץ, 2021.

פרטי בעל המניות:

שם בעל המניות: _____ **מס' זהות:** _____ ; אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית –

מס' דרכון: _____ ; **המדינה שבה הוצא:** _____ **בתוקף עד:** _____ ; אם בעל

המניות הוא תאגיד – **מס' תאגיד:** _____ **מדינת ההתאגדות:** _____.

האם הינך בעל עניין², נושא משרה בכירה³, משקיע מוסדי (לרבות מנהל קרן)⁴ / אף אחד מהם⁵ *

(*) במידה והמצביע מצביע על-פי ייפוי כוח, יינתנו הפרטים האמורים בטבלה גם בקשר למיפיה הכח.

נא לענות ב- כן/לא ופרט תשובתך במידה והינה חיובית; העדר סימון או התייחסות של המצביע לשאלה ייחשב כמענה שלילי.	
בעל עניין	
נושא משרה בכירה בחברה	
משקיע מוסדי (לרבות מנהל קרן)	
אף אחד מהם	

אופן ההצבעה:

האם אתה בעל שליטה או בעל עניין אישי בהחלטות ⁷	אופן ההצבעה ⁶			הנושאים על סדר היום
	נמד	נגד	נמנע	
				סעיף 1.1: "לאשר את מדיניות התגמול המוצעת של הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה, לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישורה בהתאם להוראות הדין"
				סעיף 1.2: "לאשר הענקת מענק חד פעמי בשיקול דעת ליו"ר דירקטוריון החברה כמפורט בסעיף 2.2 לדוח זימון האסיפה"

* אם הינך בעל שליטה או בעל עניין אישי באישור ההחלטות האמורות בסעיף 1 לעיל יש לפרט להלן:

² כהגדרת המונח "בעל עניין" בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968.

³ כהגדרת המונח "נושא משרה בכירה" בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968.

⁴ כהגדרת המונח בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), תשס"ט-2009 וכן מנהל קרן להשקעות משותפת בנאמנות, כמשמעותו בחוק השקעות משותפת בנאמנות, תשנ"ד-1994.

⁵ נדרש מכוח הנחיה של רשות ניירות ערך מתאריך 30.11.2011: "גילוי בדבר אופן ההצבעה של בעלי עניין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות".

⁶ אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה בנושאים.

⁷ בעל מניות שלא ימלא טור זה או שישמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1) לחוק החברות) - כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות למעט במקרים שבהם הצבעה היא באמצעות המערכת.

לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה - כתב ההצבעה תקף בצירוף צילום תעודת הזהות/דרכון/תעודת התאגדות.

חתימה

תאריך

מרחביה אחזקות והשקעות בע"מ

מדיניות תגמול לדירקטורים

ולנושאי משרה

תוכן עניינים

נושא	עמוד
1 מדיניות תגמול- מטרות ושיקולים	2
2 הרכב התגמול	3
3 <u>שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה</u>	<u>6</u>
34 פטור, שיפוי וביטוח לנושאי המשרה	<u>67</u>
45 היחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה	<u>78</u>
56 גמול דירקטורים	<u>78</u>
7 <u>שונות</u>	<u>8</u>

1. מדיניות התגמול- כללי

1.1.1 מטרות מדיניות תגמול

מדיניות התגמול נועדה לסייע בהגשמת מטרות החברה, בין היתר לטווח ארוך, באמצעות:

1.1.1.1 יצירת מערך תמריצים סביר וראוי לנושאי משרה בחברה, בהתחשב, בין היתר, במאפייני החברה, בפעילותה העסקית ובמדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

1.1.1.2 המרצת ושימור נושאי משרה מוכשרים ומיומנים בחברה, אשר יוכלו לתרום לחברה ולהשיא את רווחיה תוך ראייה ארוכת טווח.

1.1.1.3 מתן דגש לתגמול מבוסס ביצועים וקשירת נושאי המשרה לחברה וביצועיה.

1.1.1.4 יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים (כגון רכיבים קבועים מול משתנים וכן קצרי טווח מול ארוכי טווח).

1.1.1.5 הקבלת האינטרסים של נושאי משרה ליעדי החברה בראייה ארוכת טווח. לשם השגת מטרות אלו, דירקטוריון החברה לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול התווה מדיניות, אשר קובעת, בין היתר, עקרונות ושיקולים שעל בסיסם נקבעים התגמולים לנושאי המשרה, על רכיביהם השונים (רכיב קבוע ורכיב משתנה).

1.2 שיקולים בבסיס קביעת התגמולים לנושאי משרה:

תגמולים לנושאי משרה ייקבעו, בין היתר, תוך התחשבות בשיקולים הבאים:

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

1.2.2 יצירת תמריצים ראויים לנושאי משרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

1.2.3 גודל החברה ואופי פעילותה.

1.2.4 תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

1.2.5 היכרותם וניסיונם של חברי וועדת התגמול ודירקטוריון החברה עם התגמול המקובל בחברות שגודלן ואופיין דומה לזה של החברה.

1.2.6 השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.

1.2.7 תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו, ככל שרלוונטי.

יצוין, כי להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, נכון למועד פרסום מדיניות זו, אין משמעות לבחינת היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי קבלן המועסקים אצל החברה, שכן נכון למועד אימוץ מדיניות התגמול, לא מועסקים בחברה עובדים מלבד מנכ"ל החברה.

- 1.3. מדיניות זו הינה בתוקף ל-3 שנים החל ממועד אישורה עפ"י הוראות הדין.
- 1.4. מדיניות זו אינה מקנה זכויות משפטיות לנושאי משרה בחברה או התחייבות של החברה למתן תגמול מסוים למי מנושאי המשרה בה, ואלה יהיו זכאים לתגמול כפי שאושר או יאושר להם, באופן פרטני, בהתאם להוראות הדין וההסכמים עימם.
- 1.5. הדירקטוריון, יבחן מעת לעת ולפחות אחת ל-3 שנים את מדיניות התגמול והצורך בעדכונה, לאחר שקיבל את המלצת ועדת התגמול והללו יוכלו להסתייע גם בשירותיהם של יועצים חיצוניים לשם כך. כל שינוי במדיניות זו, כפי שתעודכן מעת לעת, טעון אישורים על פי הדין. למען הסר ספק יובהר, כי סטייה של עד 5% מעלות התגמול הקבוע לנושא משרה, לא תיחשב כסטייה ממדיניות זו.
- 1.6. מעבר מיחסי עובד מעביד למתכונת מתן שירותים ולהיפך של נושאי משרה בחברה בכל תפקיד (לרבות אם נמנה על בעלי השליטה או קרובם), כל זאת ללא הגדלת עלויות העסקה לחברה בגין שינוי מתכונת ההתקשרות, לא תחייב אישור של האסיפה הכללית של בעלי המניות ותאושר על ידי ועדת התגמול בלבד.

2. הרכב התגמול

2.1. רכיבי תגמול

חבילת התגמול עשויה לכלול רכיבים קבועים ו/או משתנים (מענק ו/או תגמול הונג) המיועדים לתמריץ את נושא המשרה לפעול לטובת החברה.

2.2. רכיב קבוע

2.2.1. שכר בסיסי

- א. שכר בסיסי נועד לתגמל את נושא המשרה עבור עבודתו השוטפת ומשקף הן את כישוריו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו ורמת התפקיד בחברה, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה. כמו כן, שכר זה מבסס יציבות ומאפשר לחברה לגייס ולשמר נושאי משרה איכותיים בחברה.
- ב. שכר הבסיס (או עדכונו) יהיה כפוף לאישורים כנדרש בחוק החברות, התשנ"ט-1999. ועדת התגמול, בבואה לבחון את שכר הבסיס של נושא המשרה (לרבות יתר התנאים הנלווים כמפורט להלן) תביא בחשבון את הפרמטרים כאמור בסעיף 1.2 לעיל ובנוסף את הצורך שלה לשמר את המנהלים הקיימים כך שניתן יהיה להעמיד צוות ניהול בכיר בחברה ברמה גבוהה ובעל מסירות גבוהה, אשר מהווה גורם משמעותי בהצלחת החברה.

- ג. שכר הבסיס יכול שיוצמד לממד המחירים לצרכן.

2.2.2. תנאים נלווים והטבות אחרות

במטרה לקדם את רווחת נושאי המשרה, לרבות דאגה לחיזוק ביטחונם הסוציאלי בטווח הארוך וכן לחזק את תחושת השייכות וההוגנות, ניתן יהיה להעניק לנושאי המשרה תנאים נלווים כמקובל, ובכלל זה הפרשות לקופת גמל בגין תגמולים ופיצויים ולקרן השתלמות. כמו כן, תגמול נושא משרה, יכול לכלול תנאים נוספים, כגון רכב (לרבות גילום המס בגינו), טלפון סלולארי, חופשה שנתית מעבר לימי החופשה על פי החוק (לעניין זה יצוין, כי נושא משרה זכאי לצבירת מחצית מהמכסה השנתית שלו למשך שתי שנות העבודה הבאות. עם סיום יחסי העבודה נושא המשרה יהיה זכאי לפדות את ימי החופשה שנצברו על ידו נכון לאותו מועד), דמי הסתגלות, ביטוח אובדן כושר עבודה ו/או החזר/תשלום הוצאות סבירות שיוציאו בפועל במסגרת תפקידם בהתאם למדיניות החברה כפי שתקבע מעת לעת (להלן: **"התנאים הנלווים"**).

התנאים הנלווים יהיו כמקובל בחברה במועד אישור מדיניות התגמול, ויכול שייבחנו מעת לעת על ידי ועדת התגמול ויעודכנו בהתאם ובכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין. נושאי משרה, שמכהנים באמצעות חברה בבעלותם הזכאית לדמי ניהול, אינם זכאים לתנאים נלווים (למעט החזרי הוצאות), אולם עלות השכר החודשית של נושאי משרה אלו תכלול את שווי התנאים הנלווים כאמור.

2.2.3. תקרות עלות השכר של נושאי משרה

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קבעו את תקרת עלות השכר (לרבות תנאים נלווים) הבאה עבור נושאי משרה:

תפקיד	עבור היקף משרה של 50% (במונחי עלות שכר (אש"ח))	עבור היקף משרה של 100% (במונחי עלות שכר (אש"ח))	עבור היקף משרה של 50% (במונחי שכר ברוטו (אש"ח))	עבור היקף משרה של 100% (במונחי שכר ברוטו (אש"ח))
יו"ר דירקטוריון	38.5	77	27.5	55
מנכ"ל החברה ¹ / סמנכ"ל בחברה	38.5	77	27.5	55

- (*) במקרה של היקף משרה שונה תבוצע התאמה של התקרה באופן פרופורציונאלי.
- (**) תקרות עלות השכר המוצגות בטבלה לעיל הינן צמודות למדד המחירים לצרכן (ככל והמדד האמור יעלה).
- (***) שכר הברוטו המוצג בטבלה הינו לצרכי הצגה בלבד וחושב לפי העמסת הוצאות סוציאליות ונלוות אחרות בשיעור של 35% (ללא גילום רכב). בכל מקרה ועניין, תקרת השכר תחושב לפי עלות השכר.

2.2.4. תנאי סיום כהונה - הודעה מוקדמת

¹ נכון למועד פרסום מדיניות התגמול, מנכ"ל החברה מועסק בהיקף משרה של 50.75%.

תקופת הסכם העסקה של החברה עם נושא משרה בה יכול שתהיה קצובה בזמן ויכול שלא תהיה קצובה בזמן וכן תכלול אפשרות סיום מצד החברה ללא עילה בהודעה מוקדמת של עד 3 חודשים.

החברה, באישור ועדת התגמול, תהיה רשאית לדרוש מנושא המשרה להמשיך בתפקידו במהלך תקופת ההודעה המוקדמת או לסיימו קודם לתום תקופת ההודעה המוקדמת. יובהר כי העובד יהיה זכאי למלוא התשלום המגיע לו בגין תקופת ההודעה המוקדמת.

2.3. רכיב משתנה

תשלום מבוסס מניות

2.3.1. החברה שומרת לעצמה את הזכות להעניק לנושאי המשרה בה ~~(שאינם נמנים על בעלי השליטה)~~ אופציות למניות רגילות ו/או מניות חסומות ו/או יחידות מניה חסומות, בכפוף להוראות הדין.

2.3.2. היקף הדילול בפועל המצטבר בגין כלל ההענקות שתבוצענה בחברה לנושאי משרה בחברה, לא יעלה על 15% מהונה המונפק והנפרע של החברה (למעט אם שיעור זה עלה כתוצאה מרכישה עצמית של מניות החברה).

2.3.3. 2.3.2. במידה שהחברה תעניק אופציות ו/או מניות חסומות ו/או יחידות מניה חסומות לנושא משרה בחברה, ההטבה השנתית בגין תגמול זה תהיה כפופה לתקרה המתוארת להלן.

התקרה תיקבע על פי ההטבה השנתית המתקבלת מחלוקת השווי הכלכלי של האופציות ו/או מניות חסומות ו/או יחידות המניה החסומות במועד הענקתן שחושב לצורכי הדוחות הכספיים. במספר השנים הנדרשות עד להבשלה מלאה. כמו כן, לצרכי התקרה, כמפורט להלן, ההטבה השנתית תתבסס על שווי כלכלי לפני הפחתה המיוחסת לאחוזי נטישה, ככל שתבוצע הפחתה כזו.

2.3.4. 2.3.3. להלן תקרות ההטבה השנתית בגין תשלום מבוסס מניות (אותן תקרות יחולו גם לגבי חלקיות משרה ללא כל שינוי או התאמה):

דרג	תקרה
נושא משרה שאינו דירקטור	200% מתקרת עלות השכר השנתית (עבור היקף משרה של 100%)
דירקטור שאינו נמנה על בעלי השליטה בחברה ²	200% מתקרת עלות השכר <u>השנתית</u> של יו"ר הדירקטוריון (עבור היקף משרה של 100%)

2.3.5. 2.3.4. האופציות ו/או מניות חסומות ו/או יחידות מניה חסומות תבשלנה ליניארית על פני תקופה בת עד 4 שנים (לפחות 3 שנים), כאשר ההבשלה עשויה להיות במנות.

² - נכון למועד פרסום המדיניות, הדירקטורים שנמנים על ההגדרה הנ"ל הינם כלל הדירקטורים בחברה, למעט מר אפרים גרליץ ומר אילן גולדשטיין.

[2.3.6-2.3.5-2.3.3](#) מחיר המימוש של אופציות שתוענקה, ככל שתוענקה, לא יפחת מהשער הממוצע

של מניות החברה בבורסה ב-30 הימים שקדמו למועד הענקת האופציות- כאמור, [דהיינו](#)

[במועד קבלת ההחלטה אודות ההענקה בדירקטוריון החברה](#), באופן שיהווה תמריץ ראוי

להשאת ערך החברה לטווח ארוך.

[2.3.7-2.3.6-2.3.3](#) ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים לקבוע תקרה לשווי המימוש של תגמול

מבוסס מניות על פי שיקול דעתם.

כמו כן, לדירקטוריון החברה קיימת האפשרות להפחתת הרכיב המשתנה על פי שיקול

דעתו.

[2.3.8-2.3.7-2.3.3](#) ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע שבקורות אירוע האצה, כפי

שיוגדר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, או כתוצאה מסיום התקשרות, תואץ ההבשלה

של ניירות ערך שהוענקו לנושא המשרה, כולן או חלקן.

[2.3.9-2.3.8-2.3.3](#) באפשרות החברה לקבוע מנגנון לפיו במועד המימוש בעל ניירות הערך יקבל את

ההטבה לה הוא זכאי, בגובה ההפרש בין מחיר מניית החברה במועד המימוש לבין מחיר

המימוש שנקבע עבור ניירות הערך, וזאת [תמורת תשלום ערכן הנקוב של המניות בלבד](#) ובלי

להידרש לשלם בפועל את מחיר המימוש (מנגנון cashless).

[2.3.10](#) ועדת התגמול ו/או הדירקטוריון יהיו רשאים להאריך תקופת מימוש של אופציות [ו/או](#)

[יחידות מניה חסומות](#) שהוענקו לנושאי משרה.

מענקים

[2.3.11-2.3.9-2.3.3](#) החברה תהיה רשאית להעניק מענקים לנושאי משרה על בסיס עמידה ביעדי

תוכנית המענקים.

[2.3.12](#) תקרת המענקים תהיה כדלקמן (אותן תקרות יחולו גם לגבי חלקיות משרה ללא כל שינוי

או התאמה): לגבי יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל- סך שנתי של [200,000 1 מיליון](#) ש"ח; לגבי

נושא משרה כפוף מנכ"ל החברה – סך שנתי של [100,000 500,000](#) ש"ח.

[2.3.13-2.3.10-2.3.3](#) [מענקי החברה יוכלו להינתן בכסף או בניירות ערך של החברה](#).

[2.3.14-2.3.11-2.3.3](#) במקרה בו המענק יתייחס לשנה קלאנדית במהלכה הסתיימו יחסי העבודה או

ההסכם בין נושא המשרה לבין החברה, יעודכנו הקריטריונים לעיל באופן יחסי בהתאם

לתקופת העסקתו של נושא המשרה באותה שנה.

2.4. יצוין, כי נושא משרה יידרש להשיב חזרה לחברה תשלומים עודפים (תגמול משתנה) ששולמו לו

כחלק מתנאי כהונתו והעסקתו, במידה ושולמו על בסיס נתונים שהתבררו במהלך שלוש שנים

לאחר מועד התשלום כמוטעים והוצגו מחדש (restatement) בדוחות הכספיים של החברה.

השבה כאמור לא תחול במקרה של הצגה מחדש של דוחותיה הכספיים של החברה הנובעת

משינוי בתקינה החשבונאית.

מענק בשיקול דעת

2.4.1. מנכ"ל החברה ויו"ר הדירקטוריון – בהתאם להוראות החוק בעניין, ועדת התגמול

והדירקטוריון ([וביחס ליו"ר דירקטוריון- גם האסיפה הכללית](#)) רשאים, נוסף על כל מענק

שיבוסס על יעדים מדידים, להחליט על מתן מענק שאינו מבוסס על יעדים מדידים או שאינו

נקבע מראש בהיקף שלא יעלה על שלוש משכורות חודשיות בשנה.

[2.4.2.](#) כפופי מנכ"ל – מנכ"ל החברה רשאי, נוסף על מכל מענק שיבוסס על יעדים מדידים, להחליט על מתן מענק שאינו מבוסס על יעדים מדידים או שאינו נקבע מראש בהיקף שלא יעלה על [שלוש-ארבע](#) משכורות חודשיות. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק מענק כאמור במקרים בהם המענק יעלה על [שלוש-ארבע](#) משכורות חודשיות בשנה. לעניין זה יובהר כי מענקיהם של כפופי המנכ"ל יכול שיהיו כולם או חלקם אינם מבוססים על יעדים מדידים.

[על אף האמור לעיל, כאשר מנכ"ל החברה או נושא המשרה הינו גם מבעלי השליטה או קרובו של בעל השליטה בחברה יידרשו אישורים נוספים על פי כל דין.](#)

[3. שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה](#)

[מובהר כי על אף האמור לעיל ולהלן במדיניות תגמול זו -](#)

[3.1.1.](#) שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה, יאושר בידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בלבד, בכפוף לכך שתנאי כהונתו והעסקתו לאחר השינוי כאמור תואמים את מדיניות התגמול של החברה.

[3.1.2.](#) שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה של סמנכ"ל או נושא משרה אחר כפוף מנכ"ל (ככל שהדבר רלוונטי), יאושר בידי מנכ"ל החברה בלבד, בכפוף לכך שתנאי כהונתו והעסקתו לאחר השינוי כאמור תואמים את מדיניות התגמול של החברה.

[לצורכי מדיניות זו, "שינוי לא מהותי" ייחשב שינוי של עד 10% ביחס לעלות חבילת התגמול הכוללת שאושרה לנושא המשרה במצטבר על פני כל תקופת מדיניות התגמול ובתנאי שלא יעלה על התקרות המצוינות במדיניות זו.](#)

[על אף האמור לעיל, כאשר מנכ"ל החברה או נושא המשרה הינו גם מבעלי השליטה או קרובו של בעל השליטה בחברה יידרשו אישורים נוספים על פי כל דין.](#)

[3.4. פטור, שיפוי וביטוח לנושאי המשרה](#)

נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים להיכלל בפוליסת ביטוח אחריות וכן לקבל כתב התחייבות לשיפוי וכתב פטור מאחריות, הכול בהתאם לתנאים המקובלים בחברה ובכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.

לפרטים אודות פוליסת ביטוח אחריות הניתנת לנושאי משרה בחברה, ר' דיווח מיידי מיום [30.11.2016 \(אסמכתא 01-084873-2016\)](#) ודיווח מיידי מיום [27.11.2013 \(מס' אסמכתא: 01-2013-206448\)](#) [17.1.2021 מס' אסמכתא: 01-006811-2021](#).

לפרטים אודות תנאי כתב ההתחייבות לשיפוי ~~ופטור~~ המקובל בחברה, ר' דיווח מיידי מיום [21-4 באפריל ינואר 2017-2020](#) מס' אסמכתא [01-001747035812-2017](#).

לפרטים אודות תנאי כתב ההתחייבות לפטור המקובל בחברה, ר' דיווח מיידי מיום [4 בינואר 2017](#) מס' אסמכתא [01-001747-2017](#).

מבלי לגרוע מכלליות האמור, החברה תהא רשאית, בכל עת במהלך תקופת מדיניות תגמול זו, לרכוש פוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, לרבות בעלי השליטה או קרוביהם (כפי שיכהנו בחברה מעת לעת), להאריך ו/או לחדש את פוליסת הביטוח הקיימת ו/או להתקשר בפוליסה חדשה

ללא צורך בקבלת אישור נוסף של אסיפת בעלי המניות של החברה, ובלבד שמדיניות תגמול זו אושרה באסיפה הכללית של החברה ושוועדת התגמול של החברה תאשר כי שהפעולות הנשקפות מהפוליסות הנרכשות עומדות בהתאם להחלטות על בסיס עיקרי התנאים המפורטים להלן:

1. זהות המבטח, סכום הכיסוי ופרמיית הביטוח השנתיות יקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

2. הפרמיה המרבית שתשולם על ידי החברה מדי שנה לא תעלה על 24 אלפי דולר עבור כל נושא המשרה.

2. גבול האחריות השנתי בחברה לא יעלה על 10 מיליון דולר למקרה ולתקופת הביטוח, בתוספת הוצאות סבירות.

3. עלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת פוליסת הביטוח וכל עוד העלות אינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה. החברה תסתייע ביועצי הביטוח החיצוניים שלה לביסוס תנאי שוק כאמור.

3-4. ההשתתפות העצמית לתביעה לא תעלה על 70 אלפי דולר.

ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (run-off) - במקרה בו תמכור החברה את פעילותה (בחלקה או במלואה) ו/או במקרה של מיזוג של החברה, פיצול או פניסה לקומבינציה עסקית התקשרות בעסקה משמעותית אחרת, החברה תהיה רשאית לרכוש פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה מסוג run-off עבור הדירקטורים ונושאי המשרה אשר כיהנו בקשר לפעילות הרלוונטית, וזאת בכפוף לתנאים המפורטים להלן: (א) תקופת הביטוח לא תעלה על 7 שנים; (ב) סכום הכיסוי הביטוחי לא יעלה על 5-10 מיליון דולר ארה"ב; (ג) עלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת פוליסת הביטוח וכל עוד העלות אינה מהותית לחברה. החברה תסתייע ביועצי הביטוח החיצוניים שלה לביסוס תנאי שוק כאמור הפרמיה בה תישא החברה לא תעלה על 350% מהפרמיה בפוליסת ביטוח אחריות השנתית המתוארת לעיל לאותו גבול אחריות.

4-5. היחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה

שיעור התגמול המשתנה אל מול התגמול הקבוע של נושא משרה, במונחי תקרת עלות לחברה, לא יעלה על 300% (כאשר שווי רכיב האופציות הרכיב ההוני מחושב על ידי חלוקת השווי הכלכלי במועד הענקתו חלקי מספר השנים הנדרשות עד להבשלה מלאה של התגמול מבוסס המניות).

5-6. גמול דירקטורים

בנוסף על האמור בסעיף 2.3 לעיל, הדירקטורים בחברה, לרבות הדירקטורים החיצוניים, בעל השליטה, קרוביו ודירקטורים שלבעל השליטה עניין אישי בתנאי כהונתם, יהיו זכאים, בכפוף לאישורים לפי כל דין, לגמול שנתי וגמול השתתפות בשיבה שלא יעלה על הגמול המרבי (לדירקטור חיצוני מומחה) בהתאם להוראות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000.

7. שונות

על אף האמור לעיל, לא יראו פעולות אלה כחריגה ממדיניות זו ובלבד, ככל שנדרש, שהפעולות האמורות אושרו כדין על ידי האורגנים הנדרשים לכך בהתאם להוראות חוק החברות: (א) הדירקטור ויתר על הגמול המגיע לו, כולו או כל חלק ממנו; (ב) האורגנים המוסמכים על-פי דין אישרו לדירקטור תשלום אחר או נוסף בגין כהונתו בתפקיד נוסף בחברה או בחברה קשורה לה.
