



וויי - בוקס נדל"ן בע"מ (החברה")

27 באפריל 2025

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

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.magna.isa.gov.il

הנדון: דיווח מיידי בהתאם לתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), תשס"א-2001 ("תקנות בעלי שליטה"), תקנות ניירות ערך (דו"חות תקופתיים ומידיים), תש"ל-1970 ("תקנות הדיווחים"), חוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), והודעה בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה

ניתן בזאת דיווח מיידי על-פי תקנות בעלי שליטה, תקנות הדיווחים, חוק החברות ותקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית), תש"ס-2000 ("תקנות הודעה ומודעה"), בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה" או "האסיפה הכללית") אשר תתקיים ביום 1 ביוני 2025, בשעה 11:00 במשרדי החברה ברחוב דרך מנחם בגין 23, תל-אביב ("משרדי החברה"), ואשר על-סדר יומה תעמודנה ההחלטות המפורטות בדוח זה, כדלקמן.

1. הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה

1.1. תיקון מדיניות התגמול של החברה

ביום 27 במרץ בנובמבר 2023 אישרה האסיפה הכללית את מדיניות התגמול של החברה, כמשמעותה בסעיף 267א(א) לחוק החברות, לתקופה של שלוש שנים החל מיום 1 בינואר 2024 ("מדיניות התגמול הקיימת").¹

בהתאם להוראות סעיף 267א(ה) לחוק החברות, בחן דירקטוריון החברה את הצורך בביצוע התאמות למדיניות התגמול הקיימת, וביום 23 באפריל 2025 החליט לאמץ מדיניות תגמול מעודכנת לחברה, בהתבסס על המלצת ועדת התגמול, ולהביאה לאישור האסיפה הכללית המזומנת בדוח זה.

לפיכך, מוצע לאשר תיקון למדיניות התגמול של החברה, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זה ("מדיניות התגמול המעודכנת"). לפרטים נוספים ראו סעיף 2 להלן.

לשם הנוחות, מצורף כנספח א' לדוח זה, נוסח מסומן של מדיניות התגמול המעודכנת, בו סומנו השינויים שבוצעו לעומת מדיניות התגמול הקיימת.

¹ מספרי אסמכתאות: 2023-01-126507 ו-2023-01-128955.

להסרת ספק מובהר, כי ככל שלא תאושר מדיניות התגמול המעודכנת, תמשיך לעמוד בתוקפה מדיניות התגמול הקיימת וזאת על למועד פקיעתה, קרי, עד ליום 31 בדצמבר 2026.

1.2. אישור עדכון והארכת ההתקשרות בהסכם ניהול עם מר יוסף תורג'מן, מנכ"ל החברה

מוצע לאשר את עדכון והארכת תוקפה של התקשרות החברה בהסכם למתן שירותים עם מנכ"ל החברה מר יוסף תורג'מן (בין במישרין ובין באמצעות חברה בבעלותו ובשליטתו המלאה) בשלוש שנים נוספות החל מיום 1 בינואר 2025, וזאת בכפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת. על פי הסכם הניהול, מר יוסף תורג'מן יעמיד לחברה שירותי ניהול כמנכ"ל וכן שירותי ניהול כיו"ר הדירקטוריון וכמנכ"ל לתאגידים בשליטת החברה, בהיקף משרה של 95% לפחות. לפרטים נוספים ראו סעיף 3 להלן.

1.3. אישור מענק בשיקול דעת לגבי שרה ויינשטיין גורסד, יועצת משפטית ודירקטורית בחברה

מוצע לאשר מענק בשיקול דעת בסכום של 150,000 ש"ח בתוספת מע"מ כדין (סכום המהווה 3 חודשי שכר) לגבי שרה ויינשטיין גורסד, המכהנת כיועצת משפטית ודירקטורית בחברה. לפרטים נוספים ראו סעיף 4 להלן.

1.4. מינוי מר דוד אביטל לכהונה כדירקטור חיצוני בחברה

מר יוסף כהן עתיד לסיים ביום 24 במאי 2025 תקופת כהונה שלישית ואחרונה כדירקטור חיצוני בחברה. לפיכך, מוצע לאשר, בהתאם להוראות סעיף 239(ב) לחוק החברות, את מינויו של מר דוד אביטל לכהונה כדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה בת שלוש שנים, שתחל ביום אישור מינויו על ידי האסיפה הכללית המזומנת בדוח זה.

מר דוד אביטל יהיה זכאי לגמול דירקטורים, ביטוח אחריות נושאי משרה² וכן לכתבי פטור ושיפוי³, בדומה לדירקטורים אחרים בחברה.

להלן יובאו פרטים אודות מר דוד אביטל בהתאם להוראות תקנה 26 לתקנות הדוחות:

שם:	דוד אביטל
שם באנגלית כפי שמופיע בדרכון:	David Avital
תפקיד:	דירקטור חיצוני
מספר זיהוי:	054978275
תאריך לידה:	6.1.1958
מען להמצאת כתבי בי-דין:	הנרקיס 31, מבשרת ציון
נתינות:	ישראלית
תחילת כהונה:	מועד מינויו על ידי האסיפה הכללית המזומנת בדוח זה.
חברות בוועדת דירקטוריון:	מועמד לוועדת מאזן, ועדת תגמול וועדת ביקורת
האם הינו דירקטור בלתי תלוי או דירקטור חיצוני:	דירקטור חיצוני
האם הינו בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית, בעל כשירות מקצועית או שהינו דירקטור חיצוני מומחה:	מומחיות חשבונאית ופיננסית וכשירות מקצועית

² לפרטים נוספים, ראו דיווח מיידי שפרסמה החברה ביום 20 באוגוסט 2024 (אסמכתא: 2024-01-091054).

³ לפרטים, ראו דיווחים שפרסמה החברה בימים 18 בינואר 2012 ו-2 בפברואר 2012 (אסמכתאות: 2012-01-019323 ו-2012-01-030870, בהתאמה) וכן בימים 26 בנובמבר 2024 ו-31 בדצמבר 2024 (אסמכתאות: 2024-01-619173 ו-2024-01-628988, בהתאמה).

לא	הדירקטור הינו עובד של התאגיד, של חברה בת או חברה קשורה שלו או של בעל עניין בו:
תואר שני במנהל עסקים למנהלים (EMBA) – האוניברסיטה העברית תואר ראשון במנהל עסקים – ניו אינגלנד קולג' קורס ניהול עסקי בנדל"ן – אוניברסיטת תל אביב קורס דירקטורים – אוניברסיטת תל אביב קורסי ניהול השקעות, קציני אשראי, ניהול סניפים וניהול בכיר.	השכלה:
דירקטור בחברת פאי סיאם בע"מ	ניסיון תעסוקתי ב-5 השנים האחרונות: ⁴
פאי סיאם בע"מ	תאגידים בהם משמש כדירקטור:
לא	קרבה משפחתית לבעל עניין אחר בחברה:
כן	האם הינו דירקטור שהחברה רואה כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית לעניין המספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות:

טרם זימון האסיפה, מסר מר דוד אביטל לחברה הצהרה לעניין כשרותו וכישוריו לקיום תפקידו כדירקטור חיצוני, כנדרש על-פי סעיפים 224ב ו-241 לחוק החברות; ההצהרה כאמור מצורפת לדוח זה כנספח ב'.

2. פרטים נוספים אודות ההחלטה האמורה בסעיף 1.1 לעיל - אישור מדיניות תגמול המעודכנת

2.1 ביום 23 באפריל 2025, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את מדיניות התגמול המעודכנת והיא מובאת לאישור האסיפה הכללית של החברה המזומנת בדוח זה, בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות.

2.2 במסגרת גיבוש מדיניות התגמול המעודכנת קיימה ועדת התגמול ישיבה בה נדונו ההוראות והשינויים במדיניות התגמול המעודכנת אל מול מדיניות התגמול הקיימת, בשים לב בין היתר, לשינויים שחלו בחברה ממועד אישורה של מדיניות התגמול הקיימת, הוראות החוק וצרכי החברה. כמו כן, בחנה ועדת התגמול בחינה ערכית של הוראות מדיניות התגמול המעודכנת על מנת לוודא כי היא מבטיחה תגמול הוגן וסביר, תוך שהיא מביאה בחשבון את מכלול האינטרסים של בעלי המניות ובעלי העניין בחברה. ועדת התגמול החליטה לאשר ולהמליץ לדירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת בהתאם להוראות סעיף 118ב לחוק החברות.

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

2.4 עיקרי השינויים לעומת מדיניות התגמול הקיימת

להלן עיקרי העדכונים המוצעים למדיניות התגמול הקיימת כפי שאלו באו לידי ביטוי במדיניות התגמול המעודכנת:

2.4.1 העלאת תקרת השכר ברוטו החודשי הנכלל במסגרת הרכיב הקבוע כדלקמן:

יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל	140,000 ש"ח
------------------------	-------------

⁴ יצוין, כי מר אביטל כיהן במספר תפקידים בבנק לאומי לישראל בע"מ עד לשנת 2016, ובכלל זה כמנהל בכיר בבנק, כרע"ן נדל"ן - אזור ירושלים והדרום וכמנהל אשראי לעסקים - אזור ת"א - יפו.

סמנכ"ל ומנהל הכפוף במישרין למנכ"ל	80,000 ש"ח
-----------------------------------	------------

כמו כן, נקבע כי תקרת השכר הקבוע השנתית לא תעלה על סכום של 2,100 אלפי ש"ח במונחי עלות מעביד עבור רכיב השכר הקבוע.

2.4.2 העלאת תקרת המענק השנתי ליו"ר דירקטוריון ולמנכ"ל לסכום של 1,500,000 ש"ח.

2.4.3 ביחס להשבת מתגמול משתנה על ידי נושא משרה במקרה של טעות, בוטלה אפשרות דירקטוריון החברה להחליט שלא להחיל חובת השבת סכומים לחברה.

יובהר, כי הנוסח המלא והמחייב של העדכונים, ככל שמדיניות התגמול המעודכנת תאושר על ידי האסיפה המזומנת בדוח זה, הינו כמפורט **בנספח א'** לדוח זה.

2.5 אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת לגבי מנכ"ל ויו"ר דירקטוריון החברה

להלן יובא פירוט היחס בין התקרות שנקבעו במדיניות התגמול הקודמת לבין התגמולים אשר שולמו בפועל למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון של החברה בשנת 2024, בחלוקה לפי רכיבי התגמול הרלוונטיים:

אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר	פרטי מקבל התגמול	
							היקף משרה	תפקיד
-,-	-,-	-,-	100%	-,-	0%	-,-	50%	יו"ר דירקטוריון
-,-	-,-	-,-	100%	-,-	0%	-,-	90%	מנכ"ל

יצוין, כי נכון למועד דוח זה, לא קיימים הסכמי העסקה (בין אם ישירה או דרך מתן שירותים) אשר הינם בתוקף ואינם בהתאם למדיניות התגמול המעודכנת ו/או למדיניות התגמול הקיימת וכי במהלך תקופתה של מדיניות התגמול הקיימת לא אושרו הסכמים בניגוד להוראותיה.

2.6 לנימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור מדיניות התגמול המעודכנת, ראו סעיף 12.1 להלן.

3 פרטים נוספים אודות ההחלטה האמורה בסעיף 1.2 לעיל – עדכון והארכת תוקפה של ההתקשרות בהסכם

ניהול עם מר יוסף תורג'מן

מר יוסף תורג'מן מכהן כמנכ"ל החברה החל מיום 1 בינואר 2022.⁵ ביום 4 במאי 2022 אישרה האסיפה הכללית של החברה את התקשרות החברה בהסכם ניהול, מכוחו מעמיד מר יוסף תורג'מן לחברה שירותי ניהול כמנכ"ל בהיקף משרה של 90% לפחות לתקופה של שלוש שנים החל מיום 1 בינואר 2022 (בסעיף 3 זה: "**הסכם הניהול הקודם**"). בהתאם לתנאי הסכם הניהול הקודם, שילמה החברה למר תורג'מן דמי ניהול חודשיים בסך של 70,000 ש"ח בתוספת מע"מ כדין, צמוד לעלייה במדד המחירים לצרכן שפורסם ביום 15 ביוני 2018, בגין חודש מאי 2018. בנוסף, היה זכאי מר תורג'מן למענק שנתי מבוסס יעדים בסכום של עד 1 מיליון ש"ח (בכפוף לעמידה בתנאי סף).⁶

הואיל וביום 31 בדצמבר 2024 חלפו שלוש שנים ממועד כניסתו לתוקף של הסכם הניהול הקודם, מוצע לעדכן את תנאיו ולהאריך את תוקפו בשלוש שנים נוספות החל מיום 1 בינואר 2025, וזאת בכפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת ובהתאם להוראות סעיף 275(א)(3) לחוק החברות.

⁵ עובר למינויו כמנכ"ל החברה, כיהן מר יוסף תורג'מן כדירקטור בחברה החל מיום 14 במאי 2014 ועד ליום 31 בדצמבר 2021, וביום 12 ביוני 2014 אף מונה ליו"ר הדירקטוריון.

⁶ לפרטים נוספים אודות הסכם הניהול הקודם, ראו דיווחים מיידיים שפרסמה החברה בימים 30 במרץ 2022 ו-8 במאי 2022 (אסמכתאות: 2022-01-054958 ו-2022-01-038689, בהתאמה).

בישיבתו מיום 23 באפריל 2025 החליט דירקטוריון החברה, לאחר שהתקבל לכך אישור ועדת התגמול, ובכפוף לאישור האסיפה המזומנת בדוח זה, לאשר את עדכון תנאיו ולהאריך את תוקפו של הסכם הניהול הקודם בשלוש שנים נוספות (קרי, עד ליום 31 בדצמבר 2027), בתנאים שיפורטו להלן (בסעיף 3 זה: "**הסכם הניהול**").

יצוין, כי תנאי כהונתו המוצעים של מר יוסף תורג'מן כמנכ"ל החברה, תואמים את מדיניות התגמול המעודכנת וכי ההתקשרות בהסכם הניהול כפופה לאישורה. יצוין, כי למעט הארכת תקופת ההסכם, הגדלת היקף המשרה, העלאת דמי הניהול החודשיים שישולמו למר תורג'מן, שינוי תאריך המדד שאליו דמי הניהול יוצמדו וכן מחיקת מנגנון קיזוז ההפסדים שנכלל במסגרת חישוב הזכאות למענק השנתי, לא חלו שינויים נוספים בתנאי כהונתו של מר תורג'מן.

עיקרי הסכם הניהול, כפי שהוא מובא לאישור האסיפה, הינם כדלקמן:

3.1. היקף המשרה

מר יוסף תורג'מן יעמיד לחברה, בין במישרין ובין באמצעות חברה בבעלותו ובשליטתו המלאה, שירותי ניהול כמנכ"ל ולתאגידים בשליטת החברה שירותי ניהול כיו"ר כדירקטוריון וכמנכ"ל, בהיקף משרה של 95% לפחות (להלן בסעיף 3 זה: "**שירותי הניהול**"); בנוסף, יהא מר יוסף תורג'מן רשאי שלא ליתן את שירותי הניהול לתקופה של עד 20 ימי עבודה בשנה מכל סיבה שהיא ו-10 ימי עבודה נוספים בשנה עקב מחלה. מובהר, כי מר יוסף תורג'מן יהיה רשאי לעסוק בעיסוקים אחרים ובלבד שביצוע העיסוקים האחרים כאמור לא יפגע בשירותי הניהול שיעמיד לחברה. בהקשר זה, יצוין כי מר יוסף תורג'מן הינו נותן שירותים ושותף במספר פרויקטים של וויי-בוקס השקעות בע"מ, שהינה חברה בבעלותו ובשליטתו המלאה של מר יעקב גורסד ("**וויי-בוקס השקעות**") וכן מכהן כמנכ"ל וויי-בוקס השקעות.

3.2. תקופת הסכם הניהול

ההתקשרות בהסכם הניהול הינה לתקופה של 3 שנים, החל מיום 1 בינואר 2025. בכל עת במהלך תקופת הסכם הניהול, יהא כל צד לו זכאי להקדים ולהביא את הסכם הניהול לכלל סיום, וזאת על ידי מתן הודעה בכתב לצד שכנגד, לפחות 90 יום לפני המועד המיועד לסיום על ידי נותן הודעת הסיום (להלן בסעיף זה: "**תקופת ההודעה המוקדמת**"). בתקופת ההודעה המוקדמת יידרש מר יוסף תורג'מן להמשיך ולהעמיד לחברה את שירותי הניהול על פי הסכם הניהול, אולם החברה תהא רשאית להודיע למר יוסף תורג'מן בכתב, שהיא מוותרת על קבלת שירותי הניהול בתקופת ההודעה המוקדמת, ובמקרה כזה, יפסיק מר יוסף תורג'מן לספק לחברה את שירותי הניהול אך יהיה זכאי לקבל את התמורה הקבועה בהסכם הניהול, עד תום תקופת ההודעה המוקדמת. מבלי לגרוע מכל זכות העומדת לחברה על פי כל דין או על פי הסכם הניהול, כל אחד מהצדדים להסכם הניהול יהיה רשאי, להביא את ההסכם האמור לידי סיום לאלתר, ללא מתן הודעה מראש, במקרים מיוחדים שפורטו בהסכם הניהול.

3.3. התמורה

3.3.1. בתמורה להעמדת שירותי הניהול, יהיה זכאי מר יוסף תורג'מן לדמי ניהול חודשיים בסך של 120,000 ש"ח בתוספת מע"מ כדין (להלן בסעיף זה: "**דמי הניהול החודשיים**").

3.3.2. דמי הניהול החודשיים ישולמו למר יוסף תורג'מן, אחת לחודש, לא יאוחר מ-10 ימים לאחר סוף כל חודש, ביחס לחודש שקדם לו, כנגד המצאת חשבונית מס ערוכה כדין.

3.3.3. דמי הניהול החודשיים יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן שפורסם ביום 15 בינואר 2025 בגין חודש דצמבר 2024 (להלן בסעיף זה: "**מדד הבסיס**"). דמי הניהול החודשיים יעודכנו אחת לשלושה חודשים רק במקרה של עליה במדד לעומת מדד הבסיס ובהתאם לשיעור העלייה במדד.

3.3.4. מענק שנתי

בנוסף לדמי הניהול החודשיים, מר יוסף תורג'מן יהיה זכאי מדי שנה למענק שנתי בהתאם ובכפוף למפורט להלן, אשר ישולם לראשונה בסמוך לפרסום הדוחות הכספיים המבוקרים (המאוחדים) של החברה לשנת 2025, בגין שנת 2025 (להלן: "**הרכיב המשתנה**" או "**המענק השנתי**").

3.3.4.1 תנאי סף ליעדי המענק השנתי

רווח לפני מס - מר יוסף תורג'מן יהיה זכאי למענק שנתי בגין הרווח לפני מס (כהגדרתו להלן), בשנה הרלוונטית, רק במקרה בו הרווח לפני מס יעלה על סך של 11,000 אלפי ש"ח. יודגש, כי ככל שתהיה עמידה בתנאי הסף כאמור, קרי הרווח לפני מס יעלה על סך של 11,000 אלפי ש"ח, המענק השנתי יחושב וישולם החל מרווח לפני מס של 8,000 אלפי ש"ח.

"**הרווח לפני מס**" - רווח החברה בשנה הרלוונטית (לפני מס) על פי הדוחות הכספיים המבוקרים (המאוחדים) שלה לאותה שנה.

3.3.4.2 שיעור המענק השנתי

ככל שיתקיים תנאי הסף המפורט בסעיף 3.3.4.1 לעיל, כי אז יהיה זכאי מר יוסף תורג'מן למענק שנתי, אשר כמפורט בסעיף 3.3.4.3 להלן, לא יעלה על סך של 1,000 אלפי ש"ח.

מר יוסף תורג'מן יהיה זכאי לסך אשר יחושב על בסיס שיעור מהרווח לפני מס, כדלקמן:

מדרגה (רווח לפני מס במיליוני ש"ח)	שיעור מענק מהרווח במדרגה	סה"כ מענק מחושב (באלפי ש"ח)	סה"כ מענק מצטבר (באלפי ש"ח)
≤ 8	0%	0	0
$8 < 11$	2%	60	60
$11 < 21$	3%	300	360
$21 < 26$	4%	200	560
$26 < 31$	5%	250	810
$31 <$	6%	190	1,000

דוגמא מספרית:

בהנחה כי הרווח לפני מס השנתי בשנת 2025 הינו 50 מיליון ש"ח, אזי חישוב המענק של מר יוסף תורג'מן, יחושב כדלהלן:

1. בגין הרווח לפני מס בסך 8 מיליון ש"ח, מר יוסף תורג'מן אינו זכאי למענק.

2. בגין הרווח לפני מס הנע בין 8 מיליון ש"ח לבין 11 מיליון ש"ח, מר יוסף תורג'מן יהיה זכאי למענק בגובה 2% מ-3 מיליון ש"ח, משמע, בגין מדרגה זו יהיה זכאי למענק בסך 60 אלפי ש"ח.
3. בגין הרווח לפני מס הנע בין 11 מיליון ש"ח לבין 21 מיליון ש"ח, מר יוסף תורג'מן יהיה זכאי למענק בגובה 3% מ-10 מיליון ש"ח, משמע, בגין מדרגה זו יהיה זכאי למענק בסך 300 אלפי ש"ח נוספים. במצטבר זכאי למענק בסך 360 אלפי ש"ח.
4. בגין הרווח לפני מס הנע בין 21 מיליון ש"ח לבין 26 מיליון ש"ח, מר יוסף תורג'מן יהיה זכאי למענק בגובה 4% מ-5 מיליון ש"ח, משמע, בגין מדרגה זו יהיה זכאי למענק בסך 200 אלפי ש"ח נוספים. במצטבר זכאי למענק בסך 560 אלפי ש"ח.
5. בגין הרווח לפני מס הנע בין 26 מיליון ש"ח לבין 31 מיליון ש"ח, מר יוסף תורג'מן יהיה זכאי למענק בגובה 5% מ-5 מיליון ש"ח, משמע, בגין מדרגה זו יהיה זכאי למענק בסך 250 אלפי ש"ח נוספים. במצטבר זכאי למענק בסך 810 אלפי ש"ח.
6. בגין הרווח לפני מס הנע בין 31 מיליון ש"ח לבין הרווח לפני מס אותו רשמה החברה בפועל בשנה הרלוונטית, ובמקרה הספציפי - 50 מיליון ש"ח, מר יוסף תורג'מן יהיה זכאי למענק בגובה 6% בגין סכום ההפרש שבין הרווח לפני מס שנרשם בפועל לבין 31 מיליון ש"ח (ובמקרה הספציפי 6% מ-19 מיליון ש"ח), אך בכל מקרה סכום מצטבר שלא יעלה על תקרת המענק, קרי 1,000 אלפי ש"ח. נוכח האמור לעיל, בגין מדרגה זו יהיה זכאי מר יוסף תורג'מן למענק בסך 190 אלפי ש"ח נוספים. במצטבר זכאי למענק בסך 1,000 אלפי ש"ח, סכום השווה לתקרת המענק לו יהיה זכאי מר יוסף תורג'מן.

3.3.4.3 תקרת המענק השנתי

בכל מקרה, המענק השנתי שישולם למר יוסף תורג'מן, לא יעלה על סכום של 1,000 אלפי ש"ח. יובהר, כי ככל ומועד סיום העמדת שירותי הניהול לחברה על ידי מר יוסף תורג'מן לא יחול בתום שנה קלנדרית, הבנוס השנתי יחושב וישולם למר יוסף תורג'מן, כך שהרווח לפני מס יחושב לפי הדוח הכספי הרבעוני האחרון של החברה, לאחר תקנון לשנה מלאה, מוכפל ביחס בין מספר הימים בו העמיד מר יוסף תורג'מן את שירותיו לחברה לבין 365 יום.

כאמור לעיל, המענק השנתי, ככל שיתקיים תנאי הסף כמפורט בסעיף 3.3.4.1 לעיל, ישולם למר יוסף תורג'מן לראשונה בשנת 2026, בגין שנת 2025.

3.3.4.4 אישור המענק השנתי

המענק השנתי ישולם למר יוסף תורג'מן לא יאוחר מ-10 ימי עסקים ממועד פרסום הדוחות הכספיים המבוקרים (המאוחדים) של החברה לשנה הרלוונטית, בכפוף לכך כי סכום המענק השנתי (ככל שמר יוסף תורג'מן יהיה זכאי לו) וכן חישוב גובה המענק השנתי יובאו לאישור ועדת התגמול של החברה.

3.3.4.5 השבת המענק השנתי במקרה של טעות

ככל שישתברר כי מענק שנתי או חלק ממנו ששולם למר יוסף תורג'מן חושב על בסיס נתונים שהתבררו לאחר מכן כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, תוך פרק זמן של שלוש (3) שנים ממועד תשלום הסכום הרלוונטי, ישיב מר יוסף תורג'מן לחברה, או תשלם החברה למר יוסף תורג'מן, לפי העניין, את ההפרש בין הסכום שקיבל לסכום שהיה זכאי לו עקב התיקון האמור (תוך שקלול הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים על מר יוסף תורג'מן ו/או ששולמו על ידיו). השבה כאמור לא תחול במקרה של הצגה מחדש של דוחותיה הכספיים של החברה הנובעת מהשפעה מצטברת של שינוי מדיניות חשבונאית בעקבות שינוי בתקינה החשבונאית ו/או בכללי הדיווח לאחר מועד פרסום הדוחות הכספיים הרלוונטיים.

השבת הסכומים הנ"ל על ידי החברה, ככל שרלוונטי, תבוצע במועד תשלום דמי הניהול הראשונים לאחר ההצגה מחדש בדוחות הכספיים של החברה, ואילו השבת הסכומים ע"י מר יוסף תורג'מן תבוצע בדרך של קיזוז מהמענק השנתי בשנה העוקבת, כאשר היתרה, במידה ותהיה, תסולק במסגרת התגמול החודשי בפריסה ל-12 תשלומים.

3.4. יצוין, כי מר יוסף תורג'מן זכאי לביטוח אחריות נושאי משרה,⁷ והוענק לו כתב שיפוי ופטור⁸.

3.5. פרט לתשלומים המפורטים בהסכם הניהול לא יהיה מר יוסף תורג'מן זכאי לכל תשלום ו/או דמי ניהול ו/או שכר ו/או תמורה אחרת או נוספת בגין העמדת שירותי הניהול.

3.6. אי קיום יחסי עובד-מעביד

בין החברה ובין מר יוסף תורג'מן לא יתקיימו יחסי עובד מעביד לכל עניין ומטרה שהם ואין בהסכם הניהול או בתנאי מתנאיו כדי ליצור יחסי עובד מעביד בינו לבין החברה. מבלי לפגוע באמור לעיל, היה ועל אף האמור בהסכם הניהול יקבע על ידי בית המשפט ו/או בורר ו/או כל גוף מוסמך אחר כי התקיימו יחסי עובד מעביד בין מר יוסף תורג'מן לבין החברה, הרי שהתמורות והתשלומים שיקבל מר יוסף תורג'מן כאמור לעיל כוללים את כל ומלוא התשלומים המגיעים לו מהחברה, והכל אם ובמידה שהחברה הייתה חייבת בהם בגין היחסים האמורים. מר יוסף תורג'מן ישפה את החברה בגין כל חבות ו/או הוצאה שתיגרם לה כתוצאה מכך שייקבע שהתקיימו יחסי עובד מעביד בינו לבין החברה.

⁷ לפרטים נוספים, ראו דיווח מיידי שפרסמה החברה ביום 20 באוגוסט 2024 (אסמכתא : 2024-01-091054).

⁸ לפרטים, ראו דיווחים מיידיים שפרסמה החברה בימים 18 בינואר 2012 ו-2 בפברואר 2012 (אסמכתאות : 2012-01-019323 ו-2012-01-019323, 030870, בהתאמה) וכן דיווחים מיידיים שפרסמה החברה בימים 26 בנובמבר 2024 ו-31 בדצמבר 2024 (אסמכתאות : 2024-01-619173 ו-2024-01-628988, בהתאמה).

3.7. פירוט התגמולים בגין השירותים

סכומי התגמולים ששולמו למר יוסף תורג'מן בשנת 2024 בתמורה למילוי תפקידו כמנכ"ל החברה, וכן התגמולים הצפויים להיות משולמים למר יוסף תורג'מן מכח הסכם הניהול, אשר עדכנו והארכתו מובאים לאישור האסיפה המזומנת בדוח זה כאמור (ככל שיאושר), בחישוב שנתי, בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדיווחים, הם כדלקמן:

תגמולים (באלפי ש"ח, במונחי עלות לחברה)										פרטי מקבל התגמולים		
סה"כ	אחר	דמי שכירות	ריבית	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון החברה למועד הדוח (*)	היקף משרה	תפקיד
כ-959	-,-	-,-	-,-	-,-	-,-	כ-959	-,-	-,-	-,-	0.92%	90%	בשנת 2024 - סכומי התגמולים ששולמו למר יוסף תורג'מן בגין כהונתו כמנכ"ל החברה.
כ-1,440	-,-	-,-	-,-	-,-	-,-	כ-1,440	-,-	9-,-	-,-		95%	סכומי התגמולים הצפויים להיות משולמים למר יוסף תורג'מן ככל שיאושרו עדכנו והארכתו של הסכם הניהול.

(*) החזקותיו של מר יוסף תורג'מן המפורטות בסעיף 3.7 זה לעיל אינן בדילול מלא. החזקותיו של מר תורג'מן למועד פרסום דוח זה בדילול מלא הינן 1.74%.

⁹ סכום המענק המקסימאלי הינו 1,000 אלפי ש"ח. לפרטים אודות התנאים לקבלת המענק השנתי, ראו סעיף 3.3.4.1 לעיל.

3.8. לנימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור עדכון והארכת תוקפו של הסכם הניהול, ראו סעיף 12.2 להלן.

4. פרטים נוספים אודות ההחלטה האמורה בסעיף 1.3 לעיל – אישור מענק בשיקול דעת לגב' שרה ויינשטיין גורסד, יועצת משפטית ודירקטורית בחברה

4.1. הגב' ויינשטיין גורסד מכהנת כדירקטורית בחברה החל משנת 2014 וכיועצת משפטית בחברה החל מיום 1 בינואר 2022. הגב' שרה ויינשטיין גורסד הינה אשתו של בעל השליטה בחברה, מר יעקב גורסד. לפרטים אודות תנאי כהונתה והעסקה של הגב' ויינשטיין גורסד, ראו סעיף (ד) בתקנה 21 שבפרק ד' לדוח התקופתי.

בישיבתו מיום 23 באפריל 2025 החליט דירקטוריון החברה, לאחר שהתקבל לכך אישור ועדת התגמול, ובכפוף לאישור האסיפה המזומנת בדוח זה, לאשר מענק בשיקול דעת בסך של 150 אלפי ש"ח בתוספת מע"מ כדין לגב' שרה ויינשטיין גורסד, וזאת בהתחשב בתרומתה לחברה בשנת 2024.

4.2. לנימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור המענק, ראו סעיף 0 להלן.

5. לפרטים אודות שמות הדירקטורים שהם בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול המעודכנת, באישור ההתקשרות בהסכם הניהול עם מר יוסף תורג'מן ובאישור המענק בשיקול דעת לגב' שרה ויינשטיין, ראו סעיף 14 להלן.

6. לפרטים אודות זהות בעלי השליטה בחברה, ראו סעיף 8 להלן.

7. לפרטים נוספים בדבר האסיפה הכללית, לרבות הרוב הנדרש לצורך ההחלטות המנויות בסעיפים 1.1 עד 1.3 לעיל, מועד אסיפה נדחית ופרטים על נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח, ראו סעיפים 15 עד 18 להלן.

8. שמות בעלי השליטה שיש להם עניין אישי בנושאים המנויים בסעיפים 1.2-1.3 לעיל ומהות עניין זה

8.1. שמותיהם של בעלי שליטה בחברה, כמשמעות המונח "שליטה" בסעיף 268 לחוק החברות, שהינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטות המנויות בסעיפים 1.2-1.3 לעיל, הינם: מר יעקב גורסד, יוניון אירופה ישראל השקעות בע"מ, 770 אנקור בע"מ, Volta Fonciere ופרויקט יפת יפו 2007 בע"מ.

להלן טבלה המפרטת את החזקותיהם של בעלי השליטה כאמור בחברה:

שם	שיעור החזקה (לא בדילול מלא)
יעקב גורסד ¹⁰	40.16%
יוניון אירופה ישראל השקעות בע"מ ¹¹	5%
770 אנקור בע"מ ¹²	2.74%

¹⁰ למיטב ידיעת החברה, מר יעקב גורסד מחזיק במניות החברה הן במישרין והן בעקיפין באמצעות וויי בוקס השקעות בע"מ, רביעיית פלורנטין בע"מ, תאודור קפיטל בע"מ ו-FOCH PARTNERS LUXEMBOURG S.A, שהינן, למיטב ידיעת החברה, חברות פרטיות בבעלותו ושליטתו המלאה.

¹¹ למיטב ידיעת החברה, יוניון אירופה ישראל השקעות בע"מ ("יוניון") הינה חברה פרטית אשר התאגדה בישראל ואשר בעל השליטה בה הינו מר יעקב גורסד. יצוין, כי על פי הסכם מיום 30 בנובמבר 2016 (כפי שתוקן בימים 9 בינואר, 2017 ו-15 בינואר, 2017) והסכם מיום 8 באוגוסט 2019, יוניון התחייבה כלפי החברה שלא להצביע את מניותיה בחברה עד למועד מכירתן.

¹² למיטב ידיעת החברה, חברת 770 אנקור בע"מ ("אנקור") הינה חברה פרטית אשר התאגדה בישראל ומחזיקה במניות החברה בנאמנות עבור שותפות שהשותפים בה הם, יעקב גורסד (25%), שרה ויינשטיין גורסד (10%), יהודה גורסד (26%), יוסף תורג'מן (23%), אלדד ארוטש (3%) ושני מחזיקים נוספים (13%). למיטב ידיעת החברה, בעל השליטה בשותפות הינו מר יעקב גורסד.

שם	שיעור החזקה (לא בדילול מלא)
Volta Fonciere ¹³	6.87%
פרויקט יפת יפו 2007 בע"מ ¹⁴	0.08%
סה"כ	54.85%

8.2. מהות העניין האישי בהחלטות

8.2.1. עניינם האישי של בעלי המניות המנויים בסעיף 8.1 לעיל בהתקשרות המפורטת בסעיף 1.2 לעיל, נובע מהיותו של מר יוסף תורג'מן, המוטב על פי התקשרות זו, נותן שירותים ושותף במספר פרויקטים של וויי-בוקס השקעות וכן מכהן כמנכ"ל וויי-בוקס השקעות.

8.2.2. עניינם האישי של בעלי המניות המנויים בסעיף 8.1 לעיל בהחלטה המפורטת בסעיף 1.3 לעיל, נובע מהיותה של הגב' שרה ויינשטיין גורסד, המוטבת על פי החלטה זו, אשתו של מר יעקב גורסד וכן מכהונתה כדירקטורית בחברות בשליטתו של מר יעקב גורסד.

8.2.3. יצוין, כי עניין האישי של יוניון אירופה ישראל בע"מ ו-Volta Fonciere באישור ההחלטות המנויות בסעיפים 1.2-1.3 לעיל נובע גם מכח התחייבויותיהן המפורטות בהערות שוליים 11 ו-13, בהתאמה.

8.2.4. יצוין בהקשר זה, כי נכון למועד דוח זה, ה"ה שרה ויינשטיין גורסד ויוסף תורג'מן מחזיקים במניות החברה בשיעור של 0.65% ו-0.92%, בהתאמה.

9. הדרך שבה נקבעה התמורה

9.1. הדרך בה נקבעה התמורה בהתקשרות המנויה בסעיף 1.2 לעיל

תנאי ההתקשרות המנויים בסעיף 1.2 לעיל נקבעו במשא ומתן בין החברה לבין מר יוסף תורג'מן והם מובאים לאישור האסיפה הכללית המזומנת בדוח זה, לאחר שנדונו ונמצאו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כסבירים, הוגנים וראויים בנסיבות העניין. בהקשר זה, יצוין כי תנאי ההתקשרות תואמים את מדיניות התגמול המעודכנת המובאת לאישור האסיפה הכללית כמפורט בסעיף 1.1 לעיל והם כפופים לאישורה. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, יצוין כי לצורך קביעת תנאי ההתקשרות המנויים בסעיף 1.2 לעיל, ובכלל זאת דמי הניהול החודשיים והמענק השנתי, בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון, בין היתר, את הפרמטרים הבאים:

9.1.1. התמורה בגין השירותים אשר יוענקו לחברה על פי ההתקשרות המנויה בסעיף 1.2 לעיל, נקבעה תוך השוואה לשכרם של מנהלים כלליים אחרים בחברות הדומות לחברה (מבחינת אופי הפעילות, היקף המאזן, היקף ההון העצמי ושווי השוק). בתוך כך, נלקחו בחשבון נתונים השוואתיים אודות מכלול רכיבי התגמול של מנכ"לים (לרבות שכר ומענקים) בחברות ציבוריות רלוונטיות. מהבדיקה עולה כי תנאי התגמול המוצעים במסגרת ההתקשרות המנויה בסעיף 1.2 לעיל, הינם בתנאי שוק ובטווח המקובל בהשוואה לחברות דומות.

¹³ למיטב ידיעת החברה, חברת Volta Fonciere הינה חברה ציבורית שהתאגדה בצרפת ובעל השליטה בה הינו מר יעקב גורסד. יצוין, כי Volta Fonciere מסרה למר יעקב גורסד, בעל השליטה בחברה, ייפוי כח בלתי חוזר להצביע בשמה ובמקומה את מלוא החזקותיה במניות החברה, כפי שתהיינה מעת לעת, על פי שיקול דעתו הבלעדי, בכל האסיפות הכלליות של החברה.

¹⁴ למיטב ידיעת החברה, בעלי המניות בחברת פרויקט יפת יפו 2007 בע"מ הינם: יוניון (90%); ג'אווי הרווה יוסף (5.5%); פאוש פי ישראל אף פי אי 18 בע"מ (חברה פרטית בשליטתו של מר יעקב גורסד) (3.9%); ו.ל.ג. השקעות בע"מ (חברה פרטית בשליטתו של מר יהודה גורסד (0.6%). כמו כן, למיטב ידיעת החברה, מר יעקב גורסד הינו בעל השליטה בחברת יפת יפו.

9.1.2. כמו כן, נבחנה התמורה בגין השירותים אשר יוענקו לחברה על פי ההתקשרות המנויה בסעיף 1.2 לעיל, ביחס לשכר הממוצע והשכר החציוני בחברה של כלל עובדי החברה, לרבות עובדי קבלן, ובתוך כך נבחנה השפעת הפער ביניהם על יחסי העבודה בחברה. לאחר ביצוען של הבחינות כאמור, סברו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כי מדובר ביחס ראוי וסביר בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחום העיסוק שלה וכי אין בפער שבין התמורה בגין השירותים אשר יוענקו לחברה על פי ההתקשרות המנויה בסעיף 1.2 לעיל, לבין השכר הממוצע והשכר החציוני בחברה של כלל עובדי החברה, כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

9.1.3. בנוסף, יצוין כי השילוב בין תנאי כהונה שוטפים וגמול משתנה תלוי ביצוע, בהתאם למדיניות התגמול של החברה, יוצרים תמהיל תגמול אשר נועד לתגמל את מנהלי החברה מתוך שאיפה לקדם ולעודד את השאת רווחי החברה וקידום תוצאותיה העסקיות לטווח הארוך, וזאת באמצעות מתן תמריצים לפעילותם ומעורבותם לטובת החברה.

9.2. הדרך בה נקבעה התמורה בהחלטה המנויה בסעיף 1.3 לעיל

9.2.1. ההחלטה על מתן מענק בשיקול דעת והיקפו נקבעו תוך השוואת שכרה של הגב' ויינשטיין-גורסד לשכרם (לרבות רכיבים משתנים) של נושאי משרה בתפקידים דומים ו/או מקבילים בחברות ציבוריות אחרות שדומות לגודלה ולאופי פעילותה של החברה. בתוך כך, נלקחו בחשבון נתונים השוואתיים אודות רכיבי התגמול המשתנה של יועצים משפטיים בחברות ציבוריות רלוונטיות. מהבדיקה עולה כי מענק בשיקול דעת בסכום של 150,000 ש"ח בתוספת מע"מ כדין הינו בתנאי שוק ובטווח המקובל בהשוואה לחברות דומות.

9.2.2. כמו כן, ההחלטה כאמור נבחנה ביחס לשכרם של כפופי מנכ"ל אחרים בחברה ונמצאה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כסבירה, הוגנת וראויה בנסיבות העניין.

10. אישורים נדרשים או תנאים שנקבעו לאישור ההחלטות המנויות בסעיפים 1.2-1.3 לעיל

10.1. אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה – ההחלטות המנויות בסעיפים 1.2-1.3 לעיל, אושרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביום 23 באפריל 2025.

10.2. אישור האסיפה הכללית של החברה - תוקף ההחלטות המנויות בסעיפים 1.2-1.3 לעיל, מותנה באישורן על ידי האסיפה הכללית של החברה המזומנת בדוח זה.

11. עסקאות מסוגן של ההתקשרויות המנויות בסעיפים 1.2-1.3 לעיל, בין החברה לבין בעל השליטה או שלבעל השליטה היה עניין אישי בהן

11.1. לא קיימות עסקאות מסוגן של ההתקשרות המנויה בסעיף 1.2 לעיל, המובאות לאישור האסיפה המזומנת בדוח זה או עסקאות דומות לה, בין החברה לבין בעלי השליטה בה או שלבעלי השליטה בה היה עניין אישי, שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון כאמור או שנחתמו בתוך השנתיים שקדמו לאישור הדירקטוריון כאמור, למעט כמפורט להלן:

(א) התקשרות החברה עם מר יוסף תורג'מן בהסכם למתן שירותי ניהול כמנכ"ל החברה אשר אושרה על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 4 במאי 2022.¹⁵

¹⁵ אסמכתא : 2022-01-054958.

(ב) התקשרות החברה עם מר יהודה גורסד בהסכם למתן שירותי ניהול כיו"ר דירקטוריון החברה, אשר אושרה על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 31 בדצמבר 2024.¹⁶

(ג) התקשרות החברה עם מר יעקב גורסד בהסכם למתן שירותי פיתוח עסקי, אשר אושרה על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 27 בנובמבר 2023.¹⁷

(ד) התקשרות החברה עם הגב' שרה ויינשטיין גורסד בהסכם למתן שירותים כיועצת משפטית אשר אושרה על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 31 בדצמבר 2024.¹⁸

11.2 לא קיימות עסקאות מסוגן של ההתקשרות המנויה בסעיף 1.3 לעיל, המובאות לאישור האסיפה המזומנת בדוח זה או עסקאות דומות לה, בין החברה לבין בעלי השליטה בה או שלבעלי השליטה בה היה בהן עניין אישי, שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון כאמור או שנחתמו בתוך השנתיים שקדמו לאישור הדירקטוריון כאמור, למעט ההתקשרויות המפורטות בסעיפים 11(א)-(ג) במסגרתן עשויים נושאי המשרה להיות זכאים למענקים שנתיים.

12. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההחלטות המנויות בסעיפים 1.1-1.3 לעיל

12.1 נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור מדיניות התגמול המעודכנת

12.1.1 חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה שקלו את מדיניות התגמול המעודכנת בהתאם להוראות תיקון 20 וקבעו כי מדיניות התגמול המעודכנת עומדת בדרישות תיקון 20 וקובעת את המסגרת לפיה יקבעו תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה. מדיניות התגמול המעודכנת נקבעה, בין היתר, בהתאם לעקרונות שהותוו בחוק החברות ואשר מנויים להלן:

(א) קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח;

(ב) יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה;

(ג) גודלה של החברה ואופי פעילותה;

(ד) באשר לתנאי כהונה והעסקה הכוללים רכיבים משתנים, כפי שיפורט מטה, ועדת התגמול לקחה בחשבון את תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

12.1.2 תוקפה של מדיניות התגמול המעודכנת יהא לשלוש שנים החל מיום 1 בינואר 2024. ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו, מעת לעת, את הצורך לבצע התאמות או שינויים במדיניות, גם במהלך התקופה של שלוש השנים בה המדיניות תקפה.

12.1.3 לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון, היעדים שנקבעו לנושאי המשרה בחברה, יוצרים תמריץ ראוי, בהתחשב בין השאר במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, גודלה ואופי פעילותה וכן בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח, בהתאם לתפקידו של כל אחד מנושאי המשרה בחברה ותוך שמירה על איזון בין מרכיבי התגמול.

¹⁶ אסמכתא : 2024-01-619173.

¹⁷ אסמכתא : 2023-01-128955.

¹⁸ אסמכתא : 2024-01-619173.

12.1.4 מדיניות התגמול המעודכנת כוללת תמריצים חיוביים לנושאי המשרה בחברה מחד, ומנגד שומרת על עמידה ביעדים אסטרטגיים של החברה בראייה ארוכת טווח.

12.1.5 נוכח כל האמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי מדיניות התגמול המעודכנת אינה פוגעת בטובת החברה והינה סבירה וראויה בנסיבות העניין.

12.1.6 להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, היחס בין תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה ליתר העובדים בחברה, הינו סביר וראוי ואין בו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה, וזאת בשים לב, בין היתר, למעמדם, תפקידם והאחריות המוטלת על נושאי המשרה בחברה.

12.2 נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור עדכון והארכת ההתקשרות בהסכם הניהול עם מר יוסף

תורג'מן

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בישיבותיהם מיום 23 באפריל 2025, אישרו את ההתקשרות המעודכנת המנויה בסעיף 1.2 לעיל, בין היתר, לפי השיקולים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות. להלן תמצית נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור ההתקשרות כאמור:

12.2.1 דמי הניהול אשר ישולמו על פי ההתקשרות המנויה בסעיף 1.2 לעיל, הינם סבירים והוגנים בהתחשב בהיקף השירותים הניתנים על ידי מר יוסף תורג'מן, וכן למשאבים אשר מושקעים על ידו במסגרת כהונתו כמנכ"ל החברה לקידום מטרות החברה ולהשגחת פעילותה. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי החברה בפעילותה נשענת רבות על יכולותיו של מר תורג'מן, לו ניסיון ומוניטין בתחום הנדל"ן והיכרות רחבה ומערכת קשרים עסקיים עם גופים הפועלים בשוק הנדל"ן, דבר התורם רבות לפעילות החברה. לפרטים נוספים אודות השכלתו וניסיונו של מר תורג'מן, ראו פרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2024.

12.2.2 בפני חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הוצגה סקירה של תגמול מנהלים כלליים אחרים בחברות הדומות לחברה (מבחינת אופי הפעילות, היקף המאזן, היקף ההון העצמי ושווי השוק) אשר נערכה על ידי יועץ חיצוני. הסקירה כאמור נבחנה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ועלה ממנה כי דמי הניהול והמענק השנתי המוצעים במסגרת ההתקשרות המנויה בסעיף 1.2 לעיל הינם סבירים בהתחשב, בין היתר, בטווח התגמול של בעלי תפקידים מקבילים בשוק.

12.2.3 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי תשלום המענק למר יוסף תורג'מן, מהווה תמריץ נוסף עבורו לפעול להשגת רווחיה של החברה, הואיל וגובה המענק נגזר מרווחיה של החברה בשנה נתונה והינו מותנה בעמידה בתנאי סף של רווח מינימלי לפני מס, שמטרתו להוות תמריץ לפעול להשגת רווחי החברה. בנוסף, גובה המענק מוגבל בסכום כדי שלא לחרוג מתחום הסביר והמקובל.

12.2.4 מר יוסף תורג'מן מכהן בחברה כנושא משרה מזה כ-11 שנים במהלך הקדיש מזמנו ומרצו לניהול החברה. למר תורג'מן היכרות מעמיקה וניסיון רב בפעילות העסקית של החברה. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון הביעו שביעות רצון מלאה והערכה רבה לתרומתו האישית של מר תורג'מן לקידום פעילותה של החברה. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי התפקידים שמילא מר תורג'מן במהלך השנים האחרונות, ניסיונו הרב והיכרותו עם החברה כאמור, מקנים לו יתרון רב לצורך כהונתו כמנכ"ל החברה, וכי מינויו הינו ראוי ועתיד לקדם את יעדי החברה. לפיכך, החברה רואה חשיבות רבה בהמשך כהונתו כחלק משדרת הניהול הבכירה תוך שמירה על יציבות והמשכיות ניהולית.

- 12.2.5 תנאי כהונתו של מר יוסף תורג'מן לא השתנו מאז החל לכהן כמנכ"ל החברה ביום 1 בינואר 2022. הגידול בתגמול אשר ישולם למר תורג'מן על פי הסכם הניהול הינו, בין היתר, נוכח הגידול בהיקף פעילות החברה בשנים האחרונות.
- 12.2.6 השירותים אשר יינתנו לחברה על ידי מר יוסף תורג'מן בעת כהונתו כמנכ"ל החברה, כוללים, בין היתר, את הניהול השוטף של ענייני החברה במסגרת המדיניות כפי שתקבע על ידי דירקטוריון החברה מעת לעת ובכפוף להנחיותיו, לרבות מעקב ובקרה על נושאי המשרה הכפופים לו, פיקוח ובקרה על הפרויקטים של החברה, שיווקם, התקשרויות בהסכמי מימון, התקשרויות בהסכמי שיתוף פעולה עם שותפים פוטנציאליים, ייזום פרויקטים חדשים וכד'.
- 12.2.7 היחס בין הרכיבים המשתנים לקבועים - היחס המקסימאלי בין הרכיבים המשתנים שישולמו למר יוסף תורג'מן, לבין העלות השנתית לחברה, בהתאם לתקרת המענק השנתי לו יהא זכאי ככל שתתקיים העמידה בתנאי הסף, עומד על כ-41%. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי הרכיב המשתנה בחבילת התגמול הינו סביר והוגן ביחוד בהתחשב בעובדה כי הזכאות לקבלתו מותנית בתנאי סף מינימאלי. להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון מבנה התגמול כאמור יוצר זהות אינטרסים בין המנהל ובעלי המניות של החברה.
- 12.2.8 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את היחס שבין התגמול המקסימאלי שישולם למר יוסף תורג'מן בהתאם לתנאי ההתקשרות המנויה בסעיף 1.2 לעיל, לבין עלות השכר הממוצע ועלות השכר החציוני של שאר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן, ככל שמועסקים אצל החברה), ובתוך כך נבחנה השפעת הפער ביניהם על יחסי העבודה בחברה. לאחר ביצוען של הבחינות כאמור, סברו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כי מדובר ביחס ראוי וסביר בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחום העיסוק שלה וכי אין בפרט שבין התגמול המקסימאלי שישולם למר יוסף תורג'מן בהתאם לתנאי ההתקשרות המנויה בסעיף 1.2 לעיל, לבין השכר הממוצע והשכר החציוני בחברה של כלל עובדי החברה, כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.
- 12.2.9 יצוין, כי בהתאם לתנאי מדיניות התגמול המעודכנת, לדירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, ישנה הסמכות להפחתה של עד 20% מגובה המענק השנתי, בשים לב לבחינת סבירות המענק השנתי שהתקבל מעמידה ביעדים לעומת תרומתו של מר יוסף תורג'מן להשגתם ולמצבה העסקי והכספי של החברה. כמו כן, בהתאם לתנאי ההתקשרות המנויה בסעיף 1.2 לעיל, נכלל מנגנון של השבת המענק השנתי במקרה של טעות כמפורט בסעיף 0 לעיל. כמו כן, תשלום המענק השנתי כפוף לכך שסכום המענק השנתי, ככל שתתקיים זכאות לקבלתו, וכן חישוב גובה המענק השנתי יאושרו על ידי ועדת התגמול של החברה.
- 12.2.10 לאור כל האמור לעיל, חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי תנאי ההתקשרות המעודכנת בסעיף 1.2 לעיל, עולים בקנה אחד עם טובת החברה, הינם סבירים והוגנים, בהתחשב בניסיונו של מר יוסף תורג'מן, ובהיקף השירותים שיוענקו על ידו לחברה בפועל, וכן בהתחשב בהיקף ההשקעה לה יידרש בתפקידו. לפיכך, חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי תנאי ההתקשרות המעודכנת כאמור עומדים בתנאי שוק ולפיכך, אינם עונים להגדרת "חלוקה", כהגדרת המונח בחוק החברות. עוד יצוין, כי תנאי ההתקשרות המעודכנת תואמים את עקרונות התגמול שהותוו במסגרת מדיניות התגמול הקיימת ובמסגרת מדיניות התגמול המעודכנת של החברה.

12.3 נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור מענק בשיקול דעת לגב' שרה ויינשטיין גורסד

12.3.1 הגב' שרה ויינשטיין גורסד מכהן בחברה כנושאת משרה מזה כ-11 שנים, במהלכן הקדישה מזמנה ומרצה לניהול החברה. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון הביעו שביעות רצון מלאה והערכה רבה לתרומתה האישית של הגב' ויינשטיין גורסד לקידום פעילותה של החברה, והם רואים חשיבות רבה בהמשך כהונתה כחלק משדרת הניהול הבכירה תוך שמירה על יציבות והמשכיות ניהולית.

12.3.2 הגב' ויינשטיין גורסד נמנית על הצוות אשר מנהל כיום את עסקי החברה והינה גורם מוביל בתהליכים שבהם מעורבת החברה. הגב' ויינשטיין גורסד עומדת בראש המחלקה המשפטית של החברה, המונה, נכון למועד פרסום הדוח 4 עורכי דין מלבדה, כאשר עמידתה בראש המחלקה המשפטית של החברה מאפשרת את צמצום השירותים המשפטיים שהחברה רוכשת מיועצים משפטיים חיצוניים. כמו כן, עמידתה של הגב' ויינשטיין גורסד בראש המחלקה המשפטית של החברה מטרתה, בין היתר, לתת מענה לגידול שחל בהיקף העבודה המשפטית בחברה עקב הרחבת פעילותה, הן כתוצאה מהתקדמות בתכנון ובביצוע פרויקטים קיימים והן נוכח התקשרות החברה בהסכמים לייזום פרויקטים חדשים.

12.3.3 הענקת המענק בשיקול דעת לגב' ויינשטיין גורסד הינו בגין תרומתה הרבה לחברה בשנת 2024. בכלל זה, הגב' ויינשטיין גורסד הובילה בהצלחה את התקשרויות החברה בהסכמים לביצוע פרויקטים קיימים וחדשים וכן את התקשרויותיה בהסכמים למימון פרויקטים, היוותה גורם מרכזי בקידום הליכים תכנוניים מורכבים, ניהלה הליכים משפטיים אשר הקטינו את החשיפות המשפטיות של החברה ופעלה ליצירת שיתופי פעולה משמעותיים עם צדדים שלישיים בענף.

12.3.4 בפני חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הוצגה סקירה של תגמול יועצים משפטיים אחרים בחברות הדומות לחברה (מבחינת אופי הפעילות, היקף המאזן, היקף ההון העצמי ושווי השוק) אשר נערכה על ידי יועץ חיצוני. הסקירה כאמור נבחנה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ועלה ממנה כי מתן מענק בשיקול דעת בסכום של 150,000 ש"ח בתוספת מע"מ כדין הינו סביר בהתחשב, בין היתר, בטווח התגמול של בעלי תפקידים מקבילים בשוק.

12.3.5 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי תשלום המענק לגב' ויינשטיין גורסד, מהווה תמריץ נוסף עבורה להמשיך לפעול להשאת רווחיה של החברה.

12.3.6 במסגרת תנאי כהונתה הנוכחיים, הגב' שרה ויינשטיין אינה זכאית למענק שנתי מבוסס יעדים.

12.3.7 מענק בשיקול דעת בגובה של 3 חודשי שכר הינו בהתאם לתנאי מדיניות התגמול הקיימת ומדיניות התגמול המעודכנת של החברה.

13. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביחס להחלטות המנויות

בסעיפים 1.3-1.1 לעיל

13.1 בשיבת ועדת התגמול של החברה מיום 23 באפריל 2025, אשר דנה באישור ההחלטות המנויות בסעיפים 1.3-1.1 לעיל, השתתפו ה"ה יוסף כהן (דירקטור חיצוני), גיל גזית (דירקטור חיצוני) וסבינה בירן (דירקטורית בלתי תלויה); החלטת ועדת התגמול בעניין אישור ההחלטות כאמור התקבלה פה אחד, ללא מתנגדים.

13.2 בשיבת דירקטוריון החברה מיום 23 באפריל 2025, אשר דנה באישור ההחלטות המנויות בסעיפים 1.2-1.3 לעיל השתתפו כל הדירקטורים של החברה, למעט מר יהודה גורסד והגב' שרה ויינשטיין גורסד, אשר לא נכחו בדיון ובהצבעה בעת אישור ההחלטות כאמור, וזאת לאור עניינם האישי באישור ההחלטות

כמפורט בסעיף 14 להלן; החלטת הדירקטוריון בעניין אישור ההחלטות כאמור התקבלה פה אחד, ללא מתנגדים.

13.3 לאור העובדה שמדיניות התגמול המעודכנת קובעת, בין היתר, את שכר הדירקטורים, הרי שלכל הדירקטורים בחברה עשוי להיות עניין אישי באישורה. בנוסף, ה"ה יהודה גורסד (יו"ר דירקטוריון החברה ואחיו של מר יעקב גורסד) ושרה ויינשטיין גורסד (יועצת משפטית ודירקטורית בחברה וכן אשתו של מר יעקב גורסד) עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול המעודכנת לאור העובדה כי מדיניות התגמול קובעת את המסגרת לשכרם וכן את המסגרת לשכרו של סמנכ"ל הפיתוח העסקי של החברה, מר יעקב גורסד. בהתאם לאמור לעיל, בעת הדיונים בדירקטוריון החברה היו רשאים להיות נוכחים כל הדירקטורים המכהנים בחברה, זאת לאור הוראת סעיף 278(ב) לחוק החברות.

14. שמות הדירקטורים שלהם עניין אישי בהחלטות המנויות בסעיפים 1.2-1.3 לעיל ומהות עניין זה

הדירקטורים בחברה אשר עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי בהתקשרויות המוצעות המנויות בסעיפים 1.2-1.3 לעיל, הינם מר יהודה גורסד והגב' שרה ויינשטיין גורסד. לפיכך, בהתאם להוראות סעיף 278(א) לחוק החברות, הם לא נכחו בדיון ולא השתתפו בהצבעה בדירקטוריון.

עניינו האישי של מר יהודה גורסד באישור ההחלטות המנויות בסעיפים 1.2-1.3 לעיל, נובע מהסיבות שלהלן (א) נוכח היותו של מר יוסף תורג'מן מוטב על פי ההתקשרות המנויה בסעיף 1.2 לעיל ולאור היותו נותן שירותים ושותף במספר פרויקטים של וויי-בוקס השקעות וכן מנכ"ל וויי-בוקס השקעות, שהינה חברה בבעלותו ובשליטתו המלאה של מר יעקב גורסד, אחיו של מר יהודה גורסד; (ב) נוכח היותה של הגב' ויינשטיין גורסד, גיסתו, מוטבת על פי ההחלטה המנויה בסעיף 1.3 לעיל.

עניינה האישי של הגב' ויינשטיין גורסד באישור ההחלטות המנויות בסעיפים 1.2-1.3 לעיל, נובע מהסיבות שלהלן (א) היותו של מר יוסף תורג'מן, שהינו מוטב על פי ההתקשרות כאמור, נותן שירותים ושותף במספר פרויקטים של וויי-בוקס השקעות וכן מנכ"ל וויי-בוקס השקעות, שהינה חברה בבעלותו ובשליטתו המלאה של מר יעקב גורסד, בעלה של הגב' ויינשטיין גורסד; (ב) נוכח היותה מוטבת על פי ההחלטה המנויה בסעיף 1.3 לעיל.

15. כינוס האסיפה

15.1 הזכאות להשתתף באסיפה ואופן ההצבעה

15.1.1 בהתאם לסעיף 182(ג) לחוק החברות, תקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב") ותקנה 2(ג) לתקנות הודעה ומודעה, המועד הקובע לעניין הזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית וכן לצורך הצבעה באמצעות כתב הצבעה, הנו יום 4 במאי 2025 ("המועד הקובע").

15.1.2 בעל מניות שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם החברה לרישומים ("בעל מניות לא רשום"), המעוניין להצביע באסיפה, יידרש להוכיח את בעלותו לצורך הצבעה באסיפה. בעל מניות לא רשום ימציא לחברה אישור נאות מאת חבר הבורסה שאצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לנוסח הקבוע בתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), תש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות במניה"). בעל מניות לא רשום, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

15.1.3 בהתאם להוראות תקנה 4 לתקנות הוכחת בעלות במניה, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך התשכ"ט-1968 ("חוק ניירות ערך"), שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית – דינו כדין אישור בעלות לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

15.1.4 בעל מניות של החברה במועד הקובע יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית - באמצעות כתב הצבעה, או על-ידי שלוח - באמצעות כתב מינוי, או במקרה של תאגיד - על-ידי נציג באמצעות כתב מינוי, כמפורט בתקנון החברה. כתב המינוי וכן ייפוי כוח מקורי או העתק מאושר על-ידי עורך דין שמכוחו נחתם כתב המינוי (אם ישנו) יופקד במשרדי החברה, ברחוב דרך מנחם בגין 23, תל אביב, לפחות 48 שעות לפני מועד כינוס האסיפה ויצורף לו אישור בעלות המציין את סוג המניות ואת מספר המניות שבגינן הוא ניתן. בנוסף, בעל מניות לא רשום במועד הקובע, יהא רשאי להצביע באסיפה הכללית באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (כמפורט בסעיף 15.2 להלן).

15.1.5 ניתן להצביע לגבי ההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה כאמור, באמצעות כתב הצבעה בנוסח כתב ההצבעה שפורסם על-ידי החברה ביחד עם דוח זה. כתבי ההצבעה והודעות עמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, נמצאים באתר האינטרנט של הרשות לניירות ערך: www.magna.isa.gov.il ושל הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ: www.maya.tase.co.il. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה, או בהסכמתו, קישורית לנוסח כתב ההצבעה באתר ההפצה. חבר הבורסה ישלח לא יאוחזר מחמישה (5) ימים לאחר המועד הקובע, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות לא רשום ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או הודיע שהוא מעוניין לקבל כתב הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

15.1.6 בעל מניות לא רשום המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי חלקו השני של כתב ההצבעה המצ"ב לזימון זה, את אופן הצבעתו, וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום, בצירוף אישור בעלות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום לא יאוחזר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

15.1.7 בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות של החברה והמעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי חלקו השני של כתב ההצבעה המצ"ב לזימון זה, את אופן הצבעתו, וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום, בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום לא יאוחזר משש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

15.2 הצבעה באמצעות המערכת האלקטרונית

15.2.1 בנוסף על האמור לעיל, בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באסיפה הכללית בקשר עם ההחלטות המנויות בסעיפים 1.3-1.1 לעיל באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית, כהגדרתה בתקנות הצבעה בכתב ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").

15.2.2 חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף 44א(4)(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 יכלול ברשימת הזכאים להצביע במערכת בעל מניות שהעביר לו עד השעה 12:00 בצהריים של המועד

הקובע, הודעה כי אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת, לפי תקנה 13(ד) לתקנות הצבעה בכתב.

15.2.3 חבר בורסה יעביר בסמוך ככל האפשר לאחר קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלת תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ("אישור מסיירת הרשימה"), לכל אחד מבעלי המניות המנויים ברשימת הזכאים להצביע במערכת ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעים אלקטרוניים או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב חבר הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית.

15.2.4 בעל מניות המופיע ברשימת הזכאים להצביע במערכת, רשאי לציין את אופן הצבעתו ולהעביר אותה לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר החל ממועד אישור מסירת הרשימה ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("מועד נעילת המערכת"), ותהיה ניתנת לשינוי ולביטול עד למועד נעילת המערכת.

15.3 הודעות עמדה

15.3.1 המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה על-ידי בעלי המניות לחברה הינו עד 10 ימים לפני מועד כינוס האסיפה. בעל מניות רשאי לפנות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את הודעות העמדה שהגיעו אליה.

15.3.2 חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח הודעות העמדה באתר ההפצה לכל בעל מניות לא רשום המחזיק מניות באמצעותו, לא יאוחר מתום יום העסקים שלאחר יום פרסומן באתר ההפצה או שלאחר המועד הקובע, לפי המאוחר, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי הוא אינו מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין בקבלת כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום דמי משלוח בלבד, ובלבד שההודעה ניתנה לחשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין לקבל את כתבי ההצבעה תמורת דמי משלוח, ישלח חבר הבורסה גם את הודעות העמדה תמורת דמי משלוח בלבד.

15.4 המועד האחרון להמצאת בקשה לכלול נושא בסדר היום

היה ולאחר פרסום זימון זה יבקש בעל מניות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה, בהתאם להוראות סעיף 66(ב) לחוק החברות, ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני של האסיפה בדיווחי החברה שבאתר באתר האינטרנט של הרשות לניירות ערך: www.magna.isa.gov.il ושל הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ: www.maya.tase.co.il. המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה כאמור הינו עד שבעה ימים לאחר מועד זימון האסיפה.

15.5 מניין חוקי ואסיפה נדחית

הדיון באסיפה יפתח אם יהיה נוכח בה מניין חוקי תוך מחצית השעה מהמועד שנקבע לפתיחת האסיפה. מניין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי-כוח, לפחות שני (2) בעלי מניות המחזיקים ביחד לפחות עשרים וחמישה אחוזים (25%) מזכויות ההצבעה בחברה. כתב הצבעה שבו ציין בעל מניה את אופן הצבעתו, אשר הגיע לחברה עד למועד האחרון שנקבע לכך, ייחשב כנוכחות באסיפה לעניין קיום המניין החוקי. לא נכח מניין חוקי כאמור, תידחה האסיפה ליום 8 ביוני 2025, לאותה שעה ובאותו מקום, מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות ("האסיפה הנדחית"). אם באסיפה הנדחית לא ימצא מניין חוקי כעבור מחצית השעה מהמועד הקבוע לאסיפה זו, כי אז תתקיים האסיפה הנדחית בכל מספר משתתפים שהוא.

15.6 הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות

15.6.1 הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה האמורה בסעיף 1.1 לעיל, הנו הרוב הקבוע בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, היינו, רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים והמצביעים באסיפה, ובלבד 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 המעודכנת, 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; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה. על אף האמור לעיל, ביחס להחלטה האמורה בסעיף 1.1 לעיל, דירקטוריון החברה יהיה רשאי לקבוע 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.

15.6.2 הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות המנויות בסעיפים 1.2-1.3 לעיל, הינו הרוב הקבוע בסעיף 275א(3) לחוק החברות, היינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות המשתתפים והמצביעים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, 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; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף (א) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

15.6.3 הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה המנויה בסעיף 1.4 לעיל, הינו הרוב הקבוע סעיף 239(ב) לחוק החברות, היינו, רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות המשתתפים והמצביעים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור המינוי למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשריו 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 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

יצוין, כי למיטב ידיעת החברה, שיעור החזקותיו של בעל השליטה בחברה, ה"ה יעקב גורסד, נכון למועד פרסום דוח זה, לא יקנה לו את הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המנויות בסעיפים 1.1-1.4 לעיל.

16. סמכות רשות ניירות ערך

16.1 בהתאם לתקנה 10 לתקנות בעלי שליטה, מוסמכת רשות ניירות ערך או עובד שהוסמך לכך מטעמה, בתוך 21 ימים מיום הגשת דוח עסקה זה, להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרויות מושא דוח זה, וכן להורות על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע.

16.2 ניתנה הוראה לתיקון הדוח כאמור, רשאית רשות ניירות ערך להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור 3 ימי עסקים ולא יאוחר מ-35 ימים ממועד פרסום התיקון לדוח עסקה זה. ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד כינוס האסיפה הכללית, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה. ניתנה

הוראה לתיקון הדוח כאמור לעיל, יפורסם התיקון בדרך שבה פורסם דוח זה על-פי תקנות בעלי שליטה או בדרך שיוורו הרשות או עובד שהסמיכה מטעמה.

17. עיון בדוח

כל בעל מניות של החברה רשאי לעיין בדוח זה במשרדי החברה שברחוב דרך מנחם בגין 23, תל אביב, לאחר תיאום מראש, בטל' 03-6285300, בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות, וזאת עד למועד כינוס האסיפה. כמו כן, ניתן לעיין בדוח זה באתר האינטרנט של רשות ניירות ערך שכתובתו www.magna.isa.gov.il ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שכתובתו <http://maya.tase.co.il>.

18. נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח עסקה זה

נציגי החברה לטיפול בדוח זה הינם עורכי הדין בועז נוימן, איתיאל בן חיים וגיא מסס ממשרד פישר ושות' (FBC & Co.), רחוב דרך מנחם בגין 146, תל אביב, טל: 03-6944249, פקס: 03-6944157.

בכבוד רב,

וויי - בוקס נדל"ן בע"מ

שמות החותמים:

יוסף תורג'מן, מנכ"ל

אלדד ארוטש, סמנכ"ל כספים

נספח א'

מדיניות התגמול המעודכנת

מדיניות תגמול נושאי המשרה

וויי-בוקס נדל"ן בע"מ

מבוא

מטרת מסמך זה הינה לתאר ולפרט את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי המשרה של חברת וויי-בוקס נדל"ן בע"מ (להלן: "החברה"), מרכיביו ואופן קביעתו, בין היתר, בהתאם לחוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ג-2012 (להלן: "מדיניות התגמול").

מדיניות התגמול הינה כלי בידי החברה אשר במסגרתה תוכל, במידת הצורך, לתמרץ ולתגמל את נושאי המשרה שלה. רכיבי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה יהיו אך ורק אלו שאושרו לגביהם באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין.

תוקפה של מדיניות התגמול

מדיניות התגמול הינה לתקופה בת 3 שנים, אשר תחל ביום 1 בינואר 2024, בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 על תקנותיו כפי שיעודכן מעת לעת ("חוק החברות"). מדיניות תגמול זו באה להחליף את מדיניות התגמול הקודמת של החברה.

דירקטוריון החברה בהמלצת ועדת התגמול יבחן מעת לעת את מדיניות התגמול שנקבעה, ויעדכנה במידת הצורך. ועדת התגמול תהיה רשאית להסתייע ביועצים חיצוניים לעדכון ופיקוח על מדיניות התגמול.

כמו כן, תשאף החברה במסגרת התקשרות בהסכמי העסקה ו/או הסכמי ניהול חדשים/חידוש הסכמים קיימים, להטמיע וליישם את עקרונות מדיניות התגמול הנכללים להלן, בכפוף לאפשרותה של החברה לחרוג ממדיניות התגמול, ככל שיידרש ובכפוף להוראות הדין.

מדיניות התגמול תחול על כלל נושאי המשרה בחברה כהגדרת מונח זה בחוק החברות. אין במדיניות זו כשלעצמה כדי להקנות זכויות לנושאי משרה בחברה ואין בקביעת קריטריונים מחמירים יותר כדי להוות סטיה מהמדיניות. נושאי המשרה יוכלו להעניק שירותים לחברה כנגד חשבונית מס כדין או כנגד תשלום שכר.

בכל מקרה של ספק לגבי יישומה, תינתן לדירקטוריון החברה הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול.

שיקולים מנחים בעת קביעת מדיניות התגמול

1. מדיניות התגמול נועדה לשקף יצירת תמריצים ראויים ומאוזנים לנושאי המשרה בחברה בהתחשב בין השאר במדיניות ניהול הסיכונים בחברה. מדיניות התגמול מגדירה מבנה תגמול אשר מטרתו לתמרץ את נושאי המשרה לפעול להשגת יעדים אשר יקדמו את מטרות החברה, תוכנית העבודה שלה הן בטווח המיידי והן בראיה ארוכת טווח ובכלל זה את היחס הראוי בין הרכיבים המשתנים לקבועים מסך חבילת התגמול, וזאת בין היתר על מנת שלא לעודד את נושא המשרה הרלוונטי ללקיחת סיכונים שאינם בהתאם למדיניות החברה לעניין זה תוך מתן דגש לאיזון הצורך בשימור נושאי המשרה הבכירים בחברה.
2. גיוס ושימור מנהלים איכותיים וראויים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.
3. בקביעת רכיבים משתנים בתנאי כהונה והעסקת נושאי המשרה במדיניות התגמול באה לידי ביטוי תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בין היתר, בראיה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.
4. מדיניות התגמול משקפת התייחסות לגודל החברה ואופי ומורכבות פעילותה.

מדיניות התגמול

כללי

ככלל, תוכניות התגמול לנושאי משרה מותאמות לתפקידם ולתחומי אחריותם בחברה וליעדים הניתנים להשגה המוצבים להם במסגרת מילוי תפקידם לצורך קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח.

מטרות מדיניות התגמול:

- א. קידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה, בראיה ארוכת טווח.
- ב. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה.
- ג. גיוס ושימור מנהלים איכותיים מצטיינים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.
- ד. הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ופעילותה.
- ה. לגרום למנהלים לפעול למען שיקולים עסקיים ולטובת החברה.
- ו. יצירת זהות אינטרסים בין נושאי המשרה של החברה לבעלי מניותיה, בכפוף לטובת החברה.
- ז. יצירת מסגרת כללית אחידה וברורה לקביעת תכנית תגמול אישית לכל אחד מנושאי המשרה, על בסיס עקרונות המשותפים לכולם ותוך התאמה לניסיונו, מאפייני התפקיד של נושא המשרה וביצוע התפקיד על ידו.

שיקולים בעת קביעת היקף תגמול לנושאי משרה:

א. התחשבות בהשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של המועמד לכהונה או נושא המשרה המכהן.

ב. התחשבות בתפקיד, בתחומי אחריות, תקופת ההעסקה או ההתקשרות עם נושא המשרה ובהסכמים קודמים עם נושא המשרה (ככל שלא מדובר בנושא משרה חדש).

ג. גודל החברה ואופי פעילותה.

ד. המלצת הממונה על נושא המשרה.

ה. תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה (לעניין רכיבי תגמול משתנים).

ו. יחס לרמת ההשתכרות של עובדי החברה ומנהליה - בעת אישור תגמול לנושא משרה, יוצגו נתונים אודות: (1) עלות התגמול של נושאי משרה ברמה דומה בחברה (ככל שרלבנטי); (2) עלות השכר של נושא המשרה הקודם באותו תפקיד (ככל שרלבנטי); (3) עלות השכר הממוצע והשכר החציוני של עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים בחברה והיחס בין כל אחד מאלה לבין התגמול שמוצע לאשר לנושא המשרה - בהקשר זה תיבחן השפעת הפער בין תנאי הכהונה של נושאי המשרה לבין תנאי השכר של שאר העובדים בחברה, על יחסי העבודה בחברה.

ז. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לבצע השוואה לרמת ההשתכרות של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות אחרות להן תחומי פעילות בעלי מאפיינים דומים ונתונים כספיים רלוונטיים כגון שווי שוק, סך מאזן, הכנסות ו/או מכלול פרמטרים אלו בהתאם לאופי, גודל החברה וסוג הפעילות שלה. כמו כן, לכל פרמטר יוגדר טווח מקסימלי ביחס לחברה עצמה, כך שבקבוצת ההשוואה לא יכללו חברות בהן פרמטרים אלו חורגים מהטווח הנ"ל. בנוסף, החברה תשאף לכך שמספר החברות בקבוצת ההשוואה שלה לא יפחת מ-5 חברות.

ח. מצבה הכספי של החברה.

להלן יפורטו קווים מנחים של מדיניות התגמול בחברה כפי שאושרה על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, בכל הנוגע לרכיבי תוכניות התגמול:

1. רכיבי שכר קבוע¹

שכר קבוע – נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף. שכר קבוע משקף הן את כישוריו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו, מאפייני תפקידו ורמת תפקידו בחברה, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה. שכר הברוטו החודשי הנכלל במסגרת הרכיב הקבוע השנתי לכל אחד מנושאי המשרה עבור משרה מלאה לא יעלה על הסכומים הנ"ל:

יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל: 140,000 ש"ח.

¹ למען הסר ספק, יובהר כי ככל ונושא משרה לגביו חלה מדיניות תגמול זו הינו נותן שירותים לחברה (במישרין או בעקיפין באמצעות חברה) ואינו עובד החברה, בכל מקום שמדיניות זו מתייחסת למשכורת חודשית ו/או למרכיב השכר הקבוע, יומרו המרכיבים הקבועים (לרבות התנאים הנלווים על פי דין המשולמים בגינם) לדמי ניהול חודשיים והוראות התכנית יחולו ביחס לדמי הניהול החודשיים, בשינויים המחויבים, ולדמי הניהול כאמור יתווסף מע"מ כדין (ככל שרלוונטי). יובהר, כי מעבר ממתכנת מתן שירותים ליחסי עובד מעביד ולהיפך של נושא משרה בחברה, 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 של החברה.

סמנכ"ל ומנהל הכפוף במישרין למנכ"ל : 80,000 ש"ח.

בכל מקרה לא תעלה תקרת השכר הקבוע השנתית על 2,100 אלפי ש"ח במונחי עלות מעביד עבור רכיב זה. במידה ונושא המשרה אינו עובד בהיקף משרה מלאה, תקרת השכר החודשי תותאם להיקף משרתו בפועל. השכר החודשי של נושאי המשרה עשוי להיות צמוד למדד המחירים לצרכן ולרוב יעודכן אחת לשלושה חודשים רק במקרה של עליה במדד לעומת מדד הבסיס ובהתאם לשיעור העלייה במדד. הסכמי ההעסקה לא יהיו מוגבלים בתקופה, למעט הסכמי ההעסקה המוגבלים על פי דין. עם זאת החברה תהיה רשאית להביא לסיומם, מכל סיבה שהיא, תוך מתן הודעה מראש אשר תוגדר בהסכם ההעסקה ובהתאם למדיניות התגמול.

2. תנאים נלווים

2.1 במסגרת תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה, נכללים תנאים נלווים והפרשות סוציאליות בהתאם לחוק ולנהוג בחברה.

תנאים נלווים כוללים בין היתר ימי חופשה, מחלה, הבראה, הפרשות לתגמולים ולפיצויים והפרשה לקרן השתלמות ואובדן כושר עבודה. החברה רשאית להעמיד לזכות נושא המשרה, לצורך מילוי תפקידו, רכב, טלפון נייד, מחשב נישא וכיו"ב, כפי שתקבע הנהלת החברה. כמו כן, החברה רשאית לקבוע כי היא תישא בכל ההוצאות הכרוכות בתנאים נלווים אלה, לרבות גילום המס בגינם. למען הסר ספק, יובהר, כי נשיאת החברה בהוצאות כאמור אינה נכללת במסגרת תקרות השכר המפורטות בסעיף 1 לעיל.

החברה רשאית לקבוע בהתקשרותה עם נושא המשרה כי היא תישא בחלק או בכל הוצאות נושא המשרה אשר נדרשו לצורך מילוי תפקידו, לרבות טלפון, אינטרנט, לינה (בארץ ומחוצה לה), אש"ל, אירוח, הוצאות נסיעה בארץ ובחו"ל, עיתונים, ספרות מקצועית, דמי חברות בארגון מקצועי, השתלמות ולימודים מקצועיים, ביטוח אחריות מקצועית והוצאות נוספות ככל שיהיו. למעלה מן הצורך ועל אף שלא מדובר בתגמול, יצוין כי החברה וחברות מקבוצת החברה עשויות להתקשר מעת לעת עם עובדי החברה בהסכמים שונים לרבות הסכמי הלוואה, הסכמים למכירת דירות והסכמי שירותים שונים. מובהר כי ההתקשרות בהסכמים אלה בתנאי השוק אינה בגדר תגמול.

החברה רשאית ליתן לנושא משרה הטבות נוספות, בסכומים לא מהותיים, וזאת בהתאם לנהוג ולמקובל לכלל עובדי החברה, כגון: שי לחגים ו/או אירועים אישיים, נופשים והשתלמויות וכד'.

2.2 **פטור, שיפוי וביטוח** - נושאי משרה בחברה, לרבות דירקטורים, זכאים, בנוסף לחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, ובכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה, לביטוח אחריות נושא משרה והסדרי שיפוי ופטור בגין אחריותם כנושאי משרה על פי הנהוג בחברה, והכל כפוף להוראות כל דין ותקנון החברה.

2.3 **מענק פרישה והודעה מוקדמת** - נושאי המשרה בחברה זכאים להודעה מוקדמת הנדרשת ע"פ דין ועד 6 חודשים ולפיצויי פטורים בהתאם להסכמי העסקתם. יובהר, כי במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם יוחלט אחרת על ידי החברה.

תקופת ההודעה המוקדמת תימנה במסגרת תקופת העסקת נושא המשרה לכל דבר ועניין לצורך זכאות לרכיבי התגמול השונים ובכללם לתנאים סוציאליים, מענקים, זאת למעט במקרים שבהם החליטה החברה לסיים באופן מיידי את העסקת נושא המשרה ולשלם לו לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת את מלוא השכר המגיע לו עד תום תקופת ההודעה המוקדמת ובכל מקרה בכפוף להוראות הדין והסכם ההעסקה הרלוונטי.

לחברה תהא אפשרות לתת מענק פרישה לנושא משרה הפורש, בהתאם לתנאים המפורטים מטה וזאת מעבר לתגמול בגין תקופת ההודעה המוקדמת.

ככלל, מענק הפרישה לא יוענק לנושא משרה בוותק של פחות מ-3 שנים בחברה. כמו כן, החברה רשאית להתנות את מענק הפרישה בתנאי אי תחרות וסודיות. מענק פרישה לא יעלה על 6 חודשי עלות העסקה כוללת לנושא משרה.

דירקטוריון החברה יחליט בדבר מתן מענק פרישה בהתחשב בהמלצת וועדת התגמול, תוך התייחסות לפרמטרים הבאים: תקופה ותנאי הכהונה וההעסקה, ביצועי החברה בתקופה האמורה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה (ללא פגיעה בחברה).

בחינת שכר תקופתית - בכדי לאפשר לשמר את נושאי המשרה בתפקידיהם לאורך זמן, תדון ועדת התגמול, מעת לעת, בגובה שכרם הקבוע של כל אחד מנושאי המשרה בחברה בנפרד למול השוק הרלוונטי לבעלי תפקידים דומים ולמול מצבה העסקי של החברה ובהתאם לשיקולים המנויים לעיל, תמליץ לדירקטוריון האם לאשר עדכון של השכר ובמידה וכן, מה גובה העדכון.

3. תגמול משתנה

הרכיב המשתנה ישקף את תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראיה ארוכת טווח, על פי קריטריונים הניתנים למדידה ו/או על פי שיקול דעת.

הרכיב המשתנה יקבע בהלימה לביצועי החברה וביצועיו האישיים של נושא המשרה אל מול היעדים שהוגדרו לו במסגרת מילוי תפקידו על פי תחומי אחריותו ואינו תלוי בהיקף המשרה.

מדיניות החברה הינה כי ניתן משקל משמעותי לעמידה ביעדים, הנגזרים מתכנית העבודה השנתית והרב שנתית של החברה ו/או מהתוכנית האסטרטגית של החברה. יעדי החברה מבטאים את הצלחת החברה בכללותה למימוש תוכניותיה, את תרומתם של נושאי המשרה להצלחת החברה ואת רצון החברה לתגמול נושאי משרה על עמידה ביעדים אלו.

תחולה

נושאי המשרה העשויים להיות זכאים לתגמול משתנה הינם: יו"ר דירקטוריון, מנכ"ל, סמנכ"ל וכל מנהל הכפוף במישרין למנכ"ל.

רכיבי מנגנון המענק השנתי

גובה המענק השנתי לנושא משרה יקבע במודל העשוי לכלול אחד או יותר משלושת הרכיבים שלהלן:

1. עמידה ביעדי חברה הכפופים לתנאי סף;

2. עמידה ביעדים אישיים;

3. מענק בשיקול דעת.

עמידה ביעדי חברה הכפופים לתנאי סף

מדי שנה ולאחר אישור הדוחות הכספיים השנתיים ו/או במועד אישור התקשרות החברה עם נושא המשרה, לפי העניין, יקבעו האורגנים המוסמכים בחברה יעד חברה רלוונטי (ובלבד שהיעדים יקבעו כאשר הם צופים פני עתיד ואינם מביאים בחשבון תוצאות או ביצועים שהושגו בעבר), משקל כל יעד חברה וכן את שיעור העמידה המינימאלי.

יעדי החברה, עשויים לכלול, בין היתר, את היעדים הבאים: רווח לפני מס, תשואה להון, עמידה ביעדי תקציב שנתיים ומדדי ביצוע עיקריים אחרים.

לעניין זה "רווח לפני מס" - רווח החברה בשנה הרלוונטית (לפני מס) על פי הדוחות הכספיים המבוקרים (המאוחדים) שלה לאותה שנה.

תנאי סף למענק בגין יעדי חברה:

- מענק המחושב לפי יעד רווח לפני מס יינתן רק במידה ותהיה עמידה ברווח לפני מס השנתי בגובה של שמונה (8) מיליון ש"ח לפחות.
- מענק המחושב לפי תשואה להון יינתן רק במידה ותהיה עמידה בתשואה בגובה 4% לפחות.
- מענק המחושב לפי יעד תקציב יינתן רק במידה ותהיה עמידה ב-70% לפחות מיעדי התקציב.

עמידה ביעדים אישיים

היעדים האישיים לנושא המשרה יכול שיהיו כמותיים ו/או איכותיים אך מדידים. היעדים האישיים יוגדרו כך שיהיו מדידים, אבסולוטיים, באופן שאינו מצריך הפעלת שיקול דעת. מדדים אלו עשויים לכלול את היעדים, כגון: יעדי ממשל תאגידי, יעדי כספים ואשראי, עמידה בלוחות זמנים, פיתוח מקורות הכנסה חדשים, יעדים פיננסיים או תפעוליים ועוד והם יקבעו בשים לב לתוכניות החברה לאותה שנה ובשים לב למטלות מיוחדות שיוטלו על נושא המשרה, ככל שיוטלו.

קביעת היעדים האישיים לנושאי המשרה בחברה האמורים לשקף את השפעתו הישירה של נושא המשרה להשגת היעד, וכן קביעת המשקולות לכל יעד אישי כאמור, יקבעו מדי שנה ו/או במועד אישור התקשרות החברה עם נושא המשרה, לפי העניין, על ידי הדירקטוריון, לאחר המלצת ועדת התגמול, בשים לב לתוכניות החברה לאותה שנה ובשים לב למטלות מיוחדות שיוטלו על נושא המשרה, ככל שיוטלו.

תמהיל היעדים, משקלם ושיעור עמידה מינימאלי בהם המזכה בתגמול משתנה יקבעו מדי שנה על ידי הדירקטוריון. למועד אישור מדיניות התגמול, השיעור המינימאלי לעמידה בכל יעד אישי שיוגדר, המזכה בתגמול בגין יעדים אלו, הינו 70%.

מענק בשיקול דעת

דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי להחליט על הענקת מענק לסמנכ"לים ולמנהלים הכפופים במישור למנכ"ל, כולם או חלקם, על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה ובהתאם להמלצת הממונה הישיר על נושא המשרה. מענק בשיקול דעת לא יעלה על תקרה של 3 משכורות והענקתו כפופה להוראות כל דין.

משקלות רכיבי מנגנון המענק השנתי

נושא המשרה	יעדי חברה הכפופים לתנאי סף	יעדים אישיים	מענק בשיקול דעת	סה"כ
יו"ר דירקטוריון	100%	-	-	100%
מנכ"ל	100%	-	-	100%

נושא המשרה	יעדי חברה הכפופים לתנאי סף	יעדים אישיים	מענק בשיקול דעת	סה"כ
סמנכ"ל, מנהל הכפוף במישרין למנכ"ל	100%-0%	100% - 0%	100%-0%	100%

תקרות מענקים שנתיים

תקרת המענק האישי השנתית לכל אחד מנושאי המשרה לא תעלה על:

1,500 אלפי ש"ח ליו"ר דירקטוריון ומנכ"ל.

1,000 אלפי ש"ח לסמנכ"ל או מנהל הכפוף במישרין למנכ"ל.

מענק מיוחד

דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי להחליט על הענקת מענק לנושא משרה, למעט לנושא משרה שהינו בעל השליטה בחברה או קרובו, במקרה של ביצוע "עסקה" כגון: ביצוע השקעות/רכישות חדשות מהותיות, ייזום בהיקף מהותי לחברה, גיוס הון או חוב על פי חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 והתקנות על פיו או מכירה של עיקר פעילות החברה לצד שלישי. המענק המיוחד יוענק בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לקידום העסקה והשלמתה, בתרומתה של העסקה ליצירת ערך לבעלי המניות של החברה בראייה ארוכת טווח, ובתגמול הכולל לו זכאי נושא המשרה לאחר השלמת העסקה. יודגש כי המענק המיוחד הינו בנוסף למענק השנתי ולא יעלה על תקרה של 3 חודשי עלות שכר של נושא המשרה.

ככל שהמענק המיוחד יוענק ליו"ר הדירקטוריון ו/או למנכ"ל החברה, הדבר יובא לאישור האסיפה הכללית של החברה.

תגמול משתנה - הבהרות:

1. דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, יהא רשאי לקבוע יעדים (יעדי חברה ו/או יעדים אישיים, יעדים שנתיים ו/או רב שנתיים) אשר בגינם ימדד, יחושב וישולם מענק למנכ"ל החברה, הכל בכפוף למגבלות שנקבעו במסמך מדיניות תגמול זה.
2. מנכ"ל החברה יהא רשאי לקבוע יעדים (יעדי חברה ו/או יעדים אישיים, יעדים שנתיים ו/או רב שנתיים) אשר בגינם ימדד, יחושב וישולם מענק לסמנכ"ל ולמנהל הכפוף במישרין למנכ"ל, הכל בכפוף למגבלות שנקבעו במסמך מדיניות תגמול זה.
3. לדירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, ישנה הסמכות להפחתה של עד 20% מגובה המענק השנתי, בשים לב לבחינת סבירות המענק השנתי שהתקבל מעמידה ביעדים לעומת תרומתו של נושא המשרה להשגתם ולמצבה העסקי והכספי של החברה.
4. לדירקטוריון ישנה הסמכות לבטל את תשלום המענק השנתי לנושא משרה במקרים של הפרות חובות אמון, הפרת הסכם ההתקשרות ו/או מינהל שאינו תקין.
5. **עיתוי תשלום:**
המענק ישולם לנושאי המשרה לגבי כל שנה קלנדרית של תקופת העסקה לא יאוחר ממועד תשלום השכר הראשון שלאחר מועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה.

הקדמת תשלום - באשר למענק התלוי בהשגת היעד השנתי ו/או השלמת ביצוע העסקה בגין המענק המיוחד, לדירקטוריון החברה תישמר הזכות להקדים את התשלום בגינו לנושא המשרה כך שהתשלום בגין רכיב זה יתאפשר בכל עת לאחר השגתו.

6. **חלקיות המענק השנתי** : היה ונושא המשרה יתחיל את תפקידו במהלך שנת התגמול הרלבנטית ובלבד שיהיו 3 חודשים לפחות באותה שנת תגמול ו/או היה ונושא המשרה סיים את תפקידו במהלך שנת התגמול הרלבנטית, החברה תהיה רשאית לחשב את המענק השנתי (למעט מענק מיוחד) בגין שנת ההתחלה או הסיום באופן חלקי, באופן הבא: סך המענק השנתי בהתאם לתחשיב דלעיל ולעמידה ביעדי החברה השנתיים או לאומדן עמידה ביעדי החברה השנתיים במכפלת היחס בין מספר הימים בו עבד נושא המשרה בחברה לבין 365 יום.

7. למעט אם נקבע במפורש אחרת בהסכם העסקה אישי, כל תשלום אשר ישולם לנושא המשרה על חשבון גמול משתנה על פי מדיניות התגמול, ככל שישולם, אינו ולא יחושב כחלק משכרו הרגיל של נושא המשרה לכל דבר ועניין ולא יהווה בסיס לחישוב או לזכאות או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא יישמש כרכיב הנכלל בתשלום חופשה, פיצויי פיטורים, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב.

8. סכום המענק השנתי, ככל שנושאי המשרה יהיו זכאים לו, וכן חישוב גובה המענק השנתי יובאו לדיון ואישור ועדת התגמול של החברה.

9. אירועים חד פעמיים מהותיים

לצורך חישוב הזכאות למענקים והיקפם, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים (אך לא חייבים) לנטרל מתוצאותיה הכספיות של החברה אירועים חד פעמיים, בין אם נטרול כאמור יקים זכאות למענק או יגדיל את המענק ובין אם נטרול כאמור יקטין את המענק או בעקבותיו לא תקום זכאות למענק, בהתאם לאופי האירוע והשפעתו, כמפורט להלן:

א. שינויים עסקיים : עסקאות חד פעמיות שלא במהלך העסקים הרגיל, בין אם נלקחו בחשבון מראש בעת קביעת תקציב החברה ובין אם לאו.

ב. שינויים חשבונאיים : שינויים בתקני החשבונאות במהלך השנה או בפרשנות של גופי החשבונאות או רשות ניירות ערך לגבי אופן יישומם, אימוץ מוקדם של תקנים חשבונאיים, שינוי ביישום מדיניות חשבונאית, שינוי סיווג חשבונאי, שינוי אומדן מהותי, אירוע המחייב הצגה מחדש של מספרי השוואה של תקופות קודמות ואשר יש לו השלכה מהותית על תוצאות התקופה המדווחת וכיו"ב. למען הסר ספק, שינוי חשבונאי המשפיע על מספרי השוואה של תקופות קודמות, לא ישפיע על התגמול אשר ניתן בפועל בשנים שקדמו לאימוץ השינוי.

ג. שינויים מיסויים : שינויים בשיעורי המס, שינויים בחקיקה, בתקנות, או בעמדה של רשויות המס בישראל, או הסדר או רולינג עם רשויות המס, בעקבותיהם חלו שינויים מהותיים בהוצאות המס או בתשלומי המיסים, שינויים בהוצאות המס או בתשלומי המס בגין שנים קודמות בין אם עקב הסכם או עקב צו, וכיו"ב.

ד. אירועי כח עליון : אירועי כח עליון או מצב חירום כללי או אירועי תקיפה על החברה ומערכותיה, וכיו"ב.

4. **תגמול משתנה – רכיב הוני**

תגמול הוני מהווה מנגנון ראוי לשימור ותמרוץ נושאי משרה תוך יצירת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבעלי המניות ושמירה ראויה בין שיקולי טווח קצר לטווח הארוך, בין היתר על ידי קביעת תקופת הבשלה מלאה ומתן

אופציות שאינן בתוך הכסף במועד הענקתן. בזכות טבען ארוך הטווח של תוכניות תגמול הוני, הן תומכות ביכולת החברה לשמר את מנהליה הבכירים בתפקידם לתקופה ארוכה.

בעת קביעת תוכנית תגמול הוני², תיכלל בתוכנית התגמול ההוני תקרה שנתית לשווי רכיבים משתנים במועד תשלומם אשר לא תעלה על 750 אלפי ש"ח ליו"ר דירקטוריון ולמנכ"ל ו- 600 אלפי ש"ח לסמנכ"ל או למנהל הכפוף במישור למנכ"ל. התקרה השנתית חושבה כאילו ההוצאה ההונית מתפרסת באופן ליניארי בתקופת ההבשלה.

כמו כן, תקופת החזקה או הבשלה מזערית של רכיבים משתנים הוניים בתנאי כהונה והעסקה הינה 3 שנים לכל תקופת ההבשלה ושנה אחת עבור המנה הראשונה תוך התייחסות לתמריצים ראויים בראייה ארוכת טווח. דירקטוריון החברה רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה מלאה של תקופות ההבשלה של התגמול ההוני במקרים של מוות, נכות, סיבות רפואיות וכן במקרה של העברת שליטה בחברה שכתוצאה ממנה הופסק המסחר במניות החברה. כמו כן, דירקטוריון החברה רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה של תקופות ההבשלה של התגמול ההוני במקרה של סיום העסקה של נושאי משרה בחברה כתוצאה מהעברת שליטה, ובמקרה זה תתאפשר האצה של המנה הקרובה שטרם הבשילה.

ככל ויוענק תגמול הוני באמצעות הקצאת מניות חסומות או יחידות מניה חסומות (RSU), הבשלתן תותנה בביצועים שייקבעו מראש על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

ככל שיוקצו אופציות, מחיר המימוש לא יפחת משער המניה במועד החלטת הדירקטוריון על ההענקה או משער המניה הממוצע ב-30 הימים שקדמו למועד החלטת הדירקטוריון על ההענקה וניתן יהיה לקבוע את מחיר המימוש בפרמיה על מחיר המניה במועד החלטת הדירקטוריון על ההענקה. מימוש אופציות שיוענקו לנושא משרה, ככל שיוענקו, יכול שיבוצע כך שמחיר המימוש לא ישולם בפועל לחברה, אלא יילקח בחשבון בעת חישוב כמות המניות להן זכאי בפועל נושא המשרה ממימוש האופציות ("מימוש נטו"). המניות המוקצות במימוש נטו ישקפו את מרכיב ההטבה הגלום באופציות אשר תמומשנה על ידי נושא המשרה באותו מועד כפי שיחושב ביום המימוש.

ככל שיוקצו אופציות, מועד פקיעתן לא יהיה מוקדם מחלוף שנה לאחר הבשלת כל מנה אך לא יותר מ- 10 שנים ממועד ההקצאה.

החברה רשאית להגדיר בתוכנית התגמול ההוני את התנאים במקרים של עזיבת נושא משרה (עקב פיטורין, התפטרות ומקרי מוות או נכות חו"ח) ושינוי בעלות בחברה. תכנית התגמול ההוני תוגדר כך שתעמוד בדרישות כל הוראות הדין הרלוונטיות.

יובהר, כי שינוי תפקיד בחברה, לתפקיד הנחשב אף הוא לתפקיד של נושא משרה בחברה, לא ייחשב כהפסקת כהונה בתפקיד בגינו הונפקו האופציות לנושא המשרה.

יובהר, כי הפרטים המצוינים לעיל משקפים את עיקרי הפרטים שיופיעו בתכנית האופציות של נושאי המשרה בחברה וכי התגמול ההוני של נושאי המשרה בחברה יהא כפוף להוראות כתב הקצאה או הסכם אופציות ספציפי. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע הוראות נוספות בקשר עם הסכם תגמול הוני של נושא משרה

² לעניין זה, תוכנית תגמול הוני עשויה לכלול כל מכשיר הוני (למעט מכשירים המסווגים כמכשירים התחייבותיים, כגון: מניות פאנטום) אשר החברה מוצאת אותו כרלוונטי לתגמול של נושאי המשרה בחברה.

בחברה, וכן לעדכן מעת לעת את תנאיו והוראותיו, ובלבד שאין בשינוי או עדכון כאמור כדי לחרוג מהוראות מדיניות התגמול.

5. יחס בין רכיבים משתנים (מענק שנתי, מענק מיוחד ומענק הוני) וקבועים בחבילת התגמול

רכיב התגמול המשתנה (מענק שנתי, מענק מיוחד ומענק הוני)³ לא יעלה על:

75% מסך העלות השנתית לחברה (לרבות בגין הרכיב המשתנה) ביחס ליו"ר דירקטוריון ולמנכ"ל;

ו- 70% מסך העלות השנתית לחברה (לרבות בגין הרכיב המשתנה) ביחס לסמנכ"ל או למנהל אחר הכפוף במישרין למנכ"ל.

יובהר, כי חריגה של עד 10% מעל או מתחת לשיעורים הנקובים בסעיף 5 זה לעיל, במהלך תקופת מדיניות התגמול, לא תחשב כחריגה או כסטיה ממדיניות התגמול.

6. השבת תגמול משתנה במקרה של טעות

6.1 ככל שישתבר כי מענק שנתי או חלק ממנו ששולם לנושא משרה חושב על בסיס נתונים שהתבררו לאחר מכן כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, תוך פרק זמן של שלוש שנים ממועד תשלום המענק השנתי הרלוונטי, ישיב נושא המשרה לחברה, או תשלם החברה לנושא המשרה, לפי העניין, את ההפרש בין סכום המענק שקבל לזה שהיה זכאי לו עקב התיקון האמור (תוך שקלול הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים על נושא משרה ו/או ששולמו על ידיו). השבה כאמור לא תחול במקרה של עדכון או תיקון הדוחות הכספיים כתוצאה משינוי בתקינה החשבונאית או בכללי הדיווח.

6.2 השבת הסכומים הנ"ל ע"י נושאי המשרה תוכל להתבצע גם בדרך של קיזוז מהמענק השנתי בשנה העוקבת ובמידה ותהיה יתרה, החברה תהא רשאית, לפרוס אותה במסגרת התגמול החודשי.

7. היחס בין תנאי העסקתו של נושא המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בעת אישור ו/או קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה יבחנו את היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה לתנאי העסקה של שאר עובדי החברה ושל עובדי קבלן המועסקים אצל החברה ובפרט היחס לשכר הממוצע והחציוני של העובדים כאמור ויחוו דעתם על השפעת יחסים אלו על יחסי העבודה בחברה, סבירותו של שכר נושאי המשרה בחברה לאור סוג החברה, גודלה ותמהיל מצבת העובדים שלה.

נכון למועד אישור מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון החברה, היחסים בין עלות שכרם של נושאי המשרה לעלות השכר הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה הם⁴:

יחסי בין עלות השכר של נושאי המשרה לשכר הממוצע של יתר עובדי החברה	יחסי בין עלות השכר של נושאי המשרה לשכר החציוני של יתר עובדי החברה	יו"ר דירקטוריון
1.36	1.61	

³ יובהר, כי התגמול ההוני מחושב על-פי פריסה לינארית בתקופת ההבשלה.

⁴ מבוסס על עלות השכר בפועל של נושאי המשרה, בהתבסס על נתוני שכר העובדים לשנת 2024, בתקנון למונחי משרה מלאה.

היחס בין עלות השכר של נושאי המשרה לשכר החציוני של <u>יתר</u> עובדי החברה	היחס בין עלות השכר של נושאי המשרה לשכר הממוצע של <u>יתר</u> עובדי החברה	
3.00	2.54	מנכ"ל
2.80	2.37	סמנכ"ל פיתוח עסקי
2.37	2.00	סמנכ"ל כספים
1.99	1.68	יועצת משפטית

ועדת התגמול והדירקטוריון מצאו, כי ליחסים אלו לא קיימת השפעה על יחסי העבודה בחברה.

8. גמול דירקטורים

דירקטורים בחברה, למעט יו"ר דירקטוריון פעיל או דירקטורים המקבלים שכר ו/או דמי ניהול מהחברה דרך קבע, ולרבות דירקטורים אשר עשויים להיחשב כבעלי שליטה בחברה וקרוביהם או דירקטורים אשר לבעל השליטה יש עניין אישי בהתקשרות עימם, עשויים להיות זכאים, בכפוף להוראות הדין, לתגמול קבוע בלבד בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("תקנות הגמול") שלא יעלה על גמול שנתי וגמול השתתפות מקסימאליים על פי תקנות הגמול, בהתאם לדרגת ההון העצמי של החברה כהגדרתו בתקנות הגמול (כפי שיהיה מעת לעת) וכן להחזר הוצאות. לעניין זה, ניתן יהיה להביא בחשבון קביעה של דירקטוריון החברה בדבר היות הדירקטור מומחה, בהתאם להגדרת "דירקטור חיצוני מומחה" בתקנות הגמול – כך ששכרם של כל הדירקטורים המומחים יהיה זהה ויעמוד על הסכום המירבי אותו ניתן לשלם לדירקטור חיצוני מומחה בהתאם לתקנות הגמול.

9. ביטוח נושאי משרה

נושאי משרה בחברה, בחברות בנות או קשורות של החברה או חברות אחרות בהן החברה מחזיקה מניות, והמכהנים בכל אחת מהן בהתאם לבקשת החברה, וכפי שיכנהו בהן מעת לעת, לרבות נושאי משרה אשר הינם בעלי שליטה בכל אחת מהחברות האמורות וקרוביהם או נושאי משרה אשר לבעל השליטה יש עניין אישי בהתקשרות עימם, יכול שיהיו זכאים כחלק מחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, ובכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה ולהוראות הדין, להיכלל במסגרת ביטוח אחריות נושאי משרה, והכל בהתאם לתנאים המפורטים להלן:

(א) גבולות אחריות לכלל המבוטחים עד 12 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופת ביטוח שנתי ("תקופת ביטוח") בצירוף הוצאות משפט סבירות ביחס לסכום התביעה בהתאם לסעיף 66 לחוק חוזה הביטוח, התשמ"א-1981, וזאת מעבר לגבול האחריות הנ"ל. עלות הפרמיה בגין הפוליסה וגובה השתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה והעלות לא תהיה מהותית לחברה.

(ב) התקשרות החברה בפוליסת ביטוח מידי תום תקופת ביטוח תעשה בתנאי ולא תשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה.

למען הסר ספק, יובהר, כי האמור לעיל יחול על כלל הפוליסות שתירכשנה עבור ביטוח אחריות נושאי משרה, לרבות, פוליסת תקופת גילוי, פוליסת Run-off וכדומה, כאשר ביחס לפוליסות הנרכשות לתקופה העולה על שנה, בחינת

מהותיות עלותה של הפוליסה כאמור לחברה, יבוצע כך שעלותה הכוללת של הפוליסה תחולק על פני התקופה בגינה היא נרכשת.

10. אישור שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה

- 10.1 שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל החברה, יאושר בידי ועדת התגמול בלבד בכפוף להוראות הדין, ובלבד שתנאי כהונתו לאחר השינוי תואמים את הוראות מדיניות התגמול, ובכפוף להוראות הדין.
- 10.2 שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של סמנכ"ל ומנהל הכפוף במישרין למנכ"ל בחברה יהיה טעון את אישור המנכ"ל בלבד, ובלבד שתנאי כהונתו והעסקתו המעודכנים של נושא המשרה אינם חורגים מהתקרות וההוראות של מדיניות התגמול, ובכפוף להוראות הדין.
- 10.3 לעניין סעיפים 10.1-10.2 לעיל, "שינוי לא מהותי" הינו שינוי של עד 10% לעומת עלות התגמול הכוללת של נושא המשרה שאושרה במקור על-ידי האורגנים המוסמכים של החברה. יודגש, כי מהותיות השינוי תיבחן לעומת עלות השכר של אותו נושא משרה שאושרה במקור כאמור, כך שהשינויים שיאושרו בידי מנכ"ל ו/או ועדת התגמול, לפי העניין, לא יעלו, במצטבר, על 10% מעלות התגמול הכוללת של אותו נושא משרה כפי שאושרה בידי האורגנים המוסמכים של החברה.
- 10.4 יובהר, כי מקום בו הוראות הדין, כפי שיחולו מעת לעת, יאפשרו מתן הקלות בנוגע לאופן תגמול נושאי המשרה ו/או בנוגע לאופן הליכי אישור תגמול נושאי משרה, בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, יחולו הוראות אלו על החברה ויהיו חלק ממדיניות תגמול זו.

נספח א'1

מדיניות התגמול המעודכנת – נוסח מסומן

מדיניות תגמול נושאי המשרה

וויי-בוקס נדל"ן בע"מ

מבוא

מטרת מסמך זה הינה לתאר ולפרט את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי המשרה של חברת וויי-בוקס נדל"ן בע"מ (להלן: "החברה"), מרכיביו ואופן קביעתו, בין היתר, בהתאם לחוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ג-2012 (להלן: "מדיניות התגמול").

מדיניות התגמול הינה כלי בידי החברה אשר במסגרתה תוכל, במידת הצורך, לתמרץ ולתגמל את נושאי המשרה שלה. רכיבי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה יהיו אך ורק אלו שאושרו לגביהם באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין.

תוקפה של מדיניות התגמול

מדיניות התגמול הינה לתקופה בת 3 שנים, אשר תחל ביום 1 בינואר 2024, בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 על תקנותיו כפי שיעודכן מעת לעת ("חוק החברות"). מדיניות תגמול זו באה להחליף את מדיניות התגמול הקודמת של החברה.

דירקטוריון החברה בהמלצת ועדת התגמול יבחן מעת לעת את מדיניות התגמול שנקבעה, ויעדכנה במידת הצורך. ועדת התגמול תהיה רשאית להסתייע ביועצים חיצוניים לעדכון ופיקוח על מדיניות התגמול.

כמו כן, תשאף החברה במסגרת התקשרות בהסכמי העסקה ו/או הסכמי ניהול חדשים/חידוש הסכמים קיימים, להטמיע וליישם את עקרונות מדיניות התגמול הנכללים להלן, בכפוף לאפשרותה של החברה לחרוג ממדיניות התגמול, ככל שיידרש ובכפוף להוראות הדין.

מדיניות התגמול תחול על כלל נושאי המשרה בחברה כהגדרת מונח זה בחוק החברות. אין במדיניות זו כשלעצמה כדי להקנות זכויות לנושאי משרה בחברה ואין בקביעת קריטריונים מחמירים יותר כדי להוות סטיה מהמדיניות. נושאי המשרה יוכלו להעניק שירותים לחברה כנגד חשבונית מס כדין או כנגד תשלום שכר.

בכל מקרה של ספק לגבי יישומה, תינתן לדירקטוריון החברה הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול.

שיקולים מנחים בעת קביעת מדיניות התגמול

1. מדיניות התגמול נועדה לשקף יצירת תמריצים ראויים ומאוזנים לנושאי המשרה בחברה בהתחשב בין השאר במדיניות ניהול הסיכונים בחברה. מדיניות התגמול מגדירה מבנה תגמול אשר מטרתו לתמרץ את נושאי המשרה לפעול להשגת יעדים אשר יקדמו את מטרות החברה, תוכנית העבודה שלה הן בטווח המיידי והן בראיה ארוכת טווח ובכלל זה את היחס הראוי בין הרכיבים המשתנים לקבועים מסך חבילת התגמול, וזאת בין היתר על מנת שלא לעודד את נושא המשרה הרלוונטי ללקיחת סיכונים **שאינם** בהתאם למדיניות החברה לעניין זה תוך מתן דגש לאיזון הצורך בשימור נושאי המשרה הבכירים בחברה.
2. גיוס ושימור מנהלים איכותיים וראויים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.
3. בקביעת רכיבים משתנים בתנאי כהונה והעסקת נושאי המשרה במדיניות התגמול באה לידי ביטוי תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בין היתר, בראיה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.
4. מדיניות התגמול משקפת התייחסות לגודל החברה ואופי ומורכבות פעילותה.

מדיניות התגמול

כללי

ככלל, תוכניות התגמול לנושאי משרה מותאמות לתפקידם ולתחומי אחריותם בחברה וליעדים הניתנים להשגה המוצבים להם במסגרת מילוי תפקידם לצורך קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח.

מטרות מדיניות התגמול:

- א. קידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה, בראיה ארוכת טווח.
- ב. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה.
- ג. גיוס ושימור מנהלים איכותיים מצטיינים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.
- ד. הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ופעילותה.
- ה. לגרום למנהלים לפעול למען שיקולים עסקיים ולטובת החברה.
- ו. יצירת זהות אינטרסים בין נושאי המשרה של החברה לבעלי מניותיה, בכפוף לטובת החברה.
- ז. יצירת מסגרת כללית אחידה וברורה לקביעת תכנית תגמול אישית לכל אחד מנושאי המשרה, על בסיס עקרונות המשותפים לכולם ותוך התאמה לניסיונו, מאפייני התפקיד של נושא המשרה וביצוע התפקיד על ידו.

שיקולים בעת קביעת היקף תגמול לנושאי משרה:

א. התחשבות בהשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של המועמד לכהונה או נושא המשרה המכהן.

ב. התחשבות בתפקיד, בתחומי אחריות, תקופת ההעסקה או ההתקשרות עם נושא המשרה ובהסכמים קודמים עם נושא המשרה (ככל שלא מדובר בנושא משרה חדש).

ג. גודל החברה ואופי פעילותה.

ד. המלצת הממונה על נושא המשרה.

ה. תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה (לעניין רכיבי תגמול משתנים).

ו. יחס לרמת ההשתכרות של עובדי החברה ומנהליה - בעת אישור תגמול לנושא משרה, יוצגו נתונים אודות: (1) עלות התגמול של נושאי משרה ברמה דומה בחברה (ככל שרלבנטי); (2) עלות השכר של נושא המשרה הקודם באותו תפקיד (ככל שרלבנטי); (3) עלות השכר הממוצע והשכר החציוני של עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים בחברה והיחס בין כל אחד מאלה לבין התגמול שמוצע לאשר לנושא המשרה - בהקשר זה תיבחן השפעת הפער בין תנאי הכהונה של נושאי המשרה לבין תנאי השכר של שאר העובדים בחברה, על יחסי העבודה בחברה.

ז. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לבצע השוואה לרמת ההשתכרות של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות אחרות להן תחומי פעילות בעלי מאפיינים דומים ונתונים כספיים רלוונטיים כגון שווי שוק, סך מאזן, הכנסות ו/או מכלול פרמטרים אלו בהתאם לאופי, גודל החברה וסוג הפעילות שלה. כמו כן, לכל פרמטר יוגדר טווח מקסימלי ביחס לחברה עצמה, כך שבקבוצת ההשוואה לא יכללו חברות בהן פרמטרים אלו חורגים מהטווח הנ"ל. בנוסף, החברה תשאף לכך שמספר החברות בקבוצת ההשוואה שלה לא יפחת מ-5 חברות.

ח. מצבה הכספי של החברה.

להלן יפורטו קווים מנחים של מדיניות התגמול בחברה כפי שאושרה על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, בכל הנוגע לרכיבי תוכניות התגמול:

1. רכיבי שכר קבוע¹

שכר קבוע – נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף. שכר קבוע משקף הן את כישוריו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו, מאפייני תפקידו ורמת תפקידו בחברה, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה. שכר הברוטו החודשי הנכלל במסגרת הרכיב הקבוע השנתי לכל אחד מנושאי המשרה עבור משרה מלאה לא יעלה על הסכומים הנ"ל:

יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל: 140,000 ₪ ש"ח.

¹ למען הסר ספק, יובהר כי ככל ונושא משרה לגביו חלה מדיניות תגמול זו הינו נותן שירותים לחברה (במישרין או בעקיפין באמצעות חברה) ואינו עובד החברה, בכל מקום שמדיניות זו מתייחסת למשכורת חודשית ו/או למרכיב השכר הקבוע, יומרו המרכיבים הקבועים (לרבות התנאים הנלווים על פי דין המשולמים בגינם) לדמי ניהול חודשיים והוראות התכנית יחולו ביחס לדמי הניהול החודשיים, בשינויים המחויבים, ולדמי הניהול כאמור יתווסף מע"מ כדין (ככל שרלוונטי). יובהר, כי מעבר ממתכנת מתן שירותים ליחסי עובד מעביד ולהיפך של נושא משרה בחברה, 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 של החברה.

סמנכ"ל ומנהל הכפוף במישרין למנכ"ל : 6080,000 ש"ח.

בכל מקרה לא תעלה תקרת השכר הקבוע השנתית על 9502,100 אלפי ש"ח במונחי עלות מעביד עבור רכיב זה. במידה ונושא המשרה אינו עובד בהיקף משרה מלאה, תקרת השכר החודשי תותאם להיקף משרתו בפועל. השכר החודשי של נושאי המשרה עשוי להיות צמוד למדד המחירים לצרכן ולרוב יעודכן אחת לשלושה חודשים רק במקרה של עליה במדד לעומת מדד הבסיס ובהתאם לשיעור העלייה במדד. הסכמי ההעסקה לא יהיו מוגבלים בתקופה, למעט הסכמי ההעסקה המוגבלים על פי דין. עם זאת החברה תהיה רשאית להביא לסיומם, מכל סיבה שהיא, תוך מתן הודעה מראש אשר תוגדר בהסכם ההעסקה ובהתאם למדיניות התגמול.

2. תנאים נלווים

2.1 במסגרת תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה, נכללים תנאים נלווים והפרשות סוציאליות בהתאם לחוק ולנהוג בחברה.

תנאים נלווים כוללים בין היתר ימי חופשה, מחלה, הבראה, הפרשות לתגמולים ולפיצויים והפרשה לקרן השתלמות ואובדן כושר עבודה. החברה רשאית להעמיד לזכות נושא המשרה, לצורך מילוי תפקידו, רכב, טלפון נייד, מחשב נישא וכיו"ב, כפי שתקבע הנהלת החברה. כמו כן, החברה רשאית לקבוע כי היא תישא בכל ההוצאות הכרוכות בתנאים נלווים אלה, לרבות גילום המס בגינם. למען הסר ספק, יובהר, כי נשיאת החברה בהוצאות כאמור אינה נכללת במסגרת תקרות השכר המפורטות בסעיף 1 לעיל.

החברה רשאית לקבוע בהתקשרותה עם נושא המשרה כי היא תישא בחלק או בכל הוצאות נושא המשרה אשר נדרשו לצורך מילוי תפקידו, לרבות טלפון, אינטרנט, לינה (בארץ ומחוצה לה), אש"ל, אירוח, הוצאות נסיעה בארץ ובחו"ל, עיתונים, ספרות מקצועית, דמי חברות בארגון מקצועי, השתלמות ולימודים מקצועיים, ביטוח אחריות מקצועית והוצאות נוספות ככל שיהיו. למעלה מן הצורך ועל אף שלא מדובר בתגמול, יצוין כי החברה וחברות מקבוצת החברה עשויות להתקשר מעת לעת עם עובדי החברה בהסכמים שונים לרבות הסכמי הלוואה, הסכמים למכירת דירות והסכמי שירותים שונים. מובהר כי ההתקשרות בהסכמים אלה בתנאי השוק אינה בגדר תגמול.

החברה רשאית ליתן לנושא משרה הטבות נוספות, בסכומים לא מהותיים, וזאת בהתאם לנהוג ולמקובל לכלל עובדי החברה, כגון: שי לחגים ו/או אירועים אישיים, נופשים והשתלמויות וכד'.

2.2 **פטור, שיפוי וביטוח** - נושאי משרה בחברה, לרבות דירקטורים, זכאים, בנוסף לחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, ובכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה, לביטוח אחריות נושא משרה והסדרי שיפוי ופטור בגין אחריותם כנושאי משרה על פי הנהוג בחברה, והכל כפוף להוראות כל דין ותקנון החברה.

2.3 **מענק פרישה והודעה מוקדמת** - נושאי המשרה בחברה זכאים להודעה מוקדמת הנדרשת ע"פ דין ועד 6 חודשים ולפיצויי פטורים בהתאם להסכמי העסקתם. יובהר, כי במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם יוחלט אחרת על ידי החברה.

תקופת ההודעה המוקדמת תימנה במסגרת תקופת העסקת נושא המשרה לכל דבר ועניין לצורך זכאות לרכיבי התגמול השונים ובכללם לתנאים סוציאליים, מענקים, זאת למעט במקרים שבהם החליטה החברה לסיים באופן מיידי את העסקת נושא המשרה ולשלם לו לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת את מלוא השכר המגיע לו עד תום תקופת ההודעה המוקדמת ובכל מקרה בכפוף להוראות הדין והסכם ההעסקה הרלוונטי.

לחברה תהא אפשרות לתת מענק פרישה לנושא משרה הפורש, בהתאם לתנאים המפורטים מטה וזאת מעבר לתגמול בגין תקופת ההודעה המוקדמת.

ככלל, מענק הפרישה לא יוענק לנושא משרה בוותק של פחות מ-3 שנים בחברה. כמו כן, החברה רשאית להתנות את מענק הפרישה בתנאי אי תחרות וסודיות. מענק פרישה לא יעלה על 6 חודשי עלות העסקה כוללת לנושא משרה.

דירקטוריון החברה יחליט בדבר מתן מענק פרישה בהתחשב בהמלצת וועדת התגמול, תוך התייחסות לפרמטרים הבאים: תקופה ותנאי הכהונה וההעסקה, ביצועי החברה בתקופה האמורה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה (ללא פגיעה בחברה).

בחינת שכר תקופתית - בכדי לאפשר לשמר את נושאי המשרה בתפקידיהם לאורך זמן, תדון ועדת התגמול, מעת לעת, בגובה שכרם הקבוע של כל אחד מנושאי המשרה בחברה בנפרד למול השוק הרלוונטי לבעלי תפקידים דומים ולמול מצבה העסקי של החברה ובהתאם לשיקולים המנויים לעיל, תמליץ לדירקטוריון האם לאשר עדכון של השכר ובמידה וכן, מה גובה העדכון.

3. תגמול משתנה

הרכיב המשתנה ישקף את תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראיה ארוכת טווח, על פי קריטריונים הניתנים למדידה ו/או על פי שיקול דעת.

הרכיב המשתנה יקבע בהלימה לביצועי החברה וביצועיו האישיים של נושא המשרה אל מול היעדים שהוגדרו לו במסגרת מילוי תפקידו על פי תחומי אחריותו ואינו תלוי בהיקף המשרה.

מדיניות החברה הינה כי ניתן משקל משמעותי לעמידה ביעדים, הנגזרים מתכנית העבודה השנתית והרב שנתית של החברה ו/או מהתוכנית האסטרטגית של החברה. יעדי החברה מבטאים את הצלחת החברה בכללותה למימוש תוכניותיה, את תרומתם של נושאי המשרה להצלחת החברה ואת רצון החברה לתגמול נושאי משרה על עמידה ביעדים אלו.

תחולה

נושאי המשרה העשויים להיות זכאים לתגמול משתנה הינם: יו"ר דירקטוריון, מנכ"ל, סמנכ"ל וכל מנהל הכפוף במישרין למנכ"ל.

רכיבי מנגנון המענק השנתי

גובה המענק השנתי לנושא משרה יקבע במודל העשוי לכלול אחד או יותר משלושת הרכיבים שלהלן:

1. עמידה ביעדי חברה הכפופים לתנאי סף;

2. עמידה ביעדים אישיים;

3. מענק בשיקול דעת.

עמידה ביעדי חברה הכפופים לתנאי סף

מדי שנה ולאחר אישור הדוחות הכספיים השנתיים ו/או במועד אישור התקשרות החברה עם נושא המשרה, לפי העניין, יקבעו האורגנים המוסמכים בחברה יעד חברה רלוונטי (ובלבד שהיעדים יקבעו כאשר הם צופים פני עתיד ואינם מביאים בחשבון תוצאות או ביצועים שהושגו בעבר), משקל כל יעד חברה וכן את שיעור העמידה המינימאלי.

יעדי החברה, עשויים לכלול, בין היתר, את היעדים הבאים: רווח לפני מס, תשואה להון, עמידה ביעדי תקציב שנתיים ומדדי ביצוע עיקריים אחרים.

לעניין זה "רווח לפני מס" - רווח החברה בשנה הרלוונטית (לפני מס) על פי הדוחות הכספיים המבוקרים (המאוחדים) שלה לאותה שנה.

תנאי סף למענק בגין יעדי חברה:

- מענק המחושב לפי יעד רווח לפני מס יינתן רק במידה ותהיה עמידה ברווח לפני מס השנתי בגובה של שמונה (8) מיליון ש"ח לפחות.
- מענק המחושב לפי תשואה להון יינתן רק במידה ותהיה עמידה בתשואה בגובה 4% לפחות.
- מענק המחושב לפי יעד תקציב יינתן רק במידה ותהיה עמידה ב-70% לפחות מיעדי התקציב.

עמידה ביעדים אישיים

היעדים האישיים לנושא המשרה יכול שיהיו כמותיים ו/או איכותיים אך מדידים. היעדים האישיים יוגדרו כך שיהיו מדידים, אבסולוטיים, באופן שאינו מצריך הפעלת שיקול דעת. מדדים אלו עשויים לכלול את היעדים, כגון: יעדי ממשל תאגידי, יעדי כספים ואשראי, עמידה בלוחות זמנים, פיתוח מקורות הכנסה חדשים, יעדים פיננסיים או תפעוליים ועוד והם יקבעו בשים לב לתוכניות החברה לאותה שנה ובשים לב למטלות מיוחדות שיוטלו על נושא המשרה, ככל שיוטלו.

קביעת היעדים האישיים לנושאי המשרה בחברה האמורים לשקף את השפעתו הישירה של נושא המשרה להשגת היעד, וכן קביעת המשקולות לכל יעד אישי כאמור, יקבעו מדי שנה ו/או במועד אישור התקשרות החברה עם נושא המשרה, לפי העניין, על ידי הדירקטוריון, לאחר המלצת ועדת התגמול, בשים לב לתוכניות החברה לאותה שנה ובשים לב למטלות מיוחדות שיוטלו על נושא המשרה, ככל שיוטלו.

תמהיל היעדים, משקלם ושיעור עמידה מינימאלי בהם המזכה בתגמול משתנה יקבעו מדי שנה על ידי הדירקטוריון. למועד אישור מדיניות התגמול, השיעור המינימאלי לעמידה בכל יעד אישי שיוגדר, המזכה בתגמול בגין יעדים אלו, הינו 70%.

מענק בשיקול דעת

דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי להחליט על הענקת מענק לסמנכ"לים ולמנהלים הכפופים במישרין למנכ"ל, כולם או חלקם, על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה ובהתאם להמלצת הממונה הישיר על נושא המשרה. מענק בשיקול דעת לא יעלה על תקרה של 3 משכורות והענקתו כפופה להוראות כל דין.

משקלות רכיבי מנגנון המענק השנתי

נושא המשרה	יעדי חברה הכפופים לתנאי סף	יעדים אישיים	מענק בשיקול דעת	סה"כ
יו"ר דירקטוריון	100%	-	-	100%
מנכ"ל	100%	-	-	100%

נושא המשרה	יעדי חברה הכפופים לתנאי סף	יעדים אישיים	מענק בשיקול דעת	סה"כ
סמנכ"ל, מנהל הכפוף במישרין למנכ"ל	100%-0%	100% - 0%	100%-0%	100%

תקרות מענקים שנתיים

תקרת המענק האישי השנתית לכל אחד מנושאי המשרה לא תעלה על:

1,300,500 אלפי ש"ח ליו"ר דירקטוריון ומנכ"ל.

1,000 אלפי ש"ח לסמנכ"ל או מנהל הכפוף במישרין למנכ"ל.

מענק מיוחד

דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי להחליט על הענקת מענק לנושא משרה, למעט לנושא משרה שהינו בעל השליטה בחברה או קרובו, במקרה של ביצוע "עסקה" כגון: ביצוע השקעות/רכישות חדשות מהותיות, ייזום בהיקף מהותי לחברה, גיוס הון או חוב על פי חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 והתקנות על פיו או מכירה של עיקר פעילות החברה לצד שלישי. המענק המיוחד יוענק בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לקידום העסקה והשלמתה, בתרומתה של העסקה ליצירת ערך לבעלי המניות של החברה בראייה ארוכת טווח, ובתגמול הכולל לו זכאי נושא המשרה לאחר השלמת העסקה. יודגש כי המענק המיוחד הינו בנוסף למענק השנתי ולא יעלה על תקרה של 3 חודשי עלות שכר של נושא המשרה.

ככל שהמענק המיוחד יוענק ליו"ר הדירקטוריון ו/או למנכ"ל החברה, הדבר יובא לאישור האסיפה הכללית של החברה.

תגמול משתנה - הבהרות:

1. דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, יהא רשאי לקבוע יעדים (יעדי חברה ו/או יעדים אישיים, יעדים שנתיים ו/או רב שנתיים) אשר בגינם ימדד, יחושב וישולם מענק למנכ"ל החברה, הכל בכפוף למגבלות שנקבעו במסמך מדיניות תגמול זה.
2. מנכ"ל החברה יהא רשאי לקבוע יעדים (יעדי חברה ו/או יעדים אישיים, יעדים שנתיים ו/או רב שנתיים) אשר בגינם ימדד, יחושב וישולם מענק לסמנכ"ל ולמנהל הכפוף במישרין למנכ"ל, הכל בכפוף למגבלות שנקבעו במסמך מדיניות תגמול זה.
3. לדירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, ישנה הסמכות להפחתה של עד 20% מגובה המענק השנתי, בשים לב לבחינת סבירות המענק השנתי שהתקבל מעמידה ביעדים לעומת תרומתו של נושא המשרה להשגתם ולמצבה העסקי והכספי של החברה.
4. לדירקטוריון ישנה הסמכות לבטל את תשלום המענק השנתי לנושא משרה במקרים של הפרות חובות אמון, הפרת הסכם ההתקשרות ו/או מינהל שאינו תקין.
5. **עיתוי תשלום:**
המענק ישולם לנושאי המשרה לגבי כל שנה קלנדרית של תקופת העסקה לא יאוחר ממועד תשלום השכר הראשון שלאחר מועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה.

הקדמת תשלום - באשר למענק התלוי בהשגת היעד השנתי ו/או השלמת ביצוע העסקה בגין המענק המיוחד, לדירקטוריון החברה תישמר הזכות להקדים את התשלום בגינו לנושא המשרה כך שהתשלום בגין רכיב זה יתאפשר בכל עת לאחר השגתו.

6. **חלקיות המענק השנתי** : היה ונושא המשרה יתחיל את תפקידו במהלך שנת התגמול הרלבנטית ובלבד שיהיו 3 חודשים לפחות באותה שנת תגמול ו/או היה ונושא המשרה סיים את תפקידו במהלך שנת התגמול הרלבנטית, החברה תהיה רשאית לחשב את המענק השנתי (למעט מענק מיוחד) בגין שנת ההתחלה או הסיום באופן חלקי, באופן הבא: סך המענק השנתי בהתאם לתחשיב דלעיל ולעמידה ביעדי החברה השנתיים או לאומדן עמידה ביעדי החברה השנתיים במכפלת היחס בין מספר הימים בו עבד נושא המשרה בחברה לבין 365 יום.

7. למעט אם נקבע במפורש אחרת בהסכם העסקה אישי, כל תשלום אשר ישולם לנושא המשרה על חשבון גמול משתנה על פי מדיניות התגמול, ככל שישולם, אינו ולא יחושב כחלק משכרו הרגיל של נושא המשרה לכל דבר ועניין ולא יהווה בסיס לחישוב או לזכאות או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא יישמש כרכיב הנכלל בתשלום חופשה, פיצויי פיטורים, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב.

8. סכום המענק השנתי, ככל שנושאי המשרה יהיו זכאים לו, וכן חישוב גובה המענק השנתי יובאו לדיון ואישור ועדת התגמול של החברה.

9. אירועים חד פעמיים מהותיים

לצורך חישוב הזכאות למענקים והיקפם, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים (אך לא חייבים) לנטרל מתוצאותיה הכספיות של החברה אירועים חד פעמיים, בין אם נטרול כאמור יקים זכאות למענק או יגדיל את המענק ובין אם נטרול כאמור יקטין את המענק או בעקבותיו לא תקום זכאות למענק, בהתאם לאופי האירוע והשפעתו, כמפורט להלן:

א. שינויים עסקיים : עסקאות חד פעמיות שלא במהלך העסקים הרגיל, בין אם נלקחו בחשבון מראש בעת קביעת תקציב החברה ובין אם לאו.

ב. שינויים חשבונאיים : שינויים בתקני החשבונאות במהלך השנה או בפרשנות של גופי החשבונאות או רשות ניירות ערך לגבי אופן יישומם, אימוץ מוקדם של תקנים חשבונאיים, שינוי ביישום מדיניות חשבונאית, שינוי סיווג חשבונאי, שינוי אומדן מהותי, אירוע המחייב הצגה מחדש של מספרי השוואה של תקופות קודמות ואשר יש לו השלכה מהותית על תוצאות התקופה המדווחת וכיו"ב. למען הסר ספק, שינוי חשבונאי המשפיע על מספרי השוואה של תקופות קודמות, לא ישפיע על התגמול אשר ניתן בפועל בשנים שקדמו לאימוץ השינוי.

ג. שינויים מיסויים : שינויים בשיעורי המס, שינויים בחקיקה, בתקנות, או בעמדה של רשויות המס בישראל, או הסדר או רולינג עם רשויות המס, בעקבותיהם חלו שינויים מהותיים בהוצאות המס או בתשלומי המיסים, שינויים בהוצאות המס או בתשלומי המס בגין שנים קודמות בין אם עקב הסכם או עקב צו, וכיו"ב.

ד. אירועי כח עליון : אירועי כח עליון או מצב חירום כללי או אירועי תקיפה על החברה ומערכותיה, וכיו"ב.

4. **תגמול משתנה – רכיב הוני**

תגמול הוני מהווה מנגנון ראוי לשימור ותמרוץ נושאי משרה תוך יצירת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבעלי המניות ושמירה ראויה בין שיקולי טווח קצר לטווח הארוך, בין היתר על ידי קביעת תקופת הבשלה מלאה ומתן

אופציות שאינן בתוך הכסף במועד הענקתן. בזכות טבען ארוך הטווח של תוכניות תגמול הוני, הן תומכות ביכולת החברה לשמר את מנהליה הבכירים בתפקידם לתקופה ארוכה.

בעת קביעת תוכנית תגמול הוני², תיכלל בתוכנית התגמול ההוני תקרה שנתית לשווי רכיבים משתנים במועד תשלומם אשר לא תעלה על 750 אלפי ש"ח ליו"ר דירקטוריון ולמנכ"ל ו- 600 אלפי ש"ח לסמנכ"ל או למנהל הכפוף במישור למנכ"ל. התקרה השנתית חושבה כאילו ההוצאה ההונית מתפרסת באופן ליניארי בתקופת ההבשלה.

כמו כן, תקופת החזקה או הבשלה מזערית של רכיבים משתנים הוניים בתנאי כהונה והעסקה הינה 3 שנים לכל תקופת ההבשלה ושנה אחת עבור המנה הראשונה תוך התייחסות לתמריצים ראויים בראייה ארוכת טווח. דירקטוריון החברה רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה מלאה של תקופות ההבשלה של התגמול ההוני במקרים של מוות, נכות, סיבות רפואיות וכן במקרה של העברת שליטה בחברה שכתוצאה ממנה הופסק המסחר במניות החברה. כמו כן, דירקטוריון החברה רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה של תקופות ההבשלה של התגמול ההוני במקרה של סיום העסקה של נושאי משרה בחברה כתוצאה מהעברת שליטה, ובמקרה זה תתאפשר האצה של המנה הקרובה שטרם הבשילה.

ככל ויוענק תגמול הוני באמצעות הקצאת מניות חסומות או יחידות מניה חסומות (RSU), הבשלתן תותנה בביצועים שייקבעו מראש על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

ככל שיוקצו אופציות, מחיר המימוש לא יפחת משער המניה במועד החלטת הדירקטוריון על ההענקה או משער המניה הממוצע ב-30 הימים שקדמו למועד החלטת הדירקטוריון על ההענקה וניתן יהיה לקבוע את מחיר המימוש בפרמיה על מחיר המניה במועד החלטת הדירקטוריון על ההענקה. מימוש אופציות שיוענקו לנושא משרה, ככל שיוענקו, **יכלול** שיבוצע כך שמחיר המימוש לא ישולם בפועל לחברה, אלא יילקח בחשבון בעת חישוב כמות המניות להן זכאי בפועל נושא המשרה ממימוש האופציות ("**מימוש נטו**"). המניות המוקצות במימוש נטו ישקפו את מרכיב ההטבה הגלום באופציות אשר תמומשנה על ידי נושא המשרה באותו מועד כפי שיחושב ביום המימוש. ככל שיוקצו אופציות, מועד פקיעתן לא יהיה מוקדם מחלוף שנה לאחר הבשלת כל מנה אך לא יותר מ- 10 שנים ממועד ההקצאה.

החברה רשאית להגדיר בתוכנית התגמול ההוני את התנאים במקרים של עזיבת נושא משרה (עקב פיטורין, התפטרות ומקרי מוות או נכות חו"ח) ושינוי בעלות בחברה. תכנית התגמול ההוני תוגדר כך שתעמוד בדרישות כל הוראות הדין **הרלוונטי** **הרלוונטיות**.

יובהר, כי שינוי תפקיד בחברה, לתפקיד הנחשב אף הוא לתפקיד של נושא משרה בחברה, לא ייחשב כהפסקת כהונה בתפקיד בגינו הונפקו האופציות לנושא המשרה.

יובהר, כי הפרטים המצוינים לעיל משקפים את עיקרי הפרטים שיופיעו בתכנית האופציות של נושאי המשרה בחברה וכי התגמול ההוני של נושאי המשרה בחברה יהא כפוף להוראות כתב הקצאה או הסכם אופציות ספציפי. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע הוראות נוספות בקשר עם הסכם תגמול הוני של נושא משרה

² לעניין זה, תוכנית תגמול הוני עשויה לכלול כל מכשיר הוני (למעט מכשירים המסווגים כמכשירים התחייבותיים, כגון: מניות פאנטום) אשר החברה מוצאת אותו כרלוונטי לתגמול של נושאי המשרה בחברה.

בחברה, וכן לעדכן מעת לעת את תנאיו והוראותיו, ובלבד שאין בשינוי או עדכון כאמור כדי לחרוג מהוראות מדיניות התגמול.

5. יחס בין רכיבים משתנים (מענק שנתי, מענק מיוחד ומענק הוני) וקבועים בחבילת התגמול

רכיב התגמול המשתנה (מענק שנתי, מענק מיוחד ומענק הוני)³ לא יעלה על:

75% מסך העלות השנתית לחברה (לרבות בגין הרכיב המשתנה) ביחס ליו"ר דירקטוריון ולמנכ"ל;

ו- 70% מסך העלות השנתית לחברה (לרבות בגין הרכיב המשתנה) ביחס לסמנכ"ל או למנהל אחר הכפוף במישרין למנכ"ל.

יובהר, כי חריגה של עד 10% מעל או מתחת לשיעורים הנקובים בסעיף 5 זה לעיל, במהלך תקופת מדיניות התגמול, לא תחשב כחריגה או כסטיה ממדיניות התגמול.

6. השבת תגמול משתנה במקרה של טעות

6.1 ככל שישתבר כי מענק שנתי או חלק ממנו ששולם לנושא משרה חושב על בסיס נתונים שהתבררו לאחר מכן כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, תוך פרק זמן של שלוש שנים ממועד תשלום המענק השנתי הרלוונטי, ישיב נושא המשרה לחברה, או תשלם החברה לנושא המשרה, לפי העניין, את ההפרש בין סכום המענק שקבל לזה שהיה זכאי לו עקב התיקון האמור (תוך שקלול הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים על נושא משרה ו/או ששולמו על ידיו). השבה כאמור לא תחול במקרה של עדכון או תיקון הדוחות הכספיים כתוצאה משינוי בתקינה החשבונאית או בכללי הדיווח.

6.2 השבת הסכומים הנ"ל ע"י נושאי המשרה תוכל להתבצע גם בדרך של קיזוז מהמענק השנתי בשנה העוקבת ובמידה ותהיה יתרה, החברה תהא רשאית, לפרוס אותה במסגרת התגמול החודשי.

~~7.0 דירקטוריון החברה רשאי להחליט שלא להחיל חובת השבת סכומים לחברה כאמור בסעיף זה לעיל, במקרה בו המענק לו זכאי נושא המשרה לאחר גילוי הטעות ותיקון הדוחות הכספיים נמוך בעד 10% מהמענק ששולם לנושא המשרה בפועל בגין אותה שנה.~~

7.8. היחס בין תנאי העסקתו של נושא המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בעת אישור ו/או קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה יבחנו את היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה לתנאי העסקה של שאר עובדי החברה ושל עובדי קבלן המועסקים אצל החברה ובפרט היחס לשכר הממוצע והחציוני של העובדים כאמור ויחוו דעתם על השפעת יחסים אלו על יחסי העבודה בחברה, סבירותו של שכר נושאי המשרה בחברה לאור סוג החברה, גודלה ותמהיל מצבת העובדים שלה.

נכון למועד אישור מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון החברה, היחסים בין עלות שכרם של נושאי המשרה לעלות השכר הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה הם⁴:

³ יובהר, כי התגמול ההוני מחושב על-פי פריסה לינארית בתקופת ההבשלה.
⁴ מבוסס על עלות השכר בפועל של נושאי המשרה, בהתבסס על נתוני שכר העובדים לשנת 2022-2024, בתקנון למונחי משרה מלאה.

היחס בין עלות השכר של נושאי המשרה לשכר החציוני של <u>יתר</u> עובדי החברה	היחס בין עלות השכר של נושאי המשרה לשכר הממוצע של <u>יתר</u> עובדי החברה	
4.771.61	2.681.36	יו"ר דירקטוריון
3.009.10	5.112.54	מנכ"ל
6.522.80	3.662.37	סמנכ"ל פיתוח עסקי
4.382.37	2.4600	סמנכ"ל כספים
1.993.00	1.68	יועצת משפטית

ועדת התגמול והדירקטוריון מצאו, כי ליחסים אלו לא קיימת השפעה על יחסי העבודה בחברה.

9.8. גמול דירקטורים

דירקטורים בחברה, למעט יו"ר דירקטוריון פעיל או דירקטורים המקבלים שכר ו/או דמי ניהול מהחברה דרך קבע, ולרבות דירקטורים אשר עשויים להיחשב כבעלי שליטה בחברה וקרוביהם או דירקטורים אשר לבעל השליטה יש עניין אישי בהתקשרות עימם, עשויים להיות זכאים, בכפוף להוראות הדין, לתגמול קבוע בלבד בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("תקנות הגמול") שלא יעלה על גמול שנתי וגמול השתתפות מקסימאליים על פי תקנות הגמול, בהתאם לדרגת ההון העצמי של החברה כהגדרתו בתקנות הגמול (כפי שיהיה מעת לעת) וכן להחזר הוצאות. לעניין זה, ניתן יהיה להביא בחשבון קביעה של דירקטוריון החברה בדבר היות הדירקטור מומחה, בהתאם להגדרת "דירקטור חיצוני מומחה" בתקנות הגמול – כך ששכרם של כל הדירקטורים המומחים יהיה זהה ויעמוד על הסכום המירבי אותו ניתן לשלם לדירקטור חיצוני מומחה בהתאם לתקנות הגמול.

9.10. ביטוח נושאי משרה

נושאי משרה בחברה, בחברות בנות או קשורות של החברה או חברות אחרות בהן החברה מחזיקה מניות, והמכהנים בכל אחת מהן בהתאם לבקשת החברה, וכפי שיכהנו בהן מעת לעת, לרבות נושאי משרה אשר הינם בעלי שליטה בכל אחת מהחברות האמורות וקרוביהם או נושאי משרה אשר לבעל השליטה יש עניין אישי בהתקשרות עימם, יכול שיהיו זכאים כחלק מחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, ובכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה ולהוראות הדין, להיכלל במסגרת ביטוח אחריות נושאי משרה, והכל בהתאם לתנאים המפורטים להלן:

- (א) גבולות אחריות לכלל המבוטחים עד 12 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופת ביטוח שנתי ("תקופת ביטוח") בצירוף הוצאות משפט סבירות ביחס לסכום התביעה בהתאם לסעיף 66 לחוק חוזה הביטוח, התשמ"א-1981, וזאת מעבר לגבול האחריות הנ"ל. עלות הפרמיה בגין הפוליסה וגובה השתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה והעלות לא תהיה מהותית לחברה.
- (ב) התקשרות החברה בפוליסת ביטוח מידי תום תקופת ביטוח תעשה בתנאי ולא תשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

למען הסר ספק, יובהר, כי האמור לעיל יחול על כלל הפוליסות שתירכשנה עבור ביטוח אחריות נושאי משרה, לרבות, פוליסת תקופת גילוי, פוליסת Run-off וכדומה, כאשר ביחס לפוליסות הנרכשות לתקופה העולה על שנה, בחינת מהותיות עלותה של הפוליסה כאמור לחברה, יבוצע כך שעלותה הכוללת של הפוליסה תחולק על פני התקופה בגינה היא נרכשת.

10. אישור שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה

- 10.1 שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל החברה, יאושר בידי ועדת התגמול בלבד בכפוף להוראות הדין, ובלבד שתנאי כהונתו לאחר השינוי תואמים את הוראות מדיניות התגמול, ובכפוף להוראות הדין.
- 10.2 שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של סמנכ"ל ומנהל הכפוף במישרין למנכ"ל בחברה יהיה טעון את אישור המנכ"ל בלבד, ובלבד שתנאי כהונתו והעסקתו המעודכנים של נושא המשרה אינם חורגים מהתקרות וההוראות של מדיניות התגמול, ובכפוף להוראות הדין.
- 10.3 לעניין סעיפים 10.1-10.2 לעיל, "שינוי לא מהותי" הינו שינוי של עד 10% לעומת עלות התגמול הכוללת של נושא המשרה שאושרה במקור על-ידי האורגנים המוסמכים של החברה. יודגש, כי מהותיות השינוי תיבחן לעומת עלות השכר של אותו נושא משרה שאושרה במקור כאמור, כך שהשינויים שיאושרו בידי מנכ"ל ו/או ועדת התגמול, לפי העניין, לא יעלו, במצטבר, על 10% מעלות התגמול הכוללת של אותו נושא משרה כפי שאושרה בידי האורגנים המוסמכים של החברה.
- 10.4 יובהר, כי מקום בו הוראות הדין, כפי שיחולו מעת לעת, יאפשרו מתן הקלות בנוגע לאופן תגמול נושאי המשרה ו/או בנוגע לאופן הליכי אישור תגמול נושאי משרה, בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, יחולו הוראות אלו על החברה ויהיו חלק ממדיניות תגמול זו.

נספח ב'

הצהרת דירקטור חיצוני

הצהרת דירקטור חיצוני

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

אני הח"מ, מר דוד אביטל, נושא ת.ז. ישראלית שמספרה 54978275, מרחוב הנרקיס 31, מבקשת ציון, מצהיר בזאת כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים למינוי כדירקטור חיצוני בחברת ווי-בוקס נדל"ן בע"מ ("החברה") הכוללים את התנאים הקבועים בסעיף 224 א ו-240 לחוק, לרבות התנאים המפורטים להלן:

1. ידוע לי כי החברה היא חברה ציבורית, אשר ניירות הערך שלה נסחרים בבורסה לניירות ערך בת"א.
2. הנני תושב ישראל.
3. הנני כשיר לכהן כדירקטור חיצוני של החברה ולא מוטלת עליי מגבלה בדין לעשות כן.
4. הנני נכון לכהן כדירקטור חיצוני של החברה.
5. ביכולתי להקדיש את הזמן הראוי לביצוע תפקיד של דירקטור בחברה בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
6. הנני בעל הכישורים הדרושים לביצוע תפקיד של דירקטור בחברה. כישורי כאמור מפורטים בסעיף 1111 להלן.
7. במהלך חמש השנים עובר למועד מתן הצהרה זו:
 - 7.1. לא הורשעתי בפסק דין (כהגדרת מונח זה בסעיף 225 לחוק) בעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420, ו-422 עד 428, לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53א ו-54 לחוק ניירות ערך תשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך");
 - 7.2. לא הורשעתי בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
 - 7.3. לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת, שאינה מנויה בסעיפים 7.1 ו-7.2 לעיל אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב.
8. אני מצהיר כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב (המונחים "ועדת האכיפה המנהלית" ו-"אמצעי אכיפה", כהגדרתם בסעיף 225 לחוק החברות).
9. הנני בגיר, לא הוכרזתי על ידי בית משפט כפסול דין על פי חוק הכשרות המשפטית והאפוטרופסות, תשכ"ב-1962, ולא ניתן נגדי צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018.
10. אני מצהיר כי לא נקבעה על ידי בית משפט הוראה לפיה אינני יכול לשמש כדירקטור בחברה, או שהוראה כזו איננה בתוקף עוד בתוקף, בהתאם לסעיף 7 לחוק החברות.

11. להלן פרטים אודות השכלתי, כישורי וניסיוני המקצועי הרלוונטיים לשם בחינה האם יש בידי הכישורים (לרבות השכלתי וניסיוני המקצועי) לכהן כדירקטור בחברה והאם מתקיימים בי התנאים והמבחנים להערכת מומחיות חשבונאית ופיננסית ו/או להערכת הכשירות המקצועית ו/או להערכת המיומנות וההבנה בתחום עיסוקה העיקרי של החברה (להלן יחד: **"הדרישות המקצועיות"**):

11.1 **"דירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית"** הוא מי שבשל השכלתו, ניסיונו וכישוריו הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים - חשבונאיים ודוחות כספיים באופן המאפשר לו להבין לעומקם את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון בקשר לאופן הצגתם של הנתונים הכספיים.

ידע בסוגיות המפורטות בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), תשס"ו-2005:

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

מקור ידיעותיי הוא הן מתוקף השכלתי והן מתוקף ניסיוני התעסוקתי.

11.1.1 הנני כשיר, למיטב הבנתי, לשמש כדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית:

☐ כן ☐ לא

11.1.2 יש לי את היכולת לקרוא ולהבין דוחות כספיים:

☐ כן ☐ לא

11.2 **"דירקטור בעל כשירות מקצועית"** הוא מי שמתקיים בו אחד מהתנאים המפורטים להלן:

☐ הנני בעל תואר אקדמאי באחד מן המקצועות האלה: כלכלה, מינהל עסקים, ראיית חשבון, משפטים, מינהל ציבורי;

☐ הנני בעל תואר אקדמאי אחר או שהוא שהשלמתי לימודי השכלה גבוהה אחרת, הכל בתחום עיסוקה העיקרי של החברה או בתחום הרלוונטי לתפקיד;

☐ הנני בעל ניסיון של חמש שנים לפחות באחד מאלה, או שהנני בעל ניסיון מצטבר של חמש שנים לפחות בשניים או יותר מאלה:

א. בתפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף עסקים משמעותי;

ב. בכהונה ציבורית בכירה או בתפקיד בכיר בשירות הציבורי;

ג. בתפקיד בכיר בתחום עיסוקיה העיקריים של החברה.

11.3 הנני מצהיר בזאת כי יש לי את היכולת לקרוא ולהבין דוחות כספיים:

☐ כן ☐ לא

11.4 להלן פרטים אודות השכלתי וניסיוני המקצועי:

ניסיון תעסוקתי (לרבות כהונה כדירקטור)	השכלה
2016-2007: ראש ענף בכיר בסקטור יזמות ונדל"ן – בנק לאומי. 2016-2007: חבר בוועדת אשראים – בנק לאומי.	תואר שני במנהל עסקים למנהלים (EMBA) – האוניברסיטה העברית תואר ראשון במנהל עסקים – ניו אינגלנד קולג' קורס ניהול עסקי בנדל"ן – אוניברסיטת תל אביב קורס דירקטורים – אוניברסיטת תל אביב קורסי ניהול השקעות, קציני אשראי, ניהול סניפים וניהול בכיר.

מצורפות **כנספח א'** להצהרה זו, תעודות אקדמאיות התומכות בהצהרתי זו.

12. קשרים עם החברה, בעל שליטה או תאגיד אחר

- 12.1. אינני קרוב של בעל השליטה;
- 12.2. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפופ לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהנני בעל השליטה בו, במועד המינני או בשנתיים שקדמו למועד המינני, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרובו של בעל השליטה, במועד המינני, או לתאגיד אחר.
- 12.3. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהנני בעל השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרובו של בעל השליטה, או לתאגיד אחר, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים.
- 12.4. לעניין סעיף 12 זה:
- "קרוב" - בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא או צאצא של בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה;
- "זיקה" - קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונה של דירקטור שמונה כדי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור;
- "תאגיד אחר" - תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינני או בשנתיים שקדמו למועד המינני, הוא החברה או בעל השליטה בה;
- "מועד המינני" - המועד בו תמנה אותי האסיפה הכללית כדירקטור חיצוני, בהתאם להוראות סעיף 239(ב) לחוק.

13. סכום הגמול השנתי וסכום גמול השתתפות בישיבה הובאו לידיעתי טרם שנתתי הסכמתי להתמנות כדירקטור חיצוני בחברה והנני מסכים לתנאים האמורים. פרט לגמול המשולם לי על ידי החברה מתוקף תפקידי כדירקטור בה (ובכלל זה החזר הוצאות), לא קיבלתי כל תמורה, במישרין או בעקיפין, בשל כהונתי כדירקטור בחברה.

14. אין תפקידי או עיסוקיי האחרים יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה.
15. בחברה בה אני מכהן כדירקטור לא מכהן/ת כדירקטור/ית חיצוני/ת דירקטור/ית של החברה.
16. אינני עובד של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל.
17. ידוע לי כי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם, וכן תפורסם על ידי החברה במועד זימון האסיפה הכללית אשר תכונס לצורך מינויי. כן ידוע לי, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של החברה נעשית בהסתמך על הצהרתי זו.
18. אני מצהיר כי הפרטים אודות השכלתי וניסיוני המפורטים בקורות חיי ובמסמכים ובתעודות המצורפים אליהם, אותם העברתי לחברה עובר למועד תחילת כהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים, אמיתיים ומדויקים.
19. הנני מצהיר ומתחייב בזאת בפני החברה כי במידה ויחול כל שינוי בגין אחת מהצהרותיי המפורטות לעיל באופן שימנע את המשך כהונתי כדירקטור חיצוני בחברה או שחדל להתקיים תנאי מהתנאים הקבועים בחוק בקשר עם כהונתי כדירקטור חיצוני בחברה, איידע את החברה בדבר השינוי או אי התקיימות התנאי באופן מיידי וללא כל דיחוי כך שכהונתי כדירקטור חיצוני תפקע במועד מתן ההודעה.
20. זה שמי זו חתימתי ותוכן הצהרתי זו אמת.

12 במרץ 2025

תאריך

חתימה



וויי - בוקס נדל"ן בע"מ

כתב הצבעה לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ("התקנות")

חלק ראשון

1. **שם החברה:** וויי - בוקס נדל"ן בע"מ ("החברה").
2. **סוג האסיפה הכללית, המועד והמקום לכינוסה:** אסיפה כללית מיוחדת ("האסיפה").

האסיפה תתכנס ביום 1 ביוני 2025, בשעה 11:00, במשרדי החברה ברחוב מנחם בגין 23, תל אביב ("משרדי החברה"). אם תידחה האסיפה היא תתקיים ביום 8 ביוני 2025, באותה שעה ובאותו מקום, מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות.
3. **פירוט הנושאים שעל סדר היום (ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה)**
 - 3.1. תיקון מדיניות התגמול של החברה

אישור תיקון למדיניות התגמול של החברה, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח המידי. לפרטים נוספים, ראו סעיף 2 לדוח המידי בדבר זימון אסיפה כללית שנתית שפרסמה החברה בד בבד עם כתב הצבעה זה ("הדוח המידי").
 - 3.2. עדכון והארכת ההתקשרות בהסכם ניהול עם מר יוסף תורג'מן, מנכ"ל החברה

אישור עדכון והארכת תוקפה של התקשרות החברה בהסכם למתן שירותים עם מנכ"ל החברה, מר יוסף תורג'מן (בין במישרין ובין באמצעות חברה בבעלותו ובשליטתו המלאה), בשלוש שנים נוספות החל מיום 1 בינואר 2025, לפיה מר יוסף תורג'מן יעמיד לחברה שירותי ניהול כמנכ"ל וכן שירותי ניהול כיו"ר הדירקטוריון וכמנכ"ל לתאגידים בשליטת החברה, בהיקף משרה של 95% לפחות. לפרטים נוספים, ראו סעיף 3 לדוח המידי.
 - 3.3. אישור מענק בשיקול דעת לגבי שרה ויינשטיין גורסד, יועצת משפטית ודירקטורית בחברה

אישור מענק בשיקול דעת בסכום של 150,000 ש"ח בתוספת מע"מ כדין (סכום המהווה 3 חודשי שכר) לגבי שרה ויינשטיין גורסד, המכהנת כיועצת משפטית ודירקטורית בחברה. לפרטים נוספים, ראו סעיף 4 לדוח המידי.
 - 3.4. מינוי מר דוד אביטל לכהונה כדירקטור חיצוני בחברה

אישור מינויו של מר דוד אביטל לכהונה כדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה בת שלוש שנים, שתחל ביום אישור מינויו על ידי האסיפה הכללית המזומנת בדוח המידי.

להלן יובאו פרטים אודות מר דוד אביטל בהתאם להוראות תקנה 26 לתקנות הדוחות:

שם:	דוד אביטל
שם באנגלית כפי שמופיע בדרכון:	David Avital
תפקיד:	דירקטור חיצוני
מספר זיהוי:	054978275
תאריך לידה:	6.1.1958
מען להמצאת כתבי בי-דין:	הנרקיס 31, מבשרת ציון
נתינות:	ישראלית
תחילת כהונה:	מועד מינויו על ידי האסיפה הכללית.
חברות בוועדת דירקטוריון:	מועמד לוועדת מאזן, ועדת תגמול וועדת ביקורת
האם הינו דירקטור בלתי תלוי או דירקטור חיצוני:	דירקטור חיצוני
האם הינו בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית, בעל כשירות מקצועית או שהינו דירקטור חיצוני מומחה:	מומחיות חשבונאית ופיננסית וכשירות מקצועית
הדירקטור הינו עובד של התאגיד, של חברה בת או חברה קשורה שלו או של בעל עניין בו:	לא
השכלה:	תואר שני במנהל עסקים למנהלים (EMBA) – האוניברסיטה העברית תואר ראשון במנהל עסקים – ניו אינגלנד קולג' קורס ניהול עסקי בנדל"ן – אוניברסיטת תל אביב קורס דירקטורים – אוניברסיטת תל אביב קורסי ניהול השקעות, קציני אשראי, ניהול סניפים וניהול בכיר.
ניסיון תעסוקתי ב-5 השנים האחרונות: ¹	דירקטור בחברת פאי סיאם בע"מ
תאגידים בהם משמש כדירקטור:	פאי סיאם בע"מ
קרבה משפחתית לבעל עניין אחר בחברה:	לא
האם הינו דירקטור שהחברה רואה כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית לעניין המספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות:	כן

טרם זימון האסיפה, מסר מר דוד אביטל לחברה הצהרה לעניין כשירותו וכישוריו לקיום תפקידו כדירקטור חיצוני, כנדרש על-פי סעיפים 224 ו-241 לחוק החברות; ההצהרה כאמור מצורפת כנספח ב' לדוח המידי.

מר דוד אביטל יהיה זכאי לגמול דירקטורים, ביטוח אחריות נושאי משרה² וכן לכתבי פטור ושיפוי³, בדומה לדירקטורים אחרים בחברה.

¹ יצוין, כי מר אביטל כיהן במספר תפקידים בבנק לאומי לישראל בע"מ החל משנת 1980 ועד לשנת 2016, ובכלל זה כמנהל בכיר בבנק, כרע"ן נדל"ן - אזור ירושלים והדרום וכמנהל אשראי לעסקים - אזור ת"א - יפו.
² לפרטים נוספים, ראו דיווח מידי שפרסמה החברה ביום 20 באוגוסט 2024 (אסמכתא: 2024-01-091054).
³ לפרטים, ראו דיווחים שפרסמה החברה בימים 18 בינואר 2012 ו-2 בפברואר 2012 (אסמכתאות: 2012-01-019323 ו-2012-01-030870, בהתאמה) וכן בימים 26 בנובמבר 2024 ו-31 בדצמבר 2024 (אסמכתאות: 2024-01-619173 ו-2024-01-628988, בהתאמה).

4. המקום והשעות שניתן לעיין בהם בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות

ניתן לעיין בנוסח ההחלטות המוצעות, בנוסח הדו"ח המידי שפרסמה החברה בקשר עם האסיפה ובכתב ההצבעה, במשרדי החברה, לאחר תיאום מראש בטל' 03-6285300, בימים א' - ה', בשעות העבודה המקובלות, וזאת עד למועד כינוס האסיפה. כמו כן, ניתן לעיין בדוח זה באתר האינטרנט של רשות ניירות ערך שכתובתו: www.magna.isa.gov.il, ובאתר האינטרנט של הבורסה שכתובתו: www.maya.tase.co.il.

5. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות באסיפה

5.1. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה המנויה בסעיף 3.1 לעיל הינו הרוב הקבוע בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, היינו, רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים והמצביעים באסיפה, ובלבד 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 המעודכנת, 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; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

על אף האמור לעיל, דירקטוריון החברה יהיה רשאי לקבוע 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.

5.2. הרוב הדרוש לקבלת כל אחת מההחלטות האמורות בסעיפים 3.2-3.3 לעיל הינו הרוב הקבוע בסעיף 275א(3) לחוק החברות, היינו, רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות המשתתפים והמצביעים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף (א) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5.3. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה המנויה בסעיף 3.4 לעיל הינו הרוב הקבוע בסעיף 239(ב) לחוק החברות, היינו, רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות המשתתפים והמצביעים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור המינוי למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשריו 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 לחוק החברות, בשינויים

המחויבים ; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6. ציון זיקה של בעל מניה

בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס לכל אחת מהחלטות המוצעות בסעיפים 3.1-3.4 לעיל, יסמן בחלק השני של כתב ההצבעה, במקום המיועד לכך, האם הינו בעל שליטה בחברה, בעל עניין, נושא משרה, משקיע מוסדי וכן קיומו או היעדרו של עניין אישי בקשר עם כל אחת מההחלטות האמורות, כנדרש על פי הוראות חוק החברות, ויתאר את מהות העניין האישי, הזיקה או המאפיין האחר, ככל שקיים. מי שלא סימן כאמור או שלא תיאר את מהות העניין האישי, הזיקה או המאפיין האחר, לא תבוא הצבעתו במניין.

7. המועד הקובע

המועד הקובע לעניין הזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית וכן לצורך הצבעה באמצעות כתב ההצבעה, הנו יום א', 4 במאי 2025 ("המועד הקובע").

8. תוקף כתב ההצבעה

8.1. לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורף לו אישור בעלות של בעל המניות הלא רשום⁴ או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, כהגדרתה בתקנות ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").

8.2. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי מי שרשום כבעל מניות במרשם בעלי המניות של החברה, רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.

8.3. ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר החל ממועד אישור מסירת הרשימה ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("מועד נעילת המערכת"), ותהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד למועד נעילת המערכת.

8.4. כתב ההצבעה שלא יוצא בהתאם לאמור לעיל יהיה חסר תוקף.

9. **הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית:** בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

10. **מען החברה למסירת כתבי ההצבעה והודעות עמדה:** ווי - בוקס נדל"ן בע"מ, מנחם בגין 23, תל אביב, מיקוד 6618356.

11. **המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על-ידי בעל מניות, ולתגובת הדירקטוריון להודעות העמדה:** עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה; דירקטוריון החברה רשאי להמציא את תגובתו להודעות העמדה עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

12. **כתובות אתרי האינטרנט שמצויים בהם כתבי ההצבעה והודעות העמדה:** אתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: www.magna.isa.gov.il ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ בכתובת: www.maya.tase.co.il. יצוין כי לאחר פרסום כתב ההצבעה יתכן

⁴ בעל מניות לא רשום הינו מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים.

שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה, וניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה באתרים המנויים לעיל.

13. בעל מניות זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, תמורת דמי משלוח, אם ביקש זאת, ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

14. בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

15. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי הוא אינו מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום. הודעתו לעניין כתבי ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות העמדה.

16. בעל מניות אחד או יותר, אשר במועד הקובע, מחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק במועד הקובע בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה⁵, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה כמפורט בתקנה 10 לתקנות.

יצוין, כי נכון למועד פרסום כתב הצבעה זה, כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, הינה 17,799,932 מניות רגילות של החברה. כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל שליטה, הינה 8,044,181 מניות רגילות של החברה.

17. בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי הנושאים שעל סדר היום, בחלקו השני של כתב הצבעה זה.

18. **המועד האחרון שבו תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן:** ככל שתתבקש הוספת נושא לסדר היום של האסיפה הכללית, המועד האחרון שבו תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יהיה עד ארבעה עשר (14) ימים לאחר מועד זימון האסיפה.

19. **ביטול כתב ההצבעה:** בעל מניות רשאי, עד 24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, לפנות למשרדה הרשום של החברה, ולאחר שיוכיח את זהותו להנחת דעתו של מזכיר החברה, או עובד אחר שימונה לעניין זה, למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו.

⁵ כהגדרת המונח "בעל שליטה" בסעיף 268 לחוק החברות.

כתב הצבעה - חלק שני

שם החברה: וויי - בוקס נדל"ן בע"מ.

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי ההצבעה): דרך מנחם בגין 23, תל אביב, מיקוד 6618356.

מס' החברה: 52-003868-8.

מועד האסיפה: ביום 1 ביוני 2025, בשעה 11:00; אם תידחה האסיפה היא תתקיים ביום 8 ביוני 2025, באותה שעה ובאותו מקום, מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות.

סוג האסיפה: כללית מיוחדת.

המועד הקובע: 4 במאי 2025.

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: _____

בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי:

האם הינך בעל עניין ⁶ בחברה?	כן	לא
האם הינך נושא משרה בכירה ⁷ בחברה?	כן	לא
האם הינך משקיע מוסדי ⁸ ?	כן	לא

⁶ כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך").

⁷ כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.

⁸ כהגדרתו בסעיף 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), התשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

אופן ההצבעה

מספר הנושא על סדר היום (כמפורט בדוח המיידית)			אופן ההצבעה ⁹			לעניין תיקון מדיניות התגמול של החברה (סעיף 3.1) – האם אתה בעל שליטה או בעל עניין אישי בהחלטה ¹⁰ ?		לעניין עדכון והארכת ההתקשרות בהסכם שירותי ניהול עם מר יוסף תורג'מן (סעיף 3.2) – האם אתה בעל שליטה או בעל עניין אישי בהחלטה ¹⁰ ?		לעניין אישור מענק בשיקול דעת לגבי שרה ויינשטיין גורסד (סעיף 3.3) – האם אתה בעל שליטה או בעל ענין אישי באישור ההחלטה ¹⁰ ?		לעניין אישור מינויו של מר דוד אביטל לכהן כדירקטור חיצוני (סעיף 3.4) – האם אתה בעל שליטה או בעל ענין אישי באישור ההחלטה ¹⁰ ?	
בעד	נגד	נמנע	כן*	לא	כן*	לא	כן*	לא	כן*	לא	כן*	לא	כן*

תאריך: _____ חתימה: _____

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

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

* אנא פרט במקום המיועד לכך בתחתית עמוד זה.

⁹ אי-סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.

¹⁰ בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.

הצהרת דירקטור חיצוני

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

אני הח"מ, מר דוד אביטל, נושא ת.ז. ישראלית שמספרה 54978275, מרחוב הנרקיס 31, מבקשת ציון, מצהיר בזאת כי מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים למינוי כדירקטור חיצוני בחברת ווי-בוקס נדל"ן בע"מ ("החברה") הכוללים את התנאים הקבועים בסעיף 224 א ו-240 לחוק, לרבות התנאים המפורטים להלן:

1. ידוע לי כי החברה היא חברה ציבורית, אשר ניירות הערך שלה נסחרים בבורסה לניירות ערך בת"א.
2. הנני תושב ישראל.
3. הנני כשיר לכהן כדירקטור חיצוני של החברה ולא מוטלת עליי מגבלה בדין לעשות כן.
4. הנני נכון לכהן כדירקטור חיצוני של החברה.
5. ביכולתי להקדיש את הזמן הראוי לביצוע תפקיד של דירקטור בחברה בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
6. הנני בעל הכישורים הדרושים לביצוע תפקיד של דירקטור בחברה. כישורי כאמור מפורטים בסעיף 1111 להלן.
7. במהלך חמש השנים עובר למועד מתן הצהרה זו:
 - 7.1 לא הורשעתי בפסק דין (כהגדרת מונח זה בסעיף 225 לחוק) בעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420, ו-422 עד 428, לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53א ו-54 לחוק ניירות ערך תשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך");
 - 7.2 לא הורשעתי בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
 - 7.3 לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת, שאינה מנויה בסעיפים 7.1 ו-7.2 לעיל אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב.
8. אני מצהיר כי ועדת האכיפה המנהלית לא הטילה עלי אמצעי אכיפה האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב (המונחים "ועדת האכיפה המנהלית" ו-"אמצעי אכיפה", כהגדרתם בסעיף 225 לחוק החברות).
9. הנני בגיר, לא הוכרזתי על ידי בית משפט כפסול דין על פי חוק הכשרות המשפטית והאפוטרופסות, תשכ"ב-1962, ולא ניתן נגדי צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018.
10. אני מצהיר כי לא נקבעה על ידי בית משפט הוראה לפיה אינני יכול לשמש כדירקטור בחברה, או שהוראה כזו איננה בתוקף עוד בתוקף, בהתאם לסעיף 7 לחוק החברות.

11. להלן פרטים אודות השכלתי, כישורי וניסיוני המקצועי הרלוונטיים לשם בחינה האם יש בידי הכישורים (לרבות השכלתי וניסיוני המקצועי) לכהן כדירקטור בחברה והאם מתקיימים בי התנאים והמבחנים להערכת מומחיות חשבונאית ופיננסית ו/או להערכת הכשירות המקצועית ו/או להערכת המיומנות וההבנה בתחום עיסוקה העיקרי של החברה (להלן יחד: **"הדרישות המקצועיות"**):

11.1 **"דירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית"** הוא מי שבשל השכלתו, ניסיונו וכישוריו הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים - חשבונאיים ודוחות כספיים באופן המאפשר לו להבין לעומקם את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון בקשר לאופן הצגתם של הנתונים הכספיים.

ידע בסוגיות המפורטות בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), תשס"ו-2005:

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

מקור ידיעותיי הוא הן מתוקף השכלתי והן מתוקף ניסיוני התעסוקתי.

11.1.1 הנני כשיר, למיטב הבנתי, לשמש כדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית:

☐ כן ☐ לא

11.1.2 יש לי את היכולת לקרוא ולהבין דוחות כספיים:

☐ כן ☐ לא

11.2 **"דירקטור בעל כשירות מקצועית"** הוא מי שמתקיים בו אחד מהתנאים המפורטים להלן:

☐ הנני בעל תואר אקדמאי באחד מן המקצועות האלה: כלכלה, מינהל עסקים, ראיית חשבון, משפטים, מינהל ציבורי;

☐ הנני בעל תואר אקדמאי אחר או שהוא שהשלמתי לימודי השכלה גבוהה אחרת, הכל בתחום עיסוקה העיקרי של החברה או בתחום הרלוונטי לתפקיד;

☐ הנני בעל ניסיון של חמש שנים לפחות באחד מאלה, או שהנני בעל ניסיון מצטבר של חמש שנים לפחות בשניים או יותר מאלה:

א. בתפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף עסקים משמעותי;

ב. בכהונה ציבורית בכירה או בתפקיד בכיר בשירות הציבורי;

ג. בתפקיד בכיר בתחום עיסוקיה העיקריים של החברה.

11.3 הנני מצהיר בזאת כי יש לי את היכולת לקרוא ולהבין דוחות כספיים:

☐ כן ☐ לא

11.4 להלן פרטים אודות השכלתי וניסיוני המקצועי:

ניסיון תעסוקתי (לרבות כהונה כדירקטור)	השכלה
2016-2007: ראש ענף בכיר בסקטור יזמות ונדל"ן – בנק לאומי. 2016-2007: חבר בוועדת אשראים – בנק לאומי.	תואר שני במנהל עסקים למנהלים (EMBA) – האוניברסיטה העברית תואר ראשון במנהל עסקים – ניו אינגלנד קולג' קורס ניהול עסקי בנדל"ן – אוניברסיטת תל אביב קורס דירקטורים – אוניברסיטת תל אביב קורסי ניהול השקעות, קציני אשראי, ניהול סניפים וניהול בכיר.

מצורפות **כנספח א'** להצהרה זו, תעודות אקדמאיות התומכות בהצהרתי זו.

12. קשרים עם החברה, בעל שליטה או תאגיד אחר

- 12.1. אינני קרוב של בעל השליטה;
- 12.2. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפופ לו במשרתי או בעקיפין או לתאגיד שהנני בעל השליטה בו, במועד המינני או בשנתיים שקדמו למועד המינני, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרובו של בעל השליטה, במועד המינני, או לתאגיד אחר.
- 12.3. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במשרתי או בעקיפין או לתאגיד שהנני בעל השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרובו של בעל השליטה, או לתאגיד אחר, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים.
- 12.4. לעניין סעיף 12 זה:
- "קרוב" - בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא או צאצא של בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה;
- "זיקה" - קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונה של דירקטור שמונה כדי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור;
- "תאגיד אחר" - תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינני או בשנתיים שקדמו למועד המינני, הוא החברה או בעל השליטה בה;
- "מועד המינני" - המועד בו תמנה אותי האסיפה הכללית כדירקטור חיצוני, בהתאם להוראות סעיף 239(ב) לחוק.

13. סכום הגמול השנתי וסכום גמול השתתפות בישיבה הובאו לידיעתי טרם שנתתי הסכמתי להתמנות כדירקטור חיצוני בחברה והנני מסכים לתנאים האמורים. פרט לגמול המשולם לי על ידי החברה מתוקף תפקידי כדירקטור בה (ובכלל זה החזר הוצאות), לא קיבלתי כל תמורה, במישרין או בעקיפין, בשל כהונתי כדירקטור בחברה.

14. אין תפקידי או עיסוקיי האחרים יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה.
15. בחברה בה אני מכהן כדירקטור לא מכהן/ת כדירקטור/ית חיצוני/ת דירקטור/ית של החברה.
16. אינני עובד של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל.
17. ידוע לי כי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם, וכן תפורסם על ידי החברה במועד זימון האסיפה הכללית אשר תכונס לצורך מינויי. כן ידוע לי, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של החברה נעשית בהסתמך על הצהרתי זו.
18. אני מצהיר כי הפרטים אודות השכלתי וניסיוני המפורטים בקורות חיי ובמסמכים ובתעודות המצורפים אליהם, אותם העברתי לחברה עובר למועד תחילת כהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים, אמיתיים ומדויקים.
19. הנני מצהיר ומתחייב בזאת בפני החברה כי במידה ויחול כל שינוי בגין אחת מהצהרותיי המפורטות לעיל באופן שימנע את המשך כהונתי כדירקטור חיצוני בחברה או שחדל להתקיים תנאי מהתנאים הקבועים בחוק בקשר עם כהונתי כדירקטור חיצוני בחברה, איידע את החברה בדבר השינוי או אי התקיימות התנאי באופן מיידי וללא כל דיחוי כך שכהונתי כדירקטור חיצוני תפקע במועד מתן ההודעה.
20. זה שמי זו חתימתי ותוכן הצהרתי זו אמת.

12 במרץ 2025

תאריך

חתימה