



25 באפריל 2018

לכבוד	לכבוד
רשות ניירות ערך	רשות ניירות ערך
באמצעות המגנ"א	באמצעות המגנ"א
ג.א.ג.	

הנדון: גזית-גלוב בע"מ ("החברה") – דו"ח עסקה על פי תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה) תשס"א – 2001 וזימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה

ניתן בזה דו"ח עסקה בהתאם לתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), תשס"א – 2001, תקנות ניירות ערך (דו"חות תקופתיים ומידיים), תש"ל – 1970, חוק החברות, התשנ"ט – 1999 (להלן: "חוק החברות"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס – 2000 (להלן: "תקנות הודעה ומודעה") ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ה – 2005, לזימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, שתתכנס ביום ה', 31 במאי 2018, בשעה 15:00, במשרדי החברה ברח' ניסים אלוני 10, תל אביב, לצורך אישור תנאי העסקתו של מר חיים כצמן כמנכ"ל החברה וכן הענקת פטור למר כצמן, כמפורט להלן.

1. אישור תנאי העסקתו של מנכ"ל החברה, מר חיים כצמן

1.1.1. רקע

1.1.1.1. מר כצמן, בעל השליטה בחברה, כיהן כיו"ר דירקטוריון החברה החל משנת 1995 ועד למועד מינויו כמנכ"ל החברה וכסגן יו"ר דירקטוריון החברה ביום 1 בפברואר 2018. כמו כן, מר כצמן מכהן כיו"ר דירקטוריון Atrium European Real Estate Limited ("ATR") ממרץ 2009 וכיו"ר דירקטוריון Citycon Oyj ("CTY") מיוני 2010, וכן כמנכ"ל נורסטאר החזקות אינק. ("נורסטאר"), בעלת השליטה בחברה, החל משנת 2017 וכסגן יו"ר דירקטוריון נורסטאר. מר כצמן מכהן גם בתפקידים שונים בחברות הבת הפרטיות של החברה.

1.1.1.2. ביום 8 בינואר 2018 אישר דירקטוריון החברה את מינויו של מר כצמן כמנכ"ל החברה, בתוקף החל מיום 1 בפברואר 2018, חלף מר דורי סגל.

1.1.1.3. לפרטים נוספים בנוגע למר כצמן, ראו תקנה 26 בפרק ד' (פרטים נוספים) בדו"ח התקופתי של החברה לשנת 2017, כפי שפורסם ביום 28.3.2018 (אסמכתא: 2018-01-031045) ("הדו"ח התקופתי").

1.2. תנאי העסקה המוצעים

ביום 23 באפריל 2018, אישר דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת התגמול מיום 30 בינואר 2018, את תנאי העסקה המוצעים למר כצמן, כמפורט להלן. יצוין כי, תנאי העסקה המוצעים למר כצמן בחברה כוללים שכר קבוע בלבד ותנאים נלווים כמקובל ואינם כוללים

רכיבים משתנים - מענקים שנתיים או תגמול הוני.

1.2.1. תקופת ההתקשרות

תקופת ההתקשרות בין החברה לבין מר כצמן הינה שלוש שנים, החל מיום 1 בפברואר 2018. מר כצמן יכהן כמנכ"ל החברה במשרה מלאה.

ההסכם ניתן לביטול על ידי החברה או על ידי מר כצמן, בכל עת, בהודעה של 180 ימים מראש. בנוסף, החברה תהא רשאית לסיים את ההסכם, ללא הודעה מוקדמת, בנסיבות המאפשרות לסיים את העסקתו של מר כצמן ללא תשלום פיצויי פיטורין.

1.2.2. רכיב קבוע – שכר חודשי ותנאים נלווים

מר כצמן יהיה זכאי לשכר חודשי, נכון למועד דוח זה, בעלות של כ-169,166 ש"ח בחודש (הכולל שכר בסיס ותנאים סוציאליים ונלווים מקובלים בחברה ("השכר הקבוע")), המשקף עלות שנתית לחברה (סולו, נכון למועד דוח זה, בהתבסס על נתוני 2017), בסך של כ-2.03 מיליון ש"ח כאשר עלות העסקה הכוללת של מר כצמן (קרי – העלות שתשולם לו על ידי החברה בניכוי העלות הכוללת של התגמולים שישולמו לו על ידי חברות בת ציבוריות של החברה, כפי שיהיו מעת לעת, כמפורט בסעיף 1.2.3 להלן) לא תעלה על 5.8 מיליון ש"ח. השכר הקבוע ועלות ההעסקה השנתית המקסימלית (כהגדרתה להלן) יעודכנו אחת לשנה קלנדרית בגובה העלייה במדד המחירים לצרכן ביחס למדד בגין חודש דצמבר 2017.

בנוסף לשכר הקבוע, מר כצמן יהיה זכאי לימי מחלה והבראה בהתאם להוראות הדין ול-30 ימי חופשה בשנה, הניתנים לצבירה עד 60 ימים, והכל בתנאי שעלות ההעסקה השנתית הכוללת בחברה לא תעלה על סך של 5.8 מיליון ש"ח בשנה ("עלות ההעסקה השנתית המקסימלית").

בנוסף, מר כצמן יהא זכאי לשיפוי וביטוח בתנאים זהים לשאר נושאי המשרה בחברה.¹

כמו כן, מר כצמן יהיה זכאי להחזר הוצאות בגין הוצאות שיוציא בפועל במסגרת עבודתו כמנכ"ל, כמקובל בחברה (כגון נסיעות וכיוצ"ב).

1.2.3. תגמול מחברות בשליטת החברה

נכון למועד דו"ח זה, זכאי מר כצמן לתגמול בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון ATR (סך של 700 אלפי יורו בשנה) וכיו"ר דירקטוריון CTY (סך של כ-165 אלפי יורו בשנה).

נכון למועד זה, בהתבסס על הסדרי התגמול הנוכחיים בחברות הבנות והתשלומים ששולמו למר כצמן בידי חברות הבת האמורות במהלך שנת 2017, החברה עתידה

¹ לפרטים בדבר הסדרי השיפוי וביטוח נושאי משרה בחברה החלים גם על מר כצמן, ראו תקנה 29' בפרק ה' (פרטים נוספים) בדו"ח התקופתי של החברה לשנת 2017, וכן דו"ח בדבר זימון אסיפה כללית של החברה מיום 5.9.2017 (אסמכתא: 2017-01-078685), דו"ח תוצאות אסיפה כללית מיום 18.10.2017 (אסמכתא: 2017-01-099822), דו"ח מידי בדבר אישור עסקה עם בעל השליטה שאינה טעונה אישור אסיפה כללית מיום 18.7.2017 (אסמכתא: 2017-01-074319), דו"ח משלים לדו"ח בדבר זימון אסיפה כללית של החברה מיום 10.11.2016 (אסמכתא: 2016-01-076413) ודו"ח תוצאות אסיפה כללית מיום 22.11.2016 (אסמכתא: 2016-01-130672).

לשלם למר כצמן סך של כ-2.03 מיליון ש"ח, כך שהעלות השנתית של שכרו, ביחד עם תשלומים שישולמו לו בגין כהונתו בחברות הבת ATR ו-CTY, לא יעלה על סך של 5.8 מיליון ש"ח. יובהר כי, החברה תשלם רק את ההפרש בין סך התגמולים שישולמו בפועל למר כצמן מכל חברות הבת לבין העלות השנתית של שכרו של מר כצמן (קרי, 5.8 מיליון ש"ח).

אחת לשישה חודשים, יערכו הצדדים התחשבות של הסכומים שישולמו למר כצמן על ידי חברות הבת כאמור ועל ידי החברה ויבצעו את ההתאמות הנדרשות, כך שהעלות השנתית לא תעלה על עלות ההעסקה השנתית המקסימלית.

לפרטים אודות התגמול לו היה זכאי מר כצמן מחברות בשליטת החברה בשנת 2017, ראו תקנה 21 בפרק ד' לדו"ח התקופתי.

1.2.4. רכיב משתנה – מענק שנתי או תגמול הוני

מר כצמן לא יהיה זכאי למענק שנתי או לתגמול הוני.

1.2.5. תנאי פרישה

במקרה בו תסתיים תקופת ההסכם מבלי שייחתם עם מר כצמן הסכם העסקה חדש בגין כהונתו כמנכ"ל החברה, יהא מר כצמן זכאי לתשלום השכר הקבוע בגין שישה חודשים נוספים (במהלך תקופה זו מר כצמן לא יהיה זכאי לתשלום כלשהו בגין תקופת הודעה מוקדמת).

במקרה בו תבקש החברה לסיים את ההסכם לפני חלוף שלוש שנים (למעט בנסיבות בהן זכאית החברה לסיים את ההסכם ללא זכות לפיצויי פיטורין), יהא מר כצמן זכאי לתנאים הבאים: (א) תקופת הודעה מוקדמת של 180 יום במהלכה מר כצמן יהא זכאי לקבלת השכר הקבוע; (ב) שכר קבוע בגין שישה חודשים נוספים.

במקרה של פטירה או נבצרות חו"ח יהא מר כצמן (או עזבונו) זכאי לתשלום השכר הקבוע בגין 12 חודשים (במהלך תקופה זו מר כצמן לא יהא זכאי לתשלום כלשהו בגין תקופת הודעה מוקדמת).

1.2.6. להלן פירוט טבלאי של תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למר כצמן (שנתי) (עלות

כוללת לקבוצה ובמונחי עלות לחברה), לרבות בהשוואה לתנאי ההעסקה של המנכ"ל הקודם של החברה, מר דורי סגל (עלות כוללת לקבוצה ובמונחי עלות לחברה, בחישוב לינארי של התגמול ההוני), אשר תנאי העסקתו אושרו באסיפה שהתקיימה ביום 23 במרץ 2017:²

² לפרטים נוספים ראו דו"ח זימון אסיפה משלים מיום 14.3.2017 (אסמכתא: 2017-01-024288) ודו"ח תוצאות אסיפה כללית מיום 23.3.2017 (אסמכתא: 2017-01-029175).

סה"כ במונחי עלות לחברה (באלפי ש"ח) ⁵	סה"כ	תגמולים עבור שירותים (באלפי ש"ח)					פרטי מקבל התגמולים			
		אחר	דמי ניהול/דמי ייעוץ/עמלה	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד ¹	היקף משרה	תפקיד	שם
3,900	5,800	³ 3,770	-	-	-	² 2,030	0.03%	מלאה	סגן יו"ר ומנכ"ל החברה	חיים כצמן
6,300	8,150	⁴ 2,850	-	3,300	-	2,000	0.42%	מלאה	המנכ"ל הקודם של החברה	דורי סגל

¹ מתייחס להחזקות במישרין. לתיאור החזקותיהם של מר כצמן ומר סגל בנוסטרטאר, בעלת השליטה בחברה, ר' סעיף 4.1 להלן.

² יובהר כי סכום זה יכול להשתנות (כלפי מעלה או כלפי מטה) בהתאם לסכום הכולל של התגמולים לו זכאי מר כצמן בגין כהונתו כנושא משרה בחברות הבת של החברה בשנה נתונה (כמפורט בה"ש מס' 3 להלן), כך שסך כל התגמולים עבור השירותים שיקבל מר כצמן לא יעלה על 5,800 אלפי ש"ח בשנה נתונה.

³ משקף את סך התגמול לו זכאי מר כצמן, בהתבסס על ההסכמים הקיימים ונתוני שנת 2017, בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון בחברות הבת ATR ו-CTY. ככל שסך התגמולים שיקבל מר כצמן בפועל מחברות בת יפחת מהסכום של 3,770 אלפי ש"ח, לרבות כתוצאה משינוי בתנאי התגמול של מר כצמן במי מחברות הבת, סיום כהונתו של מר כצמן כנושא משרה במי מחברות הבת, הפרשי שער בין מטבע התשלום לבין ש"ח וכיוצא"ב, החברה תשלם למר כצמן את סכום הפער כך שסך כל התגמולים שיקבל מר כצמן מהחברה ומחברות הבת בשנה נתונה יעמוד על סך של 5,800 אלפי ש"ח. ככל שסך התגמולים שיקבל מר כצמן בפועל מחברות בת בקבוצה יעלה על סך של 3,770 אלפי ש"ח בשנה נתונה, יפחת התגמול בו תישא החברה במישרין באותה השנה בגין כהונתו של מר כצמן בסכום העודף, כך שסך כל התגמולים עבור שירותים שיקבל מר כצמן מהחברה ומחברות הבת שלה לא יעלה על 5,800 אלפי ש"ח בשנה.

⁴ משקף את סך התגמול לו זכאי מר סגל מ- First Capital Realty Inc. ("FCR"), מחציתו בשכר ומחציתו בתגמול הוני. ⁵ הנתונים בטור זה מתייחסים לחלקה של החברה בתגמול נושאי המשרה האמורים בהתאם לשיעור החזקותיה של החברה בכל אחת מחברות הבת שנושא המשרה זכאי לתגמול מהן, על פי שיעור החזקה של החברה בכל אחת מהחברות הבת כאמור נכון למועד דו"ח זה.

1.3. השוואה לתנאי העסקה של המנכ"ל הקודם

עלות חבילת התגמול המוצעת למר כצמן הינה פחותה משמעותית מעלות חבילת התגמול של מר דורי סגל, קודמו בתפקיד. עיקרי השינויים מפורטים להלן:³

1.3.1. העלות חבילת התגמול המוצעת למר כצמן נמוכה בכ-30% מעלות חבילת התגמול של קודמו בתפקיד. העלות השנתית הכוללת בגין חבילת התגמול של מר סגל עמדה על 8.1 מיליון ש"ח, מתוכם 2 מיליון ש"ח בגין שכר מהחברה, לעומת העלות השנתית הכוללת בגין חבילת התגמול המוצעת למר כצמן בסך 5.8 מיליון ש"ח, מתוכם צפויה החברה לשלם סך של כ-2 מיליון ש"ח, בהתאם לסכומים המשולמים כיום על ידי חברות הבת של החברה למר כצמן;

1.3.2. מר סגל היה זכאי לתגמול הוני בעלות כוללת לחברה של 9,900 אלפי ש"ח, לכל תקופת ההסכם, ואילו מר כצמן אינו זכאי לתגמול הוני;

1.3.3. מר סגל היה זכאי לתשלום בשל סיום העסקה במקרה של שינוי שליטה בחברה בסכום

³ לפרטים נוספים בדבר תנאי העסקתו של מר סגל, ראו תקנה 21 בפרק ד' (פרטים נוספים) בדו"ח התקופתי.

של עד 200% משכר הבסיס השנתי שלו (ולא יותר מסכום המשקף את שכר הבסיס בגין התקופה שנותרה עד לסיום ההסכם בתוספת 6 חודשים) וכן להאצת תקופת ההבשלה בגין מלוא רכיב התגמול ההוני, ואילו מר כצמן אינו זכאי לתשלום כלשהו במקרה של שינוי שליטה בחברה.

1.4. הדרך בה נקבעה התמורה

חבילת התגמול נקבעה בהתבסס על נתונים השוואתיים בקשר עם התגמול המוצע למנכ"ל החברה, על פי עבודה השוואתית שהוכנה על ידי פרופ' משה צבירן, המצורפת **כנספח א'** לדו"ח זה, וכן ביחס לתנאי העסקתו של המנכ"ל הקודם בתפקיד.

ההחלטה המוצעת: לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר חיים כצמן, הכוללים עלות שכר שנתית של 5.8 מיליון ש"ח לשנה, מתוכו תישא החברה בהפרש שבין העלות השנתית האמורה לסך הסכומים שישולמו בפועל על ידי חברות בת של החברה בגין כהונת מר כצמן בהן, כמפורט בסעיף 1 לדו"ח זימון האסיפה הכללית, לתקופה של 3 שנים, שתחילתה ביום 1.2.2018.

2. אישור תנאי התגמול ליו"ר דירקטוריון החברה, מר אהוד ארנון

2.1. רקע

2.1.1. ביום 26 במרץ 2018 אישר דירקטוריון החברה את מינויו של מר אהוד ארנון כיו"ר דירקטוריון החברה במקומו של מר חיים כצמן, אשר סיים כהונתו כיו"ר דירקטוריון החברה עם מינויו למנכ"ל ביום 1 בפברואר 2018.

2.2. תנאי הכהונה המוצעים

ביום 23 באפריל 2018, אישר דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת התגמול מיום 16 באפריל 2018, את תנאי הכהונה המוצעים למר ארנון, כמפורט להלן.

2.2.1. גמול שנתי בסך השווה ל-130% מהגמול השנתי המשולם לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית בחברה, כפי שיהיה מעת לעת. למועד דוח זה עומד הגמול השנתי המוצע למר ארנון על סך של 72,800 דולר ארה"ב (כ-254,800 ש"ח⁴).

2.2.2. גמול השתתפות בישיבה השווה לגמול ההשתתפות לו זכאים כלל הדירקטורים בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית בחברה, כפי שיהיה מעת לעת (סך של 1,480 דולר ארה"ב לישיבה, נכון למועד דוח זה (כ-5,180 ש"ח)).

2.2.3. להלן פירוט טבלאי של תנאי התגמול המוצעים למר ארנון (שנתי) (במונחי עלות לחברה)

סה"כ	תגמולים עבור שירותים					פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	דמי ניהול/דמי ייעוץ/עמלה	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר ¹	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
410,200	-	-	-	-	410,200	-	-	יו"ר דירקטוריון	אהוד ארנון

⁴ חושב לפי שער חליפין 1 דולר ארה"ב = 3.5 ₪.

(1) בעמודת השכר נכלל גמול דירקטורים מוערך שישולם למר ארנון. הגמול חושב לפי שער חליפין של 3.5 ש"ח לדולר, ובהנחה של כ-30 ישיבות דירקטוריון בשנה.

2.2.4. בהתאם להחלטות החברה, הגמול המשולם לכלל הדירקטורים בחברה עתיד להתעדכן החל מחודש אפריל 2019 (או במועד סיום כהונתו של מר רוני בר און, דירקטור חיצוני בחברה, אם תסתיים קודם לכן). הגמול השנתי המועדכן לו יהיה זכאי מר ארנון יהיה שווה ל-130% מה"גמול הקבוע" לחברה בדרגתה של החברה בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000. כמו כן, מר ארנון יהיה זכאי החל מאותו מועד גם להקצאה אחת לשנה של 1,500 יחידות מניה חסומות (RSUs), בהתאם לתכנית האופציות של החברה כפי שתהיה בתוקף באותה עת ובתנאים כפי שיוענקו לכלל הדירקטורים בחברה.

לפרטים אודות גמול דירקטורים בחברה כפי שהוא נכון למועד החלטה זו ולפרטים נוספים בדבר גמול דירקטורים בחברה כפי שעתיד להתעדכן באפריל 2019, ראו בתקנה 21 לפרק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2017, כפי שפורסם ביום 28 במרץ 2018 (מס' אסמכתא: 2018-01-031045).

2.2.5. בנוסף, יהיה זכאי מר ארנון לביטוח דירקטורים ונושאי משרה, וכן יוענק למר ארנון כתב התחייבות מראש לשיפוי וכתב פטור, בנוסחים כפי שמקובלים בחברה.

לנוסח כתב השיפוי בחברה ראו נספח ג', בדוח זימון אסיפה כללית מיום 5 בספטמבר 2017 (מס' אסמכתא: 2017-01-078685).

לנוסח כתב הפטור ראו נספח ב' לדוח זה.

ההחלטה המוצעת: לאשר תשלום גמול דירקטורים השווה ל-130% מהגמול השנתי לדירקטורים בחברה וגמול השתתפות בישיבה השווה לגמול לדירקטורים בחברה, כפי שיהיו מעת לעת למר אהוד ארנון כיו"ר דירקטוריון החברה, כמפורט בסעיף 2 לדו"ח זימון האסיפה הכללית, החל ממועד מינויו.

נושאים 3 ו-4 שעל סדר היום: הענקת כתבי פטור לסגן יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה ובעל השליטה בה, מר חיים כצמן ולמר דורי סגל, דירקטור

.3

רקע

נכון למועד דו"ח זה, לכלל הדירקטורים בחברה, למעט מר כצמן ומר סגל, הוענקו כתבי פטור מאחריות עם מינוים. כתבי הפטור שהוענקו בעבר למר כצמן ומר סגל, בהיותם בעלי שליטה בחברה, פקעו בעבר בחלוף 3 שנים ממועד הענקתם מבלי שהחלטה זו חודשה.

בהתאם למדיניות התגמול של החברה, שאושרה באסיפה הכללית של החברה ביום 22 בנובמבר 2016, נקבע כי החברה תשאף להעניק לכל נושא משרה כתב פטור מאחריות, בכפוף לכל דין, וכן כי כתבי פטור, ככל שיוענקו, לא יחולו על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי (למעט עניין אישי הנובע מכהונה כנושא משרה בחברה וגם כנושא משרה בחברה קשורה של החברה).

ביום 23 באפריל 2018 אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול מיום 16 באפריל 2018, להעניק למר כצמן ולמר סגל כתב פטור, בהתאם להוראות מדיניות התגמול של

החברה.

3.1. נושא 3 שעל סדר היום: הענקת כתב פטור לסגן יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה ובעל השליטה בה, מר חיים כצמן

מוצע בזאת להעניק למר כצמן כתב פטור מאחריות, בתנאים הקבועים במדיניות התגמול של החברה. נוסח כתב הפטור המוצע מצורף בנספח ב' לדוח זה.

בהתאם להוראות סעיף 275 לחוק החברות, התשנ"ט-1999, תוקפו של כתב הפטור יהיה מוגבל לתקופה של שלוש שנים ממועד הענקתו. נוסח כתב הפטור המוצע מצורף בנספח ב' לדוח זה.

ההחלטה המוצעת: להעניק למר כצמן כתב פטור מאחריות בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה, לתקופה של שלוש שנים.

3.2. נושא 4 שעל סדר היום: הענקת פטור למר דורי סגל, דירקטור בחברה

מוצע בזאת להעניק למר סגל כתב פטור מאחריות, בתנאים הקבועים במדיניות התגמול של החברה. ביום 27 במרץ 2018 הודיעו מר כצמן ומר סגל על ביטול הסכם בעלי המניות ביניהם והחל מאותו מועד מר סגל אינו בעל שליטה בחברה. לפיכך, כתב הפטור שיוענק למר סגל לא יוגבל בזמן. נוסח כתב הפטור המוצע מצורף בנספח ב' לדוח זה.

ההחלטה המוצעת: להעניק למר סגל כתב פטור מאחריות בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה.

4. שמות בעלי השליטה שלהם עניין אישי בעסקה ומהות עניינם האישי

4.1. למיטב ידיעת החברה, בעל השליטה בנורסטאר, בעלת השליטה בחברה, הינו מר חיים כצמן, סגן יו"ר דירקטוריון החברה ומנכ"ל החברה, המחזיק במניות נורסטאר באמצעות חברות פרטיות בבעלותו ובבעלות בני משפחתו (כ-24.82% מהון המניות המונפק של נורסטאר וכ-25.27% מזכויות ההצבעה בה), במישרין ובעקיפין, וכן באמצעות First US Financial LLC⁵, המחזיקה בכ-18.25% מהון המניות המונפק של נורסטאר וכ-18.78% מזכויות ההצבעה בה ("FUF", וביחד עם מר כצמן, "קבוצת כצמן").

בנוסף, נחשבת קבוצת כצמן כ"מחזיקה ביחד", כהגדרת מונח זה בחוק ניירות ערך, עם Katzman Family Foundation, המחזיקה בכ-4.36% מהון המניות המונפק של נורסטאר וכ-4.43% מזכויות ההצבעה בה.

4.2. למר כצמן עניין אישי באישור ההתקשרויות המפורטות בסעיפים 1 ו-3.1 שעל סדר היום, בשל היותו זכאי לתגמול על פיהן.

⁵ למר כצמן ייפוי כח בלתי חוזר מ-FUF, המחזיקה בכ-18.25% ממניות נורסטאר, המאפשר למר כצמן להצביע בהתאם לשיקול דעתו מכח כל מניות FUF בנורסטאר. FUF הינה חברה תושבת חוץ הרשומה בנבאדה, ארה"ב ונמצאת בבעלותו של מר כצמן (לרבות באמצעות חברות פרטיות בבעלותו, במישרין ובעקיפין) בשיעור של 70.51% ובבעלותו של מר מרטין קליין בשיעור של 29.49%.

5. עניין אישי של חברי דירקטוריון החברה

- 5.1. לעניין אישי של מר חיים כצמן סגן יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה ראה בסעיף 4.2.
- 5.2. למר אהוד ארנון, יו"ר דירקטוריון החברה, עניין אישי בהחלטה בנושא 2 שעל סדר היום בשל היותו זכאי לתגמול על פיה.
- 5.3. למר דורי סגל עניין אישי באישור ההתקשרות המפורטות בנושא 4 שעל סדר היום, בשל היותו זכאי לכתב פטור על פיה.

6. אישורים הנדרשים לביצוע העסקה

העסקה המפורטת בנושא מס' 1 לעיל אושרה (פה אחד) על ידי ועדת התגמול של החברה ביום 30 בינואר 2018, וכן אושרה (פה אחד) על ידי דירקטוריון החברה ביום 23 באפריל 2018. ההתקשרות המפורטת בנושא מס' 3 שעל סדר היום אושרה (פה אחד) על ידי ועדת התגמול של החברה ביום 16 באפריל 2018, וכן אושרה (פה אחד) על ידי דירקטוריון החברה ביום 23 באפריל 2018. אישור תנאי העסקתו של מר חיים כצמן והענקת כתב פטור למר כצמן כפופים לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ברוב מיוחד, בהתאם להוראות סעיף 275 לחוק החברות, וכמפורט בסעיף 8 להלן.

עסקאות מסוגן של העסקה המוצעת או עסקאות דומות בין החברה לבין בעל השליטה או שלבעל השליטה היה בהן עניין אישי, שנחתמו בתוך השנתיים שקדמו לתאריך אישור העסקה על ידי

הדירקטוריון או שהן עדיין בתוקף

בשנתיים שקדמו לאישור העסקאות נשוא דו"ח זה על ידי דירקטוריון החברה לא נערכו עסקאות דומות לעסקאות המוצעות בין החברה לבין בעל השליטה בה או שלבעל השליטה היה בהן עניין אישי וכן למועד דו"ח זה אין עסקאות כאמור בתוקף, למעט כמפורט להלן:

6.1. לפרטים בדבר הסכמי העסקה ותגמול של מר חיים כצמן, בעל השליטה בחברה, ומר דורי סגל, שהיה מבעלי השליטה בחברה עד ליום 27 במרץ 2018, עם חברות בת של החברה, ר' סעיפים ב' ו-ג' בתקנה 21 בפרק ד' (פרטים נוספים) בדו"ח התקופתי של החברה לשנת 2017, אשר האמור בהן נכלל להלן על דרך ההפניה.

לפרטים נוספים, ר' גם סעיף ט' בתקנה 21 בפרק ד' (פרטים נוספים) בדו"ח התקופתי של החברה לשנת 2017, וכן דו"ח עסקה וזימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה מיום 13.2.2017 (אסמכתא: 2017-01-015561), אשר האמור בהם נכלל להלן על דרך ההפניה.

6.2. לפרטים בדבר הסדרי השיפוי וביטוח נושאי משרה בחברה החלים גם על מר כצמן, ראו תקנה 29א' בפרק ד' (פרטים נוספים) בדו"ח התקופתי של החברה לשנת 2017, וכן דו"ח בדבר זימון אסיפה כללית של החברה מיום 5.9.2017 (אסמכתא: 2017-01-078685), דו"ח תוצאות אסיפה כללית מיום 18.10.2017 (אסמכתא: 2017-01-099822), דו"ח מידי בדבר אישור עסקה עם בעל השליטה שאינה טעונה אישור אסיפה כללית מיום 18.7.2017 (אסמכתא: 2017-01-074319), דו"ח משלים לדו"ח בדבר זימון אסיפה כללית של החברה מיום 10.11.2016 (אסמכתא: 2016-01-076413) ודו"ח תוצאות אסיפה כללית מיום 22.11.2016 (אסמכתא: 2016-01-130672), אשר האמור בהם נכלל להלן על דרך ההפניה.

7. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון, ושמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים

7.1. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון בנוגע לאישור נושא מס' 1 שעל סדר היום

7.1.1. מר כצמן בעל ניסיון עסקי וניהולי עשיר ובעל היכרות מעמיקה עם עסקי הקבוצה (חברת האם, החברה וחברות הבת) על היבטיהם השונים. מר כצמן כיהן למעלה כשני עשורים ועד לחודש פברואר האחרון כיו"ר דירקטוריון החברה ובתפקידים ניהוליים אחרים בקבוצה, בארץ ובחו"ל. עם מינויו כמנכ"ל החברה, עתיד מר כצמן להגדיל את היקף מעורבותו היום יומית והזמן הניהולי המושקע על ידיו בפעילות הקבוצה.

7.1.2. להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון וכן לאור היכרות חבריהם עם מר כצמן, תנאי התגמול תואמים את יכולותיו המקצועיות ואת הידע הרב והניסיון הייחודי שצבר לאורך שנות כהונתו בחברות הקבוצה ואת ערכם להצלחת החברה. בזכות השנים הרבות בהן כיהן מר כצמן בתפקידים ניהוליים בחברות הקבוצה, הוא בעל היכרות מעמיקה עם עסקי הקבוצה ובעל ניסיון ובקיאיות רבים בהיבטים השונים של עסקי הקבוצה, אשר הינם בעלי ערך רב להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה.

7.1.3. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי כישוריו, מומחיותו, היכרותו העמוקה את תחום פעילותה של החברה בפרט והקבוצה בכלל תרמו ויתרמו משמעותית לעסקי החברה ולהשגת יעדיה בתפקידו כמנכ"ל החברה.

7.1.4. ועדת התגמול והדירקטוריון החברה בדעה, כי אילו נאלצה החברה לשכור מנכ"ל חברה אחר, שיהיה גם כן בעל מומחיות והיכרות מעמיקה בשוק ההון ובתחום הנדל"ן בכל השווקים בהם פועלת החברה (ארצות הברית, קנדה, אירופה, ברזיל וישראל), בדומה למר כצמן, אז עלות ההעסקה של מנכ"ל כזה הייתה עולה בהרבה על עלות ההעסקה הכוללת שהחברה תישא בה בקשר עם העסקת מר כצמן כמנכ"ל החברה.

7.1.5. ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו את תנאי העסקתו של מר כצמן, לאחר שהוצגו בפניהם, באמצעות עבודה שהוכנה על ידי פרופ' משה צבירן, המצורפת כנספח א', נתונים השוואתיים בדבר תנאי העסקה של מנכ"לים בחברות ברות השוואה לחברה ונמצא כי חבילת התגמול המוצעת למר כצמן איננה חורגת מהמקובל בחברות ברות השוואה. כמו כן עלות חבילת התגמול נמוכה בכ-30% מעלות חבילת התגמול של מר דורי סגל, המנכ"ל הקודם של החברה, ובכ-35% מעלות חבילת התגמול של גבי רחל לוי, המנכ"לית שקדמה למר סגל. לאור נתונים השוואתיים אלו ובהתחשב בניסיונו המקצועי, העסקי והניהולי וכן בהתחשב בכישוריו של מר כצמן וההערכה הרבה לפועלו, סבורים ועדת התגמול והדירקטוריון כי תנאי העסקתו הנם מקובלים וסבירים בנסיבות העניין.

7.1.6. לאחר בחינת מכלול תנאי העסקתו המוצעים של מר כצמן בחברה, לאור היקף החזקותיו (במישרין ובמיוחד בעקיפין) במניות החברה, וכן לאור מעמדו של מר כצמן כבעל השליטה בחברה, להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון אין מקום לרכיבי שכר משתנה כחלק מהתגמול שישולם למר כצמן.

7.1.7. תנאי התגמול המוצעים תואמים את מדיניות התגמול של החברה.

7.1.8. בנוסף, בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את תנאי התגמול המוצעים של מר כצמן אל מול שכר שאר עובדי החברה, ובפרט היחס לשכר הממוצע והחציוני⁶ של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה, ומצאו כי שכרו של מר כצמן ראוי, על אף הפער ביחס ליתר עובדי החברה, וזאת לאור היקף התפקיד ותחומי האחריות אשר יהיו בטיפולו של מר כצמן ובהתחשב באחריות אשר תוטל עליו בקשר עם עסקי החברה ופעילותה, לרבות האחריות השיורית של מנכ"ל החברה מכוח הוראות אכיפה מנהלית. בהקשר זה יצוין, כי היחס בין חבילת התגמול המוצעת למר כצמן לבין עלות השכר הממוצע בחברה הינו כ-1:7.5 והיחס בין חבילת התגמול המוצעת למר כצמן לבין עלות השכר החציוני בחברה הינו כ-1:13.35.

7.1.9. הדירקטורים אשר השתתפו בישיבת ועדת התגמול מיום 30 בינואר 2018, במסגרתה אושרו תנאי ההעסקה המוצעים של מר כצמן, הינם ה"ה רוני בר און, יאיר אורגלר, זהבית כהן וחיים בן דור. הדירקטורים אשר השתתפו בישיבת דירקטוריון החברה מיום 23 באפריל 2018, במסגרתה אושרה העסקה האמורה, הינם ה"ה אהוד ארנון, דורי סגל, רוני בר און, יאיר אורגלר, זהבית כהן, חיים בן דור ודאגלס ססלר.

7.1.10. בהתאם להוראות סעיף 275(ד) לחוק החברות, בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון אם תנאי ההעסקה המוצעים כוללים חלוקה, כהגדרתה בחוק החברות, וקבעו כי מאחר ותנאי ההעסקה המוצעים הינם בגין כהונתו של מר כצמן כמנכ"ל החברה, העסקה אינה כוללת חלוקה.

7.2. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון בנוגע לאישור נושא מס' 2 שעל סדר היום

7.2.1. מר ארנון הינו בעל ניסיון עסקי ומקצועי עשיר, לרבות בניהול ברמה בכירה בישראל ומחוץ לה. להערכת ועדת התגמול, לאחר שבחנה את ניסיונו המקצועי של מר ארנון, סבורים ועדת התגמול והדירקטוריון כי תנאי התגמול המוצעים עולים בקנה אחד עם הכישורים והיכולות המקצועיות של מר ארנון. בנוסף, למר ארנון הניסיון, הנדרש, המומחיות וההשכלה המתאימים לביצוע תפקידו וועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי ניסיונו המקצועי של מר ארנון, בפרט בארצות הברית, ישיא תרומה לחברה ולעבודת הדירקטוריון.

7.2.2. השתתפות בביטוח נושאי משרה ודירקטורים והענקת התחייבות לשיפוי ופטור הינם בהתאם למדיניות התגמול של החברה ואינם חורגים מהמקובל בחברה ביחס לדירקטורים ונושאי משרה בכירה אחרים.

7.2.3. ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו את תנאי התגמול של מר ארנון, לאחר שהוצגו בפניהן, באמצעות עבודה שהוכנה על יד פרופ' משה צבירן והמצורפת כנספח ג', נתונים השוואתיים בדבר תנאי העסקה של יו"ר דירקטוריון בחברות ברות השוואה לחברה ונמצא כי חבילת התגמול המוצעת למר ארנון איננה חורגת מהמקובל בחברות ברות

⁶ מבוסס על נתוני עלות השכר של העובדים לרבות רכיב הבונוס והתגמול ההוני בחישוב לינארי.

השוואה. לאור נתונים השוואתיים אלו ובהתחשב בניסיונו המקצועי, העסקי והניהולי וכן בהתחשב בכישוריו של מר ארנון, סבורים ועדת התגמול והדירקטוריון כי תנאי העסקתו הנם מקובלים וסבירים בנסיבות העניין.

7.2.4. תנאי התגמול המוצעים תואמים את מדיניות התגמול של החברה.

7.2.5. בנוסף, בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את תנאי התגמול המוצעים של מר ארנון אל מול שכר שאר עובדי החברה, ובפרט היחס לשכר הממוצע והחציוני⁷ של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה, ומצאו כי שכרו של מר ארנון ראוי, על אף הפער ביחס ליתר עובדי החברה וזאת, לאור היקף התפקיד ותחומי האחריות אשר יהיו בטיפולו של מר ארנון ובהתחשב באחריות אשר תוטל עליו בקשר עם עסקי החברה ופעילותה. בהקשר זה יצוין, כי היחס בין חבילת התגמול המוצעת למר ארנון לבין עלות השכר הממוצע בחברה הינו כ-1:0.54 והיחס בין חבילת התגמול המוצעת למר ארנון לבין עלות השכר החציוני בחברה הינו כ-1:1.

7.3. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון בנוגע לאישור נושאים מס' 3 ו-4 שעל סדר היום

7.3.1. החברה מעוניינת להמשיך ולהעמיק את רמת המעורבות של נושאי המשרה ואת תרומתם העסקית והניהולית לחברה, בין היתר, באמצעות הבטחת סביבת עבודה ודאית ובטוחה יותר לנושאי המשרה. הענקת כתב הפטור מאפשרת לנושאי המשרה בחברה, ובכללם מר כצמן ומר סגל, לפעול בחופשיות לטובת החברה ולמלא את תפקידם כראוי, בהתחשב בסיכונים הכרוכים בכך ובאחריות המוטלת עליהם.

7.3.2. לאור הסיכון הכרוך בפעילותם של נושאי המשרה בחברה, תוך התחשבות בתחומי פעילות החברה והיקף פעילותה הנוכחי, וכן בהיותה חברה ציבורית הנסחרת בשלוש בורסות שונות, תנאי ההתחייבות לפטור מאחריות, הינם סבירים בנסיבות העניין.

7.3.3. החברה העניקה בעבר כתב פטור לכלל הדירקטורים המכהנים בחברה ונושאי המשרה בה למעט למר כצמן ומר סגל (אשר ביחס אליהם פטור כאמור ניתן בעבר אך לא חודש).

7.3.4. נוסח כתב הפטור המוצע למר כצמן ולמר סגל הינו בהתאם למדיניות התגמול של החברה כפי שאושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 22 בנובמבר 2016.

7.3.5. הדירקטורים אשר השתתפו בישיבת ועדת התגמול מיום 16 באפריל 2018, במסגרתה אושרה הענקת כתב פטור למר כצמן, הינם ה"ה רוני בר און, יאיר אורגלר, זהבית כהן וחיים בן דור. הדירקטורים אשר השתתפו בישיבת דירקטוריון החברה מיום 23 באפריל 2018, במסגרתה אושרה העסקה האמורה, הינם ה"ה אהוד ארנון, דורי סגל, רוני בר און, יאיר אורגלר, זהבית כהן, חיים בן דור ודאגלס ססלר.

7.3.6. בהתאם להוראות סעיף 275(ד) לחוק החברות, בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון אם הענקת כתב הפטור למר כצמן כוללת חלוקה, כהגדרתה בחוק החברות, וקבעו כי

⁷ מבוסס על נתוני עלות השכר של העובדים לרבות רכיב הבונוס והתגמול ההוני בחישוב לינארי.

מאחר והענקת כתב הפטור הינה בגין כהונתו של מר כצמן כסגן יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל החברה, העסקה אינה כוללת חלוקה.

8. הרוב הדרוש

8.1. לצורך אישור העסקאות המפורטות בנושאים מס' 2 ו-4 שעל סדר היום (אישור תנאי התגמול ליו"ר דירקטוריון החברה, מר אהוד ארנון; הענקת פטור למר דורי סגל, דירקטור בחברה), נדרש רוב רגיל מקרב בעלי המניות המשתתפים בהצבעה.

8.2. לצורך אישור ההתקשרויות המפורטות בנושאים מס' 1 ו-3 שעל סדר היום (אישור תנאי העסקתו של מנכ"ל החברה, מר חיים כצמן; הענקת פטור לסגן יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה ובעל השליטה בה, מר חיים כצמן), נדרש שיתקיים אחד מאלה:

8.2.1. במנין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו לפחות רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה (במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים);

8.2.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה 8.2.1 לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

8.3. למיטב ידיעת החברה, לנורסטאר החזקות בע"מ, בעלת השליטה בחברה, הרוב הנדרש לאישור ההחלטות נשוא סעיפים 2 ו-4 שעל סדר היום.

9. המניין החוקי לקיום האסיפה

מנין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי כח, לפחות שני בעלי מניות, המחזיקים ביחד לפחות ב-35% מזכויות ההצבעה בחברה. אם כעבור חצי שעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא ימצא המניין החוקי, תידחה האסיפה לאותו יום בשבוע הבא, באותה שעה ובאותו מקום. אם באסיפה הנדחית לא ימצא מנין חוקי כעבור חצי שעה מן המועד הקבוע לאסיפה, כי אז יתהווה מניין חוקי, אם יהיו נוכחים לפחות שני בעלי מניות בעלי זכות הצבעה, הנוכחים בעצמם או על ידי באי כח, המחזיקים ביחד לפחות 30% מזכויות ההצבעה בחברה.

10. המועד הקובע להשתתפות ולהצבעה

המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בחברה להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005, הינו בתום יום ה', 3 במאי 2018 ("המועד הקובע").

11. הצבעה באסיפה והודעות עמדה

11.1. בעל מניות יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית, על ידי מיופה כח, באמצעות כתב הצבעה (כמשמעותו בסעיף 87 לחוק החברות) בנוסח במצורף לדו"ח מיידי זה ("כתב ההצבעה") או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

11.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות של החברה הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים והוא מעוניין להצביע

באסיפה הכללית, ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה, במועד הקובע, בהתאם לטופס 1 שבתוספת לתקנות הוכחת בעלות. כמו כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות לחבר הבורסה שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

11.3. כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ("**אתר ההפצה**") ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, הינם: www.magna.isa.gov.il ו- www.maya.tase.co.il, בהתאמה. הצבעה על פי כתב הצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה כאלה). חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אם הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כמו כן, בעל מניות שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים, רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית.

11.4. את כתב ההצבעה יש להמציא למשרדי החברה, על פי הכתובת לעיל, באופן שכתב ההצבעה יגיע למשרדי החברה לא יאוחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

11.5. בעל מניות המעוניין להשתתף ולהצביע באסיפה מבלי להגיע למקום כינוס האסיפה יוכל להפקיד אצל החברה יפויי כח להשתתפות והצבעה באסיפה לפחות 48 שעות לפני מועד כינוסה, במשרדי החברה ברח' ניסים אלוני 10, תל-אביב.

11.6. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (קרי, 9,674,081 מניות), וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה (קרי, 4,669,581 מניות), זכאי לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו – 2005.

11.7. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עשרה ימים לפני מועד כינוס האסיפה, קרי: יום 21 במאי 2018, והמועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה הינו חמישה ימים לפני מועד כינוס האסיפה, קרי: יום 26 במאי 2018.

11.8. בקשה של בעל מניה לכלול נושא בסדר היום של האסיפה בהתאם לסעיף 66(ב) לחוק החברות ובהתאם לתקנה 5 לתקנות הודעה ומודעה תומצא לחברה עד שבעה ימים לאחר מועד פרסום דו"ח זה. ככל שיומצאו לחברה בקשות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה, קיימת

אפשרות שבעקבות זאת יתווספו נושאים לסדר היום. ניתן יהיה לעיין בסדר היום המעודכן ובהודעות העמדה שהתפרסמו (ככל שיתפרסמו) באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ושל הבורסה (שכתובותיהם מפורטות בסעיף 11.3 לעיל). המועד האחרון שבו החברה תמציא כתב הצבעה מתוקן, אם תתבקש הוספת נושא לסדר היום הינו ביום פרסום ההודעה עם סדר היום המעודכן על ידי החברה. אין בפרסום סדר היום המעודכן כאמור, ככל שיפורסם, כדי לשנות את המועד הקובע לאסיפה.

12. סמכות רשות ניירות ערך

רשות ניירות ערך (או עובד שלה שהוסמך על ידה לכך), רשאים להורות לחברה לתת הסבר, פירוט, ידיעות, מסמכים נוספים בקשר לעניינים המפורטים בדו"ח זה או להורות על תיקון דו"ח זה. ניתנה הוראה לתיקון דו"ח זה רשאית רשות ניירות ערך להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה ימים ממועד פרסום התיקון לדו"ח זה.

13. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח ההחלטות המוצעות, הודעות העמדה (ככל שיוגשו לחברה) ובדו"ח התקופתי, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ (שכתובותיהם מפורטות בסעיף 11.3 לעיל), וכן במשרדי החברה בכתובת המצוינת לעיל, בשעות העבודה המקובלות ולאחר תיאום מראש עם עו"ד רויטל כחלון, מזכירת החברה (טלפון: 03-6948000, פקס: 03-6961910).

14. נציגי החברה לעניין הטיפול בדו"ח

אריאל עמינצח, עו"ד; טלי מנשה, עו"ד; ניצן מרקוביץ, עו"ד
מיתר ליקוורניק גבע לשם טל, עורכי דין
דרך אבא הלל סילבר 16, רמת גן
טלפון: 03-6103100; פקס: 03-6103111

גזית-גלוב בע"מ⁸

⁸ נחתם על ידי חיים כצמן, סגן יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל, ועדי ימיני, משנה למנכ"ל וסמנכ"ל כספים.

נספח א'

עבודת השוואה של פרופ' צבירן – אישור תנאי העסקתו של מנכ"ל החברה, מר חיים כצמן

הנדון: ניתוח רמות התגמול המקובלות לתפקיד המנכ"ל

1. בהתאם לפנייתכם, ובהמשך לעבודות שבצענו עבורכם בשנים קודמות, ערכנו ניתוח של נתונים השוואתיים לגבי רמות ההשתכרות המקובלות לתפקיד המנכ"ל כבסיס לאישורה של חבילת התגמול של מנכ"ל החברה.

2. כרקע כללי, פרופ' משה צבירן בע"מ עוסקת במתן שרותי ייעוץ ומידע השוואתי בנושא של תגמול בכירים בישראל. הנתונים ההשוואתיים המשמשים בסיס לעבודותינו מסתמכים על מאגר נתונים ייעודי, יחיד במינו בארץ, אשר פותח, נבנה ומתעדכן על ידינו ונשען על נתונים אמיתיים מתוך סקרי השכר בתחומים השונים, נתונים נוספים שנתקבלו מהחברות עצמן במסגרת מספר רב של עבודות ייעוץ שבוצעו לאחרונה להנהלות בכירות במגוון חברות וכן נתונים אמיתיים ממקורות אחרים. בסיס הנתונים שלנו, המהווה את ה-Benchmark הגדול והעדכני ביותר בישראל, בשילוב עם המומחיות הייחודית, הנשענת על ידע אקדמי, נסיון של עשרות שנים ומאות פרויקטים, מאפשרים לנו להציע לארגון פתרונות מבוססי מחקר וידע המושתתים על נתונים מקומיים, ענפיים או גלובליים.

מתודולוגיה

3. לצורך יצירת קבוצת השוואה נכונה לתפקיד הנדון נבחנו מאפייניה העיקריים של החברה ובכללם אופי פעילותה של החברה ומחזור הפעילות. על בסיס מאפיינים אלו נותחו שני מדגמים:

- מדגם חברות נדל"ן הכולל את: אלוני חץ, אלרוב נדל"ן, אמות, ביג, מליסרון, עזריאלי ושיכון ובינוי.
- מדגם מורחב הכולל, בנוסף לחברות הנדל"ן לעיל, גם חברות נוספות ובכללן: אדמה, אלביט מערכות, אלקטרה, בזק, דלתא גליל, נייס מערכות, פז נפט, פרוטרם, שטראוס.

4. חשוב לציין כי בחלק מהחברות נושא התפקיד הניהולי הוא בעל השליטה ואילו בחברות האחרות הנתונים שנדגמו משקפים רמות תגמול של מנהלים שכירים.

5. מבנה חבילת התגמול לתפקיד הניהול הבכירים מושתת בדרך כלל על הרכיבים הבאים:

- שכר בסיס קבוע
 - רכב וגילומים – לרבות השווי הכלכלי של רכב חברה צמוד וכן גילום שווי שימוש ברכב, אם קיים, וכן תשלומים וגילומים קבועים, ככל שקיימים.
 - בונסים שנתיים הקושרים את השתכרותו של המנהל להשגת יעדי החברה בטווח הקצר.
 - תגמול הוני (אופציות ומניות) הקושר את השתכרותו של המנהל להשגת יעדי החברה לטווח הארוך והשבחת ערך החברה.
 - חבילת הטבות נלוות (הכוללת, בין היתר, טלפון קווי בבית, טלפון סלולרי וכו').
- עבודה זו מתמקדת בארבעת הרבדים הראשונים, ללא התייחסות לחבילת ההטבות הנלוות.

ניתוח ותוצאות

6. בהיבט של ממשל תאגידי מקובל לנתח את שכרם של המנהלים הבכירים בראיה כוללת ולא דוקא בהתמקדות ברכיב תגמול אחד. בהתאם לכך, ניתוח הנתונים להלן מושתת על רבדי השכר המצרפיים (בערכים חודשיים).

7. תוצאות ניתוח הנתונים ההשוואתי מוצגות בטבלה הבאה גוש הנתונים הימני מפרט את הגבול התחתון, רבעון תחתון (אחוזון 25%), ממוצע, רבעון עליון (אחוזון 75%) וגבול עליון של נתוני המדגם. כל הנתונים מדווחים בשקלים ומתייחסים לשבעת רבדים המתוארים לעיל. בגוש הנתונים השמאלי מפורטים נתוני התגמול של נושא המשרה בחברה ומיקומו היחסי מול נתוני המדגם.

8. על פי נתונים עדכניים שהועברו אלינו מושתתת חבילת התגמול המוצעת למנכ"ל הנכנס על הרכיבים הבאים:

- דמי ניהול – דמי ניהול בסך 5,800,000 ₪ לשנה.

- רכב וגילומים - אין

- בונס שנתי - אין

- תגמול הוני – אין

9. הטבלאות הבאות מפרטות את רמות התגמול החודשי המקובלות בכל אחד משני המדגמים, ואת מיקומה היחסי של חבילת התגמול המוצעת למנכ"ל הנכנס יחסית למקובל במדגם. גוש הנתונים הימני מפרט את הגבול התחתון, רבעון תחתון (אחוזון 25%), ממוצע, רבעון עליון (אחוזון 75%) וגבול עליון של נתוני המדגם. כל הנתונים מדווחים בשקלים ומתייחסים לשבעת הרבדים המתוארים לעיל. בגוש הנתונים השמאלי מפורטים נתוני התגמול המוצעים לנושא המשרה בחברה ומיקומו היחסי מול נתוני המדגם.

ניתוח השוואתי למדגם חברות הנדל"ן

10. מדגם חברות הנדל"ן כולל את: אלוני חץ, אלרוב נדל"ן, אמות, ביג, מליסרון, עזריאלי ושיכון ובינוי.

11. הטבלה להלן מפרטת את רמות התגמול המקובלות במדגם חברות הנדל"ן ואת מיקומה היחסי של חבילת התגמול המוצעת למר חיים כצמן יחסית למקובל במדגם:

נתוני גזית גלוב		נתוני המדגם					רובד שכר
מיקום יחסי	שכר	גבוה	75%	ממוצע	25%	נמוך	
מעל למקסימום	5,800,000	3,875,000	3,268,500	2,894,000	2,375,500	2,093,000	דמי ניהול שנתי
---	---	296,000	149,000	133,890	85,530	---	רכב וגילומים
מעל למקסימום	5,800,000	3,875,000	3,488,000	3,008,760	2,438,500	2,182,370	תגמול מלא
---	---	2,807,000	2,150,000	1,423,420	470,500	---	תוספות שנתיות
מעל למקסימום	5,800,000	5,151,000	4,795,180	4,432,190	4,208,500	3,316,000	תגמול שנתי כולל
---	---	3,266,660	885,740	719,730	---	---	תגמול הוני (שנתי)
~ אחוזון 80	5,800,000	7,817,660	5,651,430	5,151,930	4,238,000	3,316,000	סה"כ תגמול שנתי

ניתוח השוואתי למדגם המורחב

12. מדגם החברות המורחב כולל, בנוסף לחברות הנדל"ן לעיל, גם חברות גדולות נוספות ובכללן: אדמה, אלביט מערכות, אלקטרה, בזק, דלתא גליל, נייס מערכות, פז נפט, פרוטרום ושטראוס. חשוב לציין כי המנכ"לים בחברות הנוספות אינם בעלי שליטה ולכן נהנים מבונוסים תגמול הוני משמעותיים.

13. הטבלה להלן מפרטת את רמות השכר המקובלות במדגם החברות המורחב ואת מיקומה היחסי של חבילת התגמול המוצעת למר חיים כצמן יחסית למקובל במדגם:

נתוני גזית גלוב		נתוני המדגם					רובד שכר
מיקום יחסי	שכר	גבוה	75%	ממוצע	25%	נמוך	
מעל למקסימום	5,800,000	3,875,000	3,114,100	2,861,680	2,527,500	2,093,000	דמי ניהול שנתי
---	---	296,000	128,340	59,950	---	---	רכב וגילומים
מעל למקסימום	5,800,000	3,875,000	3,154,400	2,918,840	2,617,000	2,182,370	תגמול מלא
---	---	6,274,000	3,807,600	2,928,280	1,993,500	---	תוספות שנתיות
~ אחוזון 50	5,800,000	9,735,600	6,930,700	5,847,120	4,576,000	3,875,000	תגמול שנתי כולל
---	---	7,322,600	3,647,830	2,313,520	230,320	---	תגמול הוני (שנתי)
~ אחוזון 25	5,800,000	13,816,800	11,504,520	8,160,640	5,279,320	3,875,000	סה"כ תגמול שנתי

הערות כלליות

14. לצורך בדיקת קשיחות המדגם וניתוח רגישות הנתונים נוטרלו ערכי הקצה משני הצדדים (הערכים הגבוהים והנמוכים ביותר מכל צד) בכל אחד מהמדגמים. מתוצאות הניתוח של המדגמים המתוקננים עולה כי המדגמים יציבים יחסית ואינם נתונים לשינויים משמעותיים כתוצאה מנתון ספציפי.

15. חשוב להדגיש כי בחירת החברות למדגם אינה מביאה בחשבון את מורכבות התפקיד בכל אחת מהחברות או את התוצאות הכספיות והרווחיות של החברות מולן נערכה השוואה.

סודיות והגבלת אחריות

16. כמוסכם, תפקידנו מסתכם במתן ייעוץ ומידע בלבד כאשר האחריות לקבלת החלטות הקשורות להתקשרות זו ולתוצאות שיושגו בעקבות השימוש באיזה מהשירותים או מהתוצרים הניתנים על ידינו הינה של החברה ומוסדותיה. אין לנו כל אחריות, חוזית או אחרת, הנובעת מהשירותים או מאיזה מהתוצרים או מהייעוץ שניתן - כלפי החברה או אחרים.

17. במידה ומתעוררות שאלות נשמח לעמוד לרשותכם ולסייע.

בברכה,



פרופ' משה צבירן

נספח ב'

נוסח כתב הפטור

כתב פטור

תאריך: _____

לכבוד: _____

הנדון: כתב פטור

בכתב פטור זה יתייחסו למונחים הבאים הפירושים שבצדס:

"החברה"

- גזית-גלוב בע"מ.

"חוק החברות"

- חוק החברות, התשנ"ט – 1999 וכל חוק שיתקן או שיחליף אותו, כתוקפו מעת לעת.

"חברה אחרת של החברה"

- חברה בת של החברה ו/או תאגיד קשור של החברה ו/או תאגיד אחר, באשר הוא (לרבות תאגיד זר), אשר החברה מחזיקה ו/או תחזיק מעת לעת בניירות הערך שלו ו/או בזכויות ההצבעה בו ו/או בזכות למינוי דירקטורים בו.

"נושא משרה בחברה"

- מי שכהן ו/או מכהן מעת לעת בחברה כנושא משרה, כהגדרתו של מונח זה בסעיף 1 לחוק החברות (לרבות דירקטור חליף), לרבות נושא משרה בחברה, המכהן מטעם החברה ו/או על פי בקשתה כנושא משרה בחברה אחרת של החברה וכן בעלי תפקידים נוספים בחברה או בחברה אחרת של החברה להם הוענק כתב פטור זה.

הואיל

והינך מכהן כנושא משרה בחברה;

והואיל

והוראות תקנון ההתאגדות של החברה מתירות לחברה, בכפוף להוראות הקבועות בחוק החברות, לפטור נושא משרה בחברה מאחריותו כלפי החברה בגין הפרת חובת הזהירות;

והואיל

וביום 22 באפריל 2018, אישר דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת התגמול של החברה מיום 15 באפריל 2018, הענקת כתב פטור זה;

והואיל

וביום [] אישרה גם האסיפה הכללית של החברה את הענקת כתב הפטור;

לפיכך

בכפוף לכל דין, החברה מתחייבת בזאת לפטור אותך מכל אחריות כלפיה בשל כל נזק שייגרם ו/או שנגרם לה, בין במישרין ובין בעקיפין, בשל הפרת חובת הזהירות שלך כלפיה ו/או כלפי חברות אחרות של החברה, בפעולותיך ובתוקף היותך נושא משרה בחברה, למעט ביחס להפרת חובת הזהירות בחלוקה (כמשמעות מונח זה בחוק החברות), וכן ביחס להפרת חובת הזהירות בהחלטה או בעסקה אשר לבעל השליטה בחברה ו/או לנושא משרה כלשהו בחברה (לרבות לך) יש בה עניין אישי (למעט עניין אישי הנובע מהכהונה כנושא משרה בחברה ו/או כנושא משרה בחברה אחרת של החברה).

התחייבויות החברה על פי כתב פטור זה יפורשו בהרחבה ובאופן המיועד לקיימן, ככל שמותר על פי דין, לשם התכלית שלה נועדו. במקרה של סתירה בין הוראה כלשהי בכתב פטור זה לבין הוראת דין שלא ניתן להתנות עליה, לשנותה או להוסיף עליה, תגבר הוראת הדין האמורה, אך לא יהיה בכך כדי לפגוע או לגרוע מתוקפן של שאר הוראות כתב פטור זה. אין באמור בכתב פטור זה כדי לגרוע מהאמור בכל הקשור להתחייבות החברה לשיפוי.

הפטור מאחריות שניתן לפי כתב זה יעמוד לזכותך גם לאחר סיום כהונתך כנושא משרה בחברה ובלבד שהפעולות בגינן ניתן הפטור מאחריות נעשו ו/או ייעשו בתקופת כהונתך כנושא משרה בחברה.

גזית-גלוב בע"מ

הריני מאשר קבלת כתב פטור זה ואת הסכמתי לתנאיו.

[נושא המשרה]

נספח ג'

עבודת השוואה של פרופ' צבירן – אישור תנאי התגמול ליו"ר דירקטוריון החברה, מר אהוד ארנון

22.4.2018

לכבוד
חברי ועדת התגמול והדירקטוריון
גזית גלוב בע"מ

נכבדי,

הנדון: ניתוח רמות התגמול המקובלות לתפקיד יו"ר הדירקטוריון

1. בהתאם לפנייתכם, ובהמשך לעבודות שבצענו עבורכם בשנים קודמות, ערכנו ניתוח של נתונים השוואתיים לגבי רמות ההשתכרות המקובלות לתפקיד יו"ר הדירקטוריון כבסיס לאישורה של חבילת התגמול של יו"ר הדירקטוריון הנכנס.

2. כרקע כללי, פרופ' משה צבירן בע"מ עוסקת במתן שרותי ייעוץ ומידע השוואתי בנושא של תגמול בכירים בישראל. הנתונים השוואתיים המשמשים בסיס לעבודותינו מסתמכים על מאגר נתונים ייעודי, יחיד במינו בארץ, אשר פותח, נבנה ומתעדכן על ידינו ונשען על נתונים אמיתיים מתוך סקרי השכר בתחומים השונים, נתונים נוספים שנתקבלו מהחברות עצמן במסגרת מספר רב של עבודות ייעוץ שבוצעו לאחרונה להנהלות בכירות במגוון חברות וכן נתונים אמיתיים ממקורות אחרים. בסיס הנתונים שלנו, המהווה את ה-Benchmark הגדול והעדכני ביותר בישראל, בשילוב עם המומחיות הייחודית, הנשענת על ידע אקדמי, נסיון של עשרות שנים ומאות פרויקטים, מאפשרים לנו להציע לארגון פתרונות מבוססי מחקר וידע המושתתים על נתונים מקומיים, ענפיים או גלובליים.

מתודולוגיה

3. לצורך יצירת קבוצת השוואה נכונה לתפקיד הנדון נבחנו מאפייניה העיקריים של החברה ובכללם אופי פעילותה של החברה ומחזור הפעילות. על בסיס מאפיינים אלו נותחו שני מדגמים:

- מדגם חברות נדל"ן הכולל את: אלוני חץ, אלרוב נדל"ן, אשטרום, ביג, מליסרון, עזריאלי ושיכון ובינוי (מחזור ההכנסות של חברות המדגם בשנת 2017 היה 2,170 מליון ₪ לעומת מחזור של 2,831 מליון ₪ בגזית גלוב).
- מדגם מורחב הכולל, בנוסף לחברות הנדל"ן לעיל, גם חברות גדולות נוספות ובכללן: אל-על, אלקו, בתי זיקוק, דלק, פז נפט, ושופרסל.

4. חשוב לציין כי בחלק מהחברות נושא התפקיד הניהולי הוא בעל השליטה ואילו בחברות האחרות הנתונים שנדגמו משקפים רמות תגמול של יו"רים שכירים. כך, למשל, במדגם חברות הנדל"ן הרוב המכריע (7 מתוך 8 היו"רים) הינם בעלי שליטה ואילו בכל החברות שנוספו למדגם המורחב היו"ר אינו בעל שליטה כך שהיחס במדגם המורחב הינו 50%.
5. מבנה חבילת התגמול לתפקיד הניהול הבכירים מושתת בדרך כלל על הרכיבים הבאים:
- שכר בסיס קבוע
 - רכב וגילומים – לרבות השווי הכלכלי של רכב חברה צמוד וכן גילום שווי שימוש ברכב, אם קיים, וכן תשלומים וגילומים קבועים, ככל שקיימים.
 - בונוסים שנתיים הקושרים את השתכרותו של המנהל להשגת יעדי החברה בטווח הקצר.
 - תגמול הוני (אופציות ומניות) הקושר את השתכרותו של המנהל להשגת יעדי החברה לטווח הארוך והשבחת ערך החברה.
 - חבילת הטבות נלוות (הכוללת, בין היתר, טלפון קווי בבית, טלפון סלולרי וכו').
- עבודה זו מתמקדת בארבעת הרבדים הראשונים, ללא התייחסות לחבילת ההטבות הנלוות.

ניתוח ותוצאות

6. בהיבט של ממשל תאגידי מקובל לנתח את שכרם של המנהלים הבכירים בראיה כוללת ולא דווקא בהתמקדות ברכיב תגמול אחד. בהתאם לכך, ניתוח הנתונים להלן מושתת על רבדי השכר המצרפיים (בערכים חודשיים).
7. על פי הנתונים שהועברו אלינו מוגדרת חבילת תגמול שונה ליו"ר הדירקטוריון לשנת 2018 והחל ממאי 2019 ואילך. בהתאם לכך נעשה ניתוח השוואתי נפרד לשתי החבילות.
8. הטבלאות הבאות מפרטות את רמות התגמול החודשי המקובלות בכל אחד מהמדגמים, ואת מיקומה היחסי של חבילת התגמול המוצעת ליו"ר הדירקטוריון יחסית למקובל במדגם. גוש הנתונים הימני מפרט את הגבול התחתון, רבעון תחתון (אחוזון 25%), ממוצע, רבעון עליון (אחוזון 75%) וגבול עליון של נתוני המדגם. כל הנתונים מדווחים בשקלים ומתייחסים לשבעת הרבדים המתוארים לעיל. בגוש הנתונים השמאלי מפורטים נתוני התגמול המוצעים לנושא המשרה בחברה ומיקומו היחסי מול נתוני המדגם.

2018 עד אפריל 2019

9. על פי הנתונים שהועברו אלינו מושתתת חבילת התגמול המוצעת ליו"ר הדירקטוריון בשנת 2018 על הרכיבים הבאים:

- דמי ניהול – דמי ניהול בשיעור של 130% מהגמול השנתי שמקבל דירקטור, דהיינו $56,000 * 130\% = 254,800$ ₪ לשנה (לפי שע"ח 3.5).
- דמי השתתפות בישיבה בסך 1,480 דולר לישיבה. על פי נתוני החברה מדובר בכ-30 ישיבות בשנה כך שהתגמול המצרפי בגין השתתפות בישיבות אלו מסתכם ב-155,400 ₪.
- חבילת התגמול אינה כוללת רכב וגילומים, בנוס שנתית ותגמול הוני.

ניתוח השוואתי למדגם חברות הנדל"ן

10. מדגם חברות הנדל"ן כולל את: אלוני חץ, אלרוב נדל"ן, אשטרם, ביג, מליסרון, עזריאלי ושיכון ובינוי.

11. הטבלה להלן מפרטת את רמות התגמול המקובלות במדגם חברות הנדל"ן ואת מיקומה היחסי של חבילת התגמול המוצעת למר אהוד ארנון עד לאפריל 2019 יחסית למקובל במדגם:

נתוני גזית גלוב		נתוני המדגם					רובד שכר
מיקום יחסי	שכר	גבוה	75%	ממוצע	25%	נמוך	
במינימום	410,200	3,128,000	2,693,500	2,314,500	1,869,250	1,636,360	דמי ניהול שנתי
---	---	188,000	147,000	73,620	---	---	רכב וגילומים
במינימום	410,200	3,264,000	2,816,160	2,388,120	1,984,000	1,636,360	תגמול מלא
---	---	4,200,000	1,557,500	1,159,750	---	---	תוספות שנתיות
במינימום	410,200	6,178,000	4,373,660	3,547,870	2,089,590	1,986,000	תגמול שנתי כולל
---	---	270,000	---	---	---	---	תגמול הוני (שנתי)
במינימום	410,200	6,178,000	4,373,660	3,547,870	2,089,590	1,986,000	סה"כ תגמול שנתי

ניתוח השוואתי למדגם המורחב

12. מדגם החברות המורחב כולל, בנוסף לחברות הנדל"ן לעיל, גם חברות גדולות נוספות ובכללן: אל-על, אלקו, בתי זיקוק, דלק, פז נפט, ושופרסל (סה"כ 14 חברות). חשוב לציין כי היו"רים בחברות הנוספות אינם בעלי שליטה.

13. הטבלה להלן מפרטת את רמות השכר המקובלות במדגם החברות המורחב ואת מיקומה היחסי של חבילת התגמול המוצעת ליו"ר הדירקטוריון עד לאפריל 2019 יחסית למקובל במדגם:

נתוני גזית גלוב		נתוני המדגם					רובד שכר
מיקום יחסי	שכר	גבוה	75%	ממוצע	25%	נמוך	
במינימום	410,200	3,128,000	2,582,500	2,234,500	1,821,750	1,404,000	דמי ניהול שנתי
---	---	188,000	134,250	70,650	---	---	רכב וגילומים
במינימום	410,200	3,264,000	2,582,500	2,305,150	1,980,000	1,579,200	תגמול מלא
---	---	4,200,000	1,481,500	834,140	---	---	תוספות שנתיות
במינימום	410,200	6,178,000	3,943,000	3,139,300	2,183,000	1,579,200	תגמול שנתי כולל
---	---	1,095,060	270,000	97,500	---	---	תגמול הוני (שנתי)
במינימום	410,200	6,178,000	4,213,000	3,236,800	2,354,270	1,579,200	סה"כ תגמול שנתי

מאי 2019 ואילך

14. על פי הנתונים שהועברו אלינו תשתנה חבילת התגמול של יו"ר הדירקטוריון החל מחודש מאי 2019 ואילך ותשתת על הרכיבים הבאים:

- דמי ניהול – דמי ניהול בשיעור של 130% מהגמול השנתי שמקבל דירקטור, דהיינו $90,000 * 130\% = 117,000$ ₪ לשנה (לפי שע"ח 3.5).
- דמי השתתפות בישיבה בסך 3,300 ₪ לישיבה. על פי נתוני החברה מדובר בכ-30 ישיבות בשנה כך שהתגמול המצרפי בגין השתתפות בישיבות אלו מסתכם ב-99,000 ₪.
- תגמול הוני – הענקה שנתית של 1500 יחידות מניה חסומות. שווי הענקה (לפי מחיר המניה הנוכחי בבורסה) הינו כ-51,000 ₪.
- חבילת התגמול אינה כוללת רכב וגילומים ובנוסף שנתי.

ניתוח השוואתי למדגם חברות הנדל"ן

15. הטבלה להלן מפרטת את רמות התגמול המקובלות במדגם חברות הנדל"ן ואת מיקומה היחסי של חבילת התגמול המוצעת ליו"ר הדירקטוריון החל ממאי 2019 ואילך יחסית למקובל במדגם:

נתוני גזית גלוב		נתוני המדגם					רובד שכר
מיקום יחסי	שכר	גבוה	75%	ממוצע	25%	נמוך	
במינימום	216,000	3,128,000	2,693,500	2,314,500	1,869,250	1,636,360	דמי ניהול שנתי
---	---	188,000	147,000	73,620	---	---	רכב וגילומים
במינימום	216,000	3,264,000	2,816,160	2,388,120	1,984,000	1,636,360	תגמול מלא
---	---	4,200,000	1,557,500	1,159,750	---	---	תוספות שנתיות
במינימום	216,000	6,178,000	4,373,660	3,547,870	2,089,590	1,986,000	תגמול שנתי כולל
---	51,000	270,000	---	---	---	---	תגמול הוני (שנתי)
במינימום	267,000	6,178,000	4,373,660	3,547,870	2,271,270	1,986,000	סה"כ תגמול שנתי

ניתוח השוואתי למדגם המורחב

16. הטבלה להלן מפרטת את רמות השכר המקובלות במדגם החברות המורחב ואת מיקומה היחסי של חבילת התגמול המוצעת ליו"ר הדירקטוריון החל ממאי 2019 ואילך יחסית למקובל במדגם:

נתוני גזית גלוב		נתוני המדגם					רובד שכר
מיקום יחסי	שכר	גבוה	75%	ממוצע	25%	נמוך	
במינימום	216,000	3,128,000	2,582,500	2,234,500	1,821,750	1,404,000	דמי ניהול שנתי
---	---	188,000	134,250	70,650	---	---	רכב וגילומים
במינימום	216,000	3,264,000	2,582,500	2,305,150	1,980,000	1,579,200	תגמול מלא
---	---	4,200,000	1,481,500	834,140	---	---	תוספות שנתיות
במינימום	216,000	6,178,000	3,943,000	3,139,300	2,183,000	1,579,200	תגמול שנתי כולל
---	51,000	1,095,060	270,000	97,500	---	---	תגמול הוני (שנתי)
במינימום	267,000	6,178,000	4,213,000	3,236,800	2,354,270	1,579,200	סה"כ תגמול שנתי

הערות כלליות

17. לצורך בדיקת קשיחות המדגם וניתוח רגישות הנתונים נוטרלו ערכי הקצה משני הצדדים (הערכים הגבוהים והנמוכים ביותר מכל צד) בכל אחד מהמדגמים. מתוצאות הניתוח של המדגמים המתוקננים עולה כי המדגמים יציבים יחסית ואינם נתונים לשינויים משמעותיים כתוצאה מנתון ספציפי.

18. חשוב להדגיש כי בחירת החברות למדגם אינה מביאה בחשבון את מורכבות התפקיד בכל אחת מהחברות או את התוצאות הכספיות והרווחיות של החברות מולן נערכה השוואה.

סודיות והגבלת אחריות

19. כמוסכם, תפקידנו מסתכם במתן ייעוץ ומידע בלבד כאשר האחריות לקבלת החלטות הקשורות להתקשרות זו ולתוצאות שיושגו בעקבות השימוש באיזה מהשירותים או מהתוצרים הניתנים על ידינו הינה של החברה ומוסדותיה. אין לנו כל אחריות, חוזית או אחרת, הנובעת מהשירותים או מאיזה מהתוצרים או מהייעוץ שניתן - כלפי החברה או אחרים.

20. במידה ומתעוררות שאלות נשמח לעמוד לרשותכם ולסייע.

בברכה,



פרופ' משה צבירן