

אפריקה ישראל נכסים בע"מ

תאריך: 17.3.2019

הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה מיוחדת

בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970, אפריקה ישראל נכסים בע"מ (להלן: "החברה"), מתכבדת להודיע על כינוס אסיפה מיוחדת, שתיערך ביום ג', ה- 30 באפריל, 2019, בשעה 14:00 במשרדי החברה, בדרך החורש 4, יהוד.

1. על סדר היום:

1.1 אישור עדכון מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה על פי תיקון 20 לחוק החברות

נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר את עדכון מדיניות התגמול של נושאי המשרה בחברה, אשר עיקריה מפורטים בסעיף 2 להלן וכמפורט במסמך מדיניות התגמול המעודכנת מצורף כנספח א' לדוח זה (להלן: "מסמך מדיניות התגמול המעודכנת") ומסומן ביחס למסמך מדיניות התגמול שאושר על ידי אסיפת בעלי המניות של החברה מיום 11.5.2017 (להלן: "מדיניות 2017"), כפי שפורסמה ביום 6.4.2017 (מס' אסמכתא: 038967-01-2017), והכל כמפורט בסעיף 2.1 להלן (להלן: "החלטת מדיניות התגמול").

החלטת מדיניות התגמול אושרה על ידי דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 17.3.2019, לאחר שאושרה על ידי ועדת הביקורת של החברה בישיבתה מיום 10.3.2019.

1.2 אישור תנאי כהונה והעסקה של מר אבי ברזילי, מנכ"ל החברה

נוסח ההחלטה המוצעת:

בכפוף לאישור החלטת מדיניות התגמול, לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר אבי ברזילי, מנכ"ל החברה, כמפורט בסעיף 2.2 להלן, ובתוקף מיום 8.10.2018 (להלן: "החלטת תנאי הכהונה").

החלטת תנאי הכהונה אושרה על ידי דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 17.3.2019, לאחר שאושרה על ידי ועדת הביקורת של החברה בישיבתה מיום 10.3.2019.

1.3 אישור מענקים בשיקול דעת למנכ"ל החברה, למשנה למנכ"ל ולסמנכ"ל הנדסה

נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר הענקת מענק מיוחד למר אבי ברזילי, מנכ"ל החברה (להלן: "מר ברזילי" או "המנכ"ל") בסך של 766,620 ש"ח, וכן לאשר הענקת מענק מיוחד למר אריאל גולדשטיין, המשנה למנכ"ל ומנהל הכספים הראשי של החברה בסך של 316,288 ש"ח ומענק מיוחד לטל סגל, סמנכ"ל הנדסה של החברה בסך של 252,747 ש"ח (להלן: "המענקים המוצעים"), והכל כמפורט בסעיף 2.3 להלן (להלן: "החלטת המענקים").

החלטת המענקים אושרה על ידי דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 17.3.2019, לאחר שאושרה על ידי ועדת הביקורת של החברה בישיבתה מיום 10.3.2019.

מינוי גב' רחל לוי כדירקטורית חיצונית

נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר את מינויה של גב' רחל לוי לתקופת כהונה בת שלוש שנים כדירקטורית חיצונית בחברה, החל ממועד אישור האסיפה הכללית.

להלן פרטים בהתאם לתקנה 26, לגבי גב' רחל לוי:

1. שם: רחל לוי
2. מס' ת.ז.: 22216329
3. אזרחות: ישראלית
4. תאריך תחילת הכהונה הצפוי: 30.4.2019
5. תאריך לידה: 9.12.1956
6. מען להמצאת כתבי בית דין: יפה נוף 3, גבעתיים.
7. חברות בוועדות דירקטוריון: מועמדת לכהונה כדירקטורית חיצונית.
8. דירקטורית חיצונית/ בלתי תלויה: דירקטורית חיצונית.
9. האם היא בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית / כשירות מקצועית: בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית.
10. האם היא עובדת החברה, חברה בת, חברה קשורה או של בעל ענין: לא.
11. השכלתה: בעלת תואר בוגר בעסקים עם התמחות בחשבונאות - המכללה למנהל, תל אביב. בעלת תואר שני במנהל עסקים (MBA) - בבי"ס למינהל קלוג, אוניברסיטת נורת'ווסטרן. רישיון רו"ח.
12. התעסקות בחמש השנים האחרונות:
מנכ"לית ודירקטורית בגזית גלוב בע"מ.
מנכ"לית ודירקטורית ב- Atrium European Real Estate Ltd.
סגנית יו"ר Atrium European Real Estate Ltd.
דירקטורית ב- CITYCON OYJ (פינלנד).
דירקטורית חיצונית בנייר חדרה בע"מ
יועצת מקצועית לחברות פרטיות שונות בעיקר בתחום הנדל"ן וייזום נדל"ן (לרבות פרויקטים מיוחדים כיועצת ומנהלת מטעם בית המשפט בהליכי פשיטת רגל של יישות נדל"ן מסחרית) חברת בורד – EPRA.
13. מכהנת כדירקטורית בתאגידים הבאים: Atrium European Real Estate Ltd., נייר חדרה בע"מ.
14. האם היא בת משפחה של בעל ענין אחר בתאגיד: לא.
15. לתאריך הדוח, גב' רחל לוי מחזיקה ב- 21,176 ע.ג. אגרות חוב (סדרה ו') של החברה (באמצעות פסגות – תיק מנוהל)
גב' רחל לוי מסרה לחברה הצהרה, כי מתקיימים לגביה התנאים הנדרשים למינויה כדירקטורית חיצונית בחברה, בהתאם להוראות סעיפים 224 ב ו- 241 לחוק החברות, תשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), אשר עומדת לעיון במשרדי החברה בשעות העבודה המקובלות ולאחר תיאום מראש, ואשר העתק ממנה מצורף כנספח לדוח זה.

בהתבסס על המידע שנמסר על ידי גב' רחל לויין ועל הצהרתה, ובשים לב להשכלתה, ניסיונה המקצועי וכישוריה, גב' רחל לויין סווגה על ידי דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 17.3.2019 כבעלת מומחית חשבונאית ופיננסית, בהתאם להוראות תקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), תשס"ו-2005 (להלן: "**תקנות הכשירות**"). עם תחילת כהונתה, גב' רחל לויין תהיה זכאית לגמול הדירקטורים בהתאם להחלטת דירקטוריון החברה מיום 15.9.2011 (לאחר שהתקבל לכך אישור ועדת הביקורת בישיבתה מיום 12.9.2011), לפיה הגמול השנתי וגמול ההשתתפות המשולמים לכל הדירקטורים המכהנים בחברה ואשר יכהנו בחברה מעת לעת, ובכלל אלו, הדירקטורים החיצוניים, אך למעט דירקטורים המועסקים כנושאי משרה על ידי בעלת השליטה בחברה (ובכלל אלו, דירקטורים המכהנים בבעלת השליטה על פי הסכם שירותים) יהיה בסכומים הקבועים אשר נקובים בתוספת השנייה ובתוספת השלישית, לפי העניין, לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (להלן: "**תקנות הגמול**") הסכומים הנ"ל צמודים למדד היסודי שהגדרתו בתקנות הגמול (מדד חודש דצמבר 2007). גמול הדירקטורים ישולם כאמור בתקנות הגמול (להלן: "**החלטת הגמול**"). לתאריך הדוח, סכומי הגמול הינם כמפורט להלן:

(א) תשלום גמול שנתי בשיעור של 89,820 ש"ח (או חלק יחסי מסכום זה בגין כהונה של חלק מהשנה);

(ב) תשלום גמול השתתפות בישיבות בשיעור של 3,342 ש"ח לישיבה או חלק יחסי מסכום זה בגין ישיבה שהתקיימה באמצעי תקשורת או ללא התכנסות, כמפורט בתקנות הגמול (להלן, ביחד: "**גמול הדירקטורים**").

יצוין, כי תנאי הגמול האמורים תואמים את מדיניות התגמול הקיימת של החברה, כפי שאושרה על ידי אסיפת בעלי המניות.

דרגתה של החברה על פי תקנות הגמול בהתאם להונה העצמי על פי דוחותיה ליום 31.12.2018 הינה דרגה ה'.

כמו כן, גב' רחל לויין תהיה זכאית להיכלל בפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה, כפי שאושרה על ידי ועדת הביקורת, ולכתב שיפוי ככל יתר הדירקטורים המכהנים בחברה.

דירקטוריון החברה אישר את מועמדותה של גב' לויין והבאתה לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות, וזאת, בין היתר, על בסיס המלצתה של הפניקס אחזקות בע"מ, שהינה בעלת עניין בחברה, מכח החזקותיה. גב' רחל לויין הוערכה על ידי דירקטוריון החברה כבעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית בהתאם לתקנות הכשירות.

יצוין, כי גב' רחל לויין מכהנת כסגן יו"ר הדירקטוריון של חברת Atrium European Real Estate Ltd. (להלן: "**אטריום**") שהינה חברת נדל"ן מניב הפעילה במרכז ומזרח אירופה. אטריום פעילה בהחזקה, ניהול ויזום של מרכזים מסחריים וקניונים. עם זאת, בשים לב לכך שבבעלות החברה קניונים המצויים ברומניה בלבד, ולכך שכיום אטריום אינה מחזיקה קניונים ברומניה, הרי שלדעת החברה כי אין בכך בכדי להוות ניגוד עניינים בכל הנוגע לכהונתה של גב' רחל לויין כדירקטורית בחברה.

נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר את מינויו של מר איתן בן זאב כדירקטור בחברה, החל ממועד אישור האסיפה הכללית. להלן פרטים בהתאם לתקנה 26, לגבי מר איתן בן זאב:

16. שם: איתן בן זאב
 17. מס' ת.ז.: 031085665
 18. אזרחות: ישראלית ואמריקאית
 19. תאריך תחילת הכהונה הצפוי: 30.4.2019
 20. תאריך לידה: 26.6.1952
 21. מען להמצאת כתבי בית דין: ספיר 1, הרצליה.
 22. חברות בוועדות דירקטוריון: מועמד לתפקיד דירקטור
 23. דירקטור חיצוני / בלתי תלוי: לא.
 24. האם הוא בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית / כשירות מקצועית: בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית.
 25. האם הוא עובד החברה, חברה בת, חברה קשורה או של בעל ענין: כן. מכהן כדירקטור וכמנכ"ל ביג מרכזי קניות בע"מ, שהינה בעלת עניין בחברה.
 26. השכלתו: בעל תואר BA בכלכלה מהאוניברסיטה העברית בירושלים.
 27. התעסקות בחמש השנים האחרונות: מנכ"ל ביג מרכזי קניות בע"מ ומנכ"ל ביג USA.
 28. מכהן כדירקטור בתאגידים הבאים: ביג מרכזי קניות בע"מ, מצוקים חיפה (1995) בע"מ, ביג יו.אס.אי. בע"מ, ביג מרכזים מסחריים בע"מ, חוצות רגבה בע"מ, רגבה נכסים (1992) בע"מ, ביג דלק נדל"ן בע"מ, ביג שער הנגב בע"מ, ביג מגה אור עפולה בע"מ, ביג מגה אור קריית גת בע"מ, מרכז מסחרי בכניסה לנצרת (2006) בע"מ, מבוא אשדוד בע"מ, שער רכבת אשדוד בע"מ, ביג טייבה בע"מ, בן ישי את אלי – קסטינה בע"מ, לב קסטינה בע"מ, קניאל תעשיות אריזה בע"מ, קניאל אריזות משקה בע"מ, קניאל תעשיות א.ט.ג. בע"מ, מגה אור מודיעין בע"מ, ביג אוטלט ירכא בע"מ.
 29. האם הוא בעל משפחה של בעל ענין אחר בתאגיד: לא.
- מר איתן בן זאב מסר לחברה הצהרה בהתאם להוראות סעיפים 224א. ו- 224ב. לחוק החברות, אשר עומדת לעיון במשרדי החברה בשעות העבודה המקובלות ולאחר תיאום מראש, ואשר העתק ממנה מצורף כנספח לדוח זה.
- בהתבסס על המידע שנמסר על ידי מר איתן בן זאב ועל הצהרתו, ובשים לב להשכלתו, ניסיונו המקצועי וכישוריו, מר איתן בן זאב סווג על ידי דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 17.3.2019 כבעל מומחית חשבונאית ופיננסית, בהתאם להוראות תקנות הכשירות.
- עם תחילת כהונתו, מר בן זאב יהיה זכאי לגמול הדירקטורים בהתאם להחלטת הגמול.
- כמו כן, מר איתן בן זאב יהיה זכאי להכלל בפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה, כפי שאושרה על ידי ועדת הביקורת, ולכתב שיפוי ככל יתר הדירקטורים המכהנים בחברה.
- דירקטוריון החברה אישר את מועמדותו של מר בן זאב והבאתו לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות, וזאת, בין היתר, על בסיס המלצתה של ביג מרכזי קניות בע"מ, שהינה בעלת עניין בחברה, מכח החזקתיה בחברה.

נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר את מינויו של מר צחי נחמיאס כדירקטור בחברה, החל ממועד אישור האסיפה הכללית.
להלן פרטים בהתאם לתקנה 26, לגבי מר צחי נחמיאס:

30. שם: צחי נחמיאס
 31. מס' ת.ז.: 028066827
 32. אזרחות: ישראלית
 33. תאריך תחילת הכהונה הצפוי: 30.4.2019
 34. תאריך לידה: 12.12.1970.
 35. מען להמצאת כתבי בית דין: ד.נ. מרכז שילת.
 36. חברות בוועדות דירקטוריון: מועמד לתפקיד דירקטור
 37. דירקטור חיצוני / בלתי תלוי: לא.
 38. האם הוא בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית / כשירות מקצועית: לא.
 39. האם הוא עובד החברה, חברה בת, חברה קשורה או של בעל ענין: כן. מכהן כיו"ר הדירקטוריון של מגה אור בע"מ, שהינה בעלת עניין בחברה.
 40. השכלתו: לימודי כלכלה ושמהות מקרקעין.
 41. התעסקות בחמש השנים האחרונות: יו"ר דירקטוריון מגה אור בע"מ, מנכ"ל משותף במפעל אי.פי.טי מוצרי מתכת בע"מ.
 42. מכהן כדירקטור בתאגידים הבאים: מגה אור החזקות בע"מ; כאווי יזמות נדל"ן בע"מ; מגה אור מוצקין בע"מ; צמיגי שילת (2005) בע"מ; ביג מגה אור בע"מ; נועה נכסי נדל"ן בע"מ; ריטר נכסים בע"מ; אי.פי.טי יזמות פרויקטים לבניה בע"מ; מגה אור וולפסון בע"מ; מגה אור מודיעין בע"מ; ביג מגה אור קריית גת בע"מ; מגה אור ניר גלים בע"מ; מגה אור רמי לוי בע"מ; מגה אור זכרון בע"מ; מגה אור אשקלון בע"מ; נועה שוקי הון בע"מ; מגה אור מודיעין לוגיסטיקה בע"מ; צחי נחמיאס החזקות בע"מ; ביג מגה אור עפולה בע"מ; מגה גלובוס לוי לוגיסטיקה בע"מ; אשד נועה נכסים בע"מ; מגה אור ריף לוגיסטיקה בע"מ; גת, פלמחים, שלב בע"מ; פארק מסחר ותעשייה אשתאול בע"מ.
 43. האם הוא בעל משפחה של בעל ענין אחר בתאגיד: לא.
- מר צחי נחמיאס מסר לחברה הצהרה בהתאם להוראות סעיפים 224א. ו- 224ב. לחוק החברות, אשר עומדת לעיון במשרדי החברה בשעות העבודה המקובלות ולאחר תיאום מראש, ואשר העתק ממנה מצורף כנספח לדוח זה.
- עם תחילת כהונתו, מר נחמיאס יהיה זכאי לגמול הדירקטורים בהתאם להחלטת הגמול. כמו כן, מר נחמיאס יהיה זכאי להכלל בפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה, כפי שאושרה על ידי ועדת הביקורת, ולכתב שיפוי ככל יתר הדירקטורים המכהנים בחברה.
- דירקטוריון החברה אישר את מועמדותו של מר נחמיאס והבאתו לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות, וזאת, בין היתר, על בסיס המלצתה של מגה אור בע"מ, שהינה בעלת עניין בחברה, מכח החזקתיה בחברה.

החלטת מדיניות התגמול

2.1

רקע כללי

2.1.1

בהתאם להוראותיו של תיקון מס' 20 לחוק החברות, תשנ"ט-1999 (להלן: "תיקון 20" ו-"חוק החברות", לפי העניין), וכאמור לעיל, ביום 11.5.2017 אישרה אסיפת בעלי המניות של החברה מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה בחברה כמפורט במדיניות 2017. בשים לב לשינויים שחלו ממועד אישורה של מדיניות 2017 בכל הנוגע לשליטה בחברה ולשינויים שחלו במצבת נושאי המשרה בה, מובא בזה לאישור האסיפה הכללית מסמך מקיף, המרכז את העקרונות המעודכנים לקביעתם של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה בחברה (לעיל ולהלן: "מדיניות התגמול המעודכנת").

כידוע, מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה נועדה לסייע בהשגת מטרות החברה ותכניות העבודה שלה בראייה ארוכת טווח ולהבטיח, בין היתר, כי החברה תוכל לגייס ולשמר מנהלים בכירים בעלי יכולת להוביל את החברה להצלחה עסקית ארוכת טווח להשגת מטרות החברה ולהתמודד עם האתגרים העומדים בפניה, תוך יצירת מוטיבציה למנהלים אלו להשיג רמה גבוהה של ביצועים עסקיים מבלי ליטול סיכונים בלתי סבירים. כל זאת, באמצעות יצירת איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים, הכוללים מרכיבים קבועים מול משתנים, תגמולים קצרי טווח מול ארוכי טווח ותגמול במזומן למול תגמול הוני ותנאים נלווים.

מובהר, כי מדיניות התגמול מתייחסת לתגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה (כהגדרת מונח זה בחוק החברות) בגין עבודתם ו/או שירותים הניתנים על ידיהם לחברה או עבורה (כלומר, כולל כהונה ו/או שירותים הניתנים על ידי נושאי משרה של החברה לחברות בת של החברה, כחלק מהגדרת התפקיד של נושאי המשרה בחברה). נושאי המשרה אשר מדיניות התגמול מתייחסת וחלה לגביהם, יכוננו להלן: "נושאי המשרה".

בשים לב לעובדה, שבתוקף מיום 8.10.2018 חדלה אפריקה ישראל להשקעות בע"מ (שהייתה עד ליום 4.3.2019, בעלת השליטה החברה) (להלן: "אפריקה השקעות") להעניק לחברה שירותי מנהל כללי, ולכך שבאותו המועד מונה מר אבי ברזילי לכהן כמנכ"ל החברה, נדרש עדכון למדיניות התגמול, כך שתחול גם ביחס לתפקיד מנכ"ל החברה. מרביתם של השינויים במדיניות התגמול נובעים משינוי השליטה בחברה וממינויו של מר ברזילי לתפקיד מנכ"ל החברה.

עדכון מדיניות התגמול של החברה, אישורה ופרסומה נועדו להגביר את מידת השקיפות של פעילות החברה בכל הקשור למרכיבי התגמול והיקף התגמול של נושאי המשרה ולשפר את יכולתם של כלל בעלי המניות להביע את דעתם ולהשפיע על מדיניות התגמול של החברה.

עיקרי מדיניות התגמול

2.1.2

כאמור לעיל, מסמך המפרט את מדיניות התגמול מצורף כנספח א' לדוח זה, כשהשינויים בה הינם מסומנים ביחס למדיניות 2017. מדיניות התגמול מסדירה את העקרונות לקביעת תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי משרה בחברה, ובגדר כך, עוסקת, בין היתר, בנושאים המפורטים להלן:

2.1.2.1 מטרות מדיניות התגמול לנושאי משרה; הגורמים העיקריים המשפיעים והמעורבים בקביעת מדיניות התגמול של החברה לנושאי משרה; הסביבה העסקית והשפעותיה על נושא התגמול לנושאי המשרה;

2.1.2.2 היחס בין התגמול לנושאי המשרה לתגמול לשאר עובדי החברה; הקשר בין התוצאות העסקיות של החברה לתגמול נושאי המשרה;

2.1.2.3 תפיסת התגמול הכולל, ובכלל זה המרכיב הקבוע (ככלל, שכר בסיס קבוע ותנאים נלווים) והמרכיב המשתנה (ככלל, תגמול משתנה תלוי ביצועים ותגמול משתנה הוני), והיחס בין המרכיב הקבוע למרכיב המשתנה;

2.1.2.4 רכיבי התגמול -

- שכר הבסיס, תוך השוואה לשוק הרלבנטי (בנצימארק), השוואה פנימית ליחס בין התגמול לנושאי המשרה לבין בעלי תפקידים אחרים בחברה, טווחי שכר הבסיס לתפקידים שונים בחברה והצמדה למדד, תנאים נלווים והטבות נוספות. בכדי להבטיח הלימה בין כלל רכיבי התגמול המפורטים במדיניות, בבחינה השוואתית כאמור יינתן במידת האפשר משקל גם להיבט הביצועים של החברה, כך שייבחן ויוצג הקשר בין ביצועי החברה ומיקומה בין חברות ההשוואה המופיעות בסקר ההשוואתי, והכל, ככל וניתן להציג פרמטרים רלוונטיים מקשרים השוואתיים כאמור, וכפוף למידע הזמין, ככל וקיים;

- מענק שנתי ומענק תלת שנתי, בהתאם לתכנית מענקים (כולל הגדרת מדדים ויעדים לתכנית המענקים וגובה מענק מירבי), קביעת תקציב מענקים, אופן חישוב המענקים ואישורם¹, התחשבות במקרה של הצגה מחדש של נתוני הדוחות הכספיים;

- תגמול הוני - עקרונות לאימוץ תכניות אופציות המירות למניות החברה לנושאי משרה.

2.1.2.5 תנאי סיום כהונה, ובכלל זה משך ההודעה המוקדמת, מענק פרישה והתחייבות נושא המשרה לאי תחרות;

2.1.2.6 שיפוי וביטוח אחריות נושאי משרה.

2.1.3 להלן פרטים בקשר עם אופן אישור מדיניות התגמול, השיקולים והעניינים אליהם נדרשו ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה

2.1.3.1 **אופן גיבוש מדיניות התגמול**

ביום 10.3.2019 קיימה ועדת הביקורת של החברה דיון, במסגרתו בחנה את חומר הרקע שהוצג בפניה (המפורט בסעיף 2.1.3.2 להלן) על ידי הנהלת החברה, יועציה המשפטיים וחברת ייעוץ חיצונית, המתמחה בתחום של תגמול בכירים - קומפוזיץ (להלן: "היועץ החיצוני"), ואשר עוסקת בייעוץ מסוג זה לחברות רבות במשק (ובכלל אלו חברות ציבוריות).

במסגרת ישיבת ועדת הביקורת הנ"ל גיבשה ועדת הביקורת את העדכון למסמך מדיניות התגמול, לרבות בכל הנוגע לתנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה, וכן בחנה את תנאי כהונה והעסקה ביחס לכפופי המנכ"ל, כפי שנכללו במדיניות 2017. בהמשך לדיון האמור ובשים לב להמלצותיה של ועדת הביקורת, החליט דירקטוריון החברה, ביום 17.3.2019, פה אחד, לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת (כמפורט **בנספח א'** לדוח זימון האסיפה) ולהביאה לאישור האסיפה הכללית של החברה, בהתאם להוראות סעיף 267א' לחוק החברות.

¹ החברה תפרט במסגרת הנתונים המובאים בתקנה 21 בדוחות התקופתיים שלה את מדדי החברה שנקבעו ביחס לשנת הדוח, וכן את שיעורי העמידה של נושאי המשרה (שפרטים אודותיהם ייכללו בתקנה 21 כאמור) ביעדים של אותם מדדים. יצוין, כי חישוב המענק יבוצע בנפרד ביחס לכל מדד בהתאם לשיעור העמידה של כל נושא משרה ביעד שנקבע לאותו מדד ספציפי.

חומר הרקע שהוצג בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון

במסגרת הדיונים השונים לאישור מדיניות התגמול המעודכנת, הוצגו בפני הדירקטורים, בין היתר, הנתונים שלהלן:

- א. היחס בין תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה לשכר של שאר עובדי החברה בישראל (לרבות עובדי קבלן), ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של שאר עובדי החברה, וכן היחס כאמור לעלות ההעסקה הכוללת הממוצעת והחציונית של שאר עובדי החברה;
- ב. היחס בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים בתנאי הכהונה וההעסקה הקיימים של נושאי המשרה בחברה;
- ג. נתונים בדבר שכר הבסיס של נושאי המשרה בחברה והיקף המשרה שכל אחד מנושאי המשרה ממלא בחברה;
- ד. הוצגה סקירה על ידי היועצים המשפטיים של החברה של העדכונים אשר הוטמעו במסמך מדיניות התגמול המעודכנת;
- ה. הוצגה סקירה של היועץ החיצוני של נתונים השוואתיים של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה בתפקידים מקבילים בחברות ציבוריות בישראל, העוסקות בתחומי הפעילות של החברה ובעלות היקפי פעילות בסדרי גודל דומים לאלו של החברה.

השיקולים שנשקלו בעת קביעת מדיניות התגמול

- א. מדיניות התגמול נקבעה, בין היתר, על בסיס ההנחה שהתגמול הכולל לנושאי המשרה נכון שיהיה מושפע באופן ניכר הן מתוצאותיה העסקיות של החברה והן מתרומתו האישית של כל נושא משרה להשגת תוצאות אלו, לצד התחשבות בכישוריו (לרבות, השכלתו, ניסיונו המקצועי, תחומי מומחיותו וכדומה) של כל נושא משרה ובתחומי אחריותו, והבאה בחשבון של רמת תגמולו של נושא המשרה במקום העסקתו הקודם או בתפקידו הקודם בחברה (לפי העניין).
- ב. במסגרת עדכון המדיניות, התחשבה ועדת הביקורת בגודל החברה ובאופי פעילותה לעומת חברות העוסקות בתחומי הפעילות של החברה ובעלות היקפי פעילות בסדרי גודל דומים לאלו של החברה, וכן ברצון להבטיח את יכולתה של החברה לגייס ולשמר את כח האדם הניהולי האיכותי הדרוש לה להמשך פיתוח עסקיה והצלחתה העסקית אל מול תנאי השוק והתחרות הגואה. במסגרת זו, נלקח בחשבון הצורך של החברה לקבוע תנאי תגמול לנושאי משרה שיהיו אטרקטיביים, הן לאלו המכהנים בתפקידם, והן לאלה שעשויים להיות מיועדים לתפקידים בכירים בחברה, והכל בהתחשב במקובל בחברות העוסקות בתחומי הפעילות של החברה ובעלות היקפי פעילות בסדרי גודל דומים לאלו של החברה.
- ג. מדיניות התגמול נקבעה, בין היתר, בהתייחס לקידום מטרות החברה, תכנית העבודה של החברה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, ובהתייחס לצורך ביצירת ומתן תמריצים ראויים לנושאי משרה בחברה, בהתחשב, בין היתר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה. ככלל, לדעת ועדת הביקורת והדירקטוריון, על מנת ליצור איזון הולם בין "תיאבון הסיכון" לבין כובד האחריות הניהולית, המשקל היחסי שניתן למרכיב המשתנה, המושפע מהתוצאות העסקיות של החברה, על היקף התגמול של נושא המשרה, הולך ועולה במעלה ההיררכיה הניהולית.

ד. בנוסף, לעניין רכיבים משתנים בתנאי כהונה והעסקה, נתנה ועדת הביקורת את דעתה לתרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה במהלך התקופה עבורה משולם תגמול משתנה תלוי ביצועים, ולהשאת הערך לבעלי המניות כפי שזו באה לידי ביטוי בעליית ערך המניות של החברה לאורך זמן, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה, תוך יצירת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבין בעלי המניות וסיוע ביצירת מוטיבציה ובשימור של בעלי תפקידי מפתח בחברה, ביחס לרכיב משתנה הוני.

ה. לעניין האפשרות לקביעת תקרה לשווי המימוש של רכיבים משתנים הוניים, חברי ועדת הביקורת והדירקטוריון סבורים, כי אין מקום להטלת מגבלה מסוג זה, שכן הדבר חותר כנגד הרציונל המונח בבסיסו של התגמול ההוני, כמוסבר לעיל, של יצירת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבין בעלי המניות. אולם, במסגרת מדיניות התגמול הוחלט, כי השווי המירבי לחבילת אופציות שתוצע לנושא משרה יחיד, במועד קבלת ההחלטה על ההענקה בדירקטוריון החברה, בחלוקה למספר שנות תוכנית האופציות הרלוונטית, לא יעלה על ההיקף המפורט במדיניות התגמול, במונחי מכפלת שכר הבסיס של נושא המשרה הרלוונטי (דהיינו מכפלת שכר הבסיס בממוצע לכל שנה בתקופת התוכנית).

ו. לאחר בחינת הנתונים שהוצגו בפניהם, חברי ועדת הביקורת והדירקטוריון בדעה, כי במועד עדכון מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון החברה תנאי הכהונה וההעסקה הקיימים של נושאי המשרה (לרבות מנכ"ל החברה) עולים בקנה אחד עם מדיניות התגמול, ואינם חורגים ממנה.

ז. בכל הנוגע לנושאי משרה בכירה, אשר נכללו במסגרת תקנה 21 לפרק "פרטים נוספים על התאגיד", הנכלל בדוח התקופתי של החברה לשנת 2018 (המתפרסם במקביל לדוח זימון זה) (להלן: "**הדוח התקופתי**"), ואינם מוגדרים כ- "נושא משרה" על פי חוק החברות (מר אדיר אל על ומר דורון קליין), החליטו חברי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, כי אין מקום להחיל את הוראות מדיניות התגמול על אותם נושאי משרה בכירה.

זאת, הואיל ונושאי משרה אלה מכהנים בתפקידים בכירים בחברות בנות של החברה העוסקות בתחום פיתוח המקרקעין למגורים והנכסים המניבים במזרח אירופה (להלן: "**חברות הבנות**"). מדיניות התגמול של החברה אינה משקפת קביעות שרירותיות בעלמא, אלא מתבססת על השקפה ארוגונית, תעסוקתית וניהולית, בשים לב לתחומי העיסוק של החברה ולתנאי המשק והסביבה התעסוקתית בהם פועלים מנהלים. בנסיבות הענין, ברי כי אין בסיס להתאמה בין מדיניות התגמול של החברה, כחברה הפועלת במשק הישראלי, לבין חברות הבנות, כחברות יזמיות לפיתוח נדל"ן, הפועלות במזרח אירופה.

יתרה מזו, מרכיב נכבד בתנאי העסקתם של מנהלים אלה, מיוחס להוצאות הכרוכות בשהייתם בחו"ל, שאינן רלוונטי כלל לנושאי המשרה של החברה בישראל (מגורים וכיו"ב), ולפיכך, אינו מטופל במסגרת מדיניות התגמול של החברה.

ח. בנוסף, חברי ועדת הביקורת והדירקטוריון סבורים, כי היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה הקיימים של נושאי המשרה לבין שכרם של שאר העובדים בחברה, הינו סביר וראוי, בדגש על כך, שהחברה מייחסת חשיבות גם לתגמול הולם לכלל עובדי החברה ולשמירה על פערים סבירים בין התגמול הכולל לנושאי המשרה לבין זה של שאר עובדי החברה. לדעתם של חברי ועדת הביקורת והדירקטוריון, בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כח האדם המועסק בה ותחום העיסוק שלה, הקביעה לפיה היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של כל אחד מנושאי המשרה לבין

עלות ההעסקה החציונית והממוצעת של שאר עובדי החברה לא יעלה על 20 ו-15, בהתאמה, הינה ראויה וסבירה, ולפיכך אין ביחס כאמור בכדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה, וזאת בין היתר, לאור מעמדם ותפקידם הבכיר של נושאי המשרה.

ט. בהתבסס על כל האמור לעיל, חברי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה בדעה, כי מדיניות התגמול, אשר מתווה את מתחם שיקול הדעת של החברה ביחס לקביעת תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה, הינה סבירה והוגנת.

י. יצוין, כי החברה אינה "חברה נכדה ציבורית", כהגדת מונח זה בסעיף 267א(ג) לחוק החברות.

2.2 החלטת תנאי הכהונה

2.2.1 רקע כללי

ביום 4.10.2018 אישר דירקטוריון החברה את מינויו של מר אבי ברזילי כמנכ"ל החברה, חלף מר נובוגורצקי שסיים את תפקידו באותו המועד. יצוין, כי עד לאותו המועד, כיהן מר אבי ברזילי כמשנה למנכ"ל החברה.

ביום 17.3.2019 אישר דירקטוריון החברה עדכון לתנאי העסקתו של מר אבי ברזילי (לאחר קבלת אישורה של ועדת הביקורת של החברה מיום 10.3.2019), לפיו עודכן שכרו של מר ברזילי לסכום חודשי של 110,000 ש"ח (צמוד למדד של חודש אוקטובר 2018), בתוקף מיום תחילת כהונתו בחברה (דהיינו, החל מיום 8.10.2018) וזאת בכפוף לאישור החלטת מדיניות התגמול ולאישור החלטת תנאי ההעסקה על ידי האסיפה הכללית. לא חל שינוי ביתר תנאי העסקתו של מר ברזילי, כפי שנקבעו בגין כהונתו כמשנה למנכ"ל החברה, וכמפורט בסעיפים 2.2.2 עד 2.2.4 להלן.

2.2.2 תיאור תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה

לפרטים בקשר עם יתר תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה, ראו תקנה 21 לפרק הפרטים הנוספים הנכלל בדוח התקופתי.

2.2.3 פרטים אודות מנכ"ל החברה

לפרטים אודות מנכ"ל החברה, ראו תקנה 26א' לפרק הפרטים הנוספים הנכלל בדוח התקופתי של החברה לשנת 2018 המפורסם במקביל לפרסומו של דוח זימון אסיפה זה.

2.2.4 פירוט תנאי הכהונה וההעסקה² (באלפי ש"ח)

סה"כ	תנאי כהונה והעסקה							פרטי נושא המשרה				
	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק בגין שנת 2019	מענק בגין שנת 2018	שכר ³	שיעור החזקה בהון החברה	היקף משרה	תפקיד	שם
1,848,000- 2,838,000	-	-	-	-	-	990,000 - 0	-	1,848,000	-	100%	מנכ"ל	אבי ברזילי

² הנתונים המוצגים הינם הנתונים הצפויים לשנת 2019, והינם בהתאם לשכרו המעודכן של מנכ"ל החברה (ככל ויאושר על ידי האסיפה הכללית, כמפורט בדוח זה). יצוין, כי חלקו של המענק בגין שנת 2018 כפוף לקבלת אישור האסיפה הכללית של החברה, כמפורט בסעיף 1.2 לדוח זה וחלקו מיוחס לתוכנית המענק התלת שנתית בגין השנים 2016 עד 2018, כאמור בפרק הפרטים הנוספים, הנכלל בדוח התקופתי. עוד יצוין, כי המענק בגין שנת 2019 לקח בחשבון את הסכום המקסימלי לו עשוי להיות זכאי המנכ"ל בהתאם להוראות מדיניות התגמול המעודכנת, המובאת לאישור אסיפה זו. הנתונים האמורים אינם כוללים מענק תלת שנותי, אשר כפוף לעמידתו של מנכ"ל החברה ביעדים שנקבעו עשוי להגיע עד ל-4.5 פעמים השכר החודשי של מנכ"ל החברה.

³ לרבות תנאים נלווים לשכר, כגון החזקת רכב, טלפון, תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד-מעסיק, וכל הכנסה שנוקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד, ובכפוף לקבלת אישור האסיפה הכללית לעדכון שכרו של מר ברזילי.

2.2.4.1

כאמור לעיל, בכפוף לאישור האסיפה הכללית, יעמוד שכרו החודשי של מר ברזילי (בתוקף מיום 8.10.2018) על סכום של 110,000 ש"ח. השכר החודשי של מר ברזילי צמוד למדד המחירים לצרכן של חודש אוקטובר 2018, ויעודכן אחת לרבעון, בהתאם לשינוי במדד.

הסכם העסקתו של מר ברזילי אינו קצוב בזמן וכל צד רשאי לסיימו בהודעה מוקדמת של 3 חודשים. החברה מעמידה למר ברזילי רכב בעלות של כ- 8 אלפי ש"ח לחודש, וכן נושאת בכל ההוצאות הקשורות בהעמדת החברה ובגילום המס בשיעור של 90% בגין שווי השימוש ברכב.

החברה מעמידה לרשות מר ברזילי, לצורך מילוי תפקידו, מכשיר טלפון סלולרי וכן נושאת בכל ההוצאות הקשורות בגינו, לרבות גילום המס בגין שווי השימוש בו. מר ברזילי זכאי לקבל תשלום ימי מחלה כקבוע בחוק דמי מחלה, תשל"ו – 1976.

מר ברזילי זכאי לחופשה שנתית כקבוע בדין, אך לא פחות מ- 23 ימי חופשה בשנה ול- 14 ימי הבראה בשנה, וכן להטבות אחרות כמקובל בחברה למנכ"ל החברה, כגון כיסוי עלות סקר רפואי אחת לשנה ועיתון יומי. עם סיום העסקתו יהיה מר ברזילי זכאי לפדיון יתרת ימי החופשה הצבורים לזכותו.

החברה מבצעת הפרשה על חשבון החברה ומר ברזילי לביטוח מנהלים / קרן פנסיה / קופות גמל בגין תגמולים (להלן: "הקופות"), פיצויי פיטורין ואובדן כושר עבודה והפרשות לקרן השתלמות, בשיעורים מקובלים.

במסגרת ההסכם, הוטלה על מר ברזילי התחייבות לאי תחרות למשך תקופות של בין 6 ל- 12 חודשים לאחר סיום העסקתו, וכן להתחייבות לשמירה על סודיות ללא הגבלה בזמן.

2.2.4.2

כאמור לעיל, בהתאם להוראות תכנית המענק התלת שנתית לשנים 2016 - 2018, ובגין העמידה ביעד שנקבע בשיעור ממוצע משוקלל של 141%, אישר דירקטוריון החברה ביום 17.3.2019 למר ברזילי תשלום מענק בסך של 383,311 ש"ח.

לפרטים בקשר עם המענק המוצע למר ברזילי בקשר עם שנת 2018, ראו סעיף 2.3 להלן.

2.2.4.3

שיעור הרכיבים המשתנים בתנאי הכהונה וההעסקה של מר ברזילי לשנת 2018 (כולל המענק העומד לאישור האסיפה) מתוך כלל עלות העסקתו בשנה זו עמד על כ- 45%, ושיעור הרכיבים הקבועים - עמד על 55% (יצוין, כי במסגרת עדכון מדיניות התגמול (הכפוף לאישור האסיפה הכללית, כאמור בסעיף 2.1 לעיל) נקבע, כי שיעור הרכיבים המשתנים מתוך עלות תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל יהיה בטווח של 30% - 50% ושיעור הרכיבים הקבועים – בטווח של 50% - 70%).

2.2.4.4

במקרה של סיום העסקתו של מר ברזילי על ידי החברה, יהיה מר ברזילי זכאי למענק הסתגלות בגובה משכורת של 3 חודשים, לפי המשכורת האחרונה ששולמה לו לפני סיום העסקתו בחברה.

2.2.4.5

מר ברזילי זכאי להחזר הוצאות במהלך ביצוע תפקידו, בהתאם לנהלי החברה ובמסגרת הסביר.

2.2.4.6

לתאריך הדוח, היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של מר ברזילי (הכולל את עדכון השכר כאמור) לבין השכר החציוני והשכר הממוצע של שאר עובדי החברה עומד על 5.93 ו- 4.61 בהתאמה (כולל המענק המוצע, הכפוף לאישור האסיפה הכללית). (יצוין, כי במסגרת מדיניות התגמול נקבע, כי היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה לבין עלות ההעסקה החציונית והממוצעת של שאר עובדי החברה לא יעלה על 1: 20 ו- 1: 15, בהתאמה).

2.2.4.7 יצוין, כי תנאי העסקתו של מר ברזילי תואמים את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה, אשר אושרה על ידי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה וכפופה לקבלת אישורה של האסיפה הכללית שלה (וזאת למעט ההתחייבות הקיימת בהסכם העסקתו לקבלת מענק הסתגלות של 3 משכורות במקרה של סיום העסקתו).

2.2.5 אופן קביעת תנאי ההעסקה

העדכון לתנאי העסקתו של מר ברזילי, נקבע לאחר משא ומתן בין מר ברזילי ליו"ר הדירקטוריון, בשים לב להוראותיה של מדיניות התגמול המעודכנת ולאחר התייעצות עם היועץ החיצוני, המתמחה בתחום תגמול בכירים.

במסגרת הדיונים לאישור החלטת תנאי העסקה, הוצגה בפני הדירקטורים, בין היתר, סקירה בדבר התאמת תנאי העסקתו של מר ברזילי להוראותיה של מדיניות התגמול המעודכנת. כמו כן, הוצגו בפני חברי ועדת הביקורת ודירקטוריון נתונים בקשר עם תגמול מנכ"לים בחברות ציבוריות בעלות מאפיינים דומים לחברה כפי שנערך על ידי היועץ החיצוני, וכן הוצג תחשיב עלות השכר השנתית של החברה בגין תנאי העסקתו של מר ברזילי (מבלי להביא בחשבון מענק פרישה או מענק שנתי, אך תוך לקיחה בחשבון של כתבי האופציה שיוענקו לו, בכפוף לאישור האסיפה הכללית).

2.2.6 תמצית נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון לאישור תנאי העסקה

2.2.6.1 מר ברזילי מונה לתפקיד מנכ"ל החברה לאחר שנים רבות שבהן כיהן בתפקידים שונים בחברה, לרבות משנה למנכ"ל החברה (החל משנת 2010) ומנכ"ל חברת הבת של החברה, המרכזת את פעילותה במזרח אירופה, AFI EUROPE NV (להלן: "אפי אירופה"), והינו בעל ניסיון ניהולי מוכח.

2.2.6.2 בשים לב, לתקופה המורכבת בה מצויה החברה, בין היתר, בשל מצבה הפיננסי הקשה של מי שהייתה עד ליום 4.3.2019 בעלת השליטה בה, אפריקה השקעות וכניסתה להליך של הסדר חוב עם נושיה, סבר דירקטוריון החברה, כי יש למנות לתפקיד מנכ"ל החברה, אדם אשר קיימת לו היכרות רבה עם החברה ועם חברות הבנות שלה מחד, והינו בעל כישורים ניהוליים מוכחים כמר ברזילי, מאידך. זאת, על מנת לאפשר לחברה להתמודד עם האתגרים המורכבים העומדים בפניה ובפני התאגידים בשליטתה.

2.2.6.3 כאמור לעיל, תנאי העסקתו של מר ברזילי הינם בהתאם למדיניות התגמול של החברה ואינם חורגים מהוראותיה (למעט עדכון השכר למר ברזילי, הכפוף, בין היתר, לאישור העדכון למדיניות התגמול, כאמור בסעיף 2.1 לעיל). לפיכך, אישור תנאי הכהונה והעסקה של מר ברזילי אינו בגדר התקשרות בעסקה חריגה, שכן הוא נעשה במהלך העסקים הרגיל של החברה, בתנאי שוק ואינו בעל השפעה מהותית על החברה.

2.2.6.4 בשים לב לכל האמור לעיל, ועדת הביקורת והדירקטוריון סבורים, כי תנאי הכהונה של מר ברזילי הינם סבירים והוגנים בנסיבות העניין.

2.2.6.5 יצוין, כי החברה אינה "חברה נכדה ציבורית", כהגדת מונח זה בסעיף 267א'ג לחוק החברות.

2.3 אישור מענקים למנכ"ל החברה ולנושאי משרה כפופי מנכ"ל

2.3.1 רקע כללי

2.3.1.1 ביום 17.3.2019 אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישורה של ועדת הביקורת של החברה מיום

10.3.2019 מענק שנתי בגין שנת 2018 בסכום של 766,620 ש"ח למר ברזילי; מענק שנתי בגין שנת 2018 בסכום של 316,288 ש"ח למר גולדשטיין, ומענק שנתי בגין שנת 2018 בסכום של 252,747 ש"ח למר סגל (להלן, ביחד: "נושאי המשרה"). מובהר, כי הענקת המענקים המוצעים הינה בחריגה ממדיניות התגמול של החברה, ולפיכך כפופה לאישור האסיפה הכללית.

יצוין, כי במהלך הרבעון הראשון של שנת 2018 גיבשה הנהלת החברה תכנית מענקים בגין שנת 2018 (להלן: "תוכנית 2018"), בהתבסס על מתכונת תכנית המענקים שנהגה בשנים קודמות, ועל בסיס יעדי תכנית העבודה לשנת 2018, שאושרה על ידי דירקטוריון החברה לקראת שנת 2018. בשל מגעים שהתנהלו במהלך שנת 2018 (ואף קודם לכן) לגיבוש הסדר חוב בין אפריקה ישראל להשקעות בע"מ (שהייתה חברת האם של החברה עד ליום 4.3.2019), נדחו הליכי האישור של תכנית המענקים בגין שנת 2018 עד להשלמת הליכי הסדר החוב ושינוי השליטה בחברה (מהלך שלא יצא לבסוף אל הפועל). לאור זאת, הסתיימה שנת 2018 ללא שאושרה תכנית מענקים מבוססת יעדים בגין שנה זו. מכאן הצורך לדון כיום במענקים לנושאי המשרה בחברה בגין שנת 2018, באופן החורג ממדיניות התגמול של החברה.

עם זאת, יצוין, כי בחישוב המענקים המוצעים לנושאי המשרה נלקח בחשבון על ידי אורגני החברה שיעור עמידתם של נושאי המשרה ביעדים שנקבעו בתוכנית 2018. יצוין, כי חישוב סכומי המענקים המוצעים ביחס לכל אחד מנושאי המשרה מבוסס על שיעורי העמידה של נושאי המשרה ביעדי תוכנית 2018 בתוספת סכום המענק המירבי בשיקול דעת שניתן לאשר על פי מדיניות התגמול בגין מאמץ או הישג מיוחד. עם זאת, יודגש כי לאור העובדה שתוכנית 2018 לא אושרה כאמור על ידי אורגני החברה, יש לראות בסכומי המענקים המוצעים במלואם כמענק בשיקול דעת.

2.3.1.2 עוד יצוין, כי בחישוב המענק המוצע למר ברזילי (המורכב מ- 9 פעמים שכרו החודשי) נלקח בחשבון שכרו החודשי הממוצע של מר ברזילי בשנת 2018 מתוך הנחה כי עדכון שכרו של מר ברזילי יאושר על ידי האסיפה הכללית.

2.3.1.3 במהלך הדיונים בנושא, נועצו אורגני החברה, בין היתר, ביועץ החיצוני, העוסק בתחום של תגמול בכירים, שאף ערך עבודה השוואתית (בנצ'מרק) בקשר עם תגמול בכירים בחברות בעלות מאפייני דומים לחברה, וזאת לצורכי בחינה והשוואה של המענקים המוצעים.

2.3.1.4 להשלמת התמונה, יצוין כי במסגרת ישיבת הדירקטוריון של החברה מיום 17.3.2019, אישר דירקטוריון החברה (בתום שלוש שנות תוכנית התגמול התלת שנתית של החברה לשנים 2016-2018) למר ברזילי מענק בגובה של 4.5 משכורות (בסך של 383,311 ש"ח) למר אריאל גולדשטיין מענק בגובה של 3 משכורות (בסך של 172,521 ש"ח) ולמר טל סגל מענק בגובה של 3 משכורות (בסך של 137,862 ש"ח), וכל זאת לאור עמידת החברה ביעד הרב שנתי אשר נקבע במסגרת תכנית המענק התלת שנתית. מענקים אלו אושרו בהתאם למדיניות התגמול של החברה ואינם מובאים לאישור האסיפה הכללית.

2.3.2 פרטים אודות נושאי המשרה

2.3.2.1 לפרטים בדבר תנאי כהונתו והעסקתו של מר ברזילי, ראו סעיפים 2.2 לעיל.

לפרטים בדבר תנאי כהונתם והעסקתם של מר גולדשטיין ומר סגל ראו תקנה 21 לפרק הפרטים הנוספים, הנכללים בדוח התקופתי⁴.

סה"כ	תנאי כהונה והעסקה							פרטי נושא המשרה				
	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק בגין שנת 2019	מענק בגין שנת 2018	שכר ⁵	שיעור החזקה בהון החברה	היקף משרה	תפקיד	שם
1,260,000-1,935,000	-	-	-	-	-	0-675,000	-	1,260,000	-	100%	משנה למנכ"ל ומנהל כספים ראשי	אריאל גולדשטיין
1,226,000 - 924,000	-	-	-	-	-	0-302,000	-	924,000	-	100%	סמנכ"ל הנדסה	טל סגל

2.3.3 תמצית נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון לאישור המענקים המוצעים

2.3.3.1 מנכ"ל החברה

א. החברה, מזה מספר שנים, נמצאת במגמת שיפור של ביצועיה, תוך ביסוסה כחברה מובילה בתחום הפיתוח והיזמות בישראל ובמזרח אירופה. מנכ"ל החברה מהווה גורם עיקרי ומהותי בשיפור המתמשך שחל בחברה ובתוצאותיה (בשים לב לכהונתו רבת השנים הן כמשנה למנכ"ל והן כמנכ"ל אפי אירופה ולאחרונה אף כמנכ"ל החברה), זאת תוך המשך גידול בהיקפי היזום וההקמה של פרויקטים של החברה.

ב. במסגרת זו, יצוין כי ההחלטה לאישור מתן המענק המוצע למנכ"ל החברה נתקבלה לאור תרומתו המכרעת של מר ברזילי לתוצאותיה העסקיות המשופרות בשנת 2018, ואף בשים לב ליעדי החברה בשנה זו. זאת, בין היתר, בהתחשב בכך שהחברה עמדה ואף עלתה על מרבית היעדים שנקבעו בתוכנית העבודה של החברה לשנת 2018. כמו כן, חישוב המענק המוצע למר ברזילי מבוסס על שיעורי עמידתו בתוכנית 2018⁶.

בהתאם, בהובלת מר ברזילי, הצליחה החברה לרשום הכנסות שיא מהשכרה והפעלת נכסים (כ- 406 מיליון ש"ח) ולהכפיל את רווחיה מפעילות המגורים באירופה לעומת שנת 2017 (כ- 114 מיליון ש"ח). בנוסף, בשנת 2018 רשמה החברה רווח שיא של כ- 340.3 מיליון ש"ח, המבטא עליה של כ- 34% לעומת הרווח שרשמה החברה בשנת 2017 וכן גבוה בשיעור של כ- 137% מהיעד שנקבע בתוכנית העבודה השנתית של החברה לשנת 2018. כל זאת, על רקע הסדר החוב של אפריקה השקעות ואי הוודאות בכל הנוגע לשינוי השליטה בחברה.

ג. יצוין, כי בשנת 2018 הוביל מר ברזילי את רכישתן של מספר קרקעות לפיתוח פרויקטים נוספים במדינות פעילותה של החברה ותחת פיקוחו אף זכתה החברה במשותף במכרז להקמת קרית התקשוב ובמכרזים נוספים.

⁴ הנתונים המוצגים הינם הנתונים הצפויים לשנת 2019. יצוין, כי חלקו של רכיב המענק בגין שנת 2018 מיוחס לתוכנית המענק התלת שנתית בגין השנים 2016 עד 2018, כאמור בפרק הפרטים הנוספים, הנכלל בדוח התקופתי. עוד יצוין, כי המענק בגין שנת 2019 לקח בחשבון את הסכום המקסימלי להם עשויים להיות זכאים המשנה למנכ"ל וסמנכ"ל ההנדסה בהתאם להוראות מדיניות התגמול המעודכנת, המובאת לאישור אסיפה זו. הנתונים האמורים אינם כוללים את המענק התלת שנתית בגין השנים 2019-2022, אשר בכפוף לעמידתם של נושאי משרה ביעדים שנקבעו עשוי להגיע עד ל- 4.5 פעמים השכר החודשי של המשנה למנכ"ל ולעד 3 פעמים השכר החודשי של סמנכ"ל הנדסה.

⁵ לרבות תנאים נלווים לשכר, כגון החזקת רכב, טלפון, תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד-מעסיק, וכל הכנסה שזקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד.

⁶ סכום המענק המוצע נקבע בגין עמידתו של מר ברזילי ביעד המדיד שנקבע בתוכנית 2018 בנוגע למר ברזילי של רווח החברה (לפני מס) (שיעור העמידה ביעד - 137%).

ד. עוד יצוין, כי סכומו הכולל של המענק המוצע למנכ"ל, נקבע בשים לב לשיפור המתמשך בביצועיה של החברה ושל אפי אירופה, וזאת אף מעבר לתכניות העבודה של החברה ושל אפי אירופה, ומהווה סכום מקובל למענק, אשר אינו מהותי בשים לב להיקף המצטבר של רווחי החברה ואפי אירופה בשנים האחרונות.

2.3.3.2 משנה למנכ"ל ומנהל הכספי הראשי

א. במהלך שנת 2018, בהובלת מר גולדשטיין, התקשרה החברה (בין בעצמה ובין באמצעות חברות בנות שלה) במספר לא מבוטל של הסכמי מימון בארץ ובאירופה, לרבות הסכם למימון מחדש של פרויקט הדגל של החברה, קניון קוטרוצ'ין, בסכום של כ- 300 מיליון אירו, הסכם למימון מחדש של פרויקט איירפורט סיטי בלגרד בסכום של כ- 103 מיליון אירו, הסכם לקבלת מסגרת אשראי של עד 300 מיליון ש"ח לתקופה של שנתיים עם תאגיד בנקאי בישראל, וכיו"ב.

ב. במהלך שנת 2018 מר גולדשטיין אף הוביל את עיקר הליך הנפקת אגרות החוב (סדרה ט') של החברה (בהיקף כספי של 500 מיליון ש"ח) (אשר הושלם בתחילת שנת 2019), ואת סגירתם הפיננסית של הסכמי המימון לפרויקטי ה-BOT, שבהם זכתה החברה במסגרת המכרזים השונים.

ג. יצוין, כי פעולותיו של מר גולדשטיין תרמו רבות ליצירת תזרים מזומנים של מאות מיליוני ש"ח ולמר גולדשטיין תרומה רבה לתוצאותיה הכספיות של החברה לשנת 2018, כאמור בסעיף 2.3.3.1 (ב) לעיל. חישוב המענק המוצע למר גולדשטיין מבוסס על שיעורי עמידתו בתוכנית 2018.⁷

2.3.3.3 סמנכ"ל הנדסה

א. בשנת 2018 הוביל מר סגל את תנופת הייזום והפיתוח של החברה בישראל. במסגרת זו ובניהולו של מר סגל, הושלמה הקמת בנין נוסף בפארק המדע בנס ציונה, וכן נמשכו העבודות להקמת פרויקט הדגל של החברה בישראל (יחד עם חברת מליסרון) - "לנדמארק תל אביב", להקמת פרויקט משרד המשפטים בירושלים, פרויקט הקריה המחוזית בירושלים, כמו גם חודשו העבודות להקמת חניון הברזל בתל אביב.

ב. למר סגל תרומה מכרעת וחשובה בשכייתה של החברה (יחד עם שיכון ובינוי) במכרז להקמתו של "מגה פרויקט" - פרויקט קריית התקשוב בבאר שבע (בהיקף של כ- 1.4 מיליארד ש"ח) שהוא מכרז ה-BOT הגדול מסוגו שהושלם בשנים האחרונות, וכן בזכייתה של החברה (יחד עם אפריקה ישראל מגורים בע"מ) במכרז לרכישת קרקע להקמת פרויקט דיור להשכרה בשוהם.

ג. יצוין, כי פעולותיו של מר סגל תרמו רבות לתוצאותיה הכספיות של החברה לשנת 2018, כאמור בסעיף 2.3.3.1 (ב) לעיל. חישוב המענק המוצע למר סגל מבוסס על שיעורי עמידתו בתוכנית 2018.⁸

⁷ סכום המענק המוצע נקבע בגין עמידתו של מר גולדשטיין ביעדים מדידים שנקבעו שנקבעו בתוכנית 2018 בהתייחס למדדים הבאים: רווח החברה לפני מס (שיעור העמידה ביעד - 137%); מימון ומחזור אשראי (שיעור עמידה ביחד - 130%); וכן בגין הערכת מנהל (שיעור העמידה ביעד - 120%). אחוז העמידה המצרפי המשוקלל של מר גולדשטיין ביעדים של מדדי החברה, ביעדים של המדדים האישיים, ולרבות רכיב הערכת המנהל, עמד על כ- 131%. יובהר, כי חישוב המענק בוצע בנפרד ביחס לכל מדד בהתאם לאחוז העמידה ביעד של אותו מדד ספציפי. בנוסף, כולל הסכום האמור מענק מיוחד בסכום לא מהותי, בהיקף של 3 משכורות חודשיות בגין ביצועי החברה ורווחיות שיא בשנת 2018.

⁸ סכום המענק המוצע נקבע בגין עמידתו של מר סגל ביעד המדיד שנקבע שנקבע בתוכנית 2018 בהתייחס למדדים הבאים: ייזום ופיתוח פרויקטים (שיעור העמידה ביעד - 175%); וכן בגין הערכת מנהל (שיעור העמידה ביעד - 120%). אחוז העמידה המצרפי המשוקלל של מר סגל ביעדים של מדדי החברה, ביעדים של המדדים האישיים, ולרבות רכיב הערכת המנהל, עמד על כ- 164%. יובהר, כי חישוב המענק בוצע בנפרד ביחס לכל מדד בהתאם לאחוז העמידה ביעד של אותו מדד ספציפי. בנוסף, כולל הסכום האמור מענק מיוחד בסכום לא מהותי, בהיקף של 3 משכורות חודשיות בגין ביצועי החברה ורווחיות שיא בשנת 2018.

א. בנסיבות מיוחדות אלו, של ביצועי שיא לחברה, מחד גיסא, והיקף תגמול שאינו חריג, מאידך גיסא, קיימת חשיבות מובנת לתמרוצם של נושאי המשרה ושיתופם בהשאת רווחי החברה, תוך יצירת מתאם משופר בין ביצועי החברה לבין היקף תגמולם, ובאופן שגם לאחר הבאה בחשבון של המענקים המוצעים, התגמול הכולל של נושאי המשרה הינו בגדר סביר והוגן.

ב. במסגרת הישיבות, ועדת הביקורת והדירקטוריון בחנו את העניינים והשיקולים הנדרשים לפי תיקון 20 לחוק החברות, כמו גם השפעת המענקים המוצעים לנושאי המשרה על מדיניות התגמול של החברה, וכן את סכומי המענקים המוצעים אל מול שכר עובדי החברה ובפרט ביחס לשכר הממוצע והחיצוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה. חברי ועדת הביקורת והדירקטוריון סבורים כי לא צפויה להיות למענקים המוצעים השפעה לרעה על יחסי העבודה בחברה. זאת, בין היתר, לאור ניסיונם, מומחיותם, והאחריות המוטלת על נושאי המשרה ביחס לתמהיל מרבית עובדי החברה.

ג. בשים לב לכל האמור לעיל, ולאחר שחברי ועדת הביקורת והדירקטוריון של החברה בחנו את נתוני ההשוואה שערך היועץ החיצוני, הגיעו חברי ועדת הביקורת והדירקטוריון למסקנה כי סכומי המענקים המוצעים לנושאי המשרה, הינם הוגנים וסבירים בנסיבות העניין ומקדמים את טובת החברה ואת השגת יעדיה שכן הם מהווים תמריץ לשימורם של נושאי המשרה בחברה ולהמשך ביצועים גבוהים בעתיד.

ד. כל אלה, מבססים טעמים מיוחדים, שיש בהם גם להצדיק את החריגה ממדיניות התגמול של החברה, הכרוכה בהענקתם של המענקים המוצעים.

שם בעל השליטה כמשמעות מונח זה בסעיף 268 לחוק החברות

לתאריך הדוח, אין לחברה בעל שליטה כמשמעות מונח זה בסעיף 268 לחוק החברות.

4. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת הביקורת ובדירקטוריון בקשר עם ההחלטות שעל

סדר היום

4.1 בדיון בוועדת הביקורת, שנערך ביום 10.3.2019 השתתפו ה"ה דני ברנשטיין, לאה נס ומיכל קמיר.

4.2 בדיון בדירקטוריון, שנערך ביום 17.3.2019, השתתפו ה"ה נדב גרינשפון, אברהם נובוגרוצקי, דני ברנשטיין, לאה נס ומיכל קמיר.

5. שמות הדירקטורים שהם, למיטב ידיעת החברה, בעלי עניין אישי בהחלטות שעל סדר היום

לכלל הדירקטורים עניין אישי מסוים במדיניות התגמול, בשים לב לכך, שהיא כוללת, בין היתר, התייחסות לתנאי כהונתם של הדירקטורים בחברה.

אין למי מבין הדירקטורים עניין אישי ביתר ההחלטות שעל סדר היום.

6. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות אשר על סדר היום

6.1 הרוב הנדרש לצורך אישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.1 – 1.3, לעיל, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית, הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

6.1.1 במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ביחס לכל אחת מההחלטות שעל סדר היום, ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.1 עד 1.3 לעיל, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחויבים;

6.1.2 סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בפסקה 6.1.1 לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

החברה אינה "חברה נכדה ציבורית", כהגדרת מונח זה בסעיף 267א(ג) לחוק החברות. לפיכך, על אף האמור דלעיל, דירקטוריון החברה רשאי לאשר את מדיניות התגמול ו/או את תנאי התגמול למנכ"ל ו/או את המענקים המוצעים לנושאי המשרה, גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורו, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול ו/או בתנאי התגמול למנכ"ל ו/או במענקים המוצעים לנושאי המשרה, כי אישורם על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

6.2 הרוב הנדרש לצורך אישור ההחלטה המפורטת בסעיף 1.4, לעיל, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית, הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

6.2.1 במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ביחס להחלטה שבסעיף 1.4 לעיל שעל סדר היום, ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשר עם בעל השליטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחויבים;

6.2.2 סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בפסקה 6.1.1 לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6.2.3 הרוב הנדרש לצורך אישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.5 - 1.6 לעיל שעל סדר היום, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה, הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

7. מקום כינוס האסיפה הכללית, מועדה, המועד לקביעת זכאות, והוראות נוספות בקשר עם ההצבעה באסיפה הכללית

7.1 האסיפה הכללית תתכנס ביום ג', ה- 30 באפריל 2019, בשעה 14:00 במשרדי החברה, ברח' דרך החורש 4, קרית סביונים, יהוד. מנין חוקי יתהווה כאשר יהיו נוכחים בעצמם או על ידי שלוח, לפחות שני (2) בעלי מניות שלהם עשרים וחמישה אחוזים (25%) לפחות ממספר המניות שהונפקו מאותו סוג. אם בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה לא יהיה נוכח מנין חוקי, תדחה האסיפה ליום ג', 7 במאי, 2019 ותתקיים באותו מקום ובאותה שעה. מנין חוקי לאסיפה נדחית כאמור יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, לפחות שני (2) בעלי מניות שלהם עשרה אחוזים (10%) לפחות מזכויות ההצבעה בחברה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לתחילת האסיפה הנדחית. המועד לקביעת הזכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות, הינו ביום א', ה- 31 במרץ, 2019 (להלן: "המועד הקובע").

- 7.2 בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית, בעצמו או באמצעות מיופה כח להצבעה. כמו כן, רשאי בעל מניות להצביע באסיפה הכללית באמצעות כתב הצבעה, כמפורט להלן (להלן: "**כתב הצבעה**").
- 7.3 בעל מניות רשאי להצביע באסיפה, בעצמו או באמצעות מיופה כח להצבעה.
- 7.4 המסמך הממנה מיופה כח להצבעה (להלן: "**כתב מינוי**") וכן ייפוי הכוח שמכוחו נחתם כתב המינוי (אם ישנו), או העתק ממנו מאושר להנחת דעת החברה, ייערך וייחתם על ידי הממנה או ע"י מיופה כוח המוסמך לכך בכתב ואם הממנה הוא תאגיד, ייחתם בדרך המחייבת את התאגיד. כתב המינוי יופקד במשרדי החברה לא יאוחר מ- 48 שעות לפני תחילת האסיפה או האסיפה הנדחית, לפי העניין. כמו כן, בעל מניות רשאי להצביע באסיפה, כל הנוגע להחלטה המפורטת בסעיף 1 לעיל, באמצעות כתב הצבעה, כמפורט להלן.
- 7.5 בנוסף, בעל מניות לא רשום (דהיינו, מי שלזכותו רשומות מניות אצל חבר בורסה ואותן מניות נכללות בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים) (להלן: "בעל מניות לא רשום") זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (להלן: "**מערכת הצבעה אלקטרונית**") עד 6 שעות לפני מועד האסיפה.
- 7.6 בעל מניות לא רשום רשאי, בכל עת, להודיע בכתב לחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניות כי הוא אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית (כפי שנקבעה במועד הקובע). עשה כן, לא יעביר חבר הבורסה מידע לגבי בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), התשס"ו-2005, כל עוד לא קיבל הוראה אחרת מבעל המניות הלא רשום. הוראות בעלי מניות כאמור יועברו לחבר הבורסה לא יאוחר מהשעה 12:00 בצהריים של המועד הקובע, וזאת לגבי חשבון ניירות הערך ולא לגבי ניירות ערך מסוימים המוחזקים בחשבון.
- 7.7 עם הכניסה למערכת ההצבעה האלקטרונית, יוכל בעל המניות להצביע ביחס לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה. לחלופין, בעל מניות יוכל לבקש כי פרטיו יועברו באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לחברה לצורך הוכחת בעלות בניירות הערך כמפורט בסעיף 7.10 להלן, ללא ציון אופן הצבעתו, על מנת שיוכל להצביע פיזית באסיפה וללא צורך בהצגת אישור בעלות.
- 7.8 כתובת האתרים של רשות ניירות ערך והבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, הינם, כדלקמן: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il/> (להלן: "**אתר ההפצה**"); אתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: <http://maya.tase.co.il/>.
- 7.9 בעל מניות זכאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעת העמדה.
- 7.10 חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, ללא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד.
- 7.11 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 אצל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

- 7.12 בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להמציא את אישור הבעלות לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
- 7.13 לכתב הצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לא רשום, רק אם צורף לו אישור בעלות או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
- 7.14 לכתב הצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לפי סעיף 177(2) לחוק החברות (דהיינו, מי שרשום כבעל מניה במרשם בעלי המניות), רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.
- 7.15 הצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה, המצ"ב לדו"ח עסקה זה. את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו (להלן: "המסמכים המצורפים"), כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים, למשרדי החברה.
- 7.16 המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה, הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה.
- 7.17 המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה: עד 5 ימים לפני מועד האסיפה.

8. הוספת נושא לסדר היום

לאחר פרסום דוח זה ייתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושאים לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, וניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

בעל מניה אחד או יותר המחזיק מניות המהוות 1% לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית של החברה, רשאי לבקש מהדירקטוריון, עד 7 ימים לאחר זימון האסיפה, לכלול נושא בסדר היום של האסיפה ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית.

מצא הדירקטוריון כי נושא שהתבקש לכלול בסדר היום מתאים להיות נדון באסיפה, תכין החברה סדר יום מעודכן, ככל שיידרש, ותפרסם אותו לא יאוחר מ- 7 ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה להכללת נושא נוסף על הסדר היום, כאמור לעיל. מובהר, כי ככל שהחברה תפרסם סדר יום מעודכן, אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע כפי שנקבע בדוח זה.

9. פרטים על נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח זה

עו"ד ערן פודם, מזכיר החברה, טל: 03-5393547, פקס: 03-5393563, ועו"ד עופר ינקוביץ, וקסלר, ברגמן ושות', רח' יהודה הלוי 23, מגדל דיסקונט (קומה 22), תל אביב, טל: 03-5119393, פקס: 03-5119394.

10. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעת ובמסמך מדיניות התגמול, במשרדי החברה, רחוב דרך החורש 4, יהוד, טלפון: 03-5393562, בשעות העבודה המקובלות וזאת עד למועד האסיפה.

בברכה,

אפריקה ישראל נכסים בע"מ

נחתם על ידי: אריאל גולדשטיין, משנה למנכ"ל
ומנהל כספים ראשי