

תאריך: 14.2.2024

אינטר גאמא חברה להשקעות בע"מ

הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה מיוחדת

בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, מודיעה בזה אינטר גאמא חברה להשקעות בע"מ (להלן: "החברה" או "אינטרגאמא") על כינוס אסיפה מיוחדת ביום ג', ה- 26.3.2024 בשעה 12:00, במשרדי החברה, בשדרות אבא אבן 16, הרצליה פיתוח.

1. על סדר יומה של האסיפה:

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

נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר את מדיניות התגמול ביחס לנושאי משרה בחברה, אשר עיקריה מפורטים בסעיף 2 להלן. מסמך מדיניות התגמול מצורף כנספח א' לדוח זה (להלן: "מדיניות התגמול") ומסומן ביחס למסמך תגמול מדיניות התגמול שאושר ביום 5.1.2021 (להלן: "מדיניות 2021"), כפי שפורסם ביום 25.11.2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-118774) (להלן: "דוח זימון האסיפה"). המידע הנכלל בדוח האמור מובא בזאת על דרך ההפניה.

החלטת מדיניות התגמול אושרה על ידי דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 13.2.2024, לאחר שאושרה על ידי ועדת הביקורת של החברה בישיבתה מיום 28.01.2024.

2. פרטים בקשר עם ההחלטה שעל סדר היום – החלטת מדיניות התגמול

2.1 רקע כללי

בהתאם להוראותיו של תיקון מס' 20 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "תיקון 20" ו- "חוק החברות"), לפי הענין, וכאמור לעיל, מדיניות התגמול לענין תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה של החברה אושרה לראשונה ביום 29.12.2013, על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה. בהמשך, ביום 9.2.2017, אישר דירקטוריון החברה, בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות את מדיניות 2017 וזאת לאחר שלא אושרה באסיפה הכללית של בעלי מניות החברה שהתכנסה ביום 31.1.2017. לאחר מכן, ביום 5.1.2021 אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה את מדיניות 2021. לפרטים נוספים אודות מדיניות 2021, ראו דוח זימון האסיפה.

תוקפה של מדיניות 2021 הינו 3 שנים ממועד אישורה. לאור זאת, מובא בזה לאישור האסיפה מסמך מקיף – מסמך מדיניות התגמול, המרכז את העקרונות המעודכנים

לקביעתם של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה בחברה, אשר נערך על בסיס מדיניות 2021 ובשים לב לשינויים שחלו ממועד אישורה בהוראות החוק ובצרכי החברה.

מטרות מדיניות התגמול היא לקבוע קווים מנחים לתגמול נושאי משרה בחברה, תוך התחשבות בעקרונות וההוראות המנויים בחוק החברות וכן עקרונות התגמול המקובלים בחברה. בנוסף, המדיניות נועדה לשרת מטרות נוספות כגון שיפור ביצועים, שימור עובדים, עידוד שביעות רצון ומוטיבציה בקרב נושאי המשרה, וכן קיום מסגרת ברורה לעניין התגמול. התגמול ייקבע תוך שמירת איזון ראוי בין רכיביו השונים – משתנה מול קבוע וקצר טווח מול ארוך טווח. מדיניות התגמול תחול על תגמול לנושאי משרה ממועד אישור מדיניות התגמול על ידי האסיפה ואילך. מדיניות זו איננה מקנה זכות כלשהי לנושאי המשרה בחברה, ולא תהיה זכות מוקנית לנושא משרה בחברה, מכוח עצם אימוץ מדיניות זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא משרה יהיו אך ורק אלה שיאושרו לגביו באופן ספציפי על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה על פי דין. במקרה שנושא משרה יקבל תגמול שהינו נמוך מהתגמול לפי מדיניות זו, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות תגמול זו, ותנאי העסקתו כאמור לא יצריכו בשל כך את אישור האסיפה הנדרש במקרה של אישור תנאי כהונה והעסקה שלא בהתאם למדיניות התגמול.

מובהר, כי מדיניות התגמול מתייחסת לתגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה (כהגדרת מונח זה בחוק החברות) בגין עבודתם ו/או שירותים הניתנים על ידיהם לחברה או עבורה. נושאי המשרה אשר מדיניות התגמול מתייחסת וחלה לגביהם, יכוננו להלן: "**נושאי המשרה**". נכון למועד כתיבת תכנית התגמול, נושאי המשרה בחברה כוללים את יו"ר הדירקטוריון, הדירקטורים, מנכ"ל החברה וסמנכ"ל הכספים.

2.2 עיקרי מדיניות התגמול

כאמור לעיל, מסמך המפרט את מדיניות התגמול מצורף **כנספח א'** לדוח זה. מדיניות התגמול מסדירה את העקרונות לקביעת תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי משרה בחברה, ובגדר כך, עוסקת בנושאים המפורטים להלן:

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

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

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

2.2.4 רכיבי התגמול –

- **רכיב שכר קבוע** – נועד לתגמל עבור הזמן המושקע בביצוע התפקיד בחברה באופן יומיומי. רכיב השכר הקבוע מבטא את השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה וכן את התפקיד ותחומי האחריות של נושא המשרה, ומורכב משכר בסיס ותנאים נלווים.

במסגרת אימוץ מדיניות התגמול, בוצעה השוואה לתגמול המקובל בשוק הרלוונטי לתפקידים דומים בחברות דומות. בכדי להבטיח הלימה בין כלל רכיבי התגמול של נושא המשרה המפורטים במדיניות, בבחינה השוואתית כאמור נלקחו בחשבון גם היבטי הביצועים של החברות, כך שנבחן והוצג הקשר בין ביצועי החברה ומיקומה בין חברות השוואה המופיעות בסקר ההשוואתי, והכל, ככל שהיו פרמטרים רלוונטיים מקשרים השוואתיים כאמור, וכפוף למידע הזמין שהיה בעת ביצוע הסקר ההשוואתי.

כמו כן, כולל רכיב השכר הקבוע ביטוח מנהלים והפרשות פנסיוניות, קרן השתלמות, ביטוח אובדן כושר עבודה, ימי חופשה, ימי מחלה, דמי הבראה, רכב, הוצאות תקשורת, בדיקה רפואית, שיפוי וביטוח אחריות נושאי משרה.

- **רכיב שכר משתנה** – מטרת הרכיב המשתנה הינה לקשור בין ביצועי החברה בכלל וביצועיו של נושא המשרה בפרט לבין תגמול נושא המשרה. הרכיב המשתנה יחולק כמענק כספי שנועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה ותכנית העבודה שלה במהלך התקופה בגינה הוא משולם;

- **תנאי סיום כהונה** – ובכלל זה משך ההודעה המוקדמת ותקופת הסתגלות ותשלומי פרישה.

2.3 **להלן פרטים בקשר עם אופן אישור מדיניות התגמול, השיקולים והעניינים אליהם נדרשו**

ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה

2.3.1 **אופן גיבוש מדיניות התגמול**

כאמור בסעיף 2.1 לעיל, בהתאם להוראותיו של תיקון 20 פעלה החברה לגיבושה של מדיניות תגמול מעודכנת, על בסיס מדיניות 2021. לשם כך, בחנה ועדת הביקורת של החברה, במסגרת דיונים מיום 27.12.2023 ומיום 28.1.2024, את חומר הרקע שהוצג בפניה (המפורט בסעיף 2.3.2 להלן) על ידי הנהלת החברה, יועציה המשפטיים וחברת ייעוץ חיצונית, המתמחה בתחום של תגמול בכירים - קומפויז'ן אר.א.איי פתרונות יצירתיים בע"מ (להלן: "היועץ החיצוני"), ואשר עוסקת בייעוץ מסוג זה לחברות רבות במשק (ובכלל אלו

חברות ציבוריות). בהמשך לכך גיבשה ועדת הביקורת את מסמך מדיניות התגמול, והמליצה פה אחד לדירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול.

לאחר קיומם של הדיונים בוועדת הביקורת מימים 27.12.2023 ו- 28.1.2024 והדיונים בדירקטוריון החברה מימים 27.12.2023 ו- 13.2.2024, בהתבסס על חומר הרקע שהוצג בפניו (כאמור בסעיף 2.3.2 להלן) ובשים לב להמלצותיה של ועדת הביקורת, החליט דירקטוריון החברה, ביום 13.2.2024, פה אחד לאשר את מדיניות התגמול (כמפורט ב**נספח א'** לדוח זה) ולהביאה לאישור האסיפה של החברה, בהתאם להוראות סעיף 267א' לחוק החברות.

2.3.2 חומר הרקע שהוצג בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון

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

א. היחס בין תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה לשכר של שאר עובדי קבוצת החברה (לרבות עובדי קבלן), ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של שאר עובדי קבוצת החברה, וכן היחס כאמור לעלות ההעסקה הכוללת הממוצעת והחציונית של שאר עובדי קבוצת החברה;

ב. היחס בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים בתנאי הכהונה וההעסקה הקיימים של נושאי המשרה בחברה;

ג. נתונים בדבר שכר הבסיס של נושאי המשרה בחברה והיקף המשרה שכל אחד מנושאי המשרה ממלא בחברה;

ד. הוצגה סקירה של היועץ החיצוני של נתונים השוואתיים של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה בתפקידים מקבילים בחברות ציבוריות בישראל, העוסקות בתחומי הפעילות של החברה (חברות החזקות) ובעלות היקפי פעילות בסדרי גודל קרובים לאלו של החברה, והמצורפת **נספח ב'** לדוח זה.

2.3.3 השיקולים שנשקלו בעת קביעת מדיניות התגמול ופרטים נוספים

א. מדיניות התגמול נקבעה, בין היתר, על בסיס ההנחה שהתגמול הכולל לנושאי המשרה נכון שיהיה מושפע באופן ניכר הן מתוצאותיה העסקיות של החברה והן מתרומתו האישית של כל נושא משרה להשגת תוצאות אלו, לצד התחשבות בכישוריו (לרבות, השכלתו, ניסיונו המקצועי, תחומי מומחיותו וכדומה) של כל נושא משרה ובתחומי אחריותו, והבאה בחשבון של רמת תגמולו של נושא המשרה במקום העסקתו הקודם או בתפקידו הקודם בחברה (לפי העניין).

ב. במסגרת גיבוש מדיניות התגמול, התחשבה ועדת הביקורת בגודל החברה ובאופי פעילותה לעומת חברות העוסקות בתחומי הפעילות של החברה ובעלות היקפי פעילות בסדרי גודל דומים לאלו של החברה, וכן ברצון להבטיח את יכולתה של החברה לגייס ולשמר את כח האדם הניהולי האיכותי הדרוש לה להמשך פיתוח עסקיה והצלחתה העסקית אל מול תנאי השוק והתחרות הגואה. במסגרת זו, נלקח בחשבון הצורך של החברה לקבוע תנאי תגמול לנושאי משרה שיהיו אטרקטיביים, הן לאלו המכהנים בתפקידם, והן לאלה שעשויים להיות מיועדים לתפקידים בכירים בחברה, והכל בהתחשב במקובל בחברות העוסקות בתחומי הפעילות של החברה ובעלות היקפי פעילות בסדרי גודל דומים לאלו של החברה.

ג. מדיניות התגמול גובשה, בין היתר, בהתייחס לקידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח; יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה; גודל החברה ואופי פעילותה; ולעניין תנאי כהונה והעסקה הכוללים רכיבים משתנים - תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכול בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

ד. בנוסף, ועדת הביקורת שואפת לקבוע תנאי תגמול אטרקטיביים לנושאי המשרה המכהנים בחברה ולאלה שעשויים לכהן בה בעתיד, במסגרת סבירה ותוך התאמה לתנאי השוק.

ה. לאחר בחינת הנתונים שהוצגו בפניהם, חברי ועדת הביקורת והדירקטוריון בדעה, כי במועד קביעת מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון החברה תנאי הכהונה וההעסקה הקיימים של נושאי המשרה עולים בקנה אחד עם מדיניות התגמול, ואינם חורגים ממנה.

ו. בכל הנוגע לנושאי משרה בכירה, אשר נכללו במסגרת תקנה 21 לפרק "פרטים נוספים על התאגיד", הנכלל בדוח התקופתי, ואינם מוגדרים כ- "נושא משרה" של החברה על פי חוק החברות, החליטו חברי ועדת הביקורת והדירקטוריון החברה, כי אין מקום להחיל את הוראות מדיניות התגמול על אותם נושאי משרה, שכן לאור העובדה כי החברה הינה חברת אחזקות, הנהלת החברה כוללת מספר מצומצם של נושאי משרה, ועל כן במסגרת תקנה 21 נכללים נושאי משרה בחברות בנות, שאינם מעורבים בניהול החברה השוטף ובקבלת ההחלטות בחברה, אלא רק באותם תחומים ספציפיים שעליהם הם אמונים.

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

החברה לא יעלה על 20 הינה ראוייה וסבירה, ולפיכך אין ביחס כאמור בכדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה, וזאת בין היתר, לאור מעמדם ותפקידם הבכיר של נושאי המשרה.

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

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

3. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות

הרוב הנדרש לצורך אישור ההחלטה המפורטת בסעיף 1 לעיל, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה, הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

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

3.2 סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 3.1 לעיל, לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

החברה אינה "חברה נכדה ציבורית", כהגדרת מונח זה בסעיף 267א'(ג) לחוק החברות. לפיכך, על אף האמור בסעיף זה לעיל, דירקטוריון החברה רשאי לאשר את החלטת מדיניות התגמול, גם אם האסיפה התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת הביקורת ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש בנושא זה, כי אישור מדיניות התגמול, על אף התנגדות האסיפה, הינה לטובת החברה.

4. שם בעל השליטה כמשמעות מונח זה בסעיף 268 לחוק החברות

שמותיהם של בעלי השליטה, כמשמעות מונח זה בסעיף 268 לחוק החברות, העשויים להיחשב כבעלי ענין אישי בהחלטת הסכם השירותים, הינם:

מר תנחום אורן המחזיק, בעצמו ובאמצעות חברה בשליטתו, מחזיק ב- 1,700,008 מניות של החברה המהוות כ- 83.78% מהון המניות המונפק של החברה ומזכויות ההצבעה בה. כמו כן, מר רון אורן, בנו של מר תנחום אורן, מחזיק ב- 9,392 מניות של החברה במישרין המהוות כ- 0.46% מהון המניות המונפק של החברה ומזכויות ההצבעה בה.

5. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת הביקורת ובדירקטוריון

5.1 בדיונים בוועדת הביקורת, מיום 27.12.2023 ומיום 28.1.2024, השתתפו ה"ה זאב לסקוב, שרון שופי וזאב פלדמן.

5.2 בדיונים בדירקטוריון, מיום 27.12.2023 ומיום 13.2.2024, השתתפו ה"ה בנימין ליברמן, תנחום אורן, זאב לסקוב, שרון שופי, זאב פלדמן ורון הדסי.

6. שמות הדירקטורים שהם, למיטב ידיעת החברה, בעלי עניין אישי בהחלטות התגמול

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

בנוסף, למר תנחום אורן עניין אישי בשל כהונתה של הגב' רות אורן-הומונאי, בתו של מר תנחום אורן, כמנכ"ל החברה.

7. סמכות רשות ניירות ערך

בהתאם לתקנות בעלי שליטה, בתוך עשרים ואחד ימים מיום הגשת הדוח רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה לכך (להלן: "הרשות"), להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרויות נושא הדוח, וכן להורות לחברה על תיקון הדוח. ניתנה הוראה לתיקון הדוח כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה כאמור בתקנות בעלי שליטה. החברה תגיש תיקון על פי הוראה כאמור בדרך הקבועה בתקנות, והכל זולת אם הורתה הרשות אחרת. ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד כינוס האסיפה, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה.

8. מקום כינוס האסיפה ומועדה

8.1 האסיפה הכללית תתכנס ביום ג', ה- 26.3.2024, בשעה 12:00, במשרדי החברה בשדרות אבא אבן 16, הרצליה פיתוח. אם בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה לא יהיה נוכח מנין חוקי, תדחה האסיפה ליום ג', ה- 2.4.2024, ותתקיים באותו מקום ובאותה שעה. המנין החוקי יתהווה כאשר יהיו נוכחים בעצמם או על ידי באי כח מספר חברים שאינו נופל מ- 2 מחזיקים או המיצגים יחדיו לפחות 25% מכלל קולות ההצבעה בחברה. באסיפה נדחית כאמור יתהווה מנין חוקי כאשר יהיו נוכחים בעצמם או על ידי באי כח שני חברים. המועד לקביעת הזכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות, הינו ביום ג', ה- 27.2.2024 (להלן: "המועד הקובע"). בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית, בעצמו או באמצעות מיופה כח להצבעה. בעל מניות רשאי להצביע באסיפה, בעצמו או באמצעות מיופה כח להצבעה. כמו כן, רשאי בעל מניות להצביע באסיפה באמצעות כתב הצבעה, כמפורט בסעיף 8.6 להלן (להלן: "כתב הצבעה").

8.2 בנוסף, בעל מניות לא רשום (דהיינו, מי שלזכותו רשומות מניות אצל חבר בורסה ואותן מניות נכללות בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים) (להלן:

"בעל מניות לא רשום" זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (להלן: "מערכת הצבעה אלקטרונית") עד 6 שעות לפני מועד האסיפה.

8.3 בעל מניות לא רשום רשאי, בכל עת, להודיע בכתב לחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניות כי הוא אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית (כפי שנקבעה במועד הקובע). עשה כן, לא יעביר חבר הבורסה מידע לגבי בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), תשס"ו-2005, כל עוד לא קיבל הוראה אחרת מבעל המניות הלא רשום. הוראות בעלי מניות כאמור יועברו לחבר הבורסה לא יאוחר מהשעה 12:00 בצהריים של המועד הקובע, וזאת לגבי חשבון ניירות הערך ולא לגבי ניירות ערך מסוימים המוחזקים בחשבון.

8.4 עם הכניסה למערכת ההצבעה האלקטרונית, יוכל בעל המניות להצביע ביחס לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה. לחלופין, בעל מניות יוכל לבקש כי פרטיו יועברו באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לחברה לצורך הוכחת בעלות בניירות הערך כמפורט בסעיף 8.5 להלן, ללא ציון אופן הצבעתו, על מנת שיוכל להצביע פיזית באסיפה וללא צורך בהצגת אישור בעלות.

8.5 בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להמציא את אישור הבעלות לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

8.6 לכתב הצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לא רשום, רק אם צורף לו אישור בעלות או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

8.7 לכתב הצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לפי סעיף 177(2) לחוק החברות (דהיינו, מי שרשום כבעל מניה במרשם בעלי המניות), רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.

8.8 המסמך הממנה שלוח להצבעה (להלן: "כתב המינוי") יערך בכתב וייחתם על ידי הממנה, ואם הממנה הוא תאגיד, ייחתם בדרך המחייבת את התאגיד. כתב המינוי יופקד במשרדי החברה לפחות 48 שעות לפני תחילת האסיפה או האסיפה הנדחית, לפי העניין.

8.9 כתובת האתרים של רשות ניירות ערך והבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, הינם, כדלקמן: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il/> (להלן: "אתר ההפצה"); אתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: <http://maya.tase.co.il/>.

8.10 חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, ללא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא

מעונין לקבל קישורית כאמור או שהודיע שהוא מעונין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.

8.11 בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אצל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לענין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

8.12 הצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה, המצ"ב לדוח זה. את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו (להלן: "המסמכים המצורפים"), כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לענין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים, למשרדי החברה.

8.13 המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה, הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה.

8.14 המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה: עד 5 ימים לפני מועד האסיפה.

9. הוספת נושא לסדר היום

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

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

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

10. פרטים על נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח זה

עו"ד עופר ינקוביץ ועו"ד גיל צ'רצ'י, וקסלר, ברגמן ושות', רחוב יהודה הלוי 23, תל-אביב, טל: 03-5119393 פקס: 03-5119394.

11. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת, מסמך מדיניות התגמול והסקירה של

הנתונים השוואתיים המצורפים לדוח זה, במשרדי החברה, בשדרות אבא אבן 16, הרצליה
פיתוח, טל': 09-9521890, בשעות העבודה המקובלות וזאת עד למועד האסיפה.
בכבוד רב,

אריק פלדמן, סמנכ"ל הכספים
אינטר גאמא חברה להשקעות בע"מ

מדיניות תגמול לנושאי משרה

אינטר גאמא חברה להשקעות בע"מ (להלן: "החברה")

1. רקע והגדרות

1.1 מדיניות תגמול

מסמך זה מהווה את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה, כמשמעותה בסעיף 267א(א) לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"). מדיניות התגמול מתייחסת לעבודתם ו/או שירותים הניתנים על ידי נושאי המשרה לחברה או עבורה (כלומר, כולל כהונה ו/או שירותים הניתנים על ידי נושאי משרה של החברה לחברות מוחזקות של החברה, כחלק מהגדרת התפקיד של נושאי המשרה בחברה).

למען הסר ספק, אין במסמך זה די בכדי להעניק זכויות כלשהן לנושא משרה או לגרוע מזכויותיו של נושא משרה על פי הסכמי העסקתו התקפים. זכאותם של נושאי המשרה של החברה לתגמול ו/או שינוי תנאי העסקתם של נושאי משרה על פי הסכמי העסקתם ייקבעו אך ורק על פי אישור ועדת הביקורת, הדירקטוריון (והאסיפה הכללית ככל שאישורה נדרש) ככל שזה ינתן באופן אישי לגבי כל אחד מהם.

יובהר כי קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושא משרה ברמה פחותה מהקבוע במסמך מדיניות זה לא תחשב סטייה או חריגה מהוראות מדיניות התגמול.

1.2 תיקון 20 לחוק החברות

מדיניות התגמול בחברה מבוססת על הוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999, ובכלל זאת תיקון 20 לחוק החברות בדבר מדיניות תגמול של נושאי משרה בחברות ציבוריות.

1.3 נושאי משרה

בהתאם לסעיף 1 לחוק החברות, נושא משרה מוגדר כ- "דירקטור, מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן מנהל אחר הכפוף במישרין למנהל הכללי". בנוסף, לעניין מדיניות התגמול, יראו גם כל נושא משרה בכל אחת מחברות הבת של החברה כנושא משרה בחברה.

1.4 שיקולים מנחים בקביעת מדיניות התגמול

ועדת הביקורת, בבואה להמליץ לדירקטוריון החברה על מדיניות תגמול, התייחסה למידע והנתונים הבאים:

1.4.1 השכלתם, כישוריהם, מומחיותם, ניסיונם המקצועי והישגיהם של נושאי המשרה,

1.4.2 תפקידיהם של נושאי המשרה, תחומי אחריותם והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמם,

1.4.3 היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לשכר שאר עובדי החברה (במקרה של החברה ביחס לעובדת אחת נוספת שמועסקת בה),

- 1.4.4 נתוני תגמול של חברות אחרות, שפועלות בענף הפעילות של החברה, ששימשו להשוואה.
- 1.4.5 היחס בין הרכיבים המשתנים לקבועים בתגמול נושאי המשרה.
- 1.4.6 מדיניות התגמול גובשה, בין היתר, בהתייחס לקידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח; יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה; גודל החברה ואופי פעילותה; ולעניין תנאי כהונה והעסקה הכוללים רכיבים משתנים – תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכול בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.
- 1.4.7 בנוסף, ועדת הביקורת שואפת לקבוע תנאי תגמול אטרקטיביים לנושאי המשרה המכהנים בחברה ולאלה שעשויים לכהן בה בעתיד, במסגרת סבירה ותוך התאמה לתנאי השוק.

1.5 ועדת הביקורת

ועדת הביקורת של החברה מוסמכת לדון בנושאי תגמול נושאי משרה ולמלא גם את תפקידיה של ועדת תגמול לצורכי מדיניות התגמול ותיקון 20 לחוק החברות.

2. מטרת מדיניות התגמול

2.1 מטרות עיקריות

מטרת מדיניות התגמול היא לקבוע קווים מנחים לתגמול נושאי משרה בחברה, תוך התחשבות בעקרונות וההוראות המנויים בחוק החברות ובעקרונות החברה. בנוסף, המדיניות נועדה לשרת מטרות נוספות כגון שיפור ביצועים, שימור עובדים, עידוד שביעות רצון ומוטיבציה בקרב נושאי המשרה, וכן קיום מסגרת ברורה לעניין התגמול. התגמול ייקבע תוך שמירת איזון ראוי בין רכיביו השונים – קבוע מול משתנה וקצר טווח מול ארוך טווח. ואולם, אין במסמך זה כדי לחייב את החברה להעניק לנושאי המשרה את כל רכיבי התגמול המפורטים להלן.

2.2 הליך אישור מדיניות התגמול

2.2.1 ועדת הביקורת

ועדת הביקורת תמליץ לדירקטוריון על המדיניות בחברה ועל עדכונה, בהתאם למטרות שפורטו בסעיף 2.1 לעיל.

לאחר גיבוש המלצות ועדת הביקורת יועברו המלצותיה לאישור הדירקטוריון. כמו כן, ועדת הביקורת והדירקטוריון יבחנו, מעת לעת, את מדיניות התגמול והצורך בהתאמתה, לרבות בשל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. שינוי מדיניות התגמול כאמור יובא לאישור האורגנים המוסמכים בחברה על פי דין.

2.2.2 דירקטוריון החברה

דירקטוריון החברה יקבע ויעדכן את מדיניות התגמול של החברה לאחר שקיבל ושקל את המלצות ועדת הביקורת שיוגשו לו.

לאחר קביעת המדיניות על ידי הדירקטוריון, תכונס האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, אשר על סדר יומה יהיה אישור המדיניות. אין באמור לעיל, לגרוע מסמכות הדירקטוריון לאשר את המדיניות גם בניגוד להחלטת האסיפה הכללית.

3. בחינה ביחס לחברות בעלות מאפיינים דומים (השוואה חיצונית)

אישור מדיניות התגמול ייעשה, בין היתר, בשים לב לנתוני השוואה לתגמול המקובל בשוק הרלוונטי לתפקידים דומים בחברות בעלות מאפיינים דומים במועד אישור כאמור. בכדי להבטיח הלימה בין כלל רכיבי התגמול של נושא המשרה המפורטים במדיניות, בבחינה השוואתית כאמור יתכן שילקחו בחשבון גם היבטי הביצועים של חברות השוואה, כך שיבחן ויוצג הקשר בין ביצועי החברה ומיקומה בין חברות השוואה המופיעות בסקר השוואתי, והכל, ככל שיהיו פרמטרים השוואתיים רלוונטיים כאמור, וכפוף למידע הזמין שיהיה בעת ביצוע הסקר השוואתי.

4. מדיניות התגמול

התגמול הכולל של כל עובד ובמיוחד של נושאי משרה בנוי ממספר מרכיבים כך שכל מרכיב מתגמל עבור היבט שונה של תרומת נושא המשרה לחברה – מרכיב קבוע (שכר בסיס ותנאים נלווים) ומרכיב משתנה (מענקים).

בקביעת התגמול הכולל של כל נושא המשרה, יילקח בחשבון היחס הרצוי לדעת הדירקטוריון בין מרכיב התגמול הקבוע למרכיב התגמול המשתנה, באופן שמשקל המרכיב המשתנה (מענקים) מתוך סך התגמול הכולל לא יעלה על 50% מסך התגמול השנתי הכולל.

להלן יפורטו רכיבי התגמול המביאים לידי ביטוי את יישום מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה:

4.1 רכיב תגמול קבוע

רכיב שכר קבוע נועד לתגמל עבור הזמן המושקע בביצוע התפקיד בחברה באופן יומיומי. רכיב השכר הקבוע לוקח בחשבון את השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגי העבר של נושא המשרה וכן את התפקיד ותחומי האחריות הנוכחיים של נושא המשרה, והוא מורכב משכר בסיס ותנאים נלווים.

4.1.1 שכר בסיס חודשי של נושאי משרה

שכר הבסיס החודשי של נושא המשרה בחברה נקבע בהתאם לתפקידו, תחומי אחריותו (לרבות בתפקידים שהוא מבצע לבקשת החברה בחברות מוחזקות, כאמור בסעיף 1.1 לעיל), תרומתו לחברה, ניסיונו המקצועי, הישגיו והשכלתו. שכר הבסיס (ברוטו) של נושאי המשרה ייקבע במסגרת הטווחים הבאים (הנתונים באלפי ש"ח):

נושא משרה	תקרת שכר*
יו"ר דירקטוריון פעיל ¹	80
מנכ"ל החברה (לאחר הצמדה למדד)*	80 (89)
סמנכ"ל-כספים	60
נושא משרה אחר	50

* תקרות השכר של מנכ"ל החברה תהיינה צמודות למדד המחירים לצרכן הידוע ליום 5.1.2021, כפי שיפורסם על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, החל מיום אישור מדיניות תגמול זו.

4.1.2 תנאים נלווים לנושאי משרה², למעט יו"ר דירקטוריון שאינו פעיל ודירקטורים שאינם מועסקים על ידי החברה:

ככלל, נושאי המשרה בחברה זכאים לתנאים נלווים נוספים, כמקובל בחברה, אשר עשויים להיות מגולמים על-ידי החברה לצורכי מס.

מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, נושאי המשרה זכאים, בין היתר, לתנאים נלווים כמפורט להלן:

4.1.2.1 ביטוח מנהלים והפרשות פנסיונית - החברה תבצע הפקדות לביטוח מנהלים ו/או קרן פנסיה בהתאם להוראות הדין.

4.1.2.2 קרן השתלמות - ההפרשות לקרן השתלמות תתבצענה בהתאם לתקנות קרן ההשתלמות ותקנות מס הכנסה, כפי שתהיינה בתוקף במעמד ביצוע ההפרשה.

4.1.2.3 ביטוח אובדן כושר עבודה - נושאי המשרה יהיו זכאים לביטוח אובדן כושר עבודה במסגרת המאושרת על פי תקנות מס הכנסה, כאשר החברה תשלם בגין הביטוח הנ"ל את פרמיית הביטוח בשיעור שיידרש על ידי חברת הביטוח.

4.1.2.4 ביטוח, שיפוי ופטור מאחריות - נושאי המשרה יהיו זכאים לביטוח, שיפוי ופטור מאחריות בסכומים ובהיקף כפי שיקבעו על ידי החברה והאורגנים המוסמכים לכך בחברה מעת לעת ובהתאם להוראות המפורטות במדיניות זו לעיל ולהלן ובכלל זאת סעיפים 4.5.3 ו- 4.5.4 להלן.

¹ לתאריך אישור מדיניות תגמול זו, לא מכהן בחברה יו"ר דירקטוריון פעיל.
² נושא משרה יכול להיות מועסק במתכונת של נותן שירותים, לרבות באמצעות חברת שירותים בבעלותו. במקרה כזה הרכיבים הקבועים הרלבנטיים יתורגמו לערכי דמי ניהול אקוויולנטיים.

מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, החברה תהיה רשאית, בכל עת בתקופת מדיניות תגמול זו, לרכוש פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות בעלי שליטה, קרוביהם ובני משפחתם בתוקף תפקידם כדירקטורים ו/או כנושאי משרה), כפי שיכנהו בחברה מעת לעת (לרבות פוליסת ביטוח קבוצתית), להאריך ו/או לחדש את פוליסת הביטוח הקיימת ו/או להתקשר בפוליסת ביטוח חדשה במועד החידוש או במהלך תקופת הביטוח עם אותו המבטח או מבטח אחר בישראל או בחו"ל, בתנאים כמפורט להלן, לביטוח אחריות דירקטורים ו/או נושאי משרה, ובלבד שההתקשרויות האמורות תהיינה על בסיס עיקרי התנאים המפורטים להלן, וועדת הביקורת אישרה זאת:

גבולות האחריות של פוליסה לביטוח חבות נושאי משרה המבטחת את חבות נושאי המשרה של החברה ושל חברות הבת שלה³ (להלן: "הפוליסה") בגין תביעה אחת או במצטבר בגין כל תקופת הביטוח, לא יפחת מ- 5 מיליון דולר ארה"ב ולא יעלה על 10 מיליון דולר ארה"ב. הפוליסה תכסה גם את אחריותם של בעל השליטה, קרוביו ובני משפחתו, וזאת בתוקף תפקידם כדירקטורים ו/או נושאי משרה בקבוצת החברה, מעת לעת, ובלבד שתנאי הביטוח שיחולו על בעל השליטה לא יהיו עדיפים על אלה של יתר הדירקטורים ו/או נושאי המשרה בקבוצת החברה.

4.1.2.5 ימי חופשה - נושא המשרה יהיה זכאי לימי חופשה שנתית כתלות במשרתו, עד לתקרה של 24 ימי עבודה בשנה ולא פחות מהקבוע בחוק. צבירת ימי חופשה תתאפשר בהתאם להוראות החוק.

4.1.2.6 ימי מחלה - נושא המשרה יהיה זכאי ל- 18 ימי מחלה בשנה על פי חוק, הניתנים לצבירה עד לתקרה הקבועה בחוק.

4.1.2.7 דמי הבראה - נושא המשרה יהיה זכאי לדמי הבראה על פי החוק.

4.1.2.8 רכב - החברה תעמיד לרשות נושא המשרה רכב לצרכי עבודתו ותישא בכל ההוצאות הכרוכות בשימוש ברכב (רישוי, ביטוח, דלק, תיקונים וכיוצ"ב). נושאי המשרה יהיו זכאים לרמת רכב שתנוע בין קבוצות השווי 4 - 7. בנוסף, החברה רשאית להגיע להסכמה לפיה היא תישא בחבות המס בגין השימוש ברכב על ידי נושא המשרה.

4.1.2.9 טלפון נייד, קו טלפון נייד (ביתי) וקו אינטרנט - החברה תעמיד לרשות נושא המשרה, בין היתר, מכשיר טלפון סלולארי, קו סלולארי, קו טלפון נייד וקו אינטרנט בביתו של נושא המשרה. החברה תישא בהוצאות השימוש בקווים האמורים. החברה רשאית להגיע להסכמה לפיה היא תישא בחבות המס בגין שימוש בקווים האמורים על ידי נושא המשרה.

4.1.2.10 עיתונות כלכלית - החברה תישא בעלויות מנוי של עיתון כלכלי אחד ליום לנושא המשרה.

4.1.2.11 בדיקה רפואית - החברה תישא בעלויות בבדיקה רפואית מקיפה אחת לשנה לנושא המשרה.

³ הפוליסה הבסיסית תחול גם על חברות בנות של החברה, ובלבד שהחברה שולטת ב- 50% או יותר מזכויות ההצבעה או שיש לה הזכות למנות את רוב חברי הדירקטוריון או שהיא מחזיקה ב- 50% או יותר מהון המניות המונפק שלהן או בעלת הזכות למנות או לפטר את מנכ"ל החברות הבנות.

4.2 רכיב תגמול משתנה

4.2.1 מטרת הרכיב המשתנה הינה לקשור בין ביצועי החברה בכלל וביצועיו של נושא המשרה בפרט לבין תגמול נושא המשרה. הרכיב המשתנה ישולם כמענק כספי שנועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה ותכנית העבודה שלה במהלך התקופה בגינה הוא משולם.

4.2.2 ככלל, נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים למענק שנתי מרבי, בהיקף כולל של: (1) עד 12 משכורות שכר בסיס למנכ"ל; (2) עד 9-6 משכורות שכר בסיס **לכל נושא משרה אחראי למנכ"ל** (להלן: "**תקרת המענק המירבי**").

4.2.3 מסגרת התגמול המשתנה

נושאי המשרה יהיו זכאים למענק שנתי על פי תכנית מענקים שנתיים ו/או הסדרים שיעוגנו בהסכמי העסקתם, אשר יובאו לאישור ועדת הביקורת והדירקטוריון. הסדרי המענקים יהיו בהתאם לעקרונות המפורטים להלן (סעיפים 4.2.4 - 4.2.10).

4.2.4 תכנית מענקים מבוססת יעדים

המדדים והיעדים של התכנית יוגדרו במסגרת תכנית מענקים מפורטת, אשר תאושר בהתאם להוראות הדין, במסגרת תכנית מענקים נפרדת ו/או במסגרת הסכמי העסקה של נושאי משרה (להלן: "**תכנית המענקים המפורטת**"). תכנית המענקים המפורטת, יכול שתהיה לתקופה של שנה או יותר (לרבות מספר תקופות רצופות), ובלבד כי המדדים והיעדים הקבועים בה, בקשר עם התקופה בגינם משולם המענק, הינם ברורים וידועים במועד אישורה כאמור (לרבות נוסחאות לקביעת היעדים ו/או סכומי רכיבי המענק שישולמו).

4.2.4.1 **תנאי סף לזכאות למענק השנתי** - זכאות נושאי המשרה למענק השנתי תהיה מותנית בעמידת החברה ביעד רווח לצורך מענק של 3 מיליון ש"ח.

רווח למענק – יחושב כרווח שנתי נקי לאחר נטרול הפרשה חשבונאית לטובת התגמול המשתנה. בקביעת הרווח השנתי לא יכללו ולא יובאו בחשבון המרכיבים הבאים:

- א. רווחי/הפסדי הון הנובעים ממכירת רכוש קבוע;
- ב. רווחי/הפסדי הון הנובעים מירידה בשיעור האחזקות בחברה מוחזקת, שלא עקב מכירת אחזקות כאמור על ידי החברה או חברה מוחזקת על ידיה. מאידך גיסא, במקרה של מכירה בפועל של אחזקות בחברה מוחזקת כאמור, ייוסף/ יופחת מהרווח השנתי, שיעור הרווח/ הפסד שינבע ממכירה כאמור, בגובה ההפרש בין ערך בספרי החברה של האחזקות הנמכרות (בנטרול שערוכים לרבות הפחתות לירידת ערך, ככל שהיו) לבין מחיר מכירתן;

ג. רווחי/הפסדי הון הנובעים משערוך של נכסי נדל"ן.

ג.ד. חלק המיעוט ברווח של חברות מאוחדות ו/ או כלולות, אחרי מס או לפני מס, לפי העניין.

4.2.4.2 המענק השנתי יכול שיורכב מעמידה ביעדים כלל חברתיים, יעדים אישיים ומשיקול דעת, כמפורט להלן:

א. יעדי חברה

יעדים-כלכליים מדידים ביחס לביצועי החברה (כגון: הכנסות, FFO, NOI, תזרים שוטף, רווח לפני מס, רווח נקי, עמידה בתקציב וכדומה). המענק שישולם יהא בסכום השווה לעד 5% מכל יעדי הרווח כאמור.

ב. יעדים אישיים

יעדי ביצוע של נושא משרה שייגזרו מתכנית העבודה השנתית של החברה, אשר יאופיינו בקריטריונים מדידים (כגון, שיעורי גידול הכנסות, שיעורי קיטון בהוצאות מימון, היקפי גיוסי הון וכיו"ב) (להלן: "היעדים האישיים").

ג. מדדים איכותיים (מענקים בשיקול דעת)

ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה רשאים לקבוע במסגרת תכנית המענקים המפורטת, סכום מענק בסך שלא יעלה על 25% מסך תקרת המענק המרבי (עד 3 משכורות) על פי תכנית המענקים המפורטת, המבוסס על מדדים איכותיים שאינם ניתנים למדידה, שייקבעו מראש. סכום המענק בגין מדדים איכותיים אלה ייקבע על פי הערכת הגורם או המנהל הממונה הרלבנטי (לסמנכ"ל-~~פופי~~ ו/או נושא משרה אחר – מנכ"ל החברה; למנכ"ל החברה – יו"ר הדירקטוריון) ובאישור האורגנים המוסמכים. מובהר, כי אישור מענק על פי סעיף זה לנושא משרה שהינו בעל השליטה או קרובו, כפוף לקבלת אישורה של אסיפת בעלי המניות של החברה.

4.2.4.3 על אף האמור לעיל בסעיף 4.2.4.1 לעיל, ועדת הביקורת והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר מענקים שנתיים לנושאי המשרה כפופי המנכ"ל (להלן: "נושאי משרה כפופי מנכ"ל") על בסיס קריטריונים שאינם מדידים והערכתם כרוכה לפיכך בשיקול דעת רחב, או אף ללא קריטריונים מוגדרים מראש, דהינו, שהענקתם נתונה לשיקול דעת מלא.

4.2.4.4 על אף האמור בסעיף 4.2.2 לעיל חלק המענק שישולם על בסיס שיקול דעת לנושא משרה כפוף מנכ"ל לא יעלה על 6 משכורות.

4.2.4.5 תהליך אישור המענק בפועל

המענקים המוצעים לתשלום לנושאי המשרה בהתאם להמלצת המנכ"ל, יובאו לאישור ועדת הביקורת והדירקטוריון מיד לאחר אישור הדוחות הכספיים של החברה לשנה עברה משולם המענק.

המלצת המנכ"ל תגובש על פי שיקול דעתו תוך התחשבות בגורמים הבאים:

- מידת תרומת נושא המשרה לפיתוח עסקי החברה מעבר לאחריותו הספציפית;
- איכות ומהירות תגובתו של נושא המשרה למשברים ואירועים בלתי צפויים;
- תיפקודו הניהולי הכולל של נושא המשרה, הנעת עובדים ומנהיגות;
- גודל החברה ואופי פעילותה;

- השגת יעדי החברה, השאת רווחיה והצלחתה;
- השגת יעדים אישיים נוספים, גם אם אינם נכללים במסגרת תכנית המענקים השנתית
- מצבה הפיננסי של החברה.

ועדת הביקורת והדירקטוריון יהיו רשאים לאמץ את המלצתו של המנכ"ל וכן להפחית את סכומי המענקים השנתיים, על פי שיקול דעתם, ובהתבסס, בין היתר, על הקריטריונים המפורטים לעיל. סכומי המענקים ישולמו לנושאי המשרה יחד עם המשכורת הראשונה שתשולם לאחר אישור המענקים השנתיים על ידי הדירקטוריון.

4.2.5 מענק מיוחד לנושאי משרה כפופי מנכ"ל שלא במסגרת תוכנית מענקים

בנוסף לאמור בסעיפים 4.2.4.2 ו- 4.2.4.3 ו- 4.2.10 לעיל ולהלן, ובכפוף לאמור בסעיף 4.2.4.4 לעיל, במקרים מיוחדים של מאמץ מיוחד ו/או הישג הראוי להערכה, ועדת הביקורת והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר מענק חד פעמי, בסך שלא יעלה על 3 משכורות, לנושא משרה כפוף מנכ"ל אף שלא במסגרת תוכנית מענקים שנתית, לאחר קבלת המלצת המנכ"ל.

4.2.6 תהליך אישור המענק השנתי בפועל

בתום התקופה שנקבעה במסגרת תכנית המענקים הפרטנית, בסמוך למועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים הרלבנטיים, יחושב סכום המענק בגין רכיב הרווח השנתי הקובע ובגין רכיב היעדים האישיים (ככל שנקבעו). כמו כן, תתבצע הערכה של המדדים האיכותיים (ככל שנקבעו) והגורם הממונה כאמור לעיל, ימסור לוועדת הביקורת ולדירקטוריון, את הערכתו של נושא המשרה על פי המדדים האיכותיים שנקבעו לו, אשר יאשרו את סכום המענק בגין רכיב זה. סכומי המענקים ישולמו לנושאי המשרה יחד עם המשכורת הראשונה שתשולם לאחר אישור המענקים השנתיים על ידי הדירקטוריון.

4.2.7 הפחתת המענק השנתי

ועדת הביקורת והדירקטוריון יהיו רשאים להפחית בשנה כלשהי את המענק השנתי של נושא משרה כולו או חלקו, וזאת במקרים חריגים בהתחשב במצבה העסקי והפיננסי של החברה ובתפקודו של נושא המשרה, ומטעמים שינומקו על ידם.

4.2.8 נושא משרה חדש/נושא משרה שעזב

נושא משרה שהצטרף לחברה במהלך השנה יהיה זכאי למענק השנתי (באופן יחסי לתקופת עבודתו באותה שנה), ובלבד שעבד באותה שנה לפחות 3 חודשים. נושא משרה שעזב את החברה במהלך השנה לא יהיה זכאי למענק השנתי, אלא באישור ועדת הביקורת והדירקטוריון (ולכל היותר, באופן יחסי לתקופת עבודתו באותה שנה).

4.2.9 מענק ארוך טווח

החברה רשאית להעניק לנושאי המשרה מענקים ארוכי טווח, בהתבסס על תכנית מענקים תלת-שנתית ככל שכזו תאושר על ידי ועדת הביקורת והדירקטוריון.

4.2.10 ההיקף המרבי של תגמול משתנה

להסרת ספק מובהר, כי סך סכומי התגמול המשתנה לנושא משרה הניתנים לתשלום על פי מדיניות זו, לא יעלו על 12 משכורות בסיס חודשיות למנכ"ל או 9-6 משכורות בסיס חודשיות לנושא משרה אחר למנכ"ל, לשנה קלנדרית אחת.

4.3 שינויים לא מהותיים בתנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה כפופי מנכ"ל

מנכ"ל החברה יהא רשאי לאשר שינוי לא מהותי, כפוף לאישורה של ועדת הביקורת, בתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה כפופי מנכ"ל, ובלבד כי לאחר שינוי לא מהותי כאמור, יעמדו תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה כפופי מנכ"ל כאמור, בהוראות מדיניות התגמול של החברה, אשר תחול באותו המועד. מובהר בזאת, כי האמור בסעיף 4.3 זה לעיל, לא יחול בקשר לרכיב תגמול משתנה.

לעניין סעיף זה, "שינוי לא מהותי" – שינוי אשר בעקבותיו לא עלתה עלות ההעסקה השנתית של נושא משרה כאמור ביותר מ- 3 משכורות, במצטבר במהלך תקופה של 3 שנים.

4.4 תנאי סיום כהונה

4.4.1 הודעה מוקדמת ותקופת הסתגלות

4.4.1.1 החברה רשאית להעניק לנושא משרה תקופת הודעה מוקדמת של עד 4 חודשי עבודה. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם תחליט החברה שהוא לא ימשיך למלא את תפקידו בפועל, ונושא המשרה יהיה זכאי להמשיך כל תנאי הכהונה וההעסקה, בתקופת ההודעה המוקדמת, ללא שינוי.

4.4.1.2 החברה רשאית להעניק לנושא משרה במועד פרישתו תשלום בגין תקופה שלא תעלה על 3 חודשי עבודה, שתיחשב כתקופת הסתגלות. במהלך תקופת ההסתגלות נושא המשרה לא יידרש להמשיך למלא את תפקידו בחברה. זאת בתנאי שנושא המשרה עבד לפחות 3 שנים בחברה ושהעסקתו בחברה לא הסתיימה בנסיבות שיש בהן כדי לשלול פיצויי פיטורין.

4.4.2 בנוסף, יהיה זכאי נושא המשרה לתשלומי פרישה המגיעים לו על פי דין (כדוגמת פיצויי פיטורין).

4.5 שכר דירקטורים ויו"ר דירקטוריון

4.5.1 שכרם של הדירקטורים החיצוניים בחברה ודירקטורים אחרים המכהנים בחברה ויכהנו בה מעת לעת ייקבע בהתאם להוראות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות גמול דירקטורים"). הגמול שייקבע לא יעלה על הגמול המרבי המותר בתקנות גמול דירקטורים.

4.5.2 הדירקטורים זכאים לביטוח, כאמור בסעיף 4.1.2.4 לעיל.

4.5.3 בנוסף, הדירקטורים זכאים לקבלת כתב התחייבות לשיפוי בגין חבות כספית שתוטל לטובת אדם אחר על פי פסק דין (להלן: "שיפוי חבות כספית") והחזר הוצאות התדיינות סבירות,

מהסוגים המתאפשרים על פי דין, כפי שיהיו מעת לעת. זאת בגין פעולות שיבצעו בתוקף היותם נושאי משרה של החברה (לרבות, פעולות שיבצעו בחברות מוחזקות של החברה, בהן הם מכהנים כממלאי תפקידים על פי בקשת החברה).

התחייבות בגין חבות כספית תוגבל לאירועים אשר צפויים לאור תחומי פעילותה של החברה בפועל, בעת מתן ההתחייבות לשיפוי, וכן לסכום או לאמת מידה שהם סבירים בנסיבות העניין. האירועים והסכומים/ אמת המידה יכללו בנוסח כתב ההתחייבות לשיפוי.

ככלל, סך ההתחייבות הכוללת לנושאי משרה בחברה בגין שיפוי חבות כספית לא יעלה על 25% מההון העצמי פרופורמה של החברה. לעניין זה, "הון עצמי פרופורמה" – ההון העצמי המיוחס לבעלי המניות, על פי הדוחות הכספיים המאוחדים של החברה, שפורסמו לאחרונה לפני מועד תשלום סכום השיפוי בפועל בתוספת שווי נכסי הנדל"ן המניב של החברה, על פי הערכות שווי מאת שמאי בלתי תלוי האחרונות, אשר נערכות על ידי החברה במסגרת הכנת הדוחות הכספיים של החברה ובניכוי: (1) עלות נכסי הנדל"ן המניב של החברה בספרים; (2) הרכוש הקבוע המיוחס לנדל"ן המניב; (3) מס נדחה בגין נכסי הנדל"ן המניב של החברה.

העקרונות המתוארים לעיל מתייחסים למתן התחייבות לשיפוי מראש, ואין בהם כדי לגרוע משיקול דעת החברה לעניין מתן שיפוי לנושא משרה בדיעבד, אשר יבחן על רקע נסיבות האירוע הקונקרטי, וזאת בכפוף לקבלת כל האישורים הנדרשים על פי דין.

4.5.4 פטור מאחריות

החברה רשאית להעניק לנושאי משרה פטור מאחריותם בשל הפרת חובת זהירות כלפיה. על אף האמור לעיל, הפטור כאמור (ככל שיוענק) לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שלו מוענק פטור כאמור) יש בה עניין אישי.

4.5.5 שכר יו"ר דירקטוריון לא פעיל

שכרו של יו"ר דירקטוריון שאינו פעיל לא יעלה על פעמיים שכרם של הדירקטורים החיצוניים בחברה, כפי שיאושר, בהתאם לתקנות גמול דירקטורים. יו"ר הדירקטוריון, כל עוד אינו מועסק על ידי החברה, אינו זכאי לתשלומים נוספים או תנאים נלווים, למעט ביטוח-[שיפוי](#) [שיפוי ופטור מאחריות](#), בסכומים ~~בהיקף~~ [בהיקף ובתנאים](#) כפי שיקבעו על ידי החברה מעת לעת.

5. **בחינה ביחס לשכר הממוצע והחציוני בחברה (השוואה פנימית)**

5.1 החברה רואה חשיבות רבה בתגמול עובדיה באופן ראוי ובשמירה על יחסים ראויים וסבירים בין התגמול הכולל של נושאי המשרה לזה של שאר עובדי החברה. בהתאם, כאשר יבחנו ועדת הביקורת והדירקטוריון את אישור תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה, יבחנו, בין היתר, גם את היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה שתנאי

העסקתו מובאים לאישור הועדה לבין עלות העסקתם הממוצעת והחציונית של עובדי קבוצת החברה ועובדי הקבלן שמועסקים בקבוצת החברה, ככל שיהיו קיימים.

5.2 במועד אימוץ מדיניות זו, מועסקים בקבוצת החברה 18 עובדים מלבד נושאי המשרה, ובהתבסס על הרכיבים הקבועים הקיימים של נושאי המשרה בחברה, בהנחה של תשלום מענק שנתי שלא יעלה על היקף מענק המטרה, עלות העסקתם של נושאי המשרה אינה עולה על פי 20 מעלות השכר של כלל העובדים כאמור. לדעת ועדת הביקורת והדירקטוריון יחס כאמור לא יעלה על 20 (הן ביחס לעלות ההעסקה הממוצעת והן ביחס לעלות ההעסקה החציונית, במקרה בו יועסקו על ידי החברה עובדים נוספים).

6. הגבלות

6.1 אפשרות להשבת סכומים מתוך מענק ששולם לנושאי המשרה - נושאי המשרה ישיבו לחברה את סכום המענק השנתי או חלק ממנו, במקרה בו יתברר כי חישוב המענק ו/או הערכתו בוצעו על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של שלושה דוחות כספיים שנתיים עוקבים לאחר מועד אישור המענק השנתי. סכום ההשבה יהיה חלק המענק ששולם עקב הטעות כאמור. למרות האמור לעיל, לא יראו בתיקון עקב שינוי בחוק, בתקנות או בכללים החשבונאיים שהינו לאחר מועד פרסום הדוח הכספי של החברה לאותה שנה, כתיקון בשלו יחול האמור לעיל.

6.2 ביחס לרכיבים משתנים - לדירקטוריון החברה קיימת אפשרות להפחתת הרכיבים המשתנים בתגמול נושאי המשרה על פי שיקול דעתו.

7. תוקף מדיניות התגמול

מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך שלוש שנים ממועד אישורה באסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, בהתאם להוראות סעיף 267א(ד) לחוק.

מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, דירקטוריון החברה וועדת הביקורת יבחנו מעת לעת את הצורך לבצע שינויים במדיניות, ככל שחל שינוי בנסיבות ששררו בעת קביעתה או מטעמים אחרים.

שינויים במדיניות התגמול, ככל שיהיו, יאושרו בהתאם להוראות כל דין.



אינטראמא חברה להשקעות בע"מ

בחינה השוואתית לסעיפים העיקריים במדיניות התגמול

31/01/2024

מטרת מסמך זה הינה השוואת סעיפים עיקריים במדיניות התגמול המוצעת של חברת "אינטרגאמא" מול מסמכי מדיניות שפורסמו על ידי חברות מקבוצת ההשוואה אשר אושרה עבור חברת "אינטרגאמא".

ההשוואה מוצגת בחלוקה לסעיפים הבאים:

- 1. מתודולוגיה**
- 2. קבוצת השוואה**
- 3. טבלאות סיכום**
 - 3.1. מנכ"ל
 - 3.2. סמנכ"ל
- 4. תגמול קבוע** – תקרת שכר חודשי
- 5. תגמול משתנה** - תקרת המענק השנתי
- 6. מענקים נוספים**
- 7. מנגנון מענק במזומן לטווח הארוך**
- 8. תגמול משתנה** – תגמול הוני
 - 8.1. תקרת הענקה שנתי
 - 8.2. תנאים נוספים
- 9. תמהיל התגמול** – תקרת התגמול המשתנה
- 10. יחסי שכר**
- 11. תנאי סיום העסקה**
 - 11.1. הודעה מוקדמת
 - 11.2. מענק הסתגלות/מענק פרישה
- 12. תגמול דירקטורים**

1. מתודולוגיה והנחות עבודה

1.1. הגדרת קבוצת השוואה:

לבחירת קבוצת השוואה ישנה השפעה רבה על איכות תוצרי העבודה והרלוונטיות שלהם לקבלת החלטות בנושא תגמול נושאי משרה בחברה. לפיכך, בבחירת החברות נלקח בחשבון מכלול המאפיינים העסקיים והארגוניים שלהן, תוך התמקדות במאפיינים הרלוונטיים לענף העסקי בו הן פועלות. חשוב לציין, כי קבוצת השוואה מייצגת השוואה לחברות דומות המתחרות ו/או העשויות להתחרות על העסקת נושאי המשרה ולכן לא תמיד תורכב מחברות המהוות בפועל תחרות עסקית לחברה. בדרך כלל קבוצת השוואה נבחרת על בסיס פרמטרים פיננסיים, תוך בחירת החברות אשר נתונין נמצאות במסגרת הטווח שהוגדר ביחס לביצועי החברה. אופן הגדרת קבוצת השוואה מפורט בפרק "קבוצת השוואה".

1.2. מקור ועדכניות הנתונים:

המסמך משקף את תקרות רכיבי התגמול והנתונים העיקריים מתוך מסמכי מדיניות התגמול עבור התפקידים הרלוונטיים להשוואה, בהתאם לדיווחים העדכניים ביותר (מסמכי מדיניות תגמול בתוקף שאושרו ע"י האסיפה הכללית, אלא אם צוין אחרת בגוף המסמך).

1.3. הגדרות תקרות רכיבי תגמול

תקרת עלות השכר החודשי, לרבות תנאים נלווים לשכר כגון: החזקת רכב, טלפון, תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד-מעביד, וכל הכנסה שנזקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד, כולל דמי ניהול ודמי ייעוץ היכן שרלוונטי, למעט אם צוין אחרת.	תקרת תגמול קבוע
תקרת בונוס שנתי במזומן במסגרת תכנית בונוס שנתית.	תקרת מענק במזומן
תקרת שווי הוגן של התגמול ההוני במועד הענקה לשנה אחת.	תקרת תגמול הוני
הנמוך מבין תקרה מצרפית של תקרות רכיבי התגמול או סכום של תקרת התגמול הקבוע עם תקרת התגמול המשתנה המחושבת לפי תקרת היחס בין לתגמול המשתנה על פי מדיניות, למעט מקרים בהם מדיניות תגמול של החברה קובעת את התקרה הכללית לתפקיד.	סה"כ חבילת תגמול

1.4.1. פרק "טבלאות סיכום" מציג סיכום של נתוני תקרות התגמול ההשוואתיים עבור כל נושא משרה רלוונטי בחברות ההשוואה וממוין לפי סך חבילת התגמול, בסדר יורד. כל הנתונים בטבלאות הסיכום מוצגים במונחי עלות שנתית ומהווים סיכום של הפירוט שניתן בטבלאות לפי רכיב (סעיפים 4,5,8).

חישוב הנתונים בטבלאות לפי רכיב בוצע על ידי נרמול (במידת הצורך) כמפורט להלן:

1.4.2. אופן נרמול הנתונים:

א) תגמול קבוע – מנורמל למונחי עלות שכר חודשי או לשכר בסיס חודשי בהתאם לטבלה הרלוונטית באמצעות מקדם המרה של 1.4.
ב) מענק שנתי – מנורמל לכמות משכורות בסיס (משכורת חודשית ברוטו ללא תנאים סוציאליים).
ג) תגמול הוני – מנורמל לכמות משכורות בסיס (משכורת חודשית ברוטו ללא תנאים סוציאליים).

1.4.3. **הצמדה למדד** – עקב העלייה המשמעותית בשיעורי מדד המחירים לצרכן בישראל בשנים האחרונות, אנו מתייחסים לסוגייה זו ע"י הצמדה למדד בכל חברה, במקרים בהם המדיניות מציינת באופן מפורש את קיומו של מנגנון זה ואת אופן ההצמדה. ההצמדה בוצעה על כל רכיבי השכר והתגמול הרלוונטיים. **היכן שבוצעה הצמדה כלשהי, הסכום הצמוד צבוע בירוק וכן קיימת הערת שוליים בנושא. במסגרת מסמך זה בוצעו הצמדות ב-6 חברות, אינטרגאמא (מנכ"ל בלבד), רבד, רני צים, מידאס השקעות, דורסל ובית הזהב. בחברות אוסטרליה ישראל ולודז'יה לא בוצעה הצמדה (על אף קיום מנגנון זה), שכן ההצמדה היא למדד ספטמבר/אוקטובר 2023, כך שמדובר בעלייה זניחה יחסית.**

בחברות נתנאל מניבים ומדיפאוויר- אין התייחסות לנושא הצמדה בכל הנוגע לתקרות רכיבי השכר והתגמול.

1.4.4. לעיתים, בחלק מהמסמכים ישנה התייחסות לאפשרות חריגה מעבר לתקרת השכר המצוינת. במסמך זה, התקרות המוצגות, אינן כוללות את אחוז החריגה מהתקרה שצוין.

1.4.5. תקרת סה"כ חבילת התגמול מוצגת לפי הנמוך מבין:

א) תקרה מצרפית של תקרות רכיבי תגמול (קבוע, מענק שנתי, תגמול הוני) או תקרת תגמול כוללת שהוגדרה במדיניות.
ב) סה"כ חבילת התגמול המחושבת לפי אחוז מירבי של התגמול המשתנה ביחס לתקרת התגמול הקבוע.

1.4.6. בטבלאות הסיכום, תקרת המענק אינה כוללת את המענק המיוחד שאינו כפוף לתקרת המענק השנתי.

בטבלה הבאה מוצגת רשימת החברות בקבוצת ההשוואה (הנתונים הפיננסיים במונחי ₪) קבוצת ההשוואה כוללת חברות מענף הנדל"ן המניב בעלות שווי שוק שבין 40%-250 מנתוני אינטרגאמא וכן סה"כ מאזן ו/או הון עצמי בטווח שבין 40%-250 מנתוני אינטרגאמא.

מיון לפי עמודת "שווי שוק", בסדר יורד. הנתונים הפיננסיים נלקחו מאתר הבורסה (דוחות כספיים 2022), למעט שווי שוק שנכון ל- 22/10/2023:

שם	ענף	שווי שוק (א' ₪)	סה"כ מאזן (א' ₪)	סה"כ הכנסות (א' ₪)	הון עצמי (א' ₪)	מועד אישור מדיניות תגמול מעודכנת
רני צים	נדל"ן מניב בישראל	322,579	2,227,313	95,713	637,425	אפריל 2022
מדיפאוור	נדל"ן מניב בחו"ל	262,334	1,480,133	132,110	465,226	אוקטובר 2022
דורסל החזקות	נדל"ן מניב בישראל	241,322	1,173,220	75,299	442,126	מרץ 2023
בית הזהב	נדל"ן מניב בישראל	177,159	813,741	62,485	349,394	יולי 2023
רבד	נדל"ן מניב בחו"ל	136,899	460,867	10,604	236,624	מאי 2023
אינטרגאמא	נדל"ן מניב בישראל	121,283	301,189	19,835	238,664	מוצע- מובא לאישור
לודזיה	נדל"ן מניב בחו"ל	101,846	417,158	14,364	239,309	ספטמבר 2023
אוסטרליה ישראל	נדל"ן מניב בישראל	83,697	165,164	4,842	114,148	אוקטובר 2023
מידאס השקעות	נדל"ן מניב בישראל	56,803	211,366	5,316	60,281	מרץ 2023
נתנאל מניבים	נדל"ן מניב בישראל	49,198	592,594	28,203	138,435	פברואר 2023- תשקיף

3.1. מנכ"ל

כל הנתונים בטבלת הסיכום נורמלו (לפי הצורך) למונחי עלות שנתית באלפי ₪. הנתונים מסודרים לפי סה"כ חבילת התגמול בסדר יורד. תקרת סה"כ חבילת התגמול מוצגת לפי נמוך מבין השניים:
(א) תקרה מצרפית של תקרות רכיבי תגמול (קבוע, מענק שנתי, תגמול הוני) או תקרת סה"כ תגמול שהוגדרה במדיניות.
(ב) סה"כ חבילת התגמול המחושבת לפי אחוז מירבי של התגמול המשתנה ביחס לתקרת התגמול הקבוע.

תקרה במדיניות התגמול (במונחי עלות שנתית, אלפי ₪)				חברה
סה"כ	תגמול הוני	מענק	תגמול קבוע	
3,044	1,154	1,019	1,645	ממוצע ¹
3,003	1,105	933	1,673	חציון
4,206	1,567	933	3 ^{1,706}	מידאס השקעות ²
5 ^{4,215}	1,792	751	1,673	רני צים ⁴
3,146	-	1,515	1,631	בית הזהב ⁶
3,024	414	1,160	1,450	מדיפאור
2,992	640	1,008	1,344	לודזיה
2,780	600	500	1,680	אוסטרליה ישראל
2,724	-	879	1,846	דורסל ⁷
2,563	-	1,068	1,495	אינטרגמא - מדיניות מוצעת ⁸
10 ^{2,266}	1,904	1,904	1,904	רבד ⁹
2,080	-	520	1,560	נתנאל מניבים

¹ הממוצע המוצג מחושב ומתבסס אך ורק על נתונים מספריים בלבד, קרי, בנטרול נושאי משרה שאינם זכאים לקבל את רכיב התגמול או שאין מידע מספיק בנושא במדיניות התגמול. נתוני החברה עצמה אינה נכללים במסגרת החישוב.
² הסכומים המסומנים בירוק - לאחר הצמדה למדד הידוע ב- 15/01/2023.
³ הנתון המוצג כולל משכורת 13 אשר תשולם בשתי פעימות.
⁴ הסכומים המסומנים בירוק הם לאחר הצמדה למדד מרץ 2022.
⁵ חבילת התגמול השנתית הכוללת בכל שנה קאלנדרית מלאה, לנושא משרה בהיקף משרה מלאה, לרבות מנכ"ל, לא תעלה על סך כולל של 5 מיליון ₪.
⁶ הסכומים המסומנים בירוק הם לאחר הצמדה למדד מאי 2023.
⁷ הסכומים המסומנים בירוק הם לאחר הצמדה למדד פברואר 2023.
⁸ הסכומים המסומנים בירוק - לאחר הצמדה למדד הידוע ב- 05/01/2021.
⁹ הסכומים המסומנים בירוק - לאחר הצמדה למדד פברואר 2023.
¹⁰ עלות התגמול הכוללת של המנכ"ל לא תעלה על 2.2 מיליון ₪ בשנה.

כל הנתונים בטבלת הסיכום נורמלו (לפי הצורך) למונחי עלות שנתית באלפי ₪. הנתונים מסודרים לפי סה"כ חבילת התגמול בסדר יורד. תקרת סה"כ חבילת התגמול מוצגת לפי נמוך מבין השניים:
 (א) תקרה מצרפית של תקרות רכיבי תגמול (קבוע, מענק שנתי, תגמול הוני) או תקרת סה"כ תגמול שהוגדרה במדיניות.
 (ב) סה"כ חבילת התגמול המחושבת לפי אחוז מירבי של התגמול המשתנה ביחס לתקרת התגמול הקבוע.

תקרה במדיניות התגמול (במונחי עלות שנתית, אלפי ₪)				חברה
סה"כ	תגמול הוני	מענק	תגמול קבוע	
1,700	553	450	999	ממוצע ¹¹
1,897	426	504	1,020	חציון
2,121	460	375	1,287	רני צים ¹²
¹⁴ 2,077	1,039	1,039	1,039	רבד ¹³
2,028	390	546	1,092	לודזיה
1,966	-	947	1,020	בית הזהב ¹⁵
1,897	871	155	871	מידאס השקעות ¹⁶
1,635	-	527	1,107	דורסל ¹⁷
1,368	-	360	1,008	אינטרגמא - מדיניות מוצעת
1,267	229	238	800	מדיפאור
1,254	330	-	924	אוסטרליה ישראל
1,040	-	200	840	נתנאל מניבים

¹¹ הממוצע המוצג מחושב ומתבסס אך ורק על נתונים מספריים בלבד, קרי, בנטרול נושאי משרה שאינם זכאים לקבל את רכיב התגמול או שאין מידע מספיק בנושא במדיניות התגמול. נתוני החברה עצמה אינה נכללים במסגרת החישוב.
¹² הסכומים המסומנים בירוק הם לאחר הצמדה למדד מרץ 2022.
¹³ הסכומים המסומנים בירוק צמודים למדד פברואר 2023.
¹⁴ הסה"כ חושב באמצעות היחס המקסימלי של התגמול המשתנה ביחס לתגמול הקבוע.
¹⁵ הסכומים המסומנים בירוק הם לאחר הצמדה למדד מאי 2023.
¹⁶ הסכומים המסומנים בירוק צמודים למדד הידוע ב- 15/01/2023.
¹⁷ הסכומים המסומנים בירוק צמודים למדד פברואר 2023.

4. תקרת שכר/רכיב קבוע

הנתונים בטבלה מוצגים במונחים של **שכר בסיס** חודשי. במקרים בהם החברה הגדירה את התקרה במונחים אחרים, ההגדרה המקורית מופיעה בסוגריים.

תקרת שכר ברוטו חודשי ¹⁸ באלפי ש"ח (הנתון בסוגריים כפי שדווח ע"י החברות במסמכי מדיניות)		חברה
מנכ"ל	סמנכ"ל	
89	60	אינטרגמא- מדיניות מוצעת ¹⁹
97	59	ממוצע ²⁰
96	60	חציון
100	77	רני צים ²¹
(139 עלות שכר)	(107 עלות שכר)	
86	48	מדיפאור
(121 עלות שכר)	(67 עלות שכר)	
101	66	דורסל
(154 עלות שכר)	(92 עלות שכר)	
97	2261	בית הזהב
113	62	רבד ²³
80	65	לודזיה
100	55	אוסטרליה ישראל
93	52	מידאס השקעות ²⁴
93	50	נתנאל מניבים
(130 עלות שכר)		

¹⁸ תקרות שנקבעו במדיניות לא במונחי שכר ברוטו נורמלו באמצעות במקדם תוספת עלות של 1.4.

¹⁹ **הסכומים המסומנים בירוק- לאחר הצמדה למדד הידוע ב- 05/01/2021.**

²⁰ הממוצע המוצג מחושב ומתבסס אך ורק על נתונים מספריים בלבד, קרי, בנטרול נושאי משרה שאינם זכאים לקבל את רכיב התגמול או שאין מידע מספיק בנושא במדיניות התגמול. נתוני החברה עצמה אינה נכללים במסגרת החישוב.

²¹ **הסכומים המסומנים בירוק הם לאחר הצמדה למדד מרץ 2022.** מנכ"ל משותף/ משנה למנכ"ל החברה ו/או מנכ"ל חברה בת ו/או דירקטור פעיל- התקרה הינה 130 אלפי ש"ח במונחי עלות חודשית.

²² תקרת שכר בסיס למשנה למנכ"ל ומנכ"ל תחום פעילות- 60 אלפי ש"ח.

²³ **הסכומים המסומנים בירוק- לאחר הצמדה למדד פברואר 2023.**

²⁴ **הסכומים המסומנים בירוק- לאחר הצמדה למדד הידוע ב- 15/01/2023.**

5. רכיב משתנה במזומן- תקרת המענק השנתי

המענק המקסימלי בדרך כלל מוגדר במספר כפולות שכר חודשי (שכר בסיס/עלות שכר) או במונחי עלות שנתית. **הנתונים בטבלה מוצגים במונחים של כפולות שכר בסיס ברוטו (תחת הנחה של תגמול קבוע מקסימלי).** במקרים בהם החברה הגדירה את התקרה במונחים אחרים, ההגדרה המקורית מתוך מסמכי המדיניות מופיעה בסוגריים.

תקרת המענק בגין הבונוס השנתי במונחי משכורות בסיס (הנתון בסוגריים כפי שדווח ע"י החברה במסמכי מדיניות)		חברה
סמנכ"ל	מנכ"ל	
6 (כ- 360 א' ₪)	12 (כ- 1,068 א' ₪)	אינטרגמא- מדיניות מוצעת
8 (כ- 501 א' ₪)	11 (כ- 1,015 א' ₪)	ממוצע
7	10	חציון
5 (375 אלפי ש"ח)	8 (751 אלפי ש"ח)	רני צים ²⁵
5	13 (80% מעלות השכר השנתית)	מדיפאור
8	8	דורסל ²⁶
16	16 ²⁸	בית הזהב ²⁷
17 (12 משכורות חודשיות במונחי עלות שכר)	17 (12 משכורות חודשיות במונחי עלות שכר)	רבד ²⁹
8 (עלות של 6 משכורות) ³¹	13 (עלות של 9 משכורות) ³⁰	לודזיה
-	5	אוסטרליה ישראל ³²
3	10	מידאס השקעות ³³
³⁴	6 (4 חודשי דמי ניהול)	נתנאל מניבים

²⁵ מנכ"ל משותף/דירקטור פעיל- 700 אלפי ש"ח. משנה למנכ"ל ומנכ"ל חברה בת- 500 אלפי ש"ח. נושא משרה אחר שאינו דירקטור- 175 אלפי ש"ח.

²⁶ מענק יכול שיינתן בשיקול דעת. מענק בשיקול דעת מוגבל ל-5 משכורות.

²⁷ התגמול השנתי הכולל (קבוע ותלוי ביצועים) למנכ"ל החברה, במונחי עלות, לא יעלה על 2 מיליוני ₪, לא כולל מענק מיוחד (שיכול להיות עד 2 מיליון ש"ח בשנה). עבור מנהל פעילות בחו"ל- תקרת מענק של 150 אלפי ליש"ט בשנה.

²⁸ מענק תגמול ביצועים- 9 פעמים התגמול הקבוע, מענק בשיקול דעת- 3 משכורות בסיס. הן לגבי המנכ"ל והן לגבי הסמנכ"ל.

²⁹ נושא משרה אשר הינו גם בעל שליטה לא יהיה זכאי לתגמול משתנה.

³⁰ מנכ"ל- מענק מדיד- עד עלות של 6 משכורות, שיקול דעת- עד עלות של 3 משכורות.

³¹ סמנכ"ל- מענק מדיד- עד עלות של 3 משכורות, שיקול דעת- עד עלות של 3 משכורות.

³² עבור נשיא- תקרת מענק של 5 משכורות חודשיות.

³³ מנכ"ל- המענק השנתי יהיה בגובה של עד 2.5% מהרווח השנתי לפני מס ובלבד שהרווח השנתי כאמור יהיה מעל 3 מיליון ₪

למנכ"ל ולנושא משרה כפוף מנכ"ל- היחס בין הרכיב המשתנה המרבי (לא כולל תגמול משתנה הוני) לעלות המירבית של הרכיבים הקבועים הינו עד 80%.

³⁴ נושאי משרה כפופי מנכ"ל עשויים להיות זכאים למענק בשיקול דעת שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות, ובלבד שסך המענק לא יעלה על תקרת המענק של עד 4 פעמים השכר החודשי. סך רכיבי התגמול המשתנה השנתי (מענק, ככל שייקבע) לא יעלה על 80% מהתגמול הכולל לנושא משרה (במונחי עלות).

המענקים המפורטים בטבלה זו הינם בנוסף לתקרת המענק השנתי אלא אם צוין אחרת בתוך הטבלה. מענק מיוחד ניתן לרוב בגין מאמץ/תרומה מיוחדת של נושא המשרה, כמענק חתימה/שימור וכו'.

תקרות מענקים נוספים		חברה
מענק חתימה / שימור	מענק מיוחד	
אין התייחסות	לנושאי משרה כפופי מנכ"ל בגין מאמץ מיוחד ו/או הישג הראוי להערכה- 3 משכורות . יובהר כי המענק המיוחד (במידה וייתן) כפוף וכלול בתקרת המענקים הכוללת של 6 משכורות.	אינטרגמא- מדיניות מוצעת
אין התייחסות	מענק מיוחד בגין תרומה ייחודית, ו/או מאמצים ניכרים של נושא משרה לחברה, ו/או במקרה של פער מהותי בין תוצאות נוסחת המענק לבין הערכת תרומתו של נושא המשרה, ו/או בקרות אירוע עסקי מהותי אשר יש בו כדי לקדם את טובת החברה ותוכניתה האסטרטגית- 3 משכורות .	רני צים
אין התייחסות	מענק חד פעמי לנושא משרה הכפוף למנכ"ל, בגין מאמצים ניכרים במסגרת ביצוע עסקה שאינה במהלך העסקים הרגיל של החברה- 3 משכורות חודשיות .	מדיפאור
לחברה אין מדיניות של הענקת מענקי חתימה	מענק בגין הישגים מיוחדים ויוצאי דופן לחברה- עד 5 משכורות (נכלל בתקרת המענק השנתי).	דורסל
אין התייחסות	<u>עבור המנכ"ל- עד 6 מיליון ₪ ל-3 שנים (2 מיליון ₪ בשנה)</u> במסגרת מענק ארוך טווח המבוסס על תשואת מניה ו/או תמורה עודפת ממכירת נכס. <u>עבור נושא משרה- המענק המיוחד לא יעלה על 1 מיליון ש"ח.</u>	בית הזהב
אין התייחסות	בנוסף חד פעמי בגין מאמצים ניכרים במסגרת ביצוע עסקה ו/או פעילות מיוחדת אשר אינם במהלך העסקים הרגיל וזאת ללא צורך לעמוד בתנאי הסף, שלא יעלה ביחד עם יתר מרכיבי התגמול המשתנה במזומן על סכום המענק המירבי (לא צויינה תקרה).	רבד
מענק חתימה/ שימור- עד עלות של 3 חודשים	<u>מענק בגין נסיבות מיוחדות</u> כגון מאמץ חריג בקידום ויישום פרויקט או השלמת אירוע או מהלך בעל תרומה תרומה יוצאת דופן להצלחת החברה- לא יעלה על 3 משכורות (תחת תקרת המענקים). <u>מענק בגין מימוש נכסים- עד 12 משכורות חודשיות.</u> <u>שותפויות אסטרטגיות ברמת התאגיד- עד עלות של 12 משכורות חודשיות.</u>	לודזיה
אין התייחסות	מענק מיוחד- בגין פעילות מיוחדת/ שיקולים ארוכי טווח- עד 3 משכורות	אוסטרליה ישראל
אין התייחסות	מענק מיוחד בגין מאמצים מיוחדים לנושאי משרה כפופי מנכ"ל- עד 3 משכורות חודשיות	מידאס השקעות
אין התייחסות	מענק מיוחד לנושא משרה כפוף מנכ"ל- בגין פעילות מיוחדת/ מאמץ ותרומה מיוחדת- עד 3 משכורות חודשיות	נתנאל מניבים

מענק במזומן לטווח הארוך	חברה
קיים- בהתבסס על תכנית תלת-שנתית ככל שכזו תאושר על ידי ועדת הביקורת והדירקטוריון ³⁵	אינטרגמא- מדיניות מוצעת
אין התייחסות/ לא קיים	רני צים
עבור מנכ"ל וסמנכ"ל כספים – 70% מהמענק השנתי ישולם יחד עם התשלום הראשון של שכר הבסיס שלאחר אישור המענק על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון. יתרת המענק תשולם במועד תשלום המענק כאמור בשנה העוקבת ובלבד שהושג יעד הסף לתשלום מענק בשנה העוקבת	מדיפאור
אין התייחסות/ לא קיים	דורסל
קיים- אפשרות של פריסת תשלום המענק על פני 3 שנים, תוך מדידה של השגת יעדים רב שנתיים	בית הזהב
אין התייחסות/ לא קיים	רבד
אין התייחסות/ לא קיים	לודזיה
אין התייחסות/ לא קיים	אוסטרליה ישראל
אין התייחסות/ לא קיים	מידאס השקעות
אין התייחסות/ לא קיים	נתנאל מניבים

³⁵ למען הסר ספק, יובהר כי המענק המיוחד (במידה ויינתן בשנה כלשהי) הינו כפוף וכלול לתקרת המענקים הכוללת השנתית, שלא תעלה על 9 משכורות לנושאי משרה כפופי מנכ"ל.

8. תגמול משתנה - תגמול הוני

8.1. תקרת ההענקה השנתית

הטבלה מציגה תקרה לשווי התגמול ההוני במועד ההענקה (במונחים שנתיים) בכפולות שכר בסיס חודשי. במקרים בהם החברה הגדירה את התקרה במונחים אחרים, ההגדרה המקורית מתוך מסמכי המדיניות מופיעה בסוגריים. במקרים בהם התקרה הוגדרה במונחים כספיים התרגום למונחי משכורות בסיס בוצע לפי תקרת שכר בסיס קבוע.

תקרה לשווי התגמול ההוני במועד ההענקה במונחי שכר בסיס ברוטו (כפי שדווח ע"י החברות במסמכי מדיניות)		חברה
מנכ"ל	סמנכ"ל	
-	-	אינטרגמא - מדיניות מוצעת
9	12	ממוצע ³⁶
6	12	חציון
6	18	רני צים
5 (40% מתקרת שכר הבסיס השנתי)	5 (40% מתקרת שכר הבסיס השנתי)	מדיפאור
-	-	דורסל ³⁷
-	-	בית הזהב ³⁸
17 (100% מגובה שכר הבסיס השנתי במונחי עלות)	17 (100% מגובה שכר הבסיס השנתי במונחי עלות)	רבד ³⁹
6	8	לודזיה
6	6	אוסטרליה ישראל ⁴⁰
17 (עלות שכר שנתית)	17 (עלות שכר שנתית)	מידאס השקעות
-	-	נתנאל מניבים ⁴¹

³⁶ הממוצע המוצג מחושב ומתבסס אך ורק על נתונים מספריים בלבד, קרי, בנטרול נושאי משרה שאינם זכאים לקבל את רכיב התגמול או שאין מידע מספיק בנושא במדיניות התגמול. נתוני החברה עצמה אינה נכללים במסגרת החישוב.

³⁷ אין התייחסות לתגמול הוני במדיניות.

³⁸ אין מדיניות של הענקת תגמול הוני בחברה.

³⁹ נושא משרה אשר הינו גם בעל שליטה לא יהיה זכאי לתגמול משתנה.

⁴⁰ נכון למועד פרסום מדיניות התגמול, תגמול הוני אינו חלק מחבילת התגמול של נושאי המשרה בחברה. אולם, מתוך ראיית היתרונות הגלומים בתכניות תגמול הוני, תוכל החברה לשקול להציע בעתיד לנושאי המשרה, כולל חברי דירקטוריון, להשתתף בתכנית תגמול הוני.

⁴¹ המדיניות אינה כוללת התייחסות ומתן אפשרות להענקת תגמול הוני.

8.2. תגמול הוני – תנאים נוספים

מרבית החברות בקבוצת השוואה מאפשרות הענקת תגמול הוני.

מנגנון cashless	דילול מקסימלי (עד תום תוקף המדיניות (המאושרת)	מועד פקיעה	תקופת הבשלה	מחיר מימוש	חברה
-	-	-	-	-	אינטרגמא- מדיניות מוצעת
כן	10%	החל ממועד ההבשלה של כל מנה ועד לתום שנה ממועד ההבשלה של המנה האחרונה.	לא תפחת מ-3 שנים עד הבשלה של מלוא ההקצאה ולא תפחת משנה עבור המנה הראשונה.	לא יפחת ממחיר המניה במועד ההחלטה בדירקטוריון על ההקצאה, ובכל מקרה לא יפחת ממחיר הממוצע של מניות, במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההחלטה בדירקטוריון על ההקצאה.	רני צים
-	-	8 שנים	לפחות 4 שנים.	ממוצע של מחיר המניה ב-30 ימי מסחר אחרונים שלפני אישור ההקצאה ע"י הדירקטוריון.	מדיפאור
אין התייחסות לתגמול הוני במדיניות					דורסל
אין מדיניות של הענקת תגמול הוני בחברה					בית הזהב
כן	-	לא מוקדם משנה לאחר הבשלת כל מנה אך לא יותר מ-10 שנים ממועד ההקצאה.	לא תפחת מ-3 שנים, כאשר המנה הראשונה תהיה בתום 12 חודשים ממועד ההקצאה או ממועד תחילת כהונה.	לא יפחת ממחיר השוק, לפי הגבוה מבין מחיר השוק במועד ההענקה וממוצע של 30 ימי מסחר אשר קדמו למועד ההענקה. החברה תוכל לקבוע הוראות בדבר התאמות מחיר המימוש לפעולות הוניות וחלוקת דיבידנד בידי החברה.	רבד
-	7.5%	8 שנים	לא תפחת משלוש שנים, ולא תתחיל לפני חלוף לפחות שנה לאחר מועד ההענקה, אלא אם הוענק לנושא המשרה בעבר תגמול הוני בחברה.	הגבוה מבין: א. המחיר הממוצע של המניה בבורסה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה ב. מחיר המניה בתום יום המסחר שקדם למועד אישור ההענקה. לגבי אופציות המוענקות בד בבד ובמועד הנפקה, מחיר ההנפקה	לודזיה

מנגנון cashless	דילול מקסימלי (עד תום תוקף המדיניות המאושרת)	מועד פקיעה	תקופת הבשלה	מחיר מימוש	חברה
-	5%	10 שנים	לא תפחת משלוש שנים עד להבשלה מלאה של כל ההקצאה.	ממוצע מחיר הסגירה של מניית החברה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה או מחיר המניה בבורסה הידוע ביום אישור ההענקה על ידי הדירקטוריון, הגבוה מביניהם.	אוסטרליה ישראל
-	5%	-	לא תפחת מ-3 שנים.	לא יפחת מהמחיר הממוצע של מניית החברה בבורסה בתקופה של 30 ימי המסחר הקודמים למועד אישור ההקצאה על-ידי דירקטוריון ובתוספת 5%.	מידאס השקעות
המדיניות אינה כוללת התייחסות ומתן אפשרות להענקת תגמול הוני					נתנאל מניבים

9. תמהיל התגמול – תקרת התגמול המשתנה

תקרת תגמול משתנה בטבלה מוצגת כאחוז מסה"כ חבילת התגמול. במקרים בהם החבה הגדירה את התקרה במונחים אחרים ההגדרה המקורית מתוך מסמך מדיניות מופיעה בסוגריים.

תקרת התגמול המשתנה (% תגמול משתנה מתוך סה"כ חבילת תגמול)		חברה
סמנכ"ל	מנכ"ל	
50%	50%	אינטרגמא- מדיניות מוצעת
70%	70%	רני צים
45%	60%	מדיפאור
60%	60%	דורסל
50%	50%	בית הזהב ⁴²
50%	50%	רבד
75%	75%	לודזיה
30%	45%	אוסטרליה ישראל ⁴³
54%	61%	מידאס השקעות ⁴⁴
80%	80%	נתנאל מניבים

⁴² היחס המוצג לא כולל את המענק המיוחד

⁴³ עבור נשיא- 45%

⁴⁴ הנתונים המוצגים הינם לאחר חישוב בהתאם לתקרות של הרכיבים השונים. לא צויין במדיניות נתון מפורש

יחס לשכר ממוצע וחציון				חברה
סמנכ"ל		מנכ"ל		
יחס לחציון	יחס לממוצע	יחס לחציון	יחס לממוצע	
עלות העסקתם של נושאי המשרה אינה עולה על פי 20 מעלות השכר של כלל העובדים (הן ביחס לעלות הממוצעת והן ביחס לעלות החציונית)				אינטרגמא- מדיניות מוצעת
5.5	2.7	7.1	3.5	רני צים
נכון למועד פרסום מדיניות תגמול זו, החברה אינה מעסיקה עובדים, חברת בת של החברה מעסיקה עובד אחד והחברה או חברות הבת אינן מעסיקות עובדי קבלן שאינם נושאי משרה, ולכן מדיניות התגמול אינה כוללת התייחסות ליחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה לשכר של שאר עובדי החברה ו/או עובדי הקבלן.				מדיפאור
-	-	-	-	דורסל
5.3	4.9	13.9	12.9	בית הזהב
-	-	-	-	רבד
-	-	-	-	לודזיה
-	-	-	-	אוסטרליה ישראל
-	-	-	-	מידאס השקעות
3.3	3.4	10.0	10.1	נתנאל מניבים

תקרת תקופת הודעה מוקדמת (חודשים)		חברה
סמנכ"ל	מנכ"ל	
4	4	אינטרגמא- מדיניות מוצעת
6	6	רני צים
4	4	מדיפאור
6	6	דורסל
3	3	בית הזהב
ותק של עד 2 שנים- 3 חודשים, ותק של מעל 2 שנים- 6 חודשים.	ותק של עד 2 שנים- 3 חודשים, ותק של מעל 2 שנים- 6 חודשים.	רבד
6	6	לודזיה
6	6	אוסטרליה ישראל
2	3	מידאס השקעות
6	6	נתנאל מניבים

תקרת מענק פרישה/הסתגלות (במונחי חודשי שכר)		חברה
סמנכ"ל	מנכ"ל	
תקופת הסתגלות- 3 חודשים, מותנה בותק של 3 שנים לפחות		אינטרגמא- מדיניות מוצעת
ככלל, החברה אינה כוללת בהסכמי ההעסקה שלה מענקי פרישה, כחלק ממדיניותה. ככל שיהא בכוננת החברה לשנות מדיניותה בנושא, תעודכן המדיניות ותובא לאישור כנדרש על פי דין.		רני צים
הסכמי ההעסקה של נושאי המשרה לא יכללו סעיף זה.		מדיפאור
פרישה- 3	פרישה- 3	דורסל
לחברה אין מדיניות של הענקת מענקי פרישה.		בית הזהב
תקופת הסתגלות/מענקי פרישה (מונחי עלות שכר): ותק בין 2 ל-5 שנים: 3 חודשים, ותק מעל 5 שנים: 4 חודשים. אי תחרות- במשך תקופת ההסתגלות יהיה מחוייב לאי תחרות.	תקופת הסתגלות/מענקי פרישה (מונחי עלות שכר): ותק בין 2 ל-5 שנים: 3 חודשים, ותק מעל 5 שנים: 5 חודשים. אי תחרות- במשך תקופת ההסתגלות יהיה מחוייב לאי תחרות.	רבד
פרישה- עד עלות של 3 חודשים, מותנה בותק מינימלי של 8 שנים. הסתגלות- 6, בתנאי התחייבות לאי תחרות לתקופה זו.		לודזיה
הסתגלות- 6, מותנה בותק של 5 שנים לפחות אי תחרות- למשך תקופה שלא תפחת מתקופת ההודעה המוקדמת בצירוף התקופה בגינה ישולם גמול ההסתגלות		אוסטרליה ישראל
פרישה- עד 3 חודשים, מותנה בותק של שנתיים לפחות		מידאס השקעות
אין התייחסות	אין התייחסות	נתנאל מניבים

חברה	היקף תגמול בהתאם לתקנות	זכאות לתגמול הוני	מידע נוסף
אינטרגמא - מדיניות מוצעת	בהתאם לתקנות	-	שכרו של יו"ר דירקטוריון שאינו פעיל לא יעלה על פעמיים שכרם של הדירקטורים החיצוניים בחברה, כפי שיאושר, בהתאם לתקנות גמול דירקטורים.
רני צים	בהתאם לתקנות	כן (לא מצויין בסעיף זה, אך כן יש התייחסות בסעיף של התגמול ההוני)	הסעיף אינו מתייחס ליו"ר דירקטורים פעיל ודירקטור פעיל.
מדיפאור	בהתאם לתקנות	-	
דורסל	עד לסכום הקבוע	-	
בית הזהב	בהתאם לתקנות	-	דירקטורים מכהנים המועסקים בתפקידים נוספים בחברה ו/או בתאגידים בשליטתה ו/או המעמידים לחברה שירותי ניהול ו/או שירותי ייעוץ בתמורה כספית, לא יהיו זכאים לתגמול נוסף בגין כהונתם כדירקטורים בחברה למעט החזר הוצאות בגין כהונתם כדירקטורים בהתאם להוראות תקנות הגמול
רבד	בהתאם לתקנות	-	
לודיה	בהתאם לתקנות	-	הגמול אינו כולל את יו"ר הדירקטוריון/ דירקטורים המקבלים שכר/ דמי ניהול
אוסטרליה ישראל	בהתאם לתקנות	-	
מידאס השקעות	בהתאם לתקנות	כן	תתאפשר הענקת תגמול הוני ומענק כספי מיוחד לדירקטורים החיצוניים המכהנים, בכפוף למגבלות על פי דין
נתנאל מניבים	בהתאם לתקנות	-	

במסמך זה מוצגים ממצאי ניתוח השוואתי של מסמכי מדיניות התגמול שבוצע ע"י Compvision עבור חברת אינטרגאמא. אין במסמך משום ייעוץ או חוות דעת מטעם Compvision לגבי מידת הסבירות וההוגנות של תגמול נושאי המשרה ו/או לגבי רמות תגמול מומלצות לנושאי המשרה בחברה. הניתוח מבוסס על נתונים שפורסמו במסמכי מדיניות תגמול של חברות ציבוריות הנסחרות בבורסה לני"ע בתל אביב. חברת Compvision אינה אחראית על נכונות, מהימנות ומידת הדיוק של נתוני המקור. תהליכי קבלת החלטות העוסקים בתגמול נושאי משרה בחברה מתבססים על מכלול שיקולים והנחות, הנובעים, בין היתר, ממאפייניה העסקיים והארגוניים של החברה. יודגש, כי המידע המופיע במסמך זה הינו נדבך אחד במכלול השיקולים הרלוונטיים ואינו מספיק, כשלעצמו, לצורך קבלת החלטות הנוגעות לתגמול נושאי המשרה בחברה. הניתוח ההשוואתי בוצע עבור חברת אינטרגאמא ומיועד לשימושה כולל פרסום בדוחות לציבור בהתאם לצורך. חברת Compvision אינה אחראית לתוצאות שעשויות להיגרם משימוש כלשהו במסמך או בחלקים ממנו על ידי גורם אחר.

אינטר גאמא חברה להשקעות בע"מ ("החברה")

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

("התקנות")

חלק ראשון

1. שם החברה: אינטר גאמא חברה להשקעות בע"מ.
2. סוג האסיפה הכללית, המועד והמקום לכינוסה:
אסיפה מיוחדת ביום ג', ה- 26.3.2024 בשעה 12:00 במשרדי החברה, בשדרות אבא אבן 16, הרצליה פיתוח. אם בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה לא יהיה נוכח מנין חוקי, תדחה האסיפה ותתקיים ביום ג', ה- 2.4.2024 באותו מקום ובאותה שעה.
3. פירוט נושאים שעל סדר היום, אשר לגביהם ניתן להצביע בכתב ההצבעה:
אישור מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה על פי תיקון 20 לחוק החברות
נוסח ההחלטה המוצעת - לאשר את מדיניות התגמול ביחס לנושאי משרה בחברה, אשר עיקריה מפורטים בסעיף 4 להלן. מסמך מדיניות התגמול מצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה (להלן: "מדיניות התגמול") ומסומן ביחס למסמך תגמול מדיניות התגמול שאושר ביום 5.1.2021 (להלן: "מדיניות 2021"), כפי שפורסם ביום 25.11.2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-118774) (להלן: "דוח זימון האסיפה").
4. תמצית העובדות הרלוונטיות
4.1 בהתאם להוראותיו של תיקון מס' 20 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "תיקון 20" ו-"חוק החברות", לפי העניין), וכאמור לעיל, מדיניות התגמול לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה של החברה אושרה לראשונה ביום 29.12.2013, על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה. בהמשך, ביום 9.2.2017, אישר דירקטוריון החברה, בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות את מדיניות 2017 וזאת לאחר שלא אושרה באסיפה הכללית של בעלי מניות החברה שהתכנסה ביום 31.1.2017. לאחר מכן, ביום 5.1.2021 אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה את מדיניות 2021. לפרטים נוספים אודות מדיניות 2021, ראו דוח זימון האסיפה.
תוקפה של מדיניות 2021 הינו 3 שנים ממועד אישורה. לאור זאת, מובא בזה לאישור האסיפה מסמך מקיף – מסמך מדיניות התגמול, המרכז את העקרונות המעודכנים לקביעתם של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה בחברה, אשר נערך על בסיס מדיניות 2021 ובשים לב לשינויים שחלו ממועד אישורה בהוראות החוק ובצרכי החברה.
- 4.2 מטרת מדיניות התגמול היא לקבוע קווים מנחים לתגמול נושאי משרה בחברה, תוך התחשבות בעקרונות וההוראות המנויים בחוק החברות וכן עקרונות התגמול המקובלים בחברה. בנוסף, המדיניות נועדה לשרת מטרת נוספות כגון שיפור ביצועים, שימור עובדים, עידוד שביעות רצון ומוטיבציה בקרב נושאי המשרה, וכן קיום מסגרת ברורה לעניין התגמול. התגמול ייקבע תוך שמירת איזון ראוי בין רכיביו השונים – משתנה מול קבוע וקצר טווח מול ארוך טווח. מדיניות

התגמול תחול על תגמול לנושאי משרה ממועד אישור מדיניות התגמול על ידי האסיפה ואילך. מדיניות זו איננה מקנה זכות כלשהי לנושאי המשרה בחברה, ולא תהיה זכות מוקנית לנושא משרה בחברה, מכוח עצם אימוץ מדיניות זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא משרה יהיו אך ורק אלה שיאושרו לגביהם באופן ספציפי על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה על פי דין. במקרה שנושא משרה יקבל תגמול שהינו נמוך מהתגמול לפי מדיניות זו, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות תגמול זו, ותנאי העסקתו כאמור לא יצריכו בשל כך את אישור האסיפה הנדרש במקרה של אישור תנאי כהונה והעסקה שלא בהתאם למדיניות התגמול.

4.3 מסמך המפרט את מדיניות התגמול מצורף **כנספח א'** לדוח זימון אסיפת בעלי המניות של החברה.

4.4 סקירה של נתונים השוואתיים של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה בתפקידים מקבילים בחברות ציבוריות בישראל, העוסקות בתחומי הפעילות של החברה (חברות החזקות) ובעלות היקפי פעילות בסדרי גודל קרובים לאלו של החברה, מצורפת **כנספח ב'** לדוח זימון אסיפת בעלי המניות של החברה.

5. **המקום והשעות שניתן לעיין בהם בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת:**

ניתן לעיין בנוסחה המלא של ההחלטה המוצעת, במשרדי החברה, בבית אינטרגאמא, ברחוב שדרות אבא אבן 16, הרצליה פיתוח, טלפון 09-9521890, בשעות העבודה המקובלות, וזאת, עד למועד האסיפה.

6. **הרוב הדרוש לאישור ההחלטה שעל סדר היום:**

הרוב הנדרש לאישור החלטת המינוי, שעל סדר יומה של האסיפה הכללית, כאמור בסעיף 3 לעיל, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית, הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

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

6.2 סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 6.1 לעיל, לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

7. לעניין ההצבעה בנושא המפורט בסעיף 3 לעיל, יצוין כדלקמן: בהתאם להוראות סעיף 275 לחוק החברות, על מי שיש לו עניין אישי בנושאים שעל סדר היום, יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים, לפיו על בעל מניה המשתתף בהצבעה להודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה, או, אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה - על גבי כתב ההצבעה, אם יש לו עניין אישי באישור ההחלטה אם לאו. כמו כן, על בעל מניה לציין האם הוא בעל מאפיינים

כדלקמן: בעל שליטה בחברה; בעל עניין אישי; נושא משרה בכירה; משקיע מוסדי. בחלק ב' של כתב הצבעה זה מוקצה מקום לסימון קיומה או העדרה של זיקה או מאפיין אחר של בעל המניות כאמור, כנדרש על פי הוראות חוק החברות. יודגש, כי מי שלא סימן קיומה או העדרה של זיקה כאמור או לא תיאר את מהות הזיקה, לא תבוא הצבעתו במניין.

8. לכתב הצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לא רשום (דהיינו, מי שלזכותו רשומות מניות אצל חבר בורסה ואותן מניות נכללות בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים) (להלן: "**בעל מניות לא רשום**"), רק אם צורף לו אישור בעלות או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

9. לכתב הצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לפי סעיף 177(2) לחוק החברות (דהיינו, מי שרשום כבעל מניה במרשם בעלי המניות), רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.

10. את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו (להלן: "**המסמכים המצורפים**"), כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לענין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים, למשרדי החברה.

11. בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (להלן: "**מערכת הצבעה אלקטרונית**") עד 6 שעות לפני מועד האסיפה.

12. מען החברה למסירת כתבי ההצבעה והודעות העמדה: מזכירות החברה, במשרדי החברה, בבית אינטרגאמא, שדרות אבא אבן 16, הרצליה פיתוח.

13. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה: עד 10 ימים לפני מועד האסיפה.

14. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה: עד 5 ימים לפני מועד האסיפה.

15. כתובת ההפצה של אתר רשות ניירות ערך ושל אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, שמצויים בהם כתבי ההצבעה והודעות העמדה:

אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il>

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

16. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת. בקשה לענין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסויים.

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

17. 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 אין הוא מעונין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעונין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום; הודעה לענין כתבי הצבעה תחול גם לענין קבלת הודעות עמדה.

18. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי לעיין בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות.

כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה: 101,457.95 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. כל אחת.

כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה הינה: 15,987.95 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. כל אחת.

19. הוספת נושא לסדר היום

לאחר פרסום כתב הצבעה זה ייתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, ועשויות להתפרסם הודעות עמדה; ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

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

מצא הדירקטוריון כי נושא שהתבקש לכלול בסדר היום מתאים להיות נדון באסיפה המיוחדת, תכין החברה סדר יום מעודכן וכתב הצבעה מתוקן, ככל שיידרש, ויפרסם אותם לא יאוחר מ- 7 ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה להכללת נושא נוסף על סדר היום, כאמור לעיל.

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי הנושאים שעל סדר היום, בטופס שהוא חלקו השני של כתב הצבעה זה, ובמקרה בו בעל המניות מצביע על פי ייפוי כוח (דהיינו, באמצעות מיופה כוח), יינתנו הפרטים האמורים, גם בקשר למייפה הכוח וגם בקשר למייופה הכוח.

כתב הצבעה – חלק שני

שם החברה: אינטר גאמא חברה להשקעות בע"מ

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה): משרדי החברה, בבית אינטרגאמא, ברחוב שדרות אבא אבן 16, הרצליה פיתוח, לידי מר אריק פלדמן, סמנכ"ל הכספים.

מס' החברה: 52-003438-0

מועד האסיפה: ביום ג', ה- 26.3.2024.

סוג האסיפה: מיוחדת.

המועד הקובע: יום ג', ה- 27.2.2024.

(עד כאן ימולא על ידי החברה)

פרטי בעל המניות

שם בעל המניות (עברית/ אנגלית) -

_____ 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 -

אופן ההצבעה

לעניין אישור עסקה לפי סעיפים 255 ו- 272 עד 275 לחוק החברות, שהרוב הנדרש לאישורה אינו רוב רגיל, או מדיניות תגמול לפי סעיף 267א - האם אתה בעל שליטה, בעל עניין אישי בהחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי	אופן ההצבעה ¹			מספר הנושא על סדר היום
	נמנע	נגד	בעד	
לא	כן*			1

האם אתה בעל עניין, נושא משרה בכירה³ או משקיע מוסדי⁴? כן _____ לא _____

תאריך: _____ חתימה: _____

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

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

* פרט – בעמ' הבא.

¹ אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.

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

³ כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968.

⁴ כהגדרת מונח זה בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), התשס"ט - 2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד - 1994.

פרטים

לעניין ההחלטה המפורטת בסעיף 1 על סדר היום (ראו סעיף 3 לכתב הצבעה זה לעיל):
להלן פרטים בקשר עם היותי "בעל שליטה" או "בעל עניין אישי במינוי" לעניין אישור מדיניות תגמול לנושאי המשרה
