



29 בפברואר 2024

לכבוד  
הבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ  
באמצעות המגנ"א

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

**הנדון: ג'י סיטי 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 (להלן: "תקנות הדוחות"), 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 א', 7 באפריל 2024, בשעה 15:00, במשרדי החברה ברח' אהרון בקר 8, תל אביב, לצורך אישור תנאי העסקתו של מר חיים כצמן כמנכ"ל החברה וכן הענקה מחדש של כתב פטור וכתב התחייבות לשיפוי למר כצמן, כמפורט להלן.

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

**1.1.1. רקע**

1.1.1.1. מר כצמן, בעל השליטה בחברה, מכהן כמנכ"ל החברה וכסגן יו"ר הדירקטוריון של החברה החל מיום 1 בפברואר 2018. החל משנת 1995 ועד לאותו מועד כיהן מר כצמן כיו"ר דירקטוריון החברה.

1.1.1.2. כמו כן, מר כצמן מכהן כיו"ר דירקטוריון החברות המאוחדות, G City Europe Limited ("GCE") ממרץ 2009 ו-Citycon Oyj ("CTY") מיוני 2010, וכן כמנכ"ל וסגן יו"ר דירקטוריון נורסטאר החזקות אינק. ("נורסטאר"), בעלת השליטה בחברה, החל ממרץ 2017. מר כצמן מכהן גם בתפקידים שונים בחברות הבת הפרטיות של החברה.

1.1.1.3. לפרטים נוספים בנוגע למר כצמן, ראו תקנה 26 בפרק ד' (פרטים נוספים) בדו"ח התקופתי של החברה לשנת 2022, כפי שפורסם ביום 29 במרץ 2023 (מספר אסמכתא: 2023-01-033831) ("הדו"ח התקופתי").

1.1.1.4. תנאי העסקתו הנוכחיים של מר כצמן בחברה מוסדרים מכוח הסכם שאושר על ידי האסיפה הכללית של החברה בחודש אפריל 2021 ("אסיפת אפריל 2021") והינם בתוקף

עד ליום 31 בינואר 2024 (לפרטים ר' דוח זימון אסיפה משלים מיום 25 במרץ 2021 (אסמכתא: 2021-01-047766)) ("תנאי ההעסקה הנוכחיים").

1.1.5. בהתאם לתנאי ההעסקה הנוכחיים, מר כצמן זכאי לשכר שוטף ותנאים נלווים בעלות שנתית מקסימלית לחברה סולו<sup>1</sup> של כ-3,360 אלפי ש"ח וכן למענק שנתי תלוי ביצועים ומענק נדחה עד לסך מקסימלי של 2,240 אלפי ש"ח שבו החברה נושאת סולו, כך שהגמול המקסימלי (התגמול השוטף והמענק השנתי) שישולם למר כצמן מהחברה ומחברות בת שלה (לרבות חברות בת שאינן בבעלותה המלאה של החברה) עומד על 5,600 אלפי ש"ח כשהוא צמוד למדד המחירים לצרכן, משמע כ-6,239 אלפי ש"ח נכון למועד דו"ח זה.

1.1.6. לפרטים נוספים בנוגע לתגמולים ששולמו למר כצמן בשנת 2022 בגין כהונתו בחברה ובחברות המאוחדות שלה, ראו תקנה 21 בפרק ד' בדו"ח התקופתי (פרטים נוספים), אשר האמור בה נכלל להלן על דרך ההפניה.

1.1.7. בהתאם להוראות סעיפים 270(4) ו-275 לחוק החברות, תנאי כהונה והעסקה של בעל שליטה טעונים אישור ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית, אחת לשלוש שנים. בהתאם, מוצע לאשר את עדכון תנאי הכהונה וההעסקה של מר כצמן.

## 1.2. השינויים המוצעים בתנאי ההעסקה הנוכחיים

1.2.1. ביום 28 בפברואר 2024, אישר דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת התגמול מהימים 10 באוקטובר 2023, 21 בדצמבר 2023 ו-18 בינואר 2024, את העדכון לתנאי העסקה הנוכחיים של מר כצמן, כמפורט להלן. יצוין, כי מעבר לעדכונים המוצעים להלן, לא יחול שינוי בתנאי הכהונה וההעסקה כפי שאושרו באסיפת אפריל 2021.

1.2.2. מוצע כי תנאי העסקה של מר כצמן, בגין כהונתו כמנכ"ל החברה, יעודכנו באופן הבא:

(א) רכיב שכר שוטף ותנאים נלווים – יופחת לעלות שנתית מקסימלית לחברה סולו של כ-3,450 אלפי ש"ח, כמפורט בסעיף 1.3.2 להלן; וכן

(ב) רכיב מענק שנתי תלוי ביצועים ומענק נדחה יופחת עד לסך מקסימלי של 2,300 אלפי ש"ח שבו תישא החברה סולו, כמפורט בסעיף 1.3.4 להלן;

כך שהגמול המקסימלי (התגמול השוטף והמענק השנתי) שישולם למר כצמן מהחברה ומחברות בת שלה (לרבות חברות בת שאינן בבעלותה המלאה של החברה) יעמוד על 5,750 אלפי ש"ח ("תקרת התגמול") (חלף כ-6,230 אלפי ש"ח בהתאם לתנאי העסקה הנוכחיים).

(ג) בנוסף, יעד תשואת ה-FFO השנתית לצורך חישוב רכיב המענק יעמוד על 5%, כמפורט בסעיף 1.3.4 להלן.

---

<sup>1</sup> "החברה סולו" - החברה והחברות הבת הפרטיות שלה.

### 1.3. תנאי ההעסקה המוצעים

#### 1.3.1. תקופת ההתקשרות

תקופת ההתקשרות בין החברה לבין מר כצמן הינה שלוש שנים, החל מיום 1 בפברואר 2024. מר כצמן מכהן כמנכ"ל החברה במשרה מלאה.

ההסכם יהיה 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.

#### 1.3.2. רכיב קבוע – שכר חודשי ותנאים נלווים

מר כצמן יהיה זכאי לשכר חודשי, נכון למועד דוח זה, בעלות מקסימאלית של כ-287.5 אלפי ש"ח בחודש (הכולל שכר בסיס ותנאים סוציאליים ונלווים מקובלים בחברה (כפי שיעודכן מעת לעת)), המשקף עלות שנתית לחברה בסך של כ-3,450 אלפי ש"ח (בהנחה כי החברה סולו נושאת במלוא התגמול השנתי של מר כצמן לבדה).

השכר הקבוע שישולם למר כצמן מידי החברה סולו ("השכר הקבוע מהחברה"), יחושב כסך השווה ל-60% מתוך ההפרש בין תקרת התגמול לבין העלות הכוללת של התגמולים שישולמו למר כצמן על ידי חברות הבת שאינן בבעלותה המלאה של החברה, כפי שיהיו מעת לעת, אשר נכון למועד הדוח הינו כמפורט בסעיף 1.3.3 להלן (ההפרש כאמור - "עלות ההעסקה השנתית בחברה סולו"). השכר הקבוע מהחברה ועלות ההעסקה השנתית בחברה סולו יעודכנו אחת לשנה קלנדרית בגובה העלייה במדד המחירים לצרכן ביחס למדד בגין חודש דצמבר 2023.

בנוסף לשכר הקבוע מהחברה, 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 בפועל לא תעלה על עלות ההעסקה השנתית בחברה סולו (כהגדרתה לעיל).

בנוסף, מר כצמן יהא זכאי לפטור, התחייבות לשיפוי וביטוח בתנאים זהים לשאר נושאי המשרה בחברה.<sup>2</sup>

כמו כן, מר כצמן יהיה זכאי להחזר הוצאות בגין הוצאות שיוציא בפועל במסגרת עבודתו כמנכ"ל, כמקובל בחברה (כגון נסיעות וכיוצ"ב) וכן יחול עליו נוהל טיסות לצורכי עבודה, לרבות לעניין הצטרפות רעייתו לנסיעות עסקיות לצורכי החברה ללא עלות (כולל ביחס לטיסות טרנס-אטלנטיות מסחריות) כמפורט בתקנה 22 בפרק ד' בדו"ח התקופתי, אשר האמור בה נכלל להלן על דרך ההפניה.

#### 1.3.3. תגמול מחברות שאינן בבעלותה המלאה של החברה

נכון למועד דו"ח זה, זכאי מר כצמן לתגמול בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון CTY בסך

---

<sup>2</sup> לפרטים בדבר הסדרי הביטוח של נושאי משרה בחברה החלים גם על מר כצמן, ראו תקנה 29א' בפרק ה' (פרטים נוספים) בדו"ח התקופתי של החברה לשנת 2022 וכן נספח א' ונספח ב' לדוח זימון זה.

של כ-165 אלפי יורו בשנה.

נכון למועד זה, בהתבסס על הסדרי התגמול הנוכחיים ב-CTY והתשלומים ששולמו למר כצמן בידי CTY במהלך שנת 2023, החברה עתידה לשלם למר כצמן סך של עד כ-2,790 אלפי ש"ח,<sup>3</sup> כך שהעלות השנתית של שכרו בהנחת תשלום המענק המקסימלי בגין שנת 2024, ביחד עם תשלומים שישולמו לו בגין כהונתו בחברת ה-CTY, לא יעלה על סך של 5,750 אלפי ש"ח (תקרת התגמול בהתאם לתנאי ההעסקה המוצעים).

יובהר כיככל שמר כצמן לא יהיה זכאי לתגמול בגין כהונתו בחברות ה-CTY שאינן בבעלותה המלאה של החברה, אזי החברה סולו תישא במלוא תקרת התגמול (קרי, סך של 5,750 אלפי ש"ח).

אחת לשישה חודשים, יערכו הצדדים התחשבות של הסכומים ששולמו למר כצמן על ידי חברות ה-CTY שאינן בבעלותה המלאה של החברה כאמור ועל ידי החברה ויבצעו את ההתאמות הנדרשות, כך שהעלות השנתית בפועל לא תעלה על תקרת התגמול.

#### 1.3.4. מענק שנתי ומענק שנתי נדחה

כחלק מתקרת התגמול, מר כצמן יהיה זכאי למענק שנתי בשיעור של 40% מתוך עלות העסקה השנתית בחברה סולו בשנה מסוימת, כפי שתהא מעת לעת ועד לסך מקסימלי של 2,300 אלפי ש"ח (בהנחה שהחברה סולו תישא במלוא תקרת התגמול), אשר ישולם באופן ובתנאים הבאים:

1. מחצית מהמענק (קרי, עד סך מקסימלי של 1,150 אלפי ש"ח) אשר ישולם בכל שנה בה עלתה תשואת ה-FFO<sup>4</sup> השנתית על ההון של החברה<sup>5</sup> ("התשואה") על 5%.
2. יתרת המענק אשר לא שולמה בכל מדידה שנתית, תשולם בתום 3 שנות ההסכם, אם וככל שהתשואה השנתית הממוצעת בתקופת שלוש שנות ההסכם עלתה על 5% ("המענק הנדחה").<sup>6</sup>

המענק במזומן על פי המתווה המוצע, יוענק לראשונה במרץ 2025, בגין נתוני שנת 2024.

#### 1.3.5. תגמול הוני

מר כצמן לא יהיה זכאי לתגמול הוני.

<sup>3</sup> סכום כאמור מורכב מתנאי כהונתו של מר כצמן לפי תנאי העסקה הנוכחיים בגין חודש ינואר 2024, ומתנאי העסקה המוצעים בגין יתר חודשי השנה.

<sup>4</sup> ה-FFO הינו ה-FFO שיפורסם על ידי החברה בדוחות הדירקטוריון שלה בגין השנים 2024 עד 2026.

<sup>5</sup> "הון של החברה" יחושב כהון העצמי של החברה על פי דוחותיה המאוחדים (לא כולל זכויות מיעוט) הידועים ביום כניסתם לתוקף של תנאי התגמול המוצעים, בתוספת גיוסי הון ובניכוי דיבידנדים מיוחדים במהלך התקופה, והכל משוקלל זמן.

<sup>6</sup> בשנים 2020-2022 תשואת ה-FFO של החברה הייתה 8.5%, 7.9% ו-8.4%, בהתאמה, וממוצע תשואת ה-FFO לשנים 2020-2022 היה 8.24% וזאת על פי מנגנון חישוב התשואה המפורט לעיל. בנטרול ה-FFO בגין החזקות החברה (בעקיפין) בנכסים ברוסיה, אשר נמכרו במהלך 2023, תשואת ה-FFO של החברה בשנים 2020-2022 הייתה 7.3%, 6.6% ו-6.6%, בהתאמה וממוצע תשואת ה-FFO לשנים 2020-2022 היה 6.8%, וזאת על פי מנגנון חישוב התשואה המפורט לעיל. יוער, כי נתוני תשואת ה-FFO של החברה לשנים 2020 ו-2021 שיקפו את חלקה היחסי של החברה ב-FFO בגין הנכסים ברוסיה בהתאם לשיעור החזקות החברה בגיי סיטי אירופה ובעקיפין בנכסים ברוסיה, בעוד שתשואת ה-FFO של החברה לשנת 2022 משקפת שיעור החזקה בשיעור של 100% בגיי סיטי אירופה ובעקיפין בנכסים ברוסיה.

### 1.3.6. 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 וכן (ג) לחלק יחסי של המענק השנתי בהתאם למועד סיום העסקה ובכפוף לעמידה ביעד ה- FFO (כאשר חלקו היחסי של המענק הנדחה ישולם בתום 3 שנות ההסכם בכפוף לעמידה ביעד התלת שנתי (כאמור בסעיף 1.3.4 (2) לעיל) גם במקרה בו ההסכם הסתיים קודם לכן מכל סיבה שהיא).

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).

### 1.3.7. להלן פירוט טבלאי על פי התוספת השישית לתקנות דוחות תקופתיים ומיידיים של

תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למר כצמן (שנתי), במונחי עלות לחברה, בהנחה כי החברה סולו תישא במלוא תקרת התגמול (באלפי ש"ח):

סה"כ במונחי עלות לחברה (באלפי ש"ח)	סה"כ	תגמולים עבור שירותים (באלפי ש"ח)					פרטי מקבל התגמולים			
		אחר	דמי ניהול/דמי ייעוץ/עמלה	תשלום מבוטס מניות	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד <sup>1</sup>	משרה היקף	תפקיד	שם
5,750	5,750		-	-	2,300	2,450	0.2%	מלאה	סגן יו"ר ומנכ"ל החברה	חיים כצמן

<sup>1</sup> מתייחס להחזקות במישרין. לתיאור החזקותיו של מר כצמן בנורסטאר, בעלת השליטה בחברה, ר' סעיף 3.1 להלן.  
<sup>2</sup> 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 שאינן חברות בבעלות מלאה של החברה בשנה נתונה (כמפורט בסעיף 1.3.3 לעיל).

<sup>3</sup> משקף את סך המענק המקסימלי שישולם למר כצמן, בהנחת עמידה מלאה ביעד תשואת ה-FFO.

1.3.8. להלן פירוט טבלאי על פי התוספת השישית לתקנות דוחות תקופתיים ומיידיים של תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למר כצמן (שנתי), במונחי עלות לחברה, בהנחה כי תנאי התגמול המוצעים היו חלים על נתוני 2021 ו-2022 (באלפי ש"ח):

סה"כ במונחי עלות לחברה (באלפי ש"ח) 4	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 <sup>1</sup>	היקף משרה	תפקיד	שם	
5,429	5,750		<sup>3</sup> 631		<sup>2</sup> 2,300	2,819	0.03%	מלאה	סגן יו"ר ומנכ"ל החברה	חיים כצמן	2021
5,470	5,750		<sup>3</sup> 584		<sup>2</sup> 2,300	2,866	0.03%	מלאה	סגן יו"ר ומנכ"ל החברה	חיים כצמן	2022

<sup>1</sup> מתייחס להחזקות במישרין. לתיאור החזקותיו של מר כצמן בנורסטאר, בעלת השליטה בחברה, ר' סעיף 3.1 להלן.  
<sup>2</sup> מענק שנתי המחושב בהנחה שמר כצמן עמד ביעד תשואת ה-FFO לשנה הרלבנטית וכן בתשואת ה-FFO הממוצעת על פני שלוש שנים.  
<sup>3</sup> משקף את סך התגמול לו זכאי מר כצמן, בהתבסס על ההסכמים הקיימים ונתוני שנת 2021 ו-2022, בהתאמה, בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון בחברות הבת GCE ו-CTY.  
<sup>4</sup> הנתונים בטור זה מתייחסים לחלקה של החברה בתגמול של מר כצמן בהתאם לשיעור החזקותיה של החברה בכל אחת מחברות הבת שהוא זכאי לתגמול מהן, על פי שיעור החזקה של החברה בכל אחת מחברות הבת כאמור נכון למועד דו"ח זה.

#### 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 פרופי משה צבירן, המצורפת **כנספת א'** לדו"ח זה.

**ההחלטה המוצעת: לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר חיים כצמן, כמפורט בסעיף 1 לדו"ח זימון האסיפה הכללית, לתקופה של 3 שנים, שתחילתה ביום 1.2.2024, הכוללים, בין היתר, תקרת תגמול שנתית מהקבוצה של 5,750 אלפי ש"ח לשנה, מתוכו תישא החברה בהפרש שבין תקרת התגמול האמורה לסך הסכומים שישולמו בפועל על ידי חברות בת שאינן חברות בבעלותה המלאה של החברה בגין כהונת מר כצמן בהן.**

#### 2. נושאים 2 ו-3 שעל סדר היום: הענקת פטור וכתב התחייבות לשיפוי לסגן יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה ובעל השליטה בה, מר חיים כצמן

##### 2.1 רקע

בהתאם למדיניות התגמול של החברה, שאושרה באסיפה הכללית של החברה ביום 7 באוגוסט 2023 (לפרטים ר' דוח זימון אסיפה כללית של החברה מיום 29 ביוני 2023 (אסמכתא: 2023-01-060697) ("מדיניות התגמול"), 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). כמו כן, בכפוף לכל דין, מדיניות החברה היא ליתן התחייבות לשיפוי לכל נושאי המשרה בחברה עם כניסתם לתפקיד.

באסיפת אפריל 2021 הוענקו למר כצמן פטור וכתב התחייבות לשיפוי, כל אחד בנוסח ובהיקף זהה לנוסח שהוענק ליתר נושאי המשרה בחברה, המצורפים **כנספח ב'** לדוח זימון זה. ("כתב הפטור וההתחייבות לשיפוי").

בהתאם להוראות סעיפים 270(4) ו-275 לחוק החברות, תנאי כהונה והעסקה של בעל שליטה טעונים אישור ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית, אחת לשלוש שנים.

בהתאם, ביום 28 בפברואר 2024 אישר דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת התגמול, הענקה מחדש של כתב הפטור וההתחייבות לשיפוי למר כצמן, בנוסח זהה לנוסח שהוענק ליתר הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה ובהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה.

## **2.2. נושא 2 שעל סדר היום: הענקה מחדש של פטור לסגן יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה ובעל**

### **השליטה בה, מר חיים כצמן**

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

בהתאם להוראות סעיף 275 לחוק החברות, תוקפו של הפטור יהיה מוגבל לתקופה של שלוש שנים מיום 1 בפברואר 2024.

**ההחלטה המוצעת: להעניק למר כצמן כתב פטור מאחריות בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה, לתקופה של שלוש שנים, החל מיום 1 בפברואר 2024.**

## **2.3. נושא 3 שעל סדר היום: הענקה מחדש של כתב התחייבות לשיפוי לסגן יו"ר הדירקטוריון,**

### **מנכ"ל החברה ובעל השליטה בה, מר חיים כצמן**

מוצע בזאת להעניק מחדש למר כצמן כתב התחייבות לשיפוי, בתנאים הקבועים במדיניות התגמול של החברה. נוסח כתב התחייבות לשיפוי המוצע מצורף בנספח ב' לדוח זה.

בהתאם להוראות סעיף 275 לחוק החברות, תוקפו של כתב ההתחייבות לשיפוי יהיה מוגבל לתקופה של שלוש שנים ממועד הענקתו.

**ההחלטה המוצעת: להעניק מחדש למר חיים כצמן כתב התחייבות לשיפוי בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה, לתקופה של שלוש שנים, מיום 1 בפברואר 2024.**

## **3. שמות בעלי השליטה שלהם עניין אישי בעסקה ומהות עניינם האישי**

3.1. 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-9.42% מהון המניות המונפק של נורסטאר (9.42% בדילול מלא) וכ-9.49% מזכויות ההצבעה בה (9.49% בדילול מלא), במישרין ובעקיפין, באמצעות First

US Financial LLC<sup>7</sup>, המחזיקה בכ-7.19% מהון המניות המונפק של נורסטאר (7.19% בדילול מלא) וכ-7.25% מזכויות ההצבעה בה (7.25% בדילול מלא) וכן באמצעות Aurora LLC Holdings Capital, חברה בשליטת מר כצמן, המחזיקה בכ-9.96% מהון המניות המונפק של נורסטאר (9.96% בדילול מלא) וכ-10.03% מזכויות ההצבעה בה (10.03% בדילול מלא) (כולם ביחד, "קבוצת כצמן").

בנוסף, נחשבת קבוצת כצמן כ"מחזיקה ביחד", כהגדרת מונח זה בחוק ניירות ערך, עם Katzman Family Foundation, המחזיקה בכ-2.39% מהון המניות המונפק של נורסטאר (2.39% בדילול מלא) וכ-2.40% מזכויות ההצבעה בה (2.40% בדילול מלא).

כמו כן, מר כצמן הינו צד להסכם עם א.י.ל סלע בע"מ ("סלעי"), חברה בשליטת מר יצחק סלע, המחזיקה בכ-3.54% מהון המניות של נורסטאר (3.54% בדילול מלא) וכ-3.57% מזכויות ההצבעה בה (3.57% בדילול מלא) מכוחו, בין היתר, העניקה סלע למר כצמן יפוי כוח להצביע את כל מניותיה בנורסטאר, כפי שיהיו מעת לעת.

3.2. למר כצמן עניין אישי באישור ההתקשרויות המפורטות בנושאים 1 עד 3 שעל סדר היום, בשל היותו זכאי לתגמול על פיהן.

#### 4. עניין אישי של חברי דירקטוריון החברה

לעניין אישי של מר חיים כצמן סגן יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה ראה בסעיף 3.2.

#### 5. אישורים הנדרשים לביצוע העסקה

העסקאות המפורטות בנושאים מס' 1 ועד 3 לעיל אושרו (פה אחד) על ידי ועדת התגמול של החברה בימים 10 באוקטובר 2023, 21 בדצמבר 2023 ו-18 בינואר 2024, וכן אושרו (פה אחד) על ידי דירקטוריון החברה ביום 28 בפברואר 2024.

אישור תנאי העסקתו של מר חיים כצמן והענקת כתב פטור והתחייבות לשיפוי למר כצמן כפופים לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ברוב מיוחד, בהתאם להוראות סעיף 275 לחוק החברות, וכמפורט בסעיף 7 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:

5.1. לפרטים בדבר הסכם ההעסקה ותגמול של מר חיים כצמן, בעל השליטה בחברה, ר' סעיף ב'

---

<sup>7</sup> למר כצמן יפוי כח בלתי חוזר מ-FUF, 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 72.80% ובעלותו של מר מרטין קליין בשיעור של 27.20%.



בתקנה 21 בפרק ד' (פרטים נוספים) בדו"ח התקופתי.

5.2. לפרטים בדבר הסכם ההעסקה ותגמול של מר צבי גורדון, מנכ"ל Gazit Horizons Inc, חברת בת של החברה וחתנו של מר כצמן, ר' דוח זימון אסיפה כללית של החברה מיום 29 ביוני 2023 (אסמכתא: 2023-01-060697) ("אסיפת יוני 2023").

5.3. לפרטים בדבר הסדרי הפטור, ההתחייבות לשיפוי וביטוח נושאי משרה בחברה החלים גם על מר כצמן, ראו תקנה 29א' בפרק ד' (פרטים נוספים) בדו"ח התקופתי ובדוח זימון אסיפת יוני 2023, בהתאמה, אשר האמור בהם נכלל להלן על דרך ההפניה.

#### 6. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון, ושמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים

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

6.1.1. 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 משני עשורים כיו"ר דירקטוריון החברה והחל משנת 2018 מכהן כסגן יו"ר הדירקטוריון כאמור, וכן מכהן בתפקידים ניהוליים אחרים בקבוצה, בארץ ובחו"ל. בתפקידו כמנכ"ל החברה בשש השנים האחרונות, מר כצמן הגדיל את היקף מעורבותו היומיומית והזמן הניהולי המושקע על ידיו בפעילות הקבוצה.

6.1.2. להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון וכן לאור היכרותם של חברי הוועדה והדירקטוריון 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 ובקיאות רבים בהיבטים השונים של עסקי הקבוצה, אשר הינם בעלי ערך רב להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה.

6.1.3. 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.

6.1.4. ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו את תנאי העסקתו של מר כצמן, לאחר שהוצגו בפניהם, באמצעות עבודה שהוכנה על ידי פרופ' משה צבירן והמצורפת **כנספת א'**, נתונים השוואתיים בדבר תנאי העסקה של מנכ"לים בחברות בנות השוואה לחברה ונמצא כי חבילת התגמול המוצעת למר כצמן איננה חורגת מהמקובל בחברות בנות השוואה. בנוסף, עלות חבילת התגמול המוצעת נמוכה בכ-8% מחבילת התגמול הנוכחית של מר כצמן. לאור נתונים השוואתיים אלו ובהתחשב בניסיונו המקצועי, העסקי והניהולי וכן בהתחשב בכישוריו של מר כצמן וההערכה הרבה לפועלו, סבור דירקטוריון החברה כי תנאי העסקתו הינם מקובלים וסבירים בנסיבות העניין.

6.1.5. 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 על עלות ההעסקה הכוללת שהחברה תישא בה בקשר עם העסקת מר כצמן כמנכ"ל החברה (משמע, בניכוי התגמול שמשלמות חברות הבת שאינן חברות בשליטה מלאה של החברה). זאת בהתחשב בכך שבקביעת תקרות התגמול במדיניות התגמול נבחן גם המתאם בין תנאי התגמול של מנכ"לים של חברות בנות השוואה לבין תנאי השוק, לצורך וידוא הוגנות וסבירות תנאי התגמול כאמור. מבחינה זו עלה כי תנאי השוק ביחס לתגמול המשולם למנכ"לים בחברות שעיקר פעילותן היא מקומית, עולים על התקרות שנקבעו למנכ"ל החברה במדיניות התגמול של החברה. יתרה מזאת, הגמול ששולם בעבר למנכ"לים של החברה שביהנו בה עד למועד מינויו של מר כצמן, אשר נדרשו לאותה מומחיות או בקיאות בשוקי ההון והנדל"ן בטריטוריות השונות בהן פעלה החברה, היה גבוה משמעותית מהגמול המוצע למר כצמן. האמור הינו גם בשים לב לכך, שהמנכ"לים הקודמים לא כיהנו כיו"ר דירקטוריון בחברות הבת שאינן בשליטה מלאה של החברה וכן לכך שבד בבד עם כהונתם של מנכ"לים אלו, מר כצמן כיהן בשעתו כיו"ר פעיל, ללא תמורה, וחיזק את הנחלת החברה עם מומחיותו והיכרותו המעמיקים בשוקים בהם פעלה החברה באותה עת.

6.1.6. בהתחשב בכל האמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי התגמול המוצע למר כצמן הינו סביר ומהווה תמורה ראויה.

6.1.7. על פי ההסדר המוצע, 40% מהתגמול הכולל שישולם על ידי החברה סולו (כולל חברות הבת בבעלותה המלאה של החברה), כפי שיהיה מעת לעת, ישולם כמענק שנתי או כמענק נדחה המותנה בתנאי של עמידה בתשואת FFO. מרכיב זה נועד על מנת לוודא כי חלק משמעותי מהתגמול שישולם על ידי החברה לא ישולם אם תחול הרעה מהותית בתוצאותיה הכספיות של החברה במהלך שלוש שנות ההעסקה.

6.1.8. מנגנון תמרוץ המבוסס על תשואת FFO הינו מנגנון תמרוץ נאות, שכן מנגנון זה אינו מושפע משערוכי נכסים. ה-FFO הינו מדד חשוב ומקובל בחברות נדל"ן בארץ ובעולם למתן מידע על תזרימי המזומנים ותוצאות הפעילות של חברות נדל"ן מניב, אשר החברה נוהגת לפרסמו מידי שנה, ולדעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מהווה מנגנון ראוי. כמו כן, תשואת ה-FFO לוקחת בחשבון היבטי מימון והוצאות הנהלה וכלליות, ולכן הינה יעד נכון יותר ביחס לפרמטרים תפעוליים אחרים מקובלים.

6.1.9. לאור פעילותה של החברה החותרת ליציבות ולהתמקדות בהשקעות באזורים יציבים פוליטית וכלכלית בעולם המערבי, בין היתר, על ידי אימוץ תכנית מימוש נכסים ותרומתו המשמעותית של מר כצמן להוצאתה לפועל ומימוש אסטרטגיית החברה, ולאור מכירת החזקות החברה (בעקיפין) ברוסיה בשנת 2023 אשר השפיעה על תשואת ה-FFO של החברה, סבורים הוועדה והדירקטוריון כי תשואת המינימום המקנה זכות לקבלת המענק השנתי והמענק הנדחה צריכה לעמוד על 5% לשנה.

6.1.10. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה שקלו גם את ההבדל בין היעדים המדדים שנקבעו למר כצמן לעומת היעדים המדידים שנקבעים עבור יתר נושאי המשרה בחברה והם סבורים כי יש מקום לקבוע למר כצמן יעד שונה מיתר נושאי המשרה. ראשית, היעדים לנושאי המשרה משתנים אחת לשנה. בשים לב לכך שמר כצמן הינו בעל השליטה בחברה, אין זה סביר להביא את היעדים לאישור מחודש של האסיפה מדי שנה. לפיכך, קביעת מנגנון עם יעד קבוע למשך

- שלוש שנים, כפי שהיה בהסכם ההעסקה הנוכחי של מר כצמן, הינו סביר בנסיבות העניין.
- יתרה מזאת, המענק השנתי של יתר נושאי המשרה נגזר מיעדים מדידים, אך גם מיעדים שאינם בהכרח מדידים ומשיקול דעת ממונה, אשר אינם רלוונטיים למר כצמן כבעל השליטה בחברה.
- 6.1.11. בשים לב לנימוקים לעיל, דירקטוריון החברה סבור כי יעד הנגזר מתשואת FFO וכן היות חלק ניכר מהמענק, מענק נדחה, ימשיכו להוות תמריץ הולם עבור מר כצמן להמשיך ולשפר את מצב החברה, כפי שהיה בתקופת הסכם ההעסקה הנוכחי. זאת, בנוסף לתמריץ האינהרנטי הקיים לו בשל היותו בעל שליטה בחברה.
- 6.1.12. בשים לב לאמור לעיל ובשים לב לנתונים השוואתיים של חברות בנות השוואה שהוצגו לחברי ועדת התגמול והדירקטוריון, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה כי נוסחת המענק השנתי והמענק הנדחה למנכ"ל החברה, מר כצמן, הינה הוגנת וסבירה.
- 6.1.13. 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 תגמול הוני כחלק מהתגמול שישולם למר כצמן, שכן למר כצמן תמריץ אינהרנטי לפעול לעליית ערכה ההוני של החברה.
- 6.1.14. על אף שמדיניות התגמול של החברה אינה חלה על תנאי הכהונה של מר כצמן בחברה, סכום התגמול הכולל עומד בתקרת התגמול הכוללת שנקבעה במדיניות התגמול למנכ"ל החברה.
- 6.1.15. בנוסף, בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את תנאי התגמול המוצעים של מר כצמן אל מול שכר שאר עובדי החברה, ובפרט היחס לשכר הממוצע והחציוני 8 של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה, ומצאה כי שכרו של מר כצמן ראוי, על אף הפער ביחס ליתר עובדי החברה וכי אין ביחס כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה. זאת, לאור היקף התפקיד ותחומי האחריות אשר בטיפולו של מר כצמן ובהתחשב באחריות המוטלת עליו בקשר עם עסקי החברה ופעילותה, לרבות האחריות השירותית 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-11.7 והיחס בין חבילת התגמול המוצעת למר כצמן לבין עלות השכר החציוני בחברה הינו כ-19.8.
- 6.1.16. הדירקטורים אשר השתתפו בישיבות ועדת התגמול מיום 10 באוקטובר 2023, מיום 21 בדצמבר 2023 ומיום 18 בינואר 2024 במסגרתן אושרו תנאי ההעסקה המוצעים של מר כצמן, הינם ה"ה מודי קניגסברג, לימור שופמן גוטמן, זהבית כהן, שמואל האוזר ועדי ערמוני. הדירקטורים אשר השתתפו בישיבת דירקטוריון החברה מיום 28 בפברואר 2024, במסגרתה אושרו תנאי ההעסקה המוצעים כאמור, הינם חברי הוועדה המפורטים לעיל וכן מר אהוד ארנון.
- 6.1.17. בהתאם להוראות סעיף 275(ד) לחוק החברות, בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון אם תנאי

---

<sup>8</sup> מבוסס על נתוני עלות השכר של העובדים לרבות רכיב הבונוס והתגמול ההוני בחישוב לינארי.

ההעסקה המוצעים כוללים חלוקה, כהגדרתה בחוק החברות, וקבעו כי מאחר שתנאי ההעסקה המוצעים למר כצמן הינם בגין כהונתו של מר כצמן כמנכ"ל החברה, ומאחר שתנאי כהונתו מהווים תמורה ראויה, בהתאם להוראות סעיף 275(ד) לחוק החברות, הרי שאין בתנאי התגמול כאמור כדי להוות "חלוקה".

#### 6.2. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון בנוגע לאישור נושאים מס' 2 ו-3 שעל סדר היום

6.2.1. 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 וההתחייבות לשיפוי הינם נוהג נפוץ בחברות בסדר גודל דומה לזה של החברה והיא מאפשרת לנושאי המשרה בחברה, ובכללם מר כצמן, לפעול בחופשיות לטובת החברה ולמלא את תפקידם כראוי, בהתחשב בסיכונים הכרוכים בכך ובאחריות המוטלת עליהם.

6.2.2. לאור הסיכון הכרוך בפעילותם של נושאי המשרה בחברה, תוך התחשבות בתחומי פעילות החברה והיקף פעילותה הנוכחי, וכן בהיותה חברה ציבורית עם פעילות בינלאומית במדינות רבות, תנאי ההתחייבות לפטור מאחריות, הינם סבירים בנסיבות העניין.

6.2.3. נוסח כתב הפטור וההתחייבות לשיפוי הינו אחד וזהה לכל נושאי המשרה בחברה. אין הצדקה להבחין בעניין זה בין דירקטורים ונושאי משרה שהינם בעלי שליטה בחברה לבין כאלה שאינם בעלי השליטה בה, ועל כן מוצע כי תנאי כתבי הפטור וההתחייבות לשיפוי שאושרו ואשר יאושרו, מעת לעת, ליתר הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה יחולו באופן זהה גם על מר כצמן, בדומה למצב הקיים כיום.

6.2.4. החברה העניקה בעבר כתב פטור והתחייבות לשיפוי למר כצמן, ועסקינן רק בחידוש ההעסקה.

6.2.5. נוסח כתב הפטור וההתחייבות לשיפוי המוצעים תואמים את מדיניות התגמול של החברה.

6.2.6. הדירקטורים אשר השתתפו בישיבות ועדת התגמול מיום 10 באוקטובר 2023, מיום 21 בדצמבר 2023 ומיום 18 בינואר 2024 במסגרתן אושרה ההעסקה מחדש של כתב ההתחייבות לשיפוי ושל כתב הפטור, הינם ה"ה מודי קניגסברג, לימור שופמן גוטמן, זהבית כהן, שמואל האוזר ועדי ערמוני. הדירקטורים אשר השתתפו בישיבת דירקטוריון החברה מיום 28 בפברואר 2024 במסגרתה אושרו העסקאות האמורות, הינם חברי הוועדה המפורטים לעיל וכן מר אהוד ארנון.

6.2.7. בהתאם להוראות סעיף 275(ד) לחוק החברות, בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון אם הענקת כתב הפטור וכתב ההתחייבות לשיפוי למר כצמן כוללת חלוקה, כהגדרתה בחוק החברות, וקבעו כי מאחר שהענקת כתב הפטור וכתב ההתחייבות לשיפוי הינה בגין כהונתו של מר כצמן כסגן יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל החברה, העסקה אינה כוללת חלוקה.

#### 7. הרוב הדרוש

7.1. לצורך אישור ההתקשרויות המפורטות בנושאים מס' 1 עד 3 שעל סדר היום (אישור תנאי העסקתו של מנכ"ל החברה, מר חיים כצמן; הענקת מחדש של כתב פטור לסגן יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה ובעל השליטה בה, מר חיים כצמן והענקת מחדש של כתב

התחייבות לשיפוי לסגן יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה ובעל השליטה בה, מר חיים כצמן), נדרש שיתקיים אחד מאלה:

7.1.1. 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);

7.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה 7.1.1 לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

7.2. למיטב ידיעת החברה, לנורסטאר החזקות אינק, בעלת השליטה בחברה, אין את הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שעל סדר היום.

#### 8. 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.

#### 9. 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 ד', 6 במרץ 2024 ("המועד הקובע").

#### 10. הצבעה באסיפה והודעות עמדה

10.1. 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.

10.2. 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 חבר 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.

10.3. 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](http://www.magna.isa.gov.il) ו-1

[www.maya.tase.co.il](http://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.

10.4. 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.

10.5. 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' אהרון בקר 8, תל-אביב.

10.6. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (קרי, 9,307,549 מניות), וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה (קרי, 4,768,472 מניות), זכאי לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו – 2005.

10.7. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עשרה ימים לפני מועד כינוס האסיפה, קרי: יום ה', 28 במרץ 2024, והמועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה הינו חמישה ימים לפני מועד כינוס האסיפה, קרי: יום ג', 2 באפריל 2024.

10.8. 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 10.3 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.

**11. 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.

**12. 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 10.3 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).

**13. נציגי החברה לעניין הטיפול בדו"ח**

אריאל עמינצח, עו"ד; יונתן גזית; עו"ד; ענבר כהן, עו"ד  
מיתר | עורכי דין  
דרך אבא הלל סילבר 16, רמת גן  
טלפון: 03-6103100; פקס: 03-6103111

---

גיי סיטי בע"מ<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> נחתם על ידי גיל קוטלר, סמנכ"ל כספים ורויטל כחלון, סמנכ"לית, יועצת משפטית ומזכירת החברה.

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, ועזריאלי.
  - מדגם מורחב הכולל, בנוסף לחברות הנדל"ן לעיל, גם חברות ציבוריות נוספות בעלות פעילות גלובלית ובהן: איי.סי.אל, אלביט מערכות, אלקטרה, דלתא גליל, מטריקס ושטראוס.
4. חשוב לציין כי רק בחברה אחת (אלוני חץ) נושא התפקיד הניהולי הוא בעל השליטה ואילו הנתונים שנדגמו בחברות האחרות משקפים רמות תגמול של מנכ"לים 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 ולאוו דווקא בהתמקדות ברכיב תגמול אחד. בהתאם לכך, ניתוח הנתונים להלן מושתת על רבדי השכר המצרפיים (בערכים חודשיים).

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

- דמי ניהול – דמי ניהול בסך 3,450,000 ₪ לשנה (60% מסך חבילת התגמול)
- רכב וגילומים - אין
- בונוס שנתי - בונוס תלוי-ביצועים עד תקרה של 2,300,000 ₪ לשנה (40% מחבילת התגמול הכוללת)
- תגמול הוני - אין

8. הטבלאות הבאות מפרטות את רמות התגמול החודשי המקובלות בכל אחד משני המדגמים, ואת מיקומה היחסי של חבילת התגמול המוצעת למנכ"ל 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

9. מדגם חברות הנדל"ן כולל את: אלוני חץ, אלרוב נדל"ן, אמות, ביג, מליסרון ועזריאלי. כפי שצוין לעיל מנכ"ל אלוני חץ הוא גם בעל שליטה ואילו המנכ"לים האחרים אינם נכללים בבעלי שליטה.

10. הטבלה להלן מפרטת את רמות התגמול המקובלות במדגם חברות הנדל"ן ואת מיקומה היחסי של חבילת התגמול של מנכ"ל החברה, מר חיים כצמן יחסית למקובל במדגם:

נתוני גזית גלוב		נתוני המדגם					רובד שכר
מיקום יחסי	שכר	גבוה	75%	ממוצע	25%	נמוך	
~ אחוזון 85	3,450,000	4,302,000	3,181,000	2,747,000	2,142,500	1,902,000	דמי ניהול שנתי
---	---	197,000	155,500	136,140	145,500	---	רכב וגילומים
~ אחוזון 85	3,450,000	4,499,000	3,328,000	2,883,140	2,235,000	2,053,000	תגמול מלא
~ אחוזון 65	2,300,000	3,221,000	2,794,000	1,855,140	934,500	---	תוספות שנתיות
~ אחוזון 70	5,750,000	7,720,000	6,122,000	4,738,280	3,014,000	2,490,000	תגמול שנתי כולל
---	---	2,338,000	2,200,000	1,098,280	---	---	תגמול הוני (שנתי)
~ אחוזון 60	5,750,000	8,319,000	7,253,000	5,836,570	4,651,000	2,504,000	סה"כ תגמול שנתי

### ניתוח השוואתי למדגם המורחב

11. מדגם החברות המורחב כולל, בנוסף לחברות הנדל"ן לעיל, גם חברות ציבוריות נוספות בעלות פעילות גלובלית ובכללן: איי.סי.אל, אלביט מערכות, אלקטרה, דלתא גליל, מטריקס ושטראוס. חשוב לציין כי המנכ"לים בחברות הנוספות אינם בעלי שליטה ולכן נהנים מבונוסים ותגמול הוני משמעותיים.

12. הטבלה להלן מפרטת את רמות השכר המקובלות במדגם החברות המורחב ואת מיקומה היחסי של חבילת התגמול של מנכ"ל החברה, מר חיים כצמן, יחסית למקובל במדגם:

נתוני גזית גלוב		נתוני המדגם					רובד שכר
מיקום יחסי	שכר	גבוה	75%	ממוצע	25%	נמוך	
~ אחוזון 75	3,450,000	4,683,000	3,520,700	3,119,140	2,378,000	1,902,000	דמי ניהול שנתי
---	---	224,000	197,000	134,840	140,000	---	רכב וגילומים
~ אחוזון 70	3,450,000	4,899,000	3,637,000	3,253,990	2,504,000	2,053,000	תגמול מלא
~ אחוזון 35	2,300,000	12,960,000	3,781,000	3,562,300	1,471,000	---	תוספות שנתיות
~ אחוזון 45	5,750,000	16,192,000	8,148,200	6,816,300	4,020,000	2,490,000	תגמול שנתי כולל
---	---	5,642,000	2,338,000	1,817,690	---	---	תגמול הוני (שנתי)
~ אחוזון 20	5,750,000	18,392,000	11,148,200	8,633,990	6,225,000	2,504,000	סה"כ תגמול שנתי

### הערות כלליות

13. 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.

14. 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

15. 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, חזית או אחרת, הנובעת מהשירותים או מאיזה מהתוצרים או מהייעוץ שניתן - כלפי החברה או אחרים.

16. במידה ומתעוררות שאלות נשמח לעמוד לרשותכם ולסייע.

בברכה,



פרופ' משה צבירן

נספח ב' - נוסח פטור וכתב התחייבות לשיפוי

## כתב פטור והתחייבות לשיפוי

בהתחייבות זו יתייחסו למונחים הבאים הפירושים שבצדם:

<b>"החברה"</b>	-	גיי סיטי בע"מ.
<b>"הליך מנהלי"</b>	-	הליך לפי פרקים ח'3 (הטלת עיצום כספי בידי רשות ניירות ערך), ח'4 (הטלת אמצעי אכיפה מנהליים בידי ועדת האכיפה המינהלית) או ט'1 (הסדר להימנעות מנקיטת הליכים או להפסקת הליכים, המותנית בתנאים) לחוק ניירות ערך, והליך לפי סימן ד' לפרק הרביעי בחלק התשיעי לחוק החברות (הטלת עיצום כספי בידי רשות ניירות ערך), כפי שיתוקן מעת לעת, ובכפוף לכל דין, כל הליך דומה לאלה, יהיה שמו אשר יהיה; הליך לפי פרק ז'1 (עיצום כספי) לחוק ההגבלים העסקיים, התשמ"ח-1988; וכן כל הליך מנהלי אחר או הליכי אכיפה מנהלים אחרים או נוספים אשר על פי דין ניתן להעניק שיפוי בגין הוצאות המוצאות בקשר אליו או תשלומים הקשורים אליהם או בגינם.
<b>"חברה אחרת של החברה"</b>	-	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.
<b>"חוק החברות"</b>	-	חוק החברות, התשנ"ט – 1999 וכל חוק שיתקן או שיחליף אותו, כתוקפו מעת לעת.
<b>"חוק ניירות ערך"</b>	-	חוק ניירות ערך, תשכ"ח – 1968, וכל חוק שיתקן או יחליף אותו, כתוקפו מעת לעת.
<b>"נושא משרה"</b>	-	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 שיפוי זה.
<b>"פוליסת ביטוח נושאי משרה" או "פוליסה"</b>	-	פוליסה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה שנרכשה או שתרכש על ידי החברה, בין שהיא בפוליסה אחת ובין ביותר מפוליסה אחת.
<b>"המדד"</b>	-	מדד המחירים לצרכן (המדד הכללי) כפי שהוא מתפרסם מעת לעת על ידי הלשכה המרכזית למחקר וסטטיסטיקה שליד משרד ראש הממשלה.

<b>הואיל</b>	ולנושאי המשרה בחברה פוליסת ביטוח נושאי משרה ;
<b>והואיל</b>	והכיסויים, ההיקף הכספי או התנאים של פוליסת ביטוח נושאי המשרה עלולים שלא להבטיח את נושאי המשרה באופן מלא בכל תביעה שתוגש (אם וככל שתוגש) כנגד נושאי המשרה ;
<b>והואיל</b>	והחברה חפצה ליתן לנושאי המשרה התחייבות עצמאית לשיפוי, בנוסף לביטוח;
<b>והואיל</b>	וכתב התחייבות זה אינו חל על המקרים המפורטים בסעיף 263 לחוק החברות ;
<b>והואיל</b>	וכתב התחייבות זה בא להרחיב את זכאות נושאי המשרה לשיפוי ולא לצמצמה ולפיכך יש לפרשו באופן רחב בכפוף למגבלות הדין.

לפיכך באישור ומכוח החלטות ועדת הביקורת מיום 23.11.2006, מיום 18.10.2011 ומיום 16.8.2017, באישור ומכוח החלטות הדיקטוריון של החברה מיום 23.11.2006, מיום 7.11.2011 ומיום 21.8.2017 ובאישור ומכוח החלטת האסיפה

הכללית המיוחדת של החברה מיום 31.12.2006, מיום 13.12.2011 ומיום 17.10.2017, ובהתאם למדיניות התגמול של החברה, מתחייבת בזאת החברה על פי הוראות חוק החברות ותקנות 101 עד 103 לתקנון החברה ליתן לנושאי המשרה בחברה את השיפוי ואת הפטור מאחריות כמפורט בכתב התחייבות זה.

## 1. פטור מאחריות

כפוף 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 למעט 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).

## 2. התחייבות לשיפוי

בכפוף לתנאים המפורטים בכתב התחייבות זה ולהוראות חוק החברות וחוק ניירות ערך –

2.1 החברה מתחייבת בזאת, באופן בלתי חוזר, לשפות כל נושא משרה בשל כל חבות כספית שהוטלה עליו לטובת אדם אחר על-פי פסק-דין, לרבות פסק דין שניתן בפשרה או פסק בורר שאושר בידי בית-משפט, עקב פעולות שעשה או יעשה בתוקף היותו נושא משרה בחברה או נושא משרה בחברה אחרת של החברה (לרבות פעולות לפני תאריך כתב התחייבות זה), הקשורות במישרין או בעקיפין, לאחד או יותר מסוגי האירועים המפורטים בתוספת לכתב התחייבות זה או כל חלק מהם או כל הקשור בהם, במישרין או בעקיפין (להלן – **"התוספת"**) ובלבד שהסכום המרבי של השיפוי לא יעלה על הסכום האמור בסעיף 3 להלן.

2.2 כמו כן, החברה מתחייבת בזאת, באופן בלתי חוזר, לשפות כל נושא משרה בשל כל חבות או הוצאה כמפורט בסעיפים 2.2.1-2.2.4 להלן, שהוטלה עליו או שהוציא עקב פעולות שעשה או יעשה בתוקף היותו נושא משרה בחברה או נושא משרה בחברה אחרת של החברה (לרבות פעולות לפני תאריך כתב התחייבות זה), ובלבד שהסכום המרבי של השיפוי לא יעלה על הסכום האמור בסעיף 3 להלן :

2.2.1 הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוציא נושא משרה עקב חקירה או הליך שהתנהל נגדו בידי רשות המוסמכת לנהל חקירה או הליך, ואשר הסתיים ללא הגשת כתב אישום נגדו ומבלי שהוטלה עליו חבות כספית כחלופה להליך פלילי, או שהסתיים ללא הגשת כתב אישום נגדו אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית או בקשר עם עיצום כספי ;

בפסקה זו –

סיום הליך ללא הגשת כתב אישום בעניין שנפתחה בו חקירה פלילית - משמעו סגירת התיק לפי סעיף 62 לחוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], התשמ"ב-1982 (בסעיף קטן זה - חוק סדר הדין הפלילי) או עיכוב הליכים בידי היועץ המשפטי לממשלה לפי סעיף 231 לחוק סדר הדין הפלילי ;

חבות כספית כחלופה להליך פלילי - חבות כספית שהוטלה על פי חוק כחלופה להליך פלילי, לרבות קנס מנהלי לפי חוק העבירות המנהליות, התשמ"ו-1985, קנס על עבירה שנקבעה כעבירת קנס לפי הוראות חוק סדר הדין הפלילי, עיצום כספי או כופר ;

2.2.2 הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך-דין, שהוציא נושא המשרה או שחויב בהן בידי בית-משפט, בהליך שהוגש נגדו בידי החברה או בשמה או בידי אדם אחר, או באישום פלילי שממנו זוכה, או באישום פלילי שבו הורשע בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית.

2.2.3 חבות כספית שהוטלה עליו כלפי נפגע הפרה בהליך מנהלי, כאמור בסעיף 52 נד(א)(1) לחוק ניירות ערך.

2.2.4 הוצאות שהוציא בקשר עם הליך מנהלי שהתנהל בעניינו, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין.

## 3. סכום השיפוי

3.1 סכום השיפוי שעשויה החברה לשלם לכל נושאי המשרה בחברה ו/או נושאי המשרה בחברה אחרת של החברה, במצטבר, על פי כתב ההתחייבות הנוכחי בגין מסכת אירועים אחת מן האירועים המפורטים בתוספת, לא יעלה על שיעור של 25% מההון העצמי של החברה לפי הדו"חות הכספיים האחרונים של החברה שיפורסמו לפני תשלום השיפוי בפועל (להלן : **"סכום השיפוי המרבי"**).

3.2 אם וככל שסך כל סכומי השיפוי שהחברה תידרש לשלם, יעלה על סכום השיפוי המרבי או על יתרת סכום השיפוי המרבי (כפי שתהיה קיימת באותה עת) לפי סעיף 3.1 לעיל, יחולק סכום השיפוי המרבי או יתרתו, לפי הענין, בין נושאי המשרה שיהיו זכאים לשיפוי, באופן שסכום השיפוי שיקבל כל אחד מנושאי המשרה, בפועל, יחושב על פי היחס שבין סכום השיפוי שיגיע לכל אחד מנושאי המשרה בגין החבויות או

ההוצאות בהם עליו לשאת כתוצאה מההליך המשפטי לבין סכום השיפוי שיגיע לכל נושאי המשרה האמורים, בגין החבויות או ההוצאות בהם עליהם לשאת כתוצאה מההליך המשפטי, במצטבר בגין אותו אירוע.

3.3 במקרה שבו נושא המשרה יקבל שיפוי או יהיה זכאי לקבל שיפוי מאת המבטח של פוליסת ביטוח נושאי המשרה בגין האירוע נושא השיפוי, יינתן השיפוי לגבי ההפרש שבין סכום החבות הכספית שהוטלה על נושא המשרה ו/או ההוצאות המשפטיות שנושא המשרה הוציא או שחויב בהן, כאמור בסעיף 2 לעיל, לבין הסכום שהתקבל מאת המבטח בגין אותו ענין, ובלבד שסכום השיפוי שהחברה תחויב בו לפי כתב התחייבות זה לא יעלה על סכום השיפוי המרבי.

#### 4. הטיפול בתביעה

בכל מקרה שבגינה עשוי נושא משרה להיות זכאי לשיפוי כאמור לעיל, יפעלו נושא המשרה והחברה כלהלן :

4.1 נושא המשרה יודיע לחברה בכתב על כל הליך משפטי שנפתח נגדו ועל כל חשש או איום שהליך משפטי שיוגש נגדו ועל נסיבות שהובאו לידיעתו העלולות להביא להגשת הליך משפטי נגדו (להלן: "ההליך") וזאת בסמוך ככל האפשר לאחר שיודע לו לראשונה על כך, ויעביר ללא דיחוי לחברה או לכל מי שיקבע על ידי החברה העתק של כל מסמך שיימסר לו בקשר לאותו הליך.

4.2 נושא המשרה ישתף פעולה באופן מלא עם החברה ועם כל מי שייקבע על ידי החברה, לרבות עם המבטח של פוליסת ביטוח נושאי המשרה, וימסור כל מידע שיידרש בקשר עם התביעה וכן יקיים את יתר הוראות הפוליסה בקשר עם התגוננות בפני התביעה.

4.3 החברה תהיה זכאית ליטול על עצמה את הטיפול בהגנה המשפטית על נושא המשרה מפני ההליך ולמסור את ההגנה לטיפולו של עו"ד שזהותו תיקבע על ידי החברה לפי שיקול דעתה ותוך התחשבות בחובות החברה על פי פוליסת ביטוח נושאי המשרה ואפשרות מינוי עורך דין מטעם המבטח (להלן: "פרקליט החברה").

4.4 חרף האמור בפסקה 4.3 לעיל, נושא המשרה יהא רשאי להתנגד לייצוגו על ידי פרקליט החברה מטעמים סבירים או בנסיבות שלדעת נושא המשרה או לדעת פרקליט החברה קיים ניגוד עניינים בין הגנתו לבין הגנת החברה.

4.5 אם תוך ארבעה עשר יום מקבלת הודעה כאמור בפסקה 4.1 לעיל, החברה (או המבטח) לא נטלה על עצמה את הטיפול בהגנה על נושא המשרה בפני ההליך או אם נושא המשרה ו/או פרקליט החברה התנגדו לייצוגו על ידי פרקליט החברה בנסיבות האמורות בפסקה 4.4 לעיל, יהיה רשאי נושא המשרה למסור את הטיפול בהגנה לעורך דין שבחר לעצמו (להלן "הפרקליט האחר"), ובלבד שסכום שכר הטרחה שישולם לפרקליט האחר יהא טעון אישור של ועדת הביקורת של החברה שתבחן את סבירותו. לנושא המשרה תינתן האפשרות להופיע ולטעון בפני ועדת הביקורת, וועדת הביקורת תנמק את החלטתה. נושא המשרה יהיה רשאי לערער על החלטתה בפני הדירקטוריון ולנושא המשרה תינתן אפשרות להופיע ולטעון בפני הדירקטוריון. לא אושר מלוא סכום שכר הטרחה המבוקש, ונושא המשרה החליט לא לוותר על שירותיו של הפרקליט האחר, יהיה זכאי נושא המשרה – אם ירצה בכך – לקבל מהחברה את סכום שכר הטרחה הסביר שאושר לו, והיתרה תשולם על ידי נושא המשרה על חשבונו.

4.6 על אף האמור בפסקאות 4.4 ו- 4.5 לעיל אם פוליסת ביטוח נושאי המשרה חלה על העניין, תנהג החברה בהתאם להוראות הפוליסה בכל הקשור בחילוקי דעות עם המבטח בדבר זהות הפרקליט המייצג על פי הוראות הפוליסה אם מסירת הטיפול לפרקליט האחר בנסיבות הענין תאפשר למבטח להשתחרר מחבותו או להקטינה, והוראות הפוליסה יגברו בעניין זה על כל סכום שבין נושא המשרה והחברה. אולם החברה תעשה כל מאמץ סביר במסגרת אפשרויותיה על פי הפוליסה לכבד את רצון נושא המשרה.

4.7 אם החליטה החברה ליטול על עצמה את הטיפול בהגנה בפני ההליך ונושא המשרה לא התנגד לכך בנסיבות האמורות בפסקה 4.4 לעיל, יחתום נושא המשרה, לבקשת החברה, על כתב הרשאה שיסמיך את החברה כמו גם את פרקליט החברה, לטפל בשמו בהגנה בפני ההליך ולייצג אותו בכל הקשור בהגנה זו, והחברה ופרקליט החברה יהיו רשאים לטפל באמור באופן בלעדי (אך תוך דיווח שוטף לנושא המשרה והיוועצות עמו ועם יועציו המשפטיים) והיו רשאים להביא את ההליך לידי סיום, כפי שיראו לנכון, בכפוף לאמור בפסקה 4.15 להלן.

4.8 נושא המשרה ישתף פעולה עם החברה ועם פרקליט החברה בכל אופן סביר שיידרש על ידי מי מהם במסגרת טיפולם בקשר להליך, לרבות חתימה על בקשות, תצהירים, וכל מסמך אחר.

4.9 אם החליטה החברה ליטול על עצמה את הטיפול בהגנה מפני ההליך ונושא המשרה לא התנגד לכך בנסיבות האמורות בפסקה 4.4 לעיל, תשא החברה בכל ההוצאות והתשלומים שיהיו כרוכים בכך, באופן שנושא המשרה לא יידרש לשלם או לממנם בעצמו, והחברה לא תחוב כלפי נושא המשרה על פי כתב התחייבות זה בגין כל הוצאות משפטיות לרבות שכר טרחת עורכי דין, שיוציא נושא המשרה להגנה מפני ההליך.

4.10 לפי בקשת נושא המשרה תשלם לו החברה כמקדמה סכום (או סכומים) הדרושים לו לכיסוי הוצאות סבירות שבהם עומד נושא המשרה, לרבות שכר טרחת עורך דין ואשר לגביהם זכאי נושא המשרה לשיפוי



על פי כתב התחייבות זה. סכומי המקדמה יוסכמו בין נושא המשרה והחברה ובהעדר הסכמה – ייקבעו על ידי בורר שעליו יסכימו הצדדים.

4.11 שילמה החברה לנושא משרה סכום כלשהו מכוח ההתחייבות לשיפוי, בין כמקדמה ובין בדרך אחרת ולאחר מכן התברר שעל נושא המשרה להחזירו, כולו או מקצתו, בשל כך שהוא לא היה זכאי לשיפוי בשל הוראות סעיף 263 לחוק החברות או בשל כל הוראת דין אחרת, יישא סכום החזרו הפרשי הצמדה למדד, וכן ריבית בשיעורים שיהיו מקובלים בבנק הפועלים בע"מ על הלוואות צמודות למדד, מן היום שבו שולם הסכום ועד יום החזרתו.

4.12 שילמה החברה לנושא משרה סכום כלשהו מכוח ההתחייבות לשיפוי, ולאחר מכן בוטל החיוב שבגיני שולם הסכום או שסכומו פחת מכל סיבה שהיא, ימחה נושא המשרה לחברה את מלוא זכויותיו להשבה של הסכום מאת התובע בהליך ויעשה את כל הנחוץ כדי שהמחאה זו תהיה תקפה והחברה תוכל לממשה, ומשעשה כן – יהיה פטור מהחזרת הסכום שהזכות להשבתו הומחאה. לא עשה כן – יהיה חייב נושא המשרה להחזיר את הסכום, או חלקו, לפי הענין, בצרוף הפרשי הצמדה וריבית בשיעורים ולתקופה שלפיהם הוא זכאי להחזר הסכום מאת התובע.

4.13 ייצג פרקליט החברה בהליך את החברה והן את נושא המשרה, ולאחר מכן התברר כי נושא המשרה לא היה זכאי לשיפוי בשל הוראות סעיף 263 לחוק החברות או בשל כל הוראת דין אחרת והתעוררה מחלוקת בדבר חובתו של נושא המשרה להחזיר הוצאות משפט או בדבר סכומי החזרו, תועבר המחלוקת להכרעת בורר שעליו יסכימו הצדדים. החברה תישא בהוצאות הבוררות לרבות שכר טרחת עורכי הדין אלא אם הבורר יקבע בהחלטתו כי נושא המשרה עשה שימוש בהליכי הבוררות שלא בתום לב. הבורר ימונה על פי הנוהל המפורט בסעיף 4.14 להלן.

4.14 נושא המשרה לא יסכים לעריכת פשרה או להעברת ההליך להכרעה בבוררות, אלא אם החברה הסכימה לכך מראש ובכתב, ובמידה ויהיה צורך בהסכמת המבטח, אזי התקבלה גם הסכמת המבטח של פוליסת ביטוח נושאי המשרה. החברה לא תסכים לעריכת פשרה אלא אם הסכם הפשרה לא יחשוף את החברה ו/או את נושאי המשרה לתביעות נוספות מצד התובע או התובעים וכן כי לא יהיה בהסכם משום הודאה או הכרה באחריות נושאי המשרה לעילות נשוא ההליך. החברה תביא לידיעת נושאי המשרה את פרטי הסכם הפשרה. במקרה בו תתעורר מחלוקת בין החברה לבין נושא או נושאי משרה בשאלה האם הסכם הפשרה עונה על הוראות סעיף זה, תובא המחלוקת להכרעה מהירה בפני בורר שיתמנה על פי דרישת החברה או נושא משרה. הבורר יתמנה בהסכמת הצדדים תוך 7 ימים מיום דרישת אחד הצדדים למסירת המחלוקת להכרעת בורר ואם לא הושגה הסכמת הצדדים הקשר לזהות הבורר תקבע זהות הבורר על ידי יו"ר לשכת עורכי הדין בישראל. החברה תשא בהוצאות הבוררות לרבות שכר טרחת עורכי הדין.

4.15 החברה כמו גם פרקליט החברה לא יסכימו לעריכת פשרה שסכומה עולה על סכום השיפוי שנושא המשרה יהא זכאי לו, אלא בהסכמתו המוקדמת בכתב של נושא המשרה, ובמידה ויהיה צורך בהסכמת המבטח – אזי גם בהסכמה המוקדמת של המבטח.

## 5. תוקף ההתחייבות

5.1 ההתחייבות לשיפוי תהיה תקפה הן ביחס להליכים שינקטו נגד נושא המשרה תוך כדי עבודתו או כהונתו בחברה והן ביחס להליכים שינקטו נגדו, לרבות כנגד עזבונו, לאחר מועד סיום עבודתו או כהונתו בחברה ובלבד שהם מתייחסים לפעולות שנעשו על ידו ממועד מינויו כנושא משרה תוך כדי או עקב היותו נושא משרה בחברה או בחברה אחרת של החברה או כתוצאה מכך. ההתחייבות לשיפוי תעמוד גם לזכות עזבונו של נושא המשרה, יורשיו וחליפים אחרים שלו על פי דין.

5.2 החברה לא תידרש לשלם על פי כתב התחייבות לשיפוי זה כספים שישולמו לנושא משרה בפועל או עבורו או במקומו בכל דרך שהיא במסגרת ביטוח שרכשה החברה או במסגרת ביטוח שרכשה חברה אחרת של החברה (אם נושא המשרה מכהן בה כנושא משרה על פי בקשת החברה) או התחייבות שיפוי כלשהי של חברה אחרת של החברה או מאן דהוא אחר זולת החברה ("מקור אחר").

5.3 ככל שהחברה שילמה לנושא המשרה סכומים על פי כתב זה לפני המועד בו שולמו הסכומים האמורים לנושא המשרה או עבורו או במקומו ממקור אחר, אזי, לפי דרישת החברה, ימחה נושא המשרה את זכויותיו לקבלת סכומים מהמקור האחר ויסמיך את החברה לגבות סכומים אלו בשמו ככל שהסמכה כזו תידרש לקיום הוראות סעיף זה, וכן ישיב לחברה כל סכום ששולם לו כאמור ממקור אחר מיד לאחר קבלתו.

5.4 להסרת ספק יובהר, כי התחייבות השיפוי על פי כתב זה תחול גם ביחס לסכום ההשתתפות העצמית של נושא המשרה על פי פוליסת הביטוח (ככל שנושא המשרה יידרש לשאת בו).

5.5 אין בכתב התחייבות לשיפוי זה כדי לפגוע או לגרוע מההתחייבויות החברה על פי כתבי שיפוי שניתנו לנושאי המשרה בחברה לפני כניסתו לתוקף של כתב ההתחייבות הנוכחי, ככל שההתחייבויות כאמור תקפות לפי דין, ובלבד שהחברה לא תחויב לשפות את נושאי המשרה בגין אותו אירוע הן לפי כתב שיפוי קודם והן לפי כתב התחייבות זה.

5.6 אין בכתב התחייבות זה כדי לבטל או לגרוע או לוותר על כל שיפוי אחר שנושא המשרה זכאי לו מכל

- מקור אחר על פי הוראות כל דין או על פי כל התחייבות אחרת בכפוף לסיפא של סעיף 5.3 לעיל.
- 5.7. אין בכתב התחייבות זה כדי להגביל את החברה או למנוע ממנה ליתן לנושא המשרה שיפוי או שיפויים נוספים ומיוחדים ובלבד שלא יהא בכך כדי לגרוע או לפגוע בהתחייבויות השיפוי נשוא כתב התחייבות זה.
- 5.8. אין בכתב התחייבות זה כדי להגביל את החברה או למנוע ממנה להגדיל את סכום השיפוי המירבי שבשל האירועים נשוא השיפוי, בין מחמת שסכומי הביטוח על פי פוליסת ביטוח נושאי המשרה יוקטנו, בין מחמת שהחברה לא תוכל להשיג ביטוח נושאי משרה שיכסה את האירועים נשוא השיפוי בתנאים סבירים ובין מכל סיבה אחרת ובלבד שהחלטה כאמור תתקבל בדרכים הקבועות בחוק החברות.
- 5.9. התחייבויות החברה על פי כתב התחייבות זה יפורשו בהרחבה ובאופן המיועד לקיימן, ככל המותר על פי דין, לשם התכלית שלה נועדו. במקרה של סתירה בין הוראה כלשהי בכתב התחייבות זה לבין הוראת דין שלא ניתן להתנות עליה, לשנותה או להוסיף עליה, תגבר הוראת הדין האמורה, אך לא יהא בכך כדי לפגוע או גרוע מתוקפן של שאר ההוראות בכתב התחייבות זה.
- 5.10. למניעת ספיקות נקבע בזאת כי כתב התחייבות זה אינו מהווה חוזה לטובת צד ג', לרבות, אך לא רק, מבטח כלשהו או כל מקור אחר. לפיכך, לא תהא לכל מבטח או מקור אחר זכות לדרוש השתתפות של החברה בתשלום כלשהו אשר המבטח או מקור אחר חייב בו על פי הסכם ו/או התחייבות בינו לבין החברה ו/או נושא המשרה.
- 5.11. כתב זה הינו אישי ואינו ניתן להמחאה על ידי נושא המשרה.
- 5.12. הוראות כתב שיפוי זה גוברות על כל התחייבות או הסכמה קודמת (טרם שנחתם כתב שיפוי זה), בין אם בכתב ובין אם בעל פה, בין החברה לבין נושא המשרה בעניינים האמורים בכתב השיפוי. הוראות כתב שיפוי זה יחולו גם ביחס לאירועים שאירעו טרם חתימת כתב שיפוי זה. האמור לעיל כפוף לכך, שכתב שיפוי קודם שניתן לנושא המשרה, אם ניתן, יוסיף לחול ולהיות תקף, בכפוף לכל דין, ביחס לכל אירוע שאירע טרם חתימת כתב שיפוי זה (אף אם הליך בגינו הוגש כנגד נושא המשרה לאחר כתב שיפוי זה), אם תנאיו של כתב שיפוי זה מרעים את תנאי השיפוי עבור נושא המשרה ביחס לאירוע כאמור.
6. ההתחייבות לשיפוי לטובת נושא משרה בחברה על פי כתב התחייבות זה, תחול אף על נושא משרה בחברה אחרת של החברה, כהגדרתו במבוא לכתב שיפוי זה, בשינויים המחויבים, בגין אירועים ומעשים שנעשו במסגרת כהונתו או תפקידו בחברה אחרת של החברה.
7. הדין החל על כתב זה הינו הדין הישראלי בלבד ולבתי המשפט המוסמכים בתל אביב בלבד מסורה סמכות השיפוט הבלעדית בכל עניין הקשור בכתב זה.

## התוספת לכתב השיפוי – גזית- גלוב בע"מ

### האירועים

1. השקעות שמבצעת החברה ו/או חברת בת ו/או חברה אחרת של החברה בתאגידים שונים, ופעולות הקשורות בכך, לרבות השקעות בנדל"ן, בין לפני ובין אחרי ביצוע ההשקעה, לרבות בחינת ההשקעה, ההתקשרות בעסקת ההשקעה, קבלת האישורים הנדרשים לה, ביצועה, המעקב והפיקוח על ההשקעה, הפעלת אמצעי שליטה ביחס להשקעה (לרבות הצבעה באסיפות כלליות של החברות בהן בוצעה ההשקעה, מינוי דירקטורים בהן ועוד) וכן מימוש ההשקעה, לרבות, אך לא רק, מו"מ, בדיקות נאותות, התחייבויות בעל פה ובכתב, חתימה על הסכמים ו/או מסמכים אחרים וכיו"ב.
- האמור לעיל יכלול גם פעולות מכירה, קניה (לרבות על דרך של מימוש אופציה או נייר ערך המיר אחר, וכן בדרך של הצעות רכש המוגשות על ידי החברה), השאלה, שעבוד או החזקה של ניירות ערך (סחירים ושאינם סחירים).
- האמור לעיל יכלול גם השקעות בעקיפין, למשל באמצעות גופים העוסקים בעצמם בהשקעות (כגון קרנות הון סיכון, קרנות גידור וקרנות Private Equity).
2. ניהול חשבונות, קבלת אשראי, העברה, מכירה, השכרה או רכישה של נכסים או התחייבויות, לרבות ניירות ערך או מתן או קבלת זכות שימוש בכל אחד מהם, או מתן כל זכות אחרת בכל אחד מהם, או התקשרות אחרת בקשר לזכויות בנכסי החברה או לשימוש בהם, וכן פעולה הכרוכה במישרין ו/או בעקיפין לעסקה כאמור, לרבות כרטיסי חיוב, ערבויות בנקאיות, מכתבי אשראי, הסכמי ייעוץ בהשקעות עם מנהלי תיקים, עסקאות גידור, אופציות, חוזים עתידיים, נגזרים, עסקאות swap וכיו"ב.
3. דיווח (לרבות דיווח מידי, תקופתי או אחר), גילוי או פגם בגילוי, הודעה או מסירת מידע, הצהרה או מסמכים בדרך אחרת (או הימנעות מכל אלה) המוגשים על ידי החברה או על ידי חברה אחרת של החברה, על פי כל דין, לרבות, אך לא רק, על פי דיני החברות, דיני ניירות ערך, דיני ההגבלים העסקיים, דיני המס, דיני עבודה, בישראל או מחוצה לה, לרבות בארה"ב ובקנדה, וכן תקנות, צווים, הנחיות, כללים או הוראות כל רשות מוסמכת במדינות בהן פועלת החברה (לרבות רשות ניירות ערך, הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, OSC, SEC, NYSE, TSX, רשות ההגבלים העסקיים, רשות המיסים, ביטוח לאומי, משרדים וגופים ממשלתיים) ("רשויות המדינה") שהוצאו מכוחם ("החוקים הרלבנטיים לתחום העיסוק"), או על פי חוקים, תקנות, צווים, הנחיות, כללים או הוראות הדנים בנושאים דומים מחוץ לישראל, או על פי כללים או הנחיות הנהוגים בבורסה בישראל או מחוצה לה, ו/או הימנעות מהגשת דיווח או הודעה כאמור. וכן, עמידה או אי עמידה בצווים, בדרישות, בהוראות, בהנחיות ובכללים של רשויות, מוסדות וגופים שונים בישראל ומחוץ לישראל.
4. הוצאת ו/או קבלת רשיונות, היתרים, ואישורים בישראל ו/או בחו"ל (לרבות בנושאי תכנון ובניה ואיכות סביבה), שמירת ומילוי התנאים הכלולים בהם או מכוחם, ובכלל זה מסירת מידע בקשר עם הרשיונות, ההיתרים והאישורים כאמור, והכל בין מכוח החוקים הרלבנטיים לתחום העיסוק ובין אם מכוח כל דין אחר (או הימנעות מכל האמור לעיל).
5. פעולה הנוגעת לחבות מס של החברה ו/או חברה אחרת של החברה ו/או בעלי מניות של מי מהן, לרבות תשלום או הימנעות מתשלום לאילו מרשויות המדינה, בין מכוח החוקים הרלבנטיים לתחום העיסוק ובין אם מכוח כל דין אחר, לרבות תשלומי מס הכנסה, מס מכירה, מס שבח, מסי העברה, בלו, מס ערך מוסף, מס בולים, מכס, תשלומים לביטוח לאומי, היטלים מוניציפליים, אגרות, היטלים, ולרבות כל סוג של קנסות, ריבית ותוספות בגין הצמדה.
6. פעולה הקשורה בהליך משפטי, לרבות מחוץ לישראל, הימנעות מהליך משפטי, התנגדות להליך משפטי או הסכמה להליך משפטי; התקשרות בהסכמי פשרה במסגרת הליכים משפטיים או במקום הליכים משפטיים; התקשרות בהסכמים עם רשויות אכיפה, פיקוח או אסדרה בישראל או מחוץ לישראל, לרבות במסגרת הליכים פליליים או מינהליים.
7. גילוי נאות, לרבות מסירת מידע כנדרש על פי החוקים הרלבנטיים לתחום העיסוק.
8. השתתפות במכרזים.
9. פרסום ו/או שיווק פעילות ועסקי החברה.
10. התבטאות, אמירה, לרבות הבעת עמדה או דעה שנעשתה ידי נושא המשרה במהלך תפקידו ומכוח תפקידו, ולרבות במסגרת אסיפות כלליות, ישיבות דירקטוריון, ודיונים ופעולות של אורגנים אחרים של תאגידים מכל סוג.
11. עריכת (או היעדר עריכת) סידורי ביטוח נאותים.
12. קביעת מדיניות עסקית וקביעת תקרות ומגבלות חשיפה, לרבות מול לקוחות ונותני שירותים, וכן בהיבט של השקעות, מימון ואשראי (או הימנעות מקביעת מדיניות או תקרות כאמור).
13. פגיעה, הפרה או שימוש לרעה בזכויות קניין רוחני של צד שלישי כלשהו.
14. שחרור נוזל, פליטה, דליפה, הצפה, שפיכה או זיהום מסוג אחר ("זיהום"), או סיכון בזיהום או חשיפה לכל סוג של

- חומר רעיל, נפיץ או מסוכן באופן אחר, פסולת או חומרים אחרים אשר הטיפול בהם מוסדר בדיני איכות הסביבה, בכל מקום אשר בבעלות החברה, ברשות החברה, בשימושה או המופעל על ידה.
15. הנפקת ו/או הצעת ניירות ערך ורכישה עצמית של ניירות ערך על ידי החברה או על ידי חברה אחרת של החברה או על ידי בעלי מניות בחברה או בחברה אחרת של החברה, לציבור או שלא לציבור, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, הצעת ניירות ערך לציבור על פי תשקיף, תשקיף מדף, דו"ח הצעת מדף, הצעה פרטית או הצעת ניירות ערך בדרך אחרת כלשהי (לרבות הצעת מכר), על כל הנובע מכך, לרבות פעולות הכנה בקשר עם האמור, ביצוע בדיקות נאותות, מסירת מידע בכתב או בע"פ, הכנה וחתימה על תשקיף, דוחות כספיים, חוות דעת, דיווחים על פי כל דין ומסמכי הנפקה אחרים.
16. הצעות רכש לניירות ערך של החברה (לרבות רכישות עצמיות), לרבות בקשר לחוות דעת דירקטוריון החברה בהצעת רכש מיוחדת כהגדרתה בחוק החברות או להימנעות ממתן חוות דעת כאמור.
17. שינוי מבנה החברה או ארגונה מחדש (בין במישור תאגידי ובין במישור ארגוני-תפעולי) וכל החלטה בנוגע אליהם, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, מיזוג, פיצול, הקצאה, שינוי בהון החברה או מכירתה; פירוק, מכירה או פירוק או מכירה של חברות בנות, כינוס נכסים, הסדר נושים, הקפאת הליכים או הליכים דומים בחברה או בחברה אחרת של החברה (ובכלל זאת, עריכה ותיקון של שטרי הנאמנות, אגרות חוב ומסמכי בנקים).
18. חלוקה (כהגדרתה בחוק החברות), לרבות, למען הסר ספק, רכישות עצמיות של ניירות ערך של החברה.
19. הכנתם, עריכתם, אישורם, חתימתם או פרסומם של דוחות כספיים, לרבות של חברה אחרת של החברה, לרבות מתן הערכה בקשר עם אפקטיביות הבקרה הפנימית (SOX) ונושאים נוספים הכלולים בדוח הדירקטוריון, מתן הצהרות והתייחסות לדוחות הכספיים, קבלת החלטות בדבר הפעלתם של כללים חשבונאיים והצהרה מחדש בדוחות הכספיים ולרבות פעולות הקשורות לבקרה הפנימית בחברה, הסתמכות על אומדנים והערכות חשבונאיות (בין היתר לצורך ה-IFRS), וכן תכניות עבודה, תכניות עסקיות או תחזיות בקשר עם החברה.
20. אימוץ ממצאי חוות דעת חיצוניות, בין היתר, לרבות לצורך הוצאת דיווח מידי, תשקיף, דוחות כספיים או כל מסמך גילוי אחר, וכן לצורך ביצוע עסקה, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור, עסקת מיזוג.
21. קביעת הדירקטוריון לגבי דירקטור כי הוא בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית, וקביעת הדירקטוריון לגבי דירקטור כי הוא בעל כשירות מקצועית.
22. גיבוש וביצוע של תכניות עסקיות או תחזיות בקשר לחברה. גיבוש וביצוע של תכניות עבודה, לרבות תמחור, שיווק, הפצה, הנחיות לעובדים, לסוכנים, לספקים ולנותני שירותים אחרים.
23. העברת מידע לבעלי מניות בחברה, לרבות לבעלי עניין בה (או הימנעות מכל האמור לעיל).
24. החלטות ו/או פעולות הקשורות לאישור עסקאות עם בעלי עניין בחברה או בחברה אחרת של החברה.
25. העסקת עובדים, לרבות יחסי עבודה, בטיחות בעבודה (לרבות נזקי גוף לעובדים ולצדדים שלישיים), תגמול, הענקת אופציות, ניירות ערך אחרים והטבות אחרות, הסדרי פרישה והסדרים פנסיונים.
26. התקשרות (לרבות מו"מ, כריתת חוזה וביצועו) עם נותני שירותים, לרבות ספקים, קבלנים ויועצים וכן מעשה או מחדל הקשורים במישרין ו/או בעקיפין בפעילות החברה בתחום הנכסים המניבים ולרבות מעשה ו/או מחדל הקשורים בהתקשרויות עם שוכרים, מתן שירותי ניהול (במישרין או באמצעות חברה אחרת של החברה) וכן פעולות הקשורות בנושאי רישוי ובנייה.
27. כל הליך או תביעה או דרישה המתנהלים בקשר עם: (א) דרישות רוכשים, בעלים, משכירים, שוכרים או מחזיקים אחרים של נכסי החברה או זכויות לגביהם; (ב) יחסים עם בעלי נכסים שהחברה רכשה בהם זכויות שונות (לרבות בדרך של חכירה, רכישה, שכירות, זיקת הנאה, משכנתאות, משכונות וכיו"ב); (ג) יחסי החברה עם רשויות מקומיות ו/או תאגידיים מקומיים ו/או כל רשות מנהלית אחרת; (ד) דרישות בעלי זכויות במקרקעין המצויים בקרבת נכסי החברה.
28. כל פעולה אשר גרמה לנזק גוף, מחלה, מוות נזק לרכוש לרבות אובדן השימוש בו.
29. פעולות הקשורות לניהול סיכונים (לרבות סיכוני אשראי, מטבע, ביטוח סיכונים משפטיים ותפעוליים).
30. פעולה שעניינה נגישות, ייצוג הולם, אי-הפליה וכן קיום זכויות המגיעות לאנשים עם מוגבלויות, וכל הפליה מטעם אחר.
31. אירוע הנובע מהיות החברה תאגידי מדווח או הנובע מכך שניירות הערך שלה הוצעו לציבור או הנובע מכך שניירות הערך שלה נסחרים בבורסה בישראל או מחוצה לה, לרבות ב-NYSE וב-TSX.
32. אירועים הקשורים באופן ישיר או עקיף לפעולה של החברה ו/או של חברה אחרת של החברה ו/או של נושא המשרה בחברה או בחברה האחרת של החברה, שיש בה חוסר ציות ו/או הפרה של דין כלשהו ובכלל זה, ומבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, של הוראות חקיקה, פסיקה, נהלים, הנחיות, היתרים, פסקי דין, צווים, עמדות רשויות מוסמכות וכיו"ב שניתנו על ידי רשות שלטונית או רגולטורית ו/או כל גוף אחר, בין בישראל ובין מחוץ לישראל, ולרבות, פעולות הקשורות בהליך משפטי ו/או הליך מנהלי ו/או הליך אחר, המתנהל על ידי או נגד החברה ו/או החברה האחרת של החברה ו/או של נושא המשרה במסגרת תפקידו בחברה או בחברה האחרת של החברה,

לרבות תחומים משיקים והוראות כלליות הנוגעות, בין היתר, אך לא רק, לתכנון ובניה, הלבנת הון, העסקת עובדים וקבלנים, איכות הסביבה, נזקי גוף, רכוש ונזקים סביבתיים.

בתוספת זו, "החברה" משמע: החברה ו/או תאגידים אשר החברה מחזיקה בניירות ערך שלהם.

כל אחד מהאירועים המפורטים לעיל - לרבות בקשר לכהונתו של נושא המשרה בחברה אחרת של החברה, כהגדרת במבוא לכתב השיפוי לעיל.

בכל אחד מהאירועים המפורטים לעיל - לרבות בקשר למסמכים הקשורים לעניינים הנ"ל, ובקשר לפעולות או החלטות הקשורות לעניינים הנ"ל, ובקשר למצגים והתחייבויות שניתנו בקשר לעניינים הנ"ל, לרבות מצגים והתחייבויות כאמור שניתנו כלפי צדדים שלישיים (לרבות רשויות המדינה) או כלפי החברה או כלפי מי מטעמה (לרבות כלפי יועציה, כגון רואי חשבון, עורכי דין וכו').

בכל אחד מהאירועים המפורטים לעיל - בין אם התרחשו בישראל ובין אם התרחשו מחוץ לה.

בכל האמור לעיל ההתייחסות לפעולה כלשהי כוללת גם אי ביצוע פעולה (מחדל) או ביצועה באופן לקוי (לרבות אי ביצוע פעולה הנדרשת על פי חוק או ביצועה באופן לקוי שאינו עומד בדרישות החוק), ולרבות קבלת החלטה, והכל אלא אם הקשר הדברים בהוראה מסוימת אינו סובל פירוש כזה.

בכל האמור לעיל, ההתייחסות לדין, חוקים, תקנות, כללים, נהלים או הנחיות, תחול גם ביחס לדין זר.