



צ.מ.ח. המרמן בע"מ ("החברה")

8 באוגוסט 2019

לכבוד	לכבוד
<u>רשות ניירות ערך</u>	<u>הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ</u>
www.isa.gov.il	www.tase.co.il

ג.א.ג.,

הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 ("תקנות בעלי שליטה"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדיווח"), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב") ותקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, ניתן בזאת דוח מיידי בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה שתתכנס ביום ב', 16 בספטמבר 2019, בשעה 15:00 במשרדי החברה, ברח' דן שכטמן 10, חדרה ושעל סדר יומה: (1) עדכון והארכת תוקפן של התקשרויות עם חברות ניהול שבבעלות ה"ה חיים פייגלין, אבי בן אברהם ורון בן אברהם, הנמנים על בעלי השליטה בחברה והמכהנים, בהתאמה, כמנכ"ל החברה, יו"ר דירקטוריון החברה ומשנה למנכ"ל החברה; יודגש, כי הצבעה ביחס לכל אחד מהעדכונים של הסכמי הניהול האמורים יעלה להצבעה נפרדת; ו-(2) אישור מדיניות תגמול חדשה לנושאי משרה בחברה (ראה סעיף 9.4 להלן).

1. תיאור עיקרי ההתקשרויות

1.1 עדכון והארכת תוקפה של התקשרות החברה בהסכם ניהול עם חברת ניהול שבבעלות מר חיים פייגלין, דירקטור ומנכ"ל החברה. מוצע לאשר את עדכון והארכת תוקפה של התקשרות החברה בהסכם ניהול עם צ.מ.ח. תשתית ופיתוח (1996) בע"מ, חברה אשר למיטב ידיעת החברה הינה בבעלות מלאה (100%) של מר חיים פייגלין ("צמח תשתית"), החל מיום 1 באוגוסט 2019, חלף הסכם הניהול הנוכחי שבין החברה לבין צמח תשתית (להלן בס"ק זה: "**הסכם הניהול הנוכחי**") שאושר על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 5.2.2017 במסגרת דוח זימון אסיפה מיום 23.1.2017 ("**דוח זימון 2017**"),¹ כך שצמח תשתית תמשיך להעניק לחברה שירותי ניהול באמצעות מר חיים פייגלין, בתפקיד מנכ"ל החברה, בתנאים זהים לתנאי הסכם הניהול הנוכחי, למעט כי: (1) דמי הניהול החודשיים אותם צמח תשתית תהא זכאית לקבל יעודכנו לסך של 110 אלפי ש"ח, בתוספת מע"מ (חלף סך של 59 אלפי ש"ח נכון לחודש יולי 2019); ו-(2) צמח תשתית תהיה זכאית למענק מדיד, בהתאם לתנאים הקבועים ביחס למענק מדיד למנכ"ל החברה במדיניות התגמול החדשה המובאת לאישור האסיפה הכללית במסגרת דוח זימון זה (ראה בסעיף 9.4 להלן). יצוין, כי המענק המדיד המוצע (קרי, זה הקבוע במדיניות התגמול החדשה) מחושב על

¹ ראה דו"ח מיידי בדבר זימון אסיפה כללית של בעלי מניות החברה מיום 23.1.2017 (אסמכתא 007930-01-2017).

פי נוסחה זהה ובתנאים הדומים בעיקרם לנוסחה ולתנאים שנקבעו ביחס למענק המדיד בהסכם הניהול הנוכחי, למעט כי, צמח תשתית תהא זכאית למענק בגובה עלות של 1.75 דמי ניהול חודשיים החל מרצפת רווח נקי שנתי של 5 מיליון ש"ח, בגין כל 10 מיליון ש"ח (חלף 1.25 דמי ניהול חודשיים). כמו כן, סך תקרת כל המענקים (המענק המדיד והמענק בשיקול דעת – ראה סעיף 1.4 להלן) שישולם לצמח תשתית לא יעלה על דמי ניהול ל-13 חודשים (במקום 9 חודשים), בגין שנת תגמול רלוונטית כקבוע במדיניות התגמול החדשה.

לפירוט מלא ביחס לתנאי הסכם הניהול ראה טבלת התמלוגים מטה (להלן: **"התקשרות מס' 1"**).

1.2 **עדכון והארכת תוקפה של התקשרות החברה בהסכם ניהול עם חברת ניהול שבבעלות מר אבי בן אברהם, יו"ר דירקטוריון החברה.**

מוצע לאשר את עדכון והארכת תוקפה של התקשרות החברה בהסכם ניהול עם בטליון יזמות ויעוץ ארגוני בע"מ, חברה אשר למיטב ידיעת החברה הינה בבעלות מלאה (100%) משותפת (בחלקים שווים) של ה"ה אבי בן אברהם, רן בן אברהם ושלמה שרון (להלן: **"בטליון"**), בתוקף מיום 1 באוגוסט 2019, וחלף הסכם הניהול הנוכחי שבין החברה לבין בטליון שאושר במסגרת דוח זימון 2017 (להלן בס"ק זה: **"הסכם הניהול הנוכחי"**), כך שבטליון תמשיך להעניק לחברה שירותי ניהול באמצעות מר אבי בן אברהם, בתפקיד יו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, בתנאים זהים לתנאי הסכם הניהול הנוכחי, למעט כי: (1) דמי הניהול החודשיים אותם בטליון תהא זכאית לקבל בעבור שירותיו של מר אבי בן אברהם יעודכנו לסך של 90 אלפי ש"ח, בתוספת מע"מ (חלף סך של 52 אלפי ש"ח נכון לחודש יולי 2019); ו-(2) בטליון תהיה זכאית לקבל בגין שירותיו של מר אבי בן אברהם כאמור מענק מדיד, בהתאם לתנאים הקבועים ביחס למענק מדיד ליו"ר דירקטוריון במדיניות התגמול החדשה המובאת לאישור האסיפה הכללית במסגרת דוח זימון זה (ראה בסעיף 9.4 להלן). יצוין בהקשר זה, כי המענק המדיד המוצע (קרי, זה הקבוע במדיניות התגמול החדשה) מחושב על פי נוסחה זהה ובתנאים הדומים בעיקרם לנוסחה ולתנאים שנקבעו ביחס למענק המדיד בהסכם הניהול הנוכחי, למעט כי, בטליון תהא זכאית למענק בגובה עלות של 1.75 דמי ניהול חודשיים החל מרצפת רווח נקי שנתי של 5 מיליון ש"ח, בגין כל 10 מיליון ש"ח (חלף 1.25 דמי ניהול חודשיים). סך תקרת כל המענקים (המענק המדיד והמענק בשיקול דעת – ראה סעיף 1.4 להלן) שישולם לבטליון לא יעלה על דמי ניהול ל-13 חודשים (במקום 9 חודשים), בגין שנת תגמול רלוונטית כקבוע במדיניות התגמול החדשה.

לפירוט מלא ביחס לתנאי הסכם הניהול ראה טבלת תמלוגים מטה (להלן: **"התקשרות מס' 2"**).

1.3 **עדכון והארכת תוקפה של התקשרות החברה בהסכם ניהול עם חברת ניהול שבבעלות מר רן בן אברהם, דירקטור ומשנה למנכ"ל החברה.**

מוצע לאשר את עדכון והארכת תוקפה של התקשרות החברה בהסכם ניהול עם בטליון, בתוקף מיום 1 באוגוסט 2019, וחלף הסכם הניהול הנוכחי שבין החברה לבין בטליון שאושר במסגרת דוח זימון 2017 (להלן בס"ק זה: **"הסכם הניהול הנוכחי"**), כך שבטליון תמשיך להעניק לחברה שירותי ניהול באמצעות מר רן בן אברהם, בתפקיד משנה למנכ"ל החברה, בתנאים זהים לתנאי הסכם הניהול הנוכחי, למעט כי: (1) דמי הניהול החודשיים אותם בטליון תהא זכאית לקבל בעבור שירותיו של מר רן בן אברהם יעודכנו לסך של 95 אלפי ש"ח, בתוספת מע"מ (חלף סך של 59 אלפי ש"ח נכון לחודש יולי 2019); ו-(2) בטליון תהיה זכאית לקבל בגין שירותיו של מר רן בן אברהם כאמור מענק מדיד, בהתאם לתנאים הקבועים ביחס למענק מדיד לדירקטור ומשנה למנכ"ל במדיניות התגמול החדשה המובאת לאישור האסיפה הכללית במסגרת דוח זימון זה (ראה בסעיף 9.4 להלן), יצוין בהקשר זה, כי המענק המדיד המוצע

(קרי, זה הקבוע במדיניות התגמול החדשה) מחושב על פי נוסחה זהה ובתנאים הדומים בעיקרם לנוסחה ולתנאים שנקבעו ביחס למענק המדיד בהסכם הניהול הנוכחי, למעט כי, בטליון תהא זכאית למענק בגובה עלות של 1.75 דמי ניהול חודשיים החל מרצפת רווח נקי שנתי של 5 מיליון ש"ח, בגין כל 10 מיליון ש"ח (חלף 1.25 דמי ניהול חודשיים). סך תקרת כל המענקים (המענק המדיד והמענק בשיקול דעת – ראה סעיף 1.4 להלן) שישולם לבטליון לא יעלה על דמי ניהול ל-13 חודשים (במקום 9 חודשים), בגין שנת תגמול רלוונטית כקבוע במדיניות התגמול החדשה.

לפירוט מלא ביחס לתנאי הסכם הניהול ראה טבלת תמלוגים מטה (להלן: "התקשרות מס' 3 וביחד עם התקשרויות מס' 1 עד 2: "ההתקשרויות").

יצוין, כי אישור ההתקשרויות כפוף לאישור מדיניות תגמול חדשה לנושאי משרה בחברה כמפורט בסעיף 9.4 להלן.

1.4 להלן ריכוז תנאי העסקתם המוצעים של ה"ה חיים פייגלין, אבי בן אברהם ורן בן אברהם (בנתוני עלות לחברה):

סה"כ שנתי (באלפי ש"ח)	תגמולים בעבור שירותים (באלפי ש"ח)							פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד*	היקף המשרה	תפקיד	שם
⁽⁶⁾ 1,496	⁽⁵⁾ 176	--	--	⁽²⁾ 1,320	--	⁽¹⁾	--	13.1%	מלאה	דירקטור ומנכ"ל החברה	חיים פייגלין (באמצעות חברת ניהול)
⁽⁶⁾ 1,216	⁽⁵⁾ 136	--	--	⁽³⁾ 1,080	--	⁽¹⁾	--	8.56%	מלאה	יו"ר דירקטוריון החברה	אבי בן אברהם (באמצעות חברת ניהול)
⁽⁶⁾ 1,264	⁽⁵⁾ 124	--	--	⁽⁴⁾ 1,140	--	⁽¹⁾	--	8.31%	מלאה	דירקטור ומשנה למנכ"ל	רן בן אברהם (באמצעות חברת ניהול)

* במישורין ובעקיפין באמצעות חברות בבעלותם או המוחזקות על ידם (ביחס לחברות אשר אינם בבעלותם המלאה – נלקח שיעור החזקה בשרשור).

(1) כל אחת מחברות הניהול תהא זכאים למענקים כמפורט להלן (ויצוין כי בטליון תהא זכאית למענקים כאמור בנפרד בעבור כל אחד מבין ה"ה אבי בן אברהם ורן אברהם) (1) מענק מדיד לפיו החל מרצפת רווח נקי שנתי (כהגדרתו להלן) של 5 מיליון ש"ח, ובגין כל 10 מיליון ש"ח – תהא כל אחת מחברות הניהול זכאית למענק בגובה עלות של 1.75 דמי ניהול חודשיים (או חלק יחסי מתגמול זה - בתחשיב לינארי). עלות לענין זה - שכר, לרבות תנאים נלווים וסוציאליים לא כולל עלויות בגין הרכב, נכון למועד תשלום המענק; (2) בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים של החברה - מענק בשיקול דעת המבוסס על קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה אשר לא יחרוג מסך של שלוש (3) משכורות חודשיות. סך כל המענקים (המענק המדיד והמענק בשיקול דעת) שישולם לכל חברת ניהול (ויצוין כי בטליון תהא זכאית לתקרה כאמור בנפרד בעבור כל אחד מבין ה"ה אבי בן אברהם ורן אברהם), לא יעלה על דמי ניהול ל-13 חודשים, בגין שנת תגמול רלוונטית. לפירוט בקשר עם תנאי הסף אשר צריכים להתקיים לצורך קבלת המענק המדיד ראה סעיפים 12 ו-13 למדיניות התגמול המובאת לאישור האסיפה במסגרת דוח זימון זה המצ"ב כנספח **א**. לענין זה, "רווח נקי שנתי" – רווח נקי כפי שמופיע בדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של החברה בנטרול: המענק המדיד, רווח השייך לזכויות שאינן מקנות שליטה בחברה, רווחי/הפסדי שערך, רווחי/הפסדי הון/פעולות הוניות (לרבות הפסדים/רווחים כתוצאה מעליה לאיחוד, ירידות או הפחתות

ערך). יובהר כי רווח נקי כאמור יכלול רווח/הפסד מפעילות שמומשה (לרבות פעילות שהופסקה) אשר היתה אינטגרלית לפעילות החברה. לענין זה, סכומים אשר יוכרו במסגרת יתרת העודפים ואלמלא שינויי תקינה ע"פ כללי ה-IFRS אשר יערכו לאחר מועד זה, היו נכללים ברווח הנקי, ייכללו ברווח הנקי כהגדרתו לעיל.

(2) דמי הניהול יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן שפורסם בחודש יולי 2019 בגין חודש יוני 2019.

(3) דמי הניהול יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן שפורסם בחודש יולי 2019 בגין חודש יוני 2019.

(4) דמי הניהול יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן שפורסם בחודש יולי 2019 בגין חודש יוני 2019.

(5) כל אחת מחברות הניהול תהא זכאית לתנאים נלווים כדלקמן: (א) כל אחד מנושאי המשרה יהיה זכאי ל-28 ימי חופשה, אשר ישולמו לו על-ידי חברת הניהול, ללא עלות נוספת לחברה, וכן ל-30 ימי מחלה בשנה, ללא עלות נוספת לחברה; (ב) כל אחד מנושאי המשרה באמצעות חברת הניהול יהא זכאי להחזר הוצאות במסגרת עבודתו, לרבות תשלומי א.ש.ל (כנגד הוצאת קבלות), והחזר הוצאות טלפון; (ג) נושא משרה יהיה זכאי לקבל מהחברה רכב מקבוצה 7 (כפי שהוגדר בעבר על ידי רשות המסים) ו/או למימון הוצאות רכב כאמור חלף העמדת רכב, הוצאות החזקת רכב וכן גילום. תשלומים והוצאות כאמור הסתכמו בשנת 2018 לסך של כ-176 אלפי ש"ח ביחס לחיים פייגלין, לסך של כ-136 אלפי ש"ח ביחס לאבי בן אברהם ולסך של כ-124 אלפי ש"ח ביחס לרן בן אברהם.

תקופת ההתקשרות של כל אחד מהסכמי הניהול הינה לתקופה שאינה קצובה מראש, בכפוף לכך שהיא תחודש ותאושר במועדים ובתנאים שיקבעו לשם כך, מעת לעת, על-פי חוק החברות. צד להסכם ניהול יהיה זכאי להביא את הסכם הניהול לכלל סיום במתן הודעה בכתב בהתראה של 365 יום מראש.

כל אחד מבין ה"ה חיים פייגלין, אבי בן אברהם ורן בן אברהם מכוסה בפוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה אשר נרכשה על ידי החברה – לפרטי הפוליסה ראה תקנה 21 בפרק הפרטים הנוספים הכלול בדוח התקופתי של החברה לשנת 2018 (אסמכתא 2019-022911). בנוסף, ביום 4 ביוני 2018 העניקה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה כתבי התחייבות לשיפוי לבעלי השליטה בחברה או קרוביהם המכהנים בחברה כדירקטורים או כנושאי משרה, לרבות ה"ה חיים פייגלין, אבי בן אברהם, ורן בן אברהם. לפרטים ראה דוח זימון אסיפה מיום 29.4.2018 (אסמכתא 2018-01-034056).

(6) כולל הוצאות מוערכות ולא כולל סכומים בקשר עם מענקים. יצוין כי סך המענקים שישולמו לכל חברת ניהול (ויצוין כי בטליון תהא זכאית לתקרה כאמור בנפרד בעבור כל אחד מבין ה"ה אבי בן אברהם ורן אברהם), לא יעלה על דמי ניהול ל-13 חודשים, בגין שנת תגמול רלוונטית.

2. שם בעל השליטה שיש לו עניין אישי בהתקשרות ומהות העניין האישי

למועד דוח זה, בעלי השליטה בחברה הם ה"ה אבי בן אברהם, רן בן אברהם, חיים פייגלין, שלמה שרון, הגב' תהילה פייגלין, צמח תשתית, בטליון ורובגיל עדי בע"מ (להלן: "רובגיל עדי") שהחזקתם המצטברת בהון מניות החברה הינה בשיעור של כ-48.5%, זאת מכוח הסכם בעלי מניות שנחתם בין בעלי המניות האמורים (להלן: "הסכם בעלי המניות").

לכל אחד מבעלי המניות האמורים עניין אישי בהתקשרויות מכח הסכם בעלי המניות. כמו כן, ביחס להתקשרות מס' 1 למר חיים פייגלין עניין אישי באישור ההתקשרות בשל היותו צד להתקשרות זו ומוטב על-פיה. לצמח תשתית עניין אישי בהתקשרות לאור היותה צד לה ולאור היותה מוחזקת על-ידי מר חיים פייגלין. לרובגיל עדי עניין אישי בהתקשרות, לאור היותה מוחזקת על ידי קרוביו של מר חיים פייגלין, שהינו בעל ענין אישי כאמור. לגב' תהילה פייגלין עניין אישי באישור נושא זה, מכוח היותה

קרוב, כהגדרת מונח זה בחוק החברות, של מר חיים פייגלין. ביחס להתקשרות מס' 2 למר אבי בן אברהם עניין אישי באישור ההתקשרות, בשל היותו צד להתקשרות זו ומוטב על-פיה. לבטליון עניין אישי בהתקשרות, לאור היותה צד להתקשרות זו ולאור היותה מוחזקת, בין היתר, על-ידי מר אבי בן אברהם ועל ידי בנו, מר רן בן אברהם. למר רן בן אברהם עניין אישי באישור ההתקשרות בשל היותו קרוב, כהגדרת המונח בחוק החברות, של מר אבי בן אברהם ובשל החזקתו המשותפת בבטליון. למר שלמה שרון עניין אישי באישור ההתקשרות, בשל החזקתו בבטליון. ביחס להתקשרות מס' 3 למר רן בן אברהם עניין אישי באישור ההתקשרות, בשל היותו צד להתקשרות זו ומוטב על-פיה. לבטליון עניין אישי בהתקשרות לאור היותה צד להתקשרות זו ולאור היותה מוחזקת, בין היתר, על-ידי מר רן בן אברהם ועל ידי אביו, מר אבי בן אברהם. למר אבי בן אברהם, עניין אישי בהתקשרות בשל היותו קרוב, כהגדרת המונח בחוק החברות, של מר רן בן אברהם. לשלמה שרון עניין אישי בהתקשרות, בשל החזקתו בבטליון.

3. שמות הדירקטורים בעלי עניין אישי ומהות העניין האישי

למיטב ידיעת החברה, לה"ה חיים פייגלין, אבי בן אברהם ורן בן אברהם המכהנים כדירקטורים בחברה עניין אישי בהתקשרויות כאמור לעיל. לגב' מתיה גרינהולץ עניין אישי בהתקשרויות לאור היותה קרובה, כהגדרת המונח בחוק החברות, של מר חיים פייגלין.

4. הדרך שבה נקבעה התמורה

תנאי הסכמי הניהול, אשר מוצע לאשרם, נקבעו תוך התחשבות בהיקף פעילותה של החברה, היקפם הקיים והצפוי של שירותי הניהול, הנושאים שיטופלו במסגרת מתן שירותי הניהול והכישורים והניסיון הקודם המוכח של כל אחד מבין ה"ה חיים פייגלין, אבי בן אברהם ורן בן אברהם. כמו כן, נבחנה התמורה על-פי הסכמי הניהול בהשוואה לתנאים ולתמורה הנהוגים בשוק, באמצעות סקר שכר השוואתי שערכה החברה באמצעות צד שלישי, לפיו עלה כי תנאי ההתקשרות של החברה עם חברות הניהול הינם הוגנים, סבירים והינם כמקובל בשוק ואף מתחת לכך – לפרטים ראה גם סעיף 7.6 להלן. סקר השכר ההשוואתי אשר הוכן על ידי חברת הייעוץ BDO מצ"ב כנספח ב' לדוח זימון זה.

5. האישורים הנדרשים או תנאים שנקבעו לביצוע ההתקשרויות

ההתקשרויות אושרו על ידי ועדת התגמול של החברה ביום 29 ביולי 2019 ועל ידי דירקטוריון החברה ביום 1 באוגוסט 2019. תוקפן של ההתקשרויות מותנה בנוסף באישור האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זימון זה.

6. עסקאות דומות

בתוך השנתיים שקדמו למועד אישור ההתקשרויות על ידי הדירקטוריון לא נחתמו התקשרויות מסוגן של ההתקשרויות או התקשרויות דומות, ובמועד אישורן על-ידי הדירקטוריון לא היו בתוקף התקשרויות מסוגן של ההתקשרויות או התקשרויות דומות, בין החברה לבין בעלי השליטה בחברה או שלבעלי השליטה היה בהן ענין אישי, למעט: (1) אישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 5.2.2017 את התקשרות החברה בהסכמי ניהול עם צמח תשתית ובטליון – לפרטים ראה דוח זימון 2017; ו-(2) אישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 12.2.2019 את תנאי העסקתו של

קרובו של חיים פייגלין, מר פיליפ גרינהולץ, בתפקיד מנהל קניון "שער העיר" בבית שמש במסגרת דוח זימון אסיפה מיום 2.7.1.2019.

נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור ההתקשרויות, לשווי התמורה ולדרך שבה נקבעה

.7

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בדיוניהם מיום 7 במאי 2019, 20 במאי 2019, 17 ביולי 2019, 29 ביולי 2019 ו-1 באוגוסט 2019, התייחסו להשכלתו, כישוריו, מומחיותו וניסיונו המקצועי של כל אחד מבין ה"ה חיים פייגלין, אבי בן אברהם ורן בן אברהם, ובחנו (ביחס לכל אחד מהמנהלים האמורים (בנפרד) את תפקידיהם וסמכויותיהם של ה"ה האמורים, תחומי אחריותם, הישגיהם בתפקידם בחברה, והסכמי ניהול קודמים שנחתמו עימם ואת היחס בין עלות תנאי כהונתם והעסקתם לעלות השכר של יתר עובדי החברה (לרבות עובדי הקבלן המועסקים אצלה), ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים אלה והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה, ובהתבסס על הבחינה האמורה לעיל, החליטו לאשר את ההתקשרויות עם כל אחד מהמנהלים האמורים מן הנימוקים הבאים:

7.1 מר חיים פייגלין משמש כמנכ"ל החברה החל ממועד היווסדה בשנת 1997 וכן מכהן כחבר בדירקטוריון החברה ובדירקטוריונים של חברות בנות של החברה. למר פייגלין תואר בהנדסת בניין (Bsc) של הטכניון והוא מכהן כיו"ר אגף יזמות ובניה של התאחדות הקבלנים בוני הארץ. מר פייגלין הינו מנהל מוכר בתחום הנדל"ן בישראל, בעל ניסיון והיכרות רבת שנים בתחומי עיסוקה של החברה וכן בשוק ההון ולו קשרים ענפים עם שותפיה העסקיים של החברה. מר פייגלין אחראי, בין היתר, על ניהול עסקי החברה השוטף בכפוף לאסטרטגיה שמתווה דירקטוריון החברה מעת לעת ועל עמידת החברה ביעדים אותם התווה הדירקטוריון. כמו כן, מר פייגלין אחראי בשיתוף עם נושאי משרה אחרים על הפיתוח העסקי בחברה, ובכלל זאת בכל הנוגע לאיתור הזדמנויות עסקיות חדשות לחברה. תרומתו של מר פייגלין לפעילות החברה והחברות בקבוצה הינה משמעותית ביותר. להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון, הכשרתו של מר פייגלין, השכלתו, ניסיונו העשיר וכישוריו מהווים רכיב משמעותי וחשוב ביכולתו להמשיך ולהוליך את החברה תוך שאיפה לעמידה ביעדים הצפויים לחברה בשנים הקרובות ותוך התמודדות עם הסביבה העסקית והתחרותית בה היא פועלת. לאור האמור לעיל ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי קיים אינטרס חיוני מובהק בהמשך העסקתו ושימורו על ידי החברה, בין היתר, לאור היותו כאמור מנהל מוכר בקרב חברות הפועלות בתחומי פעילותה של החברה.

7.2 מר אבי בן אברהם מכהן כיו"ר דירקטוריון החברה החל משנת 2007. למר אבי בן אברהם תואר בהנדסת בניין (Bsc) של הטכניון. מר אבי בן אברהם אחראי, בין היתר, על גיבוש האסטרטגיה העסקית שמתווה דירקטוריון החברה ומפקח על אופן ביצועה. למר אבי בן אברהם ניסיון רב שנים בתחום בו פועלת החברה, ראיה עסקית רחבה, ידע הנדסי רב וכושר ניהול ברמה גבוהה מאוד, והינו בעל תרומה מכרעת לפעילות החברה והחברות בקבוצה ולהצלחותיהן. להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון, הכשרתו של מר אבי בן אברהם, השכלתו, ניסיונו העשיר וכישוריו מהווים רכיב משמעותי וחשוב ביכולתו להמשיך ולהוליך את החברה תוך שאיפה לעמידה ביעדים הצפויים לחברה בשנים הקרובות ותוך התמודדות עם הסביבה העסקית והתחרותית בה היא פועלת. לאור האמור לעיל ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי קיים אינטרס חיוני מובהק בהמשך העסקתו ושימורו על ידי החברה.

7.3

מר רן בן אברהם מכהן כסמנכ"ל ייזום ושיווק של החברה החל משנת 2007 וכמשנה למנכ"ל החל משנת 2015. למר רן בן אברהם תואר ראשון בהנדסת תעשייה וניהול של אוניברסיטת תל אביב וכן הינו בעל תואר במנהל עסקים של אמריקן קולג', ארה"ב. במסגרת תפקידו אחראי מר רן בן אברהם, בין היתר, על נושא הייזום בחברה, ובכלל זאת, איתור פרויקטים, נכסים, הזדמנויות עסקיות ובדיקת רווחיות וכדאיות של עסקאות חדשות, ליווי עסקאות בתכנון ועסקאות בביצוע, לרבות עבודה מול שותפים של החברה, שמאים, בנקים, ספקים וקבלנים. במסגרת תפקידו אחראי מר רן בן אברהם אף על נושא השיווק והמכירות, ובכלל זאת, אחראי על ביסוס מערך שיווקי והגדרת יעדים אסטרטגיים לקמפינים של החברה לאורך חיי הפרויקטים אותם יוזמת או מבצעת החברה. מר רן בן אברהם אחראי על גיוס וניהול אנשי מכירות תוך הכשרתם לעמידה בחזון החברה והוצאה לפועל של מדיניות החברה. כמו כן אחראי מר רן בן אברהם, על ליווי שיווקי ומכירתי לכל פרויקט של החברה מתחילתו ועד סופו ועל ניהול משאים ומתנים מטעם החברה מול גורמים עסקיים, ארגונים, בנקים, שותפויות וכן לקוחות פוטנציאלים. מר רן בן אברהם אחראי על ליווי תחום שרות הדיירים בחברה לאחר החתימה על החוזים ועד לאכלוס הפרויקטים. להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון, הכשרתו של מר רן בן אברהם, השכלתו, ניסיונו העשיר וכישוריו מהווים רכיב משמעותי וחשוב ביכולתו להמשיך ולהוליך את החברה תוך שאיפה לעמידה ביעדים הצפויים לחברה בשנים הקרובות ותוך התמודדות עם הסביבה העסקית והתחרותית בה היא פועלת. לאור האמור לעיל ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי קיים אינטרס חיוני מובהק בהמשך העסקתו ושימורו על ידי החברה.

7.4

לחברה קיימת תלות בה"ה חיים פייגלין ואבי בן אברהם, הואיל ופעילותם האישית רבת השנים בחברה, היכרותם את פעילות החברה, עסקיה והשוק בו פועלת החברה ומערכת הקשרים העניפה שלהם בשוק זה, מהווה בסיס לפעילות החברה. להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון החברה, במקרה בו מי מהנ"ל יחדל לכהן בתפקידו בחברה, הדבר עלול יהיה לפגוע בפעילותה השוטפת ובעסקיה, ולפיכך המשך ההתקשרות ארוכת הטווח של החברה עם כל אחד מה"ה האמורים, הינה לטובת החברה.

7.5

בשנים האחרונות (ובפרט משנת 2006, מועד ההתקשרות המקורי עם ה"ה חיים פייגלין, אבי בן אברהם ורן בן אברהם) גדלה והתרחבה פעילות החברה באופן משמעותי (לרבות כניסתה לתחום פעילות נדל"ן להשקעה בשנת 2017), חל שיפור ביחס למדדים המרכזיים בה, וכן גם התעצמו מורכבות עסקיה והתשומות הניהוליות הנדרשות לניהולה. בין היתר, ההון העצמי של החברה ליום 31 בדצמבר 2006 עמד על 18,918 אלפי ש"ח, בעוד שליום 31 במרס 2019 ההון העצמי עמד על 232,185 ש"ח, מחזור המכירות של החברה ליום 31 בדצמבר 2006 עמד על 114,551 ש"ח, בעוד שליום 31 בדצמבר 2018 מחזור המכירות עמד על 547,301 ש"ח. דמי הניהול המשולמים לה"ה חיים פייגלין, אבי בן אברהם ורן בן אברהם באמצעות חברות הניהול עודכנו באופן זניח וחד פעמי בשנת 2013 ואינם מבטאים את השינויים המהותיים שהתרחשו בהיקף פעילותה של החברה כמפורט לעיל לרבות הצמיחה והשינויים הניכרים בפעילותה בשש השנים האחרונות, קרי מאז מועד העדכון האחרון. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי לאור התמורות שחלו בהיקף פעילות החברה ומורכבותה, במחזור המכירות שלה, מספר העובדים בה, וכן לאור צמיחתה ושגשוגה בשנים אלו, בין היתר, הודות לפועלם רב השנים של ה"ה הנ"ל בחברה (כמפורט בסעיף זה לעיל), הרי שמן הראוי לבצע עדכון ריאלי משמעותי בדמי

הניהול להם הם זכאים. לעמדת ועדת התגמול והדירקטוריון, במשך שנים רבות, גובה דמי הניהול להם זכאים ה"ה הנ"ל לא שיקף את קצב עליית ערכה של החברה או את מידת תרומתם להצלחתה ושגשוגה העקביים של החברה. התמורה ששולמה לכל אחת מחברות הניהול במשך השנים הייתה נמוכה ביחס למקובל בשוק, והעדכונים שבוצעו בדמי הניהול להם הם זכאים (שעיקרם נומינליים בלבד) לא שיקפו כלל את קצב העלייה בהון העצמי של החברה, מחזור המכירות שלה, היקף עסקיה, מספר עובדיה, מורכבות פעילותה וכיו"ב. העדכון המוצע בדמי הניהול מגלם לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון תיקון של עיוות בגובה דמי הניהול להם זכאים ה"ה הנ"ל ומטרתו ליצור הלימה בין היקף פעילותה של החברה ותרומתם רבת השנים לצמיחתה ולפעילותה של החברה, לבין התמורה המשולמת להם. לאור האמור, ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי העדכון המוצע בדמי הניהול הינו ראוי, סביר והוגן.

7.6

בהתאם לנתונים מספריים אשר הוצגו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון החברה, ביחס לתמורה המשולמת לבעלי תפקידים דומים בחברות ציבוריות בעלות סוג והיקף פעילות דומים לחברה, עולה כי דמי הניהול להן זכאיות כל אחת מחברות הניהול הינם כמקובל בשוק ואף מתחת לכך. בהקשר זה, הוצג בפני ועדת התגמול והדירקטוריון סקר השוואתי שנערך על ידי חברת הייעוץ BDO, שנועד לבחון את רמת ההשתכרות המקובלת עבור יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה, משנה בכיר למנכ"ל ומשני למנכ"ל אחרים בחברות ציבוריות בעלות תחום והיקף פעילות דומים לאלו של החברה. לצורך השוואה נבדקו 35 חברות ציבוריות וחברות אג"ח, הנסחרות בבורסה, הפועלות בתחום הנדל"ן היזמי ("קבוצת השוואה"). כעולה מממצאי הבחינה כאמור, תנאי התגמול המוצעים לכל אחת מחברות הניהול (לרבות גובה דמי הניהול הקבועים) הינם בטווח כמקובל בשוק ואף מתחת לכך ביחס לחברות שנכללו בקבוצת השוואה. בכל הנוגע לתפקיד יו"ר הדירקטוריון, עלות דמי הניהול הקבועים המוצעים למר אבי בן אברהם הינם באחוזון 4% ביחס לקבוצת השוואה ובאחוזון 15% ביחס למענק וסך חבילת התגמול המוצעת הינה באחוזון 21%. בכל הנוגע לתפקיד מנכ"ל החברה, עלות דמי הניהול הקבועים המוצעים למר חיים פייגלין הינם באחוזון 59% ביחס לקבוצת השוואה ובאחוזון 41% ביחס למענק וסך חבילת התגמול המוצעת לו הינה באחוזון 52%. ביחס לתפקיד משנה בכיר למנכ"ל, עלות דמי הניהול הקבועים המוצעים למר רן בן אברהם הינם באחוזון 17% ביחס לקבוצת השוואה ובאחוזון 94% ביחס למענק וסך חבילת התגמול המוצעת הינה באחוזון 66%.

7.7

שכר הבכירים בחברה הינו כלי מרכזי העומד בידיה על מנת לשמר את מנהליה האיכותיים (הן הבכירים והן הזוטרים) לאורך זמן, ולתמרץ אותם לבצע את תפקידם באופן מיטבי המשרת את טובת החברה. בנוסף, כלי זה הינו קריטי לשם גיוס מנהלים חדשים מן השורה הראשונה לחברה. כמפורט לעיל, למועד זה, דמי הניהול המשולמים לה"ה חיים פייגלין, אבי בן אברהם ורן בן אברהם, שהינם מהמנהלים הבכירים בה, נמוכים מהמקובל בשוק בו החברה פועלת (ולעיתים אף נמוכים מתנאי התגמול של בעלי תפקידים אחרים בקבוצה).

7.8

לדעת חברי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה, היחס בין השכר החציוני והשכר הממוצע של עובדי החברה, לעלות תנאי ההעסקה המוצעים של כל אחת מחברות הניהול, הינו סביר וראוי, שכן הם משקפים את היחס בין היקף פעילותם של מנכ"ל החברה, יו"ר דירקטוריון פעיל של החברה ומשנה למנכ"ל, לפי העניין, לבין פועלם ואחריותם של יתר עובדי החברה.

7.9 לאור הנימוקים שפורטו לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קבעו, כי התקשרות החברה בהסכמי הניהול הינה הוגנת וסבירה ולטובת החברה ואינה מהווה "חלוקה" כהגדרתה בחוק החברות וכי לא קיים חשש סביר שהיא תמנע מהחברה את היכולת לעמוד בהתחייבויותיה הקיימות ו/או הצפויות בהגיע מועד קיומן.

7.10 בנוסף, קבעה ועדת הביקורת של החברה, כי קיום הליך תחרותי אינו רלוונטי ואינו ישים ביחס להתקשרויות המוצעות עם ה"ה חיים פייגלין, אבי בן אברהם ורן בן אברהם, הן בשל טיבן, בהיותן התקשרויות בקשר עם תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה, והן לאור ניסיונם והיכרותם הייחודיים ורבת השנים של ה"ה הנ"ל את פעילות החברה. לאור האמור, ועדת הביקורת קבעה, כי קיום דיוני ועדת התגמול והדירקטוריון וכן הסקר ההשוואתי אותו קיבלה החברה, כמפורט לעיל, באים חלף קיומו של הליך תחרותי.

8. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה

8.1 בישיבות ועדת התגמול שהתקיימו ביום 20 במאי 2019, 17 ביולי 2019 ו-29 ביולי 2019 לאישור ההתקשרויות, השתתפו בדיונים הגב' תמי כפיר (דירקטורית חיצונית), הגב' שרית אהרון (דירקטורית חיצונית), מר אברהם חרל"פ ומר חיים פייגלין³.

8.2 בישיבות דירקטוריון החברה שהתקיימו ביום 29 ביולי 2019 וביום 1 באוגוסט 2019 לאישור ההתקשרויות, השתתפו בדיונים הגב' תמי כפיר (דירקטורית חיצונית), הגב' שרית אהרון (דירקטורית חיצונית) ומר אברהם חרל"פ.

9. זימון אסיפה כללית מיוחדת

ניתנת בזאת הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה שתתכנס ביום ב', 16 בספטמבר 2019, בשעה 15:00 במשרדי החברה, ברח' דן שכטמן 10, חדרה, ושעל סדר יומה הנושאים הבאים:

9.1 **אישור התקשרות מס' 1 כמתואר לעיל. תמצית החלטה מוצעת:** "לעדכן ולהאריך את תוקף התקשרות החברה בהסכם ניהול עם צמח תשתית, כך שצמח תשתית תמשיך להעניק לחברה שירותי ניהול באמצעות מר חיים פייגלין, בתפקיד מנכ"ל החברה בתנאים שהוצעו בדוח הזימון, החל מיום 1 באוגוסט 2019."

9.2 **אישור התקשרות מס' 2 כמתואר לעיל. תמצית החלטה מוצעת:** "לעדכן ולהאריך את תוקף התקשרות החברה בהסכם ניהול עם בטליון כך שבטליון תמשיך להעניק לחברה שירותי ניהול באמצעות מר אבי בן אברהם, בתפקיד יו"ר דירקטוריון פעיל של החברה בתנאים שהוצעו בדוח הזימון, החל מיום 1 באוגוסט 2019."

9.3 **אישור התקשרות מס' 3 כמתואר לעיל. תמצית החלטה מוצעת:** "לעדכן ולהאריך את תוקף התקשרות החברה בהסכם ניהול עם בטליון כך שבטליון תמשיך להעניק לחברה שירותי ניהול באמצעות מר רן בן אברהם, בתפקיד משנה למנכ"ל בתנאים שהוצעו בדוח הזימון, החל מיום 1 באוגוסט 2019."

³ יצוין, כי מר חיים פייגלין השתתף בדיונים לצורך הצגת הנושאים שעל סדר היום ומענה על שאלות של חברי הועדה אך לא היה נוכח בחלקים מהדיון וכן בעת קבלת ההחלטות.

יצוין, כי אישור ההתקשרויות כפוף לאישור מדיניות תגמול חדשה לנושאי משרה בחברה כמפורט בסעיף 9.4 להלן. כמו כן יצוין, כי הסכמי הניהול הנוכחיים הינם בתוקף ולפיכך, ככל שעדכון והארכת הסכמי הניהול לא יאושרו על-ידי האסיפה הכללית, הוראות ההסכמים האמורים ימשיכו לחול.

9.4 אישור מדיניות תגמול חדשה לנושאי משרה בחברה.

9.4.1 מדיניות התגמול הנוכחית של החברה אושרה ביום 5.2.2017 על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה לתקופה של 3 שנים – ראה תיאור של מדיניות התגמול בדוח הזימון 2017.

9.4.2 לאור ניסיון צבור עם יישום מדיניות התגמול של החברה והשינויים שחלו בחברה מאז אושרה המדיניות לאחרונה, בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את הצורך בעדכון מדיניות התגמול.

9.4.3 בעקבות בחינה כאמור, אישרו ועדת התגמול ביום 29 ביולי 2019 ודירקטוריון החברה ביום 1 באוגוסט 2019, פה אחד, עדכונים למדיניות התגמול אשר המהותיים שבהם הינם כדלקמן:

9.4.3.1 קביעת תקרות שכר חדשות לרכיב השכר הקבוע אשר ישולם לנושאי המשרה בחברה:

במונחי עלות העסקה חודשית בגין כהונה במשרה מלאה*	
85,000 ש"ח	יו"ר דירקטוריון
110,000 ש"ח	מנכ"ל
95,000 ש"ח	משנה בכיר למנכ"ל
85,000 ש"ח	נושאי משרה ומשני למנכ"ל אחרים

* כולל: קרן פנסיה, ביטוח מנהלים, א.כ.ע וקרן השתלמות. לא כולל: רכב ו/או אחזקת רכב וגיילום ומשכורת 13. כמו כן לא כולל מס שכר.

9.4.3.2 עדכון המענק המדיד, באופן שגובה המענק שיהיה זכאי כל אחד מבין יו"ר דירקטוריון, מנכ"ל ומשנה למנכ"ל בכיר, החל מרצפת רווח נקי שנתי של 5 מיליון ש"ח, בגין כל 10 מיליון ש"ח - יהיה בגובה של 1.75 משכורת חודשית חלף 1.25 משכורת חודשית, ובאופן שגובה המענק לו יהיו זכאים נושאי משרה ומשני למנכ"ל אחרים, החל מרצפת רווח נקי שנתי של 5 מיליון ש"ח, בגין כל 10 מיליון ש"ח – יהיה בגובה של 1.25 משכורת חודשית חלף משכורת חודשית אחת.

9.4.3.3 תקרת המענקים המצטברת עודכנה באופן שסך כל המענקים (המענק המדיד והמענק בשיקול דעת) שישולמו לכל נושא משרה, לא יעלה על דמי ניהול ל-13 חודשים או על 13 משכורות חודשיות ברוטו, לפי הענין, בגין שנת תגמול רלוונטית.

9.4.3.4 בסעיף הביטוח עודכן סכום הפרמיה השנתית שעשוי להשתלם על ידי החברה לסך של 50,000 דולר ארה"ב (חלף 30,000 דולר ארה"ב) וסכום גבול הכיסוי השנתי עודכן לסך של עד 30 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה (חלף סך של 20 מיליון דולר ארה"ב).

9.4.4 אופן יישום מדיניות התגמול – להלן השוואה ביחס למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון בין התקרות שבמדיניות התגמול לבין תגמולים ששולמו בפועל לנושאי תפקידים אלו (באלפי ש"ח):

תגמולים ששולמו בפועל (על בסיס דמי הניהול בשנת 2018 באלפי ש"ח)			תקרות שנקבעו במדיניות התגמול באלפי ש"ח			תפקיד
מענק מדיד	מענק בשיקול דעת	דמי ניהול שנתיים	מענק מדיד	מענק בשיקול דעת	דמי ניהול שנתיים	
308	ל.ר.	708	720	ל.ר.	960	מנכ"ל
272	ל.ר.	624	720	ל.ר.	960	יו"ר דירקטוריון

9.4.5 אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה התבסס בעיקרו על הנימוקים הבאים:

9.4.5.1 מדיניות התגמול המוצעת, מעדכנת את מדיניות התגמול הקודמת של

החברה בנושאים וסוגיות אשר עם חלוף הזמן התברר כי הם חסרים או לחילופין אינם מעודכנים למציאות השוררת ביחס לחברה וביחס לשוק, בימים אלו. לענין זה, ראה, בין היתר, פירוט לעיל ביחס לתמורות המשמעותיות שחלו בהונה העצמי של החברה ובתוצאותיה הכספיות. לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון תקרות התגמול שנקבעו במדיניות התגמול הנוכחית אינן משקפות באופן הולם את הנתונים הנ"ל, אשר מן הראוי כי יעלו בקנה אחד עם היקף התגמול לו זכאים נושאי המשרה בחברה.

9.4.5.2 מדיניות התגמול המוצעת יוצרת זיקה בין יעדי החברה לבין התגמול

המשולם לנושאי המשרה וכך יוצרת מערך תמריצים ראוי לנושאי המשרה, בהתחשב בין היתר, בהיקף, מאפייני ומורכבות פעילותה העסקית של החברה, בגודלה היחסי במשק, במדיניות ניהול הסיכונים שלה, וביעדים שהחברה שואפת להשיג מעת לעת. מדיניות התגמול המוצעת גם תאפשר להנהלת החברה מתחם שיקול דעת סביר לצורך קביעת תנאי התגמול של נושאי משרה בחברה וגמישות מסוימת לטיפול בנסיבות מיוחדות ככל שתהיינה.

9.4.5.3 מדיניות התגמול המוצעת שומרת על איזון ראוי בין הרכיבים הקבועים

והמשתנים, לפי תרומת נושאי המשרה לקידום יעדיה של החברה בראיה ארוכת טווח, וכן משרתת את החברה בכך שהיא קושרת את הגמול המוצע לתוצאותיה הכספיות של החברה.

9.4.5.4 החברה רואה חשיבות רבה בגורם האנושי בכל דרגי החברה, ובפרט

בנושאי המשרה בדרג הניהולי של החברה. מדיניות התגמול המוצעת תאפשר לחברה לשמר את יכולותיה ומעמדה התחרותי בשימור מנהליה הבכירים וכן בגיוס מנהלים בכירים בעלי יכולת להוביל את החברה להצלחה עסקית ארוכת טווח, להשגת מטרות החברה, וכן מאפשרת יצירת תגמול מידתי לכל נושא משרה, בהתאם להיקף תפקידו, כישוריו וניסיונו ביחס לתנאי השוק.

9.4.5.5 מדיניות התגמול המוצעת הינה לטובת החברה ותואמת את האסטרטגיה הכלל ארגונית שלה באופן ההולם את המציאות הקיימת בשוק שבו החברה פועלת, ותסייע בקידום מטרות החברה ותכנית העבודה שלה.

9.4.6 **תמצית ההחלטה המוצעת: "לאשר את מדיניות התגמול של החברה בנוסח הרצ"ב כנספח א' לדו"ח הזימון, לתקופה של שלוש שנים ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית באופן בו, הוראות מדיניות התגמול המעודכנת יחולו ביחס למענק השנתי שישולם בגין שנת 2019 וביחס ליתר תנאי התגמול המשולמים לנושאי המשרה, החל מיום 1 באוגוסט 2019."**

10. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות⁴

הרוב הדרוש לאישור הנושאים שעל סדר היום הינו רוב רגיל (קרי רוב של למעלה מ-50% מקולות המשתתפים בהצבעה אשר הצביעו בעד או נגד, ללא קולות הנמנעים), בהצבעה במניין קולות, ובלבד ש:

10.1 ביחס לאישור ההתקשרויות, קרי עדכון והארכת תוקפן של הסכמי הניהול, יתקיים בנוסף אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

10.2 ביחס לאישור מדיניות התגמול, יתקיים בנוסף אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה יכללו 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; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

11. המנין החוקי לקיום האסיפה ואסיפה נדחית

על-פי תקנון ההתאגדות של החברה, אין לפתוח בשום דיון באסיפה הכללית, אלא אם כן נוכח מנין חוקי תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחתה. מנין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על-ידי באי כוח לפחות שני בעלי מניות שלהם 25% מזכויות ההצבעה בחברה. אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יימצא המניין החוקי, תידחה האסיפה ליום ב', 23 בספטמבר 2019 לאותה השעה ולאותו המקום. אם באסיפה הנדחית לא יימצא מניין חוקי כעבור מחצית השעה מהמועד הקבוע לאסיפה, תתקיים האסיפה הנדחית בכל מספר משתתפים שהוא.

12. סדרי האסיפה וההצבעה

א. המועד לקביעת זכאות בעלי המניות להשתתף ולהצביע באסיפה

המועד הקובע לזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב הינו יום ה, 15 באוגוסט 2019 (להלן: "המועד הקובע").

⁴ בעלי השליטה בחברה אינם מחזיקים במניות בשיעור אשר יקנו להם את הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות של סדר היום, מאחר שלצורך קבלתם נדרש רוב מיוחד.

ב. זכאות להצביע

כל בעל מניות של החברה במועד הקובע, בין אם המניות רשומות על שמו (להלן: "בעל מניות רשום") ובין אם הוא מחזיק בהן באמצעות חבר בורסה (קרי מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חברה לרישומים, כאמור בסעיף 177(1) לחוק החברות (להלן: "בעל מניות לא רשום"), רשאי להשתתף ולהצביע באסיפה בעצמו או באמצעות בא כוח להצבעה, וכן להצביע באמצעות כתב הצבעה. בנוסף, בעל מניה לא רשום רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז'2 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "מערכת ההצבעה האלקטרונית"), "כתב הצבעה אלקטרוני" ו- "חוק ניירות ערך".

ג. בא כוח להצבעה

כל בעל מניות רשאי למנות בא-כוח להצביע במקומו. מינויו של בא-כוח יהיה בכתב בחתימת הממנה או בא-כוחו המורשה לכך. כתב המינוי של בא כוח וייפוי הכוח או תעודה אחרת מכוחם נחתם כתב המינוי או העתק מייפוי הכוח או תעודה כאלה, יופקדו במשרדי החברה על-פי הפרטים הנקובים לעיל לא פחות מ-48 שעות לפני המועד הקובע לאסיפה או לאסיפה הנדחית שעבורה נערך כתב המינוי.

ד. כתב הצבעה והודעות עמדה

כאמור לעיל, בהצבעה לאישור ההחלטות שעל סדר היום, רשאי בעל מניות להצביע גם באמצעות כתב הצבעה. כן רשאי בעל מניות להביע עמדתו באשר לנושאים האמורים באמצעות הודעת עמדה. את נוסח כתב ההצבעה וכן נוסחן של הודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתהיינה, ניתן למצוא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך (להלן: "אתר ההפצה") שכתובתו <https://www.magna.isa.gov.il> ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ שכתובתו <http://maya.tase.co.il>.

הצבעה באמצעות כתב הצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה. כל בעל מניות רשאי לפנות ישירות למר דוד אמור, סמנכ"ל הכספים ומזכיר החברה (טלפון: 03-6554401) ולקבל, ללא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה, או בהסכמתו, קישורית לנוסח כתב ההצבעה באתר ההפצה, וכן את הודעות העמדה שהגיעו אל החברה, ככל שתהיינה.

חברי הבורסה ישלחו, ללא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה), באתר ההפצה, לכל בעל מניות לא רשום ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם הודיע בעל המניות כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד, ובלבד כי ההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד קיום האסיפה. המועד האחרון להמצאת כתב הצבעה (לרבות המסמכים שיש לצרף אליו, כמפורט בכתב ההצבעה) לחברה הינו עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים, למשרדי החברה.

ה. הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית

כאמור לעיל, בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר החל מתום המועד הקובע ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית (להלן: "מועד נעילת המערכת"), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה.

יצוין, כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצבעה של בעל מניות בעצמו, באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה רגיל שיימסר למשרדי החברה, תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

ו. אישור בעלות

בעל מניות לא רשום, ימציא למשרדי החברה בכתובת הרשומה לעיל או לפקס: 03-6554411 (לידי מר דוד אמור, סמנכ"ל הכספים ומזכיר החברה), לא פחות מארבע (4) שעות לפני המועד הקובע לתחילת האסיפה, אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע. באישור יכללו הפרטים הנקובים בתקנה 2 ובטופס שבתוספת לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000. בעל מניות לא רשום כאמור, 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.

לחלופין, בעל מניות שאינו רשום יהיה רשאי לשלוח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד מועד נעילת המערכת (כאמור בס"ק (ה) לעיל). בלי לגרוע מן האמור לעיל, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך, שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית – דינו כדין אישור בעלות לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

ז. עיון ברישומי הצבעה אלקטרונית

בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (קרי 904,973 מניות), וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה אשר אינן מוחזקות בידי בעל שליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות (קרי 465,740), זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה.

ח. שינויים בסדר היום ובקשה של בעל מניות לכלול נושא בסדר היום

לאחר פרסום דוח זימון זה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, ועשויות להתפרסם הודעות עמדה. יהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה בדיווחי החברה שיתפרסמו באתר ההפצה.

בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן

יחד עם דוח זימון מתוקן וזאת לא יאוחר משבעה ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

13. סמכות רשות ניירות ערך

- 13.1 בהתאם לתקנה 10 לתקנות בעלי שליטה, מוסמכת רשות ניירות ערך, או עובד שהסמיכה לכך, בתוך עשרים ואחד ימים מיום הגשת הדוח להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרויות נושא הדוח, וכן להורות לחברה על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע.
- 13.2 ניתנה הוראה לתיקון הדו"ח כאמור בסעיף 13.1 לעיל, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה ימים ממועד פרסום התיקון לדוח.
- 13.3 החברה תגיש תיקון על פי הוראה כאמור על ידי פרסומו בדוח מיידי, תשלח אותו לכל בעלי המניות שאליהם נשלח הדוח, וכן תפרסם מודעה שבה יפורטו מועד האסיפה הכללית, העובדה כי בוצע תיקון לדוח בהוראת הרשות ועיקרי התיקון, והכל זולת אם הורתה הרשות אחרת.
- 13.4 ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד כינוס האסיפה הכללית, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה.

14. נציג החברה

נציג החברה לעניין דוח מיידי זה הינו מר דוד אמור, סמנכ"ל כספים ומזכיר החברה, מרחוב דן שכטמן 10, חדרה, בטלפון: 03-6554401 ופקס: 03-6554411.

15. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח המלא של כל מסמך הנוגע להחלטות המוצעות, לרבות מסמכים אשר הוצגו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון במסגרת הליכי הדיון וקבלת ההחלטות בנושאים שעל סדר היום, במשרדי החברה בכתובת הרשומה לעיל, בימים א'-ה' בין השעות 00:15-09:00 (למעט ערבי חג וימי חג) ובתיאום מראש עם מזכירות החברה (טלפון: 03-6554401) וזאת עד למועד כינוסה של האסיפה.

צ.מ.ח המרמן בע"מ

על-ידי: דוד אמור, סמנכ"ל הכספים ומזכיר החברה

נספח א' – מדיניות תגמול



צמח המרמון בע"מ

מדיניות תגמול נושאי משרה

א. רקע ועקרונות יסוד למדיניות התגמול

1. **מבוא**
 - 1.1 מסמך זה נועד להגדיר, לתאר ולפרט את מדיניות התגמול של צמח המרמן בע"מ ("החברה") בנוגע לתגמול נושאי המשרה של החברה.
 - 1.2 קביעת מדיניות התגמול של החברה ופרסומה הינם בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות").
 - 1.3 מדיניות התגמול לנושאי משרה אושרה על-ידי ועדת התגמול של החברה ביום [27-29 בנובמבר 2019](#) [2016](#), על-ידי דירקטוריון החברה ביום [28-1 בנובמבר באוגוסט 2019](#) [2016](#), ומובאת לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה¹.
 - 1.4 מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.

2. **תוקפה של מדיניות התגמול ושינויים בה**

- 2.1 מדיניות התגמול תחול על תגמול שמאושר ממועד אישור מדיניות התגמול על ידי האסיפה כללית, ~~ואילף~~. הסכמים קיימים עם נושאי משרה אשר נכרתו טרם מועד אישור מדיניות התגמול יבחנו מעת לעת וככל שימצא כי הם סותרים באופן מהותי את מדיניות התגמול, תבחן החברה את האפשרות לתקנם, בהתאם לנסיבות הענין.
 - 2.2 מדיניות זו לא תקנה זכויות לנושאי משרה בחברה, ולא תהיה זכות מוקנית לנושא משרה בחברה, מכח עצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא המשרה יהיו אך ורק אלו שיאושרו לגביו באופן ספציפי על-ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין.
 - 2.3 במקרה שנושא משרה יקבל תגמול שהינו פחות מהתגמול על-פי מדיניות זו, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות תגמול זו.
 - 2.4 מדיניות התגמול תעמוד בתוקפה לתקופה של 3 שנים ממועד אישורה בידי האסיפה הכללית כאמור, או לתקופה ארוכה יותר ככל שהדבר יתאפשר על פי הדין.
- בנוסף, ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו, מעת לעת, את מדיניות התגמול והצורך בביצוע שינויים והתאמות בה, לרבות בשל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה, שינוי בהוראות הדין או מטעמים אחרים. שינוי מדיניות התגמול כאמור יובא לאישור האורגנים המוסמכים.

3. **עקרונות מדיניות התגמול, מטרותיה והשיקולים שעמדו בבסיסה**

- 3.1 מדיניות התגמול נועדה לסייע לחברה לקדם את מטרותיה ותוכניות העבודה שלה על ידי יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בה, להשגת יעדיה, השאת רווחי החברה לבעלי מניותיה ויצירת ערך כלכלי לחברה ולבעלי מניותיה בטווח הארוך,

¹ בהתאם, במדיניות תגמול זו, "האורגנים המוסמכים" בכל מקרה ומקרה יהיו האורגנים הנדרשים על פי דין (ולא יותר מכך) לאשר את התגמול במקרה הרלוונטי (בין אם מנכ"ל, ועדת התגמול, הדירקטוריון, האסיפה הכללית או שניים או יותר מאלו).

בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, גודל החברה, אופי ומורכבות פעילותה, הסביבה התחרותית בה היא פועלת ותרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדיה והשאת רווחיה.

3.2 התגמול ייקבע כך שישמור על יכולת החברה בגיוס ושימור כוח אדם איכותי לתפקידי ניהול בכירים, כאשר גובה התגמול יהיה מידתי ויתחשב בתנאי השוק.

3.3 התגמול הכולל נועד לשקף איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים וייקבע, בין היתר, תוך שקילת השפעתו על יחסי העבודה בחברה.

4. **אמצעי תגמול מקובלים בחברה**

4.1 **רכיב קבוע² –**

4.1.1 שכר בסיס - שכר הבסיס נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן שהינו משקיע בביצוע תפקידיו בחברה ומטלותיו השוטפות בה.

4.1.2 תנאים נלווים – תנאים אלה, נובעים בחלקם מהוראות הדין, בחלקם מנהגים המקובלים בשוק העבודה ובחברה ובחלקם נועדו לפיצוי העובד על הוצאות שנגרמו לו לצורך מילוי תפקידו.

4.2 **רכיב משתנה** – רכיב זה מטרתו לקשור בין ביצועי החברה לביצועי נושאי המשרה בה.

4.2.1 מענק כספי - רכיב זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה ותוכניות העבודה שלה במהלך התקופה בגינה הוא משולם, והוא עשוי לכלול הן מענק אשר יקבע על פי קריטריונים הניתנים למדידה (כמותיים ו/או איכותיים) המשקפים את מטרות החברה והאסטרטגיה שלה בטווח הקצר והארוך ("מענק מזידי") והן מענק בשיקול דעת המתחשב בתרומתו של נושא המשרה, שאינה ניתנת למדידה בקריטריונים מזוהים ("המענק בשיקול דעת").

5. **היחס בין רכיבים משתנים לרכיבים קבועים**

5.1 בעת אישור התגמול לנושאי המשרה, יבחנו האורגנים המוסמכים את כלל חבילת התגמול על מנת להבטיח הלימה בין רכיביה השונים.

5.2 משקל הרכיב המשתנה, מתוך סך התגמול הכולל (במונחי עלות מעביד) שיוענק בגין שנה כלשהי לא יהיה גבוה מ-100% עבור כלל נושאי המשרה בחברה, ועשוי להשתנות מנושא משרה אחד למשנהו.

6. **היחס שבין תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה לשכר של שאר עובדי החברה**

6.1 בקביעת מדיניות התגמול, נבחן היחס שבין התגמול עבור כל דרגה של נושא משרה, לבין השכר של שאר עובדי החברה (כולל עובדי קבלן), ובפרט לשכר הממוצע ולשכר החציוני של שאר עובדי החברה (כולל עובדי קבלן) ("יחסי התגמול").

² נושא משרה עשוי להיות מועסק במתכונת של נותן שירותים (להבדיל מעובד) – לענין זה ראה סעיף 10 להלן.

6.2 לפי נתוני התגמול בסמוך למועד אימוץ מדיניות תגמול זו³, היחסים האמורים הינם כדלקמן:

תפקיד	יחס בין תגמול כולל לשכר ממוצע	יחס בין תגמול כולל לשכר חציוני
יו"ר דירקטוריון ⁴	3.658.29	4.5210.26
מנכ"ל ⁵	3.6510.13	4.5212.54
דירקטור משנה למנכ"ל ⁶	3.488.75	4.2810.83
יתר נושאי המשרה	3.656.15	4.527.62

6.3 בקביעת מדיניות התגמול, נבחנה השפעתם האפשרית של יחסי התגמול כאמור על תנאי ויחסי העבודה בחברה, ולהערכת ועדת התגמול והדירקטוריון יחסי התגמול הינם ראויים וסבירים בהתחשב באופיה של החברה ותחום העיסוק שלה, גודלה והיקף פעילותה, החלק המזערי מבחינה כמותית שמהווים נושאי המשרה מכלל עובדי החברה, תמהיל כח האדם המועסק בחברה והפערים הקיימים באחריות ובתרומה לתוצאות הקבוצה בין נושאי המשרה ליתר עובדי החברה; והם אינם צפויים להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

6.4 בנוסף, בעת אישור תגמול פרטני לנושא משרה, יבחנו הגורמים המוסמכים את השפעתו האפשרית של התגמול על יחסי העבודה התקינים בחברה, לרבות בהתחשב ביחס בין התגמול המוצע לשכר החציוני והממוצע בחברה בעת הרלוונטית.

ב. שכר בסיס ותנאים נלווים לנושאי משרה⁷

7. עקרונות לקביעת שכר הבסיס, בחינתו ועדכונו

7.1 שכר הבסיס של נושאי המשרה בחברה יקבע באופן פרטני ויותאם לתפקידו של נושא המשרה, סוג הפעילות ותחומי האחריות שלו, היקף משרתו, הוותק שלו וכן הסכמי שכר קודמים שנחתמו עימו. בעת קביעת שכר הבסיס יבחנו גם השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.

7.2 במידת הצורך, לפי שיקול דעת האורגנים המוסמכים, לצורך קביעת שכר הבסיס לנושא משרה, תבוצע השוואה לשכר המקובל בשוק הרלוונטי לתפקידים דומים בחברות דומות (בנצי'מרק).

7.3 האורגנים המוסמכים יהיו רשאים לאשר את שכרם של נושאי המשרה בחברה בכפוף לאמור להלן:

במונחי עלות העסקה חודשית בגין כהונה במשרה מלאה	
85,000 ש"ח*	יו"ר דירקטוריון
110,000 ש"ח*	מנכ"ל

³ חישוב חבילת התגמול לנושא משרה נעשה על בסיס עלות העסקה המירבית לנושא משרה לפי מדיניות תגמול זו ומענק מירבי, דהיינו לפי מענק מקסימלי של 13 משכורות/תמורות חודשיות (דמי ניהול) למעט מענק מירבי. ההשוואה נעשתה לעלות השכר הממוצע והחציוני בחברה כפי שהיה בחודש אוקטובר מאי 2019-2016.

⁴ יו"ר דירקטוריון החברה הנוכחי נמנה על בעלי השליטה בחברה.

⁵ מנכ"ל החברה הנוכחי נמנה על בעלי השליטה בחברה ומכהן גם כדירקטור.

⁶ המשנה למנכ"ל הנוכחי נמנה על בעלי השליטה בחברה ומכהן גם כדירקטור.

⁷ מלבד דירקטורים אשר אינם מכהנים בתפקיד נוסף בחברה.

דירקטור משנה למנכ"ל	7595,000 ש"ח*
נושאי משרה ומשני למנכ"ל אחרים	8085,000 ש"ח**

*כולל: קרן פנסיה, ביטוח מנהלים, א.כ.ע, וקרן השתלמות. לא כולל: רכב ו/או אחזקת רכב וגילום (לא כולל מס שכר). לא כולל: ומשכורת 13. כמו כן לא כולל מס שכר.
**כולל: קרן פנסיה, ביטוח מנהלים, א.כ.ע וקרן השתלמות וגילום (לא כולל מס שכר). לא כולל רכב ו/או אחזקת רכב או גילום או משכורת 13.

יצוין, כי התקרות לעיל צמודות לעליה במדד המחירים לצרכן לעומת המדד הידוע במועד אישור מדיניות התגמול בידי האסיפה.

7.4 לאורגנים המוסמכים האפשרות לבצע הצמדה לשכרם של נושאי המשרה, על פי שיקול דעתה, לעליה במדד המחירים לצרכן.

7.5 לאורגנים המוסמכים האפשרות להעניק לנושא משרה משכורת 13.

8. תנאים נלווים

8.1 נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים לתנאים סוציאליים והטבות, בהתאם לדין ולנוהג הקיים בחברה, כגון חופשה, מחלה, קרן השתלמות, תגמולים (קרן פנסיה או ביטוח מנהלים), פיצויים, ביטוח אובדן כושר עבודה, דמי הבראה, בדיקות סקר תקופתיות וכו'.

8.2 בנוסף, נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים לתנאים נלווים נוספים כמקובל בחברה ובחברות דומות במשק, לרבות רכב ו/או אחזקת רכב, טלפון וטלפון נייד, מחשוב ותקשורת, החזר הוצאות במסגרת תפקידו של נושא המשרה בארץ ובחו"ל לרבות אש"ל ואירוח, עיתונים וספרות מקצועית, דמי חברות בארגון מקצועי, הטבות נוספות המקובלות ביחס לעובדי החברה, וכיו"ב. החברה עשויה לגלם את המס בגין הטבות כאמור, כולן או חלקן. האורגנים המוסמכים יהיו רשאים (אך לא חייבים) לקבע תקרה להחזרי הוצאות כאמור.

8.3 החברה עשויה להעמיד הלוואות לנושאי משרה בהתאם למדיניות אותה היא תקבע ביחס להעמדת הלוואות לעובדים בחברה ובהתאם לכללי מס הכנסה בענין.

9. שינויים לא מהותיים בתנאי כהונה

שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל יהיו טעונים אישור המנכ"ל בלבד. לענין סעיף זה, שינוי לא מהותי יחשב שינוי אשר השפעתו על העלות השנתית הכוללת של תגמול נושא המשרה אינה עולה על 10% במצטבר בכל תקופת המדיניות.

10. התקשרות עם נושא המשרה באמצעות חברה למתן שירותים/חברת ניהול

במקרה שנושא משרה מספק שירותים לחברה באמצעות חברה בשליטתו כנגד חשבונית, כל אימת שנזכרים רכיבים קבועים במדיניות תגמול זו, במונחים של שכר בסיס, אזי אלו בתוספת התנאים הנלווים האמורים, יתורגמו לערכי דמי הניהול האקוויולנטיים; ונהפוך הוא: במקרה שנושא משרה מספק שירותים לחברה כנגד תלוש שכר, אזי נתוני עלות העסקה יתורגמו למשכורת הבסיס האקוויולנטית.

ג. מענק שנתי

11. החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה בה מענק שנתי כמפורט להלן:

11.1 מענק מדיד המבוסס על עמידה ביעד הרווח של החברה⁸

גובה ואופן קביעת המענק המדיד	יו"ר דירקטוריון, מנכ"ל ודירקטור משנה למנכ"ל
החל מרצפת רווח נקי שנתי של 5 מיליון ש"ח, בגין כל 10 מיליון ש"ח – מענק בגובה עלות ⁹ של 1.25-75 משכורת חודשית (או חלק יחסי מתגמול זה - בתחשיב לינארי): לשם ההמחשה, רווח נקי שנתי של 18 מיליון ש"ח יזכה את נושא המשרה בתגמול בגובה עלות של 1.625-2.275 משכורות חודשיות. רווח נקי שנתי של 24 מיליון ש"ח יזכה את נושא המשרה בתגמול בגובה עלות של 2.375-3.325 משכורות חודשיות.	
החל מרצפת רווח נקי שנתי של 5 מיליון ש"ח, בגין כל 10 מיליון ש"ח – מענק בגובה 1.25 משכורת חודשית אחת ¹⁰ (או חלק יחסי מתגמול זה - בתחשיב לינארי): לשם ההמחשה, רווח נקי שנתי של 18 מיליון ש"ח יזכה את נושא המשרה בתגמול בגובה 1.625-3 משכורות חודשיות. רווח נקי שנתי של 24 מיליון ש"ח יזכה את נושא המשרה בתגמול בגובה 1.92-3.375 משכורות חודשיות. בנוסף, סמנכ"ל המשמש גם כמנכ"ל חברה בת של החברה עשוי להיות זכאי למענק בגובה של 10% מהרווח הנקי השנתי של אותה חברה בת.	נושאי משרה ומשני למנכ"ל אחרים נושאי משרה כפופי מנכ"ל

* משכורת חודשית כפי שתהא במועד חישוב המענק.

11.2 מענק בשיקול דעת

בכפוף לאמור בס"ק 11.3 להלן, האורגנים המוסמכים של החברה רשאים לאשר לנושאי המשרה מענק נוסף, המבוסס על קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה, אשר לא יחרוג מסך של שלוש (3) משכורות חודשיות.

11.3 תקרה מצטברת של מענק מדיד ומענק בשיקול דעת

סך כל המענקים (המענק המדיד והמענק בשיקול דעת) שישולמו לכל נושא משרה, לא יעלה על דמי ניהול¹¹ ל-9-13 חודשים או על 9-13 משכורות חודשיות ברוטו, לפי העניין¹², בגין שנת תגמול רלוונטית.

12. תנאי הסף להענקת מענק מדיד (תנאים מצטברים)

- היעדר הערת "עסק חי" - בחוות דעת רואי החשבון המבוקרים של החברה, בדוח הכספי השנתי לשנת התגמול הרלוונטית, לא נכללה הערת "עסק חי" ביחס לחברה.
- מבחן הפירעון - החברה עמדה במהלך השנה הקלנדרית הרלוונטית ותעמוד נכון למועד תשלום המענק, באופן מלא בתנאי הפירעון של קרן, ריבית והפרשי הצמדה בגין אגרות חוב שהנפיקה ובגין הלוואות שהועמדו לה מתאגידים בנקאיים, שהיו במחזור באותה שנה. במידה והחברה לא תעמוד במבחן הפירעון, יידחה תשלום המענק אשר לו עשויים להיות זכאים נושאי המשרה בחברה, למועד בו יתקיימו כל תנאי הסף לעיל, לרבות מבחן הפירעון.

⁸ "רווח נקי שנתי" – רווח נקי כפי שמופיע בדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של החברה בנטרול: המענק המדיד, רווח השייך לזכויות שאינן מקנות שליטה בחברה, רווחי/הפסדי שערך, רווחי/הפסדי הון/פעולות הוניות (לרבות הפסדים/רווחים כתוצאה מעליה לאיחוד, ירידות או הפחתות ערך). יובהר כי רווח נקי כאמור יכלול רווח/הפסד מפעילות שמומשה (לרבות פעילות שהופסקה) אשר היתה אינטגרלית לפעילות החברה. לענין זה, סכומים אשר יוכרו במסגרת יתרת העודפים ואלמלא שינויי תקינה ע"פ כללי ה- IFRS אשר יערכו לאחר מועד זה, היו נכללים ברווח הנקי, ייכללו ברווח הנקי כהגדרתו לעיל.

⁹ שכן, לרבות תנאים נלווים וסוציאליים לא כולל עלויות בגין הרכב, נכון למועד תשלום המענק.

¹⁰ משכורת בסיס, ללא תנאים נלווים וסוציאליים, נכון למועד תשלום המענק.

¹¹ סכום החשבונית החודשית לא כולל עלויות בגין הרכב, נכון למועד תשלום המענק.

¹² קרי בהתאם לצורת ההתקשרות של החברה עם נושא המשרה.

אי עמידה באחד או יותר מתנאי הסף לעיל, משמעותה כי נושאי המשרה לא יהיו זכאים למענק בגין השנה הקלנדרית הרלוונטית¹³.

13. נושאים נוספים לענין הענקת מענק מדיד

- במידה ויתברר כי תחשיב התגמול לכלל נושאי המשרה (להלן: סך הבונוס המחושב) מביא את החברה לרישום הפסד, תוכל החברה לחלק סכום בונוס עד לאיפוס הרווח הנקי (להלן: סך הבונוס בפועל). חלוקת הבונוס תעשה כך שכל נושא משרה יקבל את חלקו מסכום הבונוס בפועל בהתאם לפרופורציית הבונוס המחושב עבורו מסך הבונוס המחושב.
- **קיצוץ הפסדים:** הפסד, ככל שיהיה בשנה מסוימת, ילקח בחשבון בחישוב הרווח הנקי השנתי בשנה העוקבת בלבד¹⁴, ובלבד שנושא המשרה הרלוונטי הועסק על ידי החברה (בכל תפקיד שהוא) במהלך כל השנה בה נרשם הפסד כאמור.
- **עיתוי תשלום:** המענק ישולם לנושאי המשרה לגבי כל שנה קלנדארית של תקופת העסקה לא יאוחר ממועד תשלום המשכורת הראשונה שלאחר מועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה¹⁵.
- **חלקיות המענק ותקופת אכשרה:** נושא משרה יהיה זכאי למענק ובתנאי שהועסק בחברה במשך מרבית השנה הקלנדרית שעל פי תוצאותיה מחושב המענק. היה ונושא המשרה יתחיל את תפקידו במהלך שנת התגמול הרלוונטית או יסיים את תפקידו לפני תום שנת התגמול הרלבנטית (וביחס לנושא משרה שסיים כהונתו בחברה - בתנאי כי הועסק בחברה 3 שנים לפחות קודם למועד חלוקת המענק), יחושב המענק השנתי בגינה באופן יחסי כדלקמן: סך המענק בהתאם לתחשיב לעיל במכפלת היחס בין מספר הימים בו עבד נושא המשרה בחברה באותה שנת תגמול לבין 365 יום.

14. הפחתת סכומי המענק

הדירקטוריון יהיה רשאי להפחית עד 50% מהמענק השנתי של נושא משרה וזאת במקרים בהם על פי שיקול דעתו הבלעדי, מצבה הכספי או העסקי של החברה יחייב זאת ו/או מטעמים הקשורים בתפקודו של נושא המשרה, או בשים לב לבחינת סבירות המענק שהתקבל מעמידה ביעדים אל מול תרומתו של נושא המשרה להשגתם, ומטעמים שינומקו על ידו. כמו כן, הדירקטוריון יהיה רשאי לבטל את תשלום המענק השנתי כליל לנושא משרה מסוים במקרים של הפרות חובות אמון, הפרת הסכם ההתקשרות, ו/או מנהל שאינו תקין.

15. השבת סכומי המענק המדיד במקרה של תיקון דוחות כספיים

15.1 נושאי המשרה ישיבו לחברה את סכום המענק המדיד או חלק ממנו, אם שולם, במקרה בו יתברר בעתיד כי חישוב המענק בוצע על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים במהלך התקופה שעד (וכולל) מועד אישור הדוח הכספי התקופתי השלישי לאחר מועד תשלום המענק המדיד. סכום ההשבה יהיה חלק המענק ששולם עקב הטעות כאמור והוא יקח בחשבון הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים

¹³ פרט למבחן הפרעון, לגביו יכולה לחול דחיה במועד התשלום אך לא ביטול הזכאות למענק.

¹⁴ קיצוץ הפסדים חל על תגמול הן של החברה והן של חברה בת של החברה.

¹⁵ פרט למצב של אי עמידה במבחן הפרעון כפי שתואר בסעיף 12.

על נושא משרה ו/או ששולמו על ידיו. יובהר כי במקרים בהם החלק הנדרש להשבה מתוך המענק המדיד קטן מ-10% מסך המענק בגין אותה שנה, לא ידרש נושא המשרה להשיבו.

לדירקטוריון החברה הסמכות לקבוע את מועדי ואופן תשלום סכום ההשבה.

15.2 ככל שיתברר כי לנושא המשרה מגיעים סכומים נוספים כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה בצורת תגמולים משתנים, במידה שהנתונים עליהם התבסס החישוב מלכתחילה הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, החברה תשלם לו סכומים אלה.

15.3 למרות האמור לעיל, לא יראו בתיקון עקב שינוי בחוק, בתקנות או בכללים החשבונאיים, לאחר מועד הדוח הכספי על פיו חושב המענק השנתי, כתיקון בשלו יחול האמור לעיל.

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

ד. הסדרי פרישה

16. נושא משרה יהיה זכאי לתשלומי פרישה המגיעים לו על-פי הדין (כדוגמת פיצויי פיטורין).

17. נושא משרה יהיה זכאי (וחייב) להודעה מוקדמת הנעה בין של עד 4 ל-12 חודשים.

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 להמשך כל תנאי הכהונה וההעסקה, בתקופת ההודעה המוקדמת, ללא שינוי או שיקבל תשלום חלף הודעה מוקדמת.

18. בנוסף להודעה מוקדמת, האורגנים המוסמכים יהיו רשאים לאשר לנושא משרה מענק פרישה שלא יעלה על סך השווה ל-6 משכורות ברוטו (קרי, שכר הבסיס של אותו נושא, בחודש האחרון להעסקתו), וזאת בנוסף לכל מענק בשיקול דעת לו עשוי נושא המשרה להיות זכאי, בתנאים המפורטים להלן:

18.1 הפרמטרים אשר יובאו בחשבון הינם: תקופה ותנאי הכהונה וההעסקה, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

18.2 ככלל, למעט בנסיבות יוצאות דופן ומטעמים מיוחדים שינומקו, מענק הפרישה לא יוענק לנושא משרה בותק של פחות מ-4 שנים בחברה.

ה. גמול דירקטורים

19. החברה רשאית לשלם לחברי הדירקטוריון שאינם נמנים על בעלי השליטה בחברה או קרוביהם, תגמול בגין כהונתם כדירקטורים בחברה, ובלבד שלא יעלה על הסכום המרבי הקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("התקנות").

20. חברי דירקטוריון הנמנים על בעלי השליטה בחברה והמועסקים בחברה, לא יהיו זכאים לתגמול דירקטורים. דירקטור כאמור יהיה זכאי לתגמול בגין תפקידו הנוסף בחברה כאמור, בהתאם למדיניות התגמול של החברה, ככל שזו חלה, ולנהגי החברה, וכפוף לאישורי האורגנים המוסמכים. לחברי דירקטוריון הנמנים על בעלי השליטה בחברה או קרוביהם, אשר אינם מועסקים בחברה, תהיה החברה רשאית לשלם גמול כאמור בסעיף 19-22 לעיל.

ו. פטור, שיפוי וביטוח

נושא משרה בחברה (לרבות דירקטור) עשוי להיות זכאי, בנוסף לחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, וכפוף לאישור האורגנים המוסמכים, לביטוח אחריות נושא משרה (לרבות ביטוח Run Off), הסדרי שיפוי ופטור¹⁶, והכל כפוף להוראות כל דין.

זוהו המבטח, סכום הכיסוי ופרמיית הביטוח השנתיות יקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, אשר יקבעו שהסכומים הינם ראויים בהתאם לנסיבות וכן יאשרו כי פוליסת הביטוח הנרכשת מקיימת את התנאים הבאים:

א. פרמיה מרבית: הפרמיה השנתית שתשולם על ידי החברה לא תעלה על סך של 3050,000 דולר ארה"ב עבור כל הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה ובחברות הבנות של החברה;

ב. גבול האחריות: גבול הכיסוי השנתי (בחברה ובחברות הבנות של החברה בסך הכל) לא יעלה על 30-20 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה, בצרוף הוצאות משפט סבירות ביחס לסכום התביעה, וזאת מעבר לגבול האחריות הנ"ל, לתביעות שיוגשו בישראל.

ג. השתתפות עצמית.

פוליסה כאמור עשויה לקבוע קדימות ועדיפות בקבלת תגמולי ביטוח על ידי נושאי המשרה על פני החברה בתביעות שעניינן ניירות ערך.

¹⁶ כתב פטור שיוענק כאמור, ככל שיוענק לא יחול על החלטה או עסקה שלבעלי השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי.

נספח ב' – סקר השוואה

08 אוגוסט 2019
ז' אב, תשע"ט

לכבוד,
רו"ח דויד אמור, סמנכ"ל כספים ומזכיר החברה
צ.מ.ח המרמן בע"מ

הנדון: אישור לפרסום סקר השוואתי

לבקשת חברת צ.מ.ח המרמן בע"מ, הרינו לאשר צירוף סקר ההשוואה שהוכן על ידינו לעניין תגמול שכר בכירים במסגרת דוח זימון האסיפה הכללית של החברה.

בכבוד רב,
זיו האפט ייעוץ וניהול בע"מ



הבהרות

- מסמך זה הוכן לצרכיה ולשימושה הבלעדי של הנהלת החברה וכן לצרכים משפטיים במידת הצורך ולגורמים נוספים להם אנו מאשרים במפורש ובכתב להסתמך או להשתמש בעבודה זו.
- ל-BDO Consulting, שותפיה, עובדיה ונציגיה אין אחריות כלפיי הקורא, לגרימת נזקים (כולל מחויבות, רשלנות או אחריות מוגדרת) או בכל אופן אחר. אנו לא מחויבים לדבר על סמך מסמך זה או על דיוק התכנים בו וכי המידע לא השתנה מאז תאריך כתיבת המסמך. אנו לא נושאים באחריות בכל מקרה של הפסד, נזק או הוצאה כספית שנוצרה בעקבות כל שימוש שבחרו הקוראים לעשות במסמך זה, או בכל הסתמכות של הקוראים על מסמך זה, או בכל אירוע אחר שבא בעקבות קריאת מסמך זה.
- אין להפנות אל מסמך זה או לצטט אותו או חלקים ממנו, בכל מסמך אחר החשוף לצד ג', למעט הצרכים המפורטים עבור עבודה זו.

נתבקשנו על ידי צמח המרמן בע"מ (להלן: "החברה" או "צמח המרמן") לבצע מחקר השוואתי של רמת ההשתכרות המקובלת עבור נושאי משרה בחברה: יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה, משנה למנכ"ל וסמנכ"לים. העבודה תשמש את החברה ככלי עזר בתהליך אישור השכר של נושאי המשרה.

העבודה כוללת השוואה של תגמול נושא המשרה אל מול קבוצת השוואה לחברה.

העבודה מורכבת מהנושאים הבאים:

- סקירה כללית;
- זיהוי קבוצת השוואה - פירוט נתונים עיקריים;
- ממצאי תגמול נושא המשרה בחברה;

אנו מודים לכם על שיתוף הפעולה.

נשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה ו/או הבהרה.

בברכה,

רו"ח יגאל טולדנו, שותף מנהל

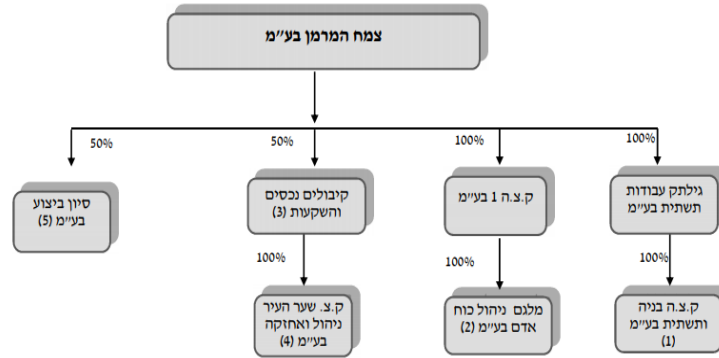
BDO Consulting

תוכן עניינים

1	תיאור החברה
2	סקירת ענף הנדל"ן
4	סקירת שכר בכירים
5	מתודולוגיה
6	קבוצת ההשוואה
9	הצגת ממצאים- Benchmark לנושאי משרה

מבנה אחזקות החברה

להלן מבנה אחזקות בחברת צמח המרמן



הטבלה להלן מציגה את הנתונים הפיננסיים של החברה נכון ליום 31.12.2018 (אלפי ₪):

סך מאזן	הון עצמי	הכנסות	רווח תפעולי	רווח נקי
979,977	226,229	547,301	99,315	46,788

החברה התאגדה בישראל בחודש ספטמבר 1997 כחברה פרטית מוגבלת במניות. בחודש מאי 2007 הפכה החברה לחברה ציבורית. החל ממועד הקמתה עוסקת החברה, בעצמה ובאמצעות חברות מוחזקות של החברה, בשני תחומי פעילות: (1) ייזום, פיתוח, הקמה, ניהול, שיווק ומכירה של פרויקטים בתחום הנדל"ן בישראל (2) ביצוע עבודות בנייה קבלניות, בפרויקטים בתחום הנדל"ן בישראל, למגזר העיסקי, הפרטי והציבורי. יצוין כי ביום 27 בדצמבר 2017 קיבל דירקטוריון החברה החלטה לפיה, שלושה נכסים אשר בבעלות החברה (בחלקם היחסי) המיועדים להשכרה ואשר סווגו עד כה כמלאי בדוחותיה הכספיים של החברה, יסווגו החל מיום 1 בינואר 2018 כנדל"ן להשקעה וזאת במסגרת פתיחת מגזר נדל"ן להשקעה בדוחותיה הכספיים של החברה.

החל ממועד הקמתה, השלימה החברה בעצמה ובאמצעות חברה מוחזקת כ-88 פרויקטים שונים ומגוונים של בנייה ברחבי הארץ, אשר כללו ייזמות, תכנון והקמה עצמית של הפרויקטים, לרבות ביצוע עבודות בנייה קבלניות עבור צדדים שלישיים. הפרויקטים אשר בהקמתם הייתה מעורבת החברה, ואשר הקמתם הסתיימה, כללו כ-6,558 יחידות דיור וכ-327,000 מ"ר שטחי מסחר, ציבור והיי-טק ומפעלים.

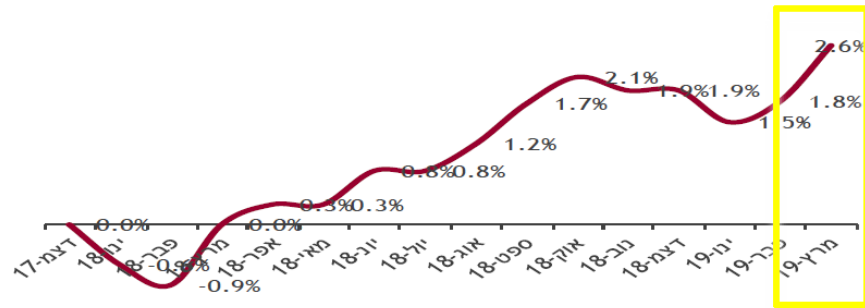
לחברה שני תחומי פעילות: הראשון, ייזום, פיתוח הקמה, ניהול, שיווק ומכירה של פרויקטים בתחום הנדל"ן בישראל (להלן: "תחום הייזום"). השני, ביצוע עבודות בנייה קבלניות, בפרויקטים בתחום הנדל"ן בישראל, למגזר העיסקי, הפרטי והציבורי (להלן: "תחום הביצוע").

סקירת ענף הנדל"ן והבנייה בישראל

סקירת ענף הנדל"ן והבנייה בישראל

סקירת ענף הנדל"ן והבנייה בישראל (המשך).

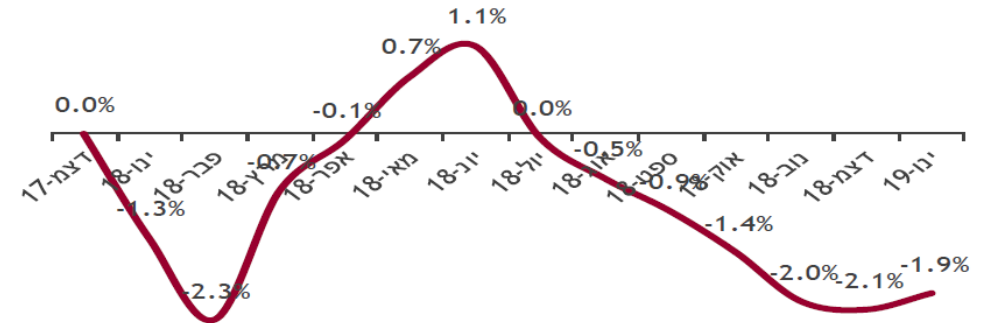
מדד מחירי הדיור



מקור הנתונים: למ"ס

בעוד מחירי הדירות החדשות ירדו בכ 1.9% , מחירי דירות יד שניה דווקא עלו או לא השתנו כלל שכן מדד מחירי הדירות שירד רק ב 0.3% כולל בתוכו גם את הדירות החדשות וגם דירות יד שניה. ניתן להסביר את הנתונים בכך שתכנית מחיר למשתכן משפיעה באופן ישיר רק על מחירי דירות חדשות. יתכן כי מגמת העלייה במדד מחירי הדיור חוזרת, לאחר רצף של עליות מחודש מרץ ועד חודש אוקטובר לשנת 2018 , עצירה במדד בחודשים נובמבר, דצמבר וינואר, המדד חזר לעלות.

מדד מחירי הדירות החדשות



מקור הנתונים: למ"ס

סקירת ענף הנדל"ן והבנייה בישראל

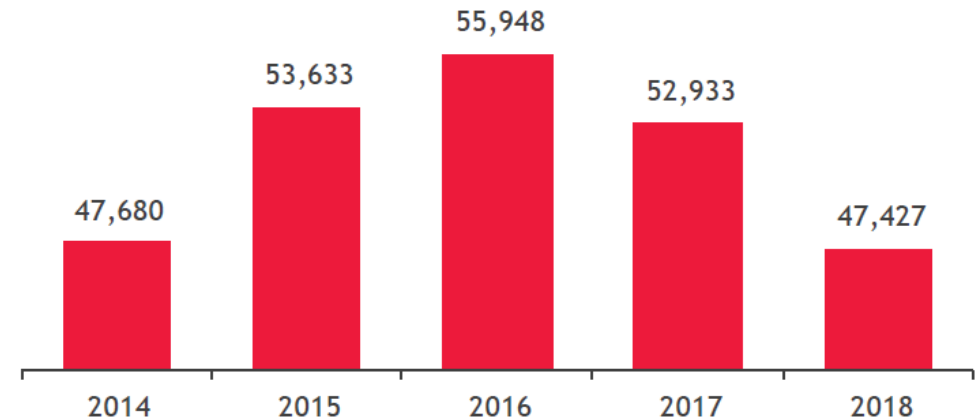
סקירת ענף הנדל"ן והבנייה בישראל

בשנת 2017 חלה מגמת ירידה בהתחלות הבנייה ומאז מגמה זו התחזקה בשנת 2018. העלייה בנתוני גמר הבנייה בשנים 2017 וב 2018 היא תוצאה של העלייה בהתחלות הבנייה בשנים קודמות. בשלב זה אנו צפויים לראות ירידה בגמר הבנייה בשנת 2019 ובשנת 2020 בהשוואה לשנים קודמות. מבחינה פונדמנטלית, הירידה בהתחלות הבנייה והירידה הצפויה בגמר הבנייה הנגרמת מכך, צפויות להוביל לעודף ביקוש וללחץ על המחירים כלפי מעלה.

התחלות בנייה

בסך הכל בשניים עשר החודשים האחרונים החלו בנייתן של כ 47.5 אלף יח"ד לעומת כ 53 אלף יח"ד. בשניים עשר החודשים הקודמים, הפרש של כ 10%.

התחלות בנייה (יח"ד)

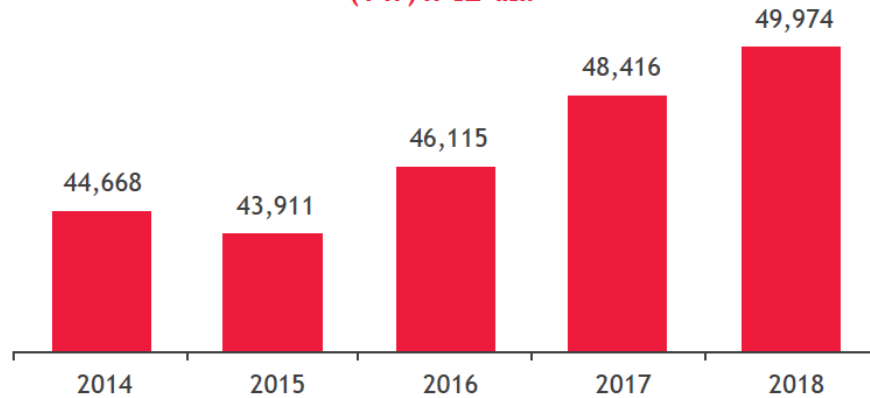


סקירת ענף הנדל"ן והבנייה בישראל (המשך).

גמר בנייה

בסך הכל בשניים עשר החודשים האחרונים נסתיימו בנייתן של כ 50 אלף יח"ד לעומת כ 48.4 אלף יח"ד. בשניים עשר החודשים הקודמים, הפרש של כ 3%.

גמר בנייה (יח"ד)



שכר בכירים ומבנהו הינם כלים מרכזיים העומדים בידי חברה על מנת למשוך אליה מנהלים איכותיים, לשמר אותם לאורך זמן ולתמרץ אותם לבצע את תפקידם באופן שישרת את טובת החברה.

בסוף שנת 2012 נכנס לתוקפו תיקון 20 לחוק החברות המטפל בנושא תגמול מנהלים בחברות מדווחות (חברות אשר מניתייהן נסחרות בבורסה ו/או הנפיקו אג"ח לציבור). תיקון זה מבוסס על המלצות ועדת נאמן ומטרתו להביא לכך שתהליך קבלת החלטות התגמול בחברות יהיה מושכל ושקוף ויוביל לחיזוק הקשר בין מבנה התגמול של נושאי המשרה לבין ביצועי החברה המנוהלת על ידי אותם נושאי משרה. התיקון דרש קביעת מדיניות תגמול ארוכת טווח הקושרת בין שכר לביצועים וקבע מנגנונים שונים לאישור תנאי השכר לנושאי המשרה.

ניתן לחלק את חבילת התגמולים לשני חלקים עיקריים:

רכיב קבוע:

שכר קבוע, דמי ניהול, תנאים סוציאליים ותשלומים אחרים. המרכיב המתקבל בוודאות ואשר גובהו מוסכם מראש. השכר הקבוע מנותק מביצועי החברה וניתן בהתבסס על ניסיונו המקצועי, כישוריו, מומחיותו והשכלתו של המנהל ועל כן ההחלטה בדבר גובה הרכיב הקבוע במקרים רבים נשענת על מחירי שוק ועל סבירותו כיחס למתחרים (בנצ'מרק).

רכיב משתנה:

1. בונוסים המשולמים בכסף, המחושב באמצעות נוסחאות תגמול מבוססות ביצועים וידועות מראש. כך מתהדק במידה מסוימת הקשר בין ביצועי המנהלים לבין המענקים המשולמים.
2. תשלום מבוסס מניות לרבות תחשיב דמה (מתקבל בצורה של מזומן), מניות או אופציות, אשר ניתנות למימוש רק לאחר תקופה מוגדרת מראש ובתנאי שהחברה עמדה ביעדים שנקבעו.

שלבי העבודה

קבוצת השוואה

בבואנו לבחון שכר עלינו להתבסס על ניסיונו המקצועי, כישוריו, מומחיותו והשכלתו של המנהל. החלטה בדבר גובה הרכיב הקבוע נשענת על מחירי שוק ועל סבירותו ביחס למתחרים (בנצ'מרק). כדי לקיים תנאים אלה על קבוצת השוואה לכלול את 3 הפרמטרים הבאים:

1. תחום פעילות רלוונטי לחברה – קבוצת השוואה תהיינה חברות אשר פועלות בתחום זהה ככל הניתן לחברה הנבדקת.
 2. גודל החברה – בבחירת חברות המדגם יש משמעות לגודל החברה. גודל החברה יקבע עפ"י פרמטר פיננסי המשקף ככל הניתן את גודל החברה. כך לדוגמא בחברות בתחום הנדל"ן הפרמטר הפיננסי לקביעת גודל החברה הינו סך הנכסים במאזן ואילו בחברות התעשייה ימדדו לפי היקף ההכנסות שלהן.
 3. גודל המדגם – על מנת שניתן יהיה להסיק מסקנות על בסיס אמפירי נשאף להגיע למובהקות גדולה כל שניתן, ולשם כך נשאף לגודל מדגם מקסימאלי. מאחר זמינות הנתונים הינה מוגבלת לעיתים (הפרסום בתקנה 21 של הדו"חות הכספיים של החברות המדווחות אינו כולל תמיד את כל תפקידי נושאי המשרה) ומאחר ושוק ההון בבורסה המקומית הינו קטן באופן יחסי, לעיתים המדגם יהיה מצומצם.
- בבחירת קבוצת השוואה נדרשים לאזן בין 3 הפרמטרים הללו ולעיתים נדרשים לפשרות מסויימות שיכולות לנבוע מאי זמינות נתונים בתחום פעילות החברה או בגודל החברה ולכן נלקח טווח נתונים.

נרמול חלקיות משרה/ חלקיות תקופת כהונה במהלך השנה

עבור נושאי משרה המועסקים במשרה חלקית או חלק מן השנה, בוצע תקנון השכר הקבוע/דמי הניהול למשרה מלאה בקרב קבוצת השוואה.

מתודולוגיה - שלבי העבודה (המשך)

הצגת הנתונים חציון וממוצע

בסקר זה מופיעים נתוני השכר כממוצע וחציון. השכר הממוצע במדגם יכול שיושפע מתצפיות קיצוניות (למעלה או למטה) למשל אם תהייה תצפית גבוהה מאד היא "תמשוך" את השכר הממוצע למעלה ויכולה להיווצר אשליה של שכר כללי גבוה. לכן נתון החציון (כאשר מספר המופעים מתחת לערך הינו שווה למספר המופעים המצוי מעל לאותו ערך) ייתן תמונה מדויקת יותר, כי התצפית הממוקמת באמצע לא תשתנה כיון שאינה מושפעת ממצגי קיצון ובכך משקפת טוב יותר להערכתנו, את רמת השכר הסבירה הנגזרת מהסקר.

תאגידיים מדווחים

מדגם החברות שנבחרו לצורך השוואה מורכב מתאגידיים מדווחים - חברות אג"ח וחברות ציבוריות הנסחרות בבורסה לניירות ערך בישראל. בחרנו להסתמך על מידע מחברות ציבוריות כיוון שהמידע הפיננסי אודות פעילותן והמידע בדבר שכר הבכירים חשוף לציבור, בדומה לחברה עברה מבוצעת השוואה וכן מדווח באופן אחיד.

בחירת חברות מענפי פעילות מתאימים

לצורך הרכבת קבוצת השוואה לצמח המרמן, נבחרו חברות בהתאם לתחום פעילותה העיקרי של החברה בענף הנדל"ן ומשתייכות לנדל"ן היזמי.

קבוצת ההשוואה לצמח המרמן

מתודולוגיה - שלבי העבודה (המשך)

▪ בחירת חברות בהיקף פעילות דומה

בענף הנדל"ן נבחרו חברות בעלות היקף מאזן קרוב ככל הניתן לזה של חברת צמח המרמן וכזה המאפשר גודל מדגם מייצג. היקף הפעילות בא לידי ביטוי בפרמטר- סך מאזן. סך המאזן של החברות בקבוצת ההשוואה נבחן ליום 31 לדצמבר 2018 ונע בין 402 מיליון ₪ לבין כ- 4,182 מיליון ₪.

סך החברות שנבחרו לקבוצת השוואה מסתכם ל 35 חברות (להלן: **קבוצת השוואה לצמח המרמן**)

אזורים עוסקת בבניית פרויקטים למגורים, בנדל"ן מניב ושולטת ב"שיכון ופיתוח".

אפריקה ישראל מגורים עוסקת ביזום פרויקטי בניה למגורים.

מישורים השקעות נדל"ן עוסקת בייזום ונדל"ן מניב בישראל ושולטת ב"סקיילין".

דמרי בניה ופיתוח עוסקת בבנייה למגורים, ייזום פרויקטים ונדל"ן מניב.

אשדר חברה לבניה עוסקת בייזום ובנייה של פרויקטים למגורים ונדל"ן מניב.

מגה אור החזקות עוסקת בייזום, הקמה וניהול של מרכזים מסחריים.

ישראל קנדה עוסקת בהקמת פרויקטי נדל"ן, ניהול קבוצות רכישה ונדל"ן מניב.

משולם לוינשטיין הנדסה וקבלנות עוסקת ביזום והקמת פרויקטי בניה למגורים, משרדים ותעשייה,

שולטת ב"לוינשטיין נכסים".

קבוצת ההשוואה לצמח המרמן

מנרב אחזקות עוסקת ביזום וביצוע פרויקטים בתחום הבניה והקבלנות, נדל"ן מניב ומפעילה מכוני טיהור שפכים.

פרשקובסקי השקעות ובניין עוסקת בייזום והקמת פרויקטי בנייה למגורים.

קבוצת עמוס לוזון יזמות ואנרגיה עוסקת ביזמות נדל"ן למגורים, ביצוע פרויקטי נדל"ן, משקיעה בתחנת הכח "דוראד". (לשעבר "קבוצת דורי").

אאורה השקעות עוסקת בייזום ופיתוח נדל"ן מניב ובבנייה למגורים במזרח אירופה וישראל.

קבוצת חג'ג' ייזום נדל"ן עוסקת בנדל"ן בישראל ושולטת ב"רג'נסי".

קרדן נדל"ן עוסקת ביזום, בניה, מכירה והשכרת מבני מגורים, מסחר ותעשייה.

קבוצת חנן מור אחזקות עוסקת בייזום והקמת פרויקטי בנייה למגורים ולמסחר בארץ ובחו"ל.

מנרב פרויקטים עוסקת בייזום פרויקטים לבנייה למגורים ובהקמה ותפעול של מכוני טיהור שפכים.

קבוצת ההשוואה לצמח המרמן המשך

קבוצת ההשוואה לצמח המרמן (המשך)

נתנאל גרופ עוסקת בייזום, תכנון והקמה של פרויקטי מגורים. מרדכי אביב תעשיות בניה עוסקת ביזום ובניה למגורים, נדל"ן מניב ובעיבוד אבן ושיש. קבוצת אורון אחזקות והשקעות עוסקת בתחומי התשתיות, הנדסה אזרחית, תעשייה וייזום בנייה למגורים. צבי צרפתי ובניו השקעות ובנין עוסקת בייזום ובניית פרויקטים של בנייה למגורים, משרדים, ומסחר ובהשכרת נדל"ן מניב. רבד עוסקת ביזום ובניית פרויקטים בתחום הנדל"ן ובנדל"ן מניב. אחים דוניץ עוסקת בייזום עסקאות מקרקעין, בנייה והשכרת נדל"ן. רוטשטיין נדל"ן עוסקת בבניה, מחזיקה נכסי מקרקעין מניבים. אלמוגים החזקות עוסקת בייזום, הקמה ותפעול פרויקטי נדל"ן למגורים. בוני התיכון הנדסה אזרחית ותשתיות עוסקת בייזום ובניית פרויקטים של בנייה למגורים. רג'נסי עוסקת ביזום פרויקטי נדל"ן ובארגון ונהול קבוצות רכישה

גרף נתוני מנייה צמח המרמן



נתוני מניית צמח המרמן הושאו למדד ת"א נדל"ן בין התאריכים 01.01.2016 - 30.04.2019

(*) לקוח מתוך אתר הבורסה לניירות ערך

<https://info.tase.co.il/Heb/General/Company/Pages/companyGraph.aspx?subDataType=0&companyID=001442&shareID=01104058>

קבוצות השוואה לצמח המרמן

קבוצת השוואה לצמח המרמן – נתונים פיננסיים לשנת 2018 (באלפי ₪)

שם החברה	סך מאזן	הון עצמי י.פ.	הון עצמי י.ס.	הכנסות	רווח נקי	תשואה על ההון	אחוזון ציין משוקלל
אזורים	4,181,675	1,085,726	1,187,771	821,652	97,093	9%	92%
אפריקה ישראל מגורים	3,643,363	986,017	1,005,685	1,019,432	86,263	9%	96%
מישורים השקעות נדל"ן	3,294,391	872,855	939,133	723,264	21,851	2%	85%
דמרי בניה ופיתוח	3,209,843	839,016	1,105,228	1,027,967	152,510	16%	96%
אשדר חברה לבניה	2,924,358	571,692	728,214	855,432	57,705	9%	88%
מגה אור החזקות	2,870,828	737,411	953,782	98,283	150,833	18%	69%
ישראל קנדה	2,121,891	758,636	831,590	245,622	39,289	5%	54%
משולם לונסטון הנדסה וקבלנות	2,121,891	758,636	831,590	245,622	39,289	5%	54%
מנרב אחזקות	2,077,779	818,040	786,620	779,756	25,785	3%	77%
פרשקובסקי השקעות ובנין	1,969,933	326,062	540,461	677,114	100,101	23%	81%
קבוצת עמס לחון יזמות ואנרגיה	1,704,323	384,687	338,557	713,910	(34,016)	-9%	50%
אטורה השקעות	1,468,946	270,925	279,152	324,421	(554)	0%	38%
קבוצת חגל יזום נדל"ן	1,200,256	345,095	445,558	187,662	114,889	29%	62%
צ.מ.ח. המרמן	979,977	186,871	226,229	547,301	46,788	23%	73%
קרדן נדל"ן	971,469	518,157	514,056	454,967	37,701	7%	46%
קבוצת חנן מור אחזקות	957,214	132,463	184,925	247,805	56,967	36%	62%
מנרב פרויקטים	812,847	453,712	475,802	338,994	35,073	8%	35%
נתמאל גרופ	779,174	201,849	209,187	99,691	118	0%	8%
מרדכי אביב תעשיות בניה	773,902	214,426	262,846	127,213	23,540	10%	27%
קבוצת אורון אחזקות והשקעות	756,569	150,581	150,113	693,888	(1,160)	-1%	23%
צבי צרפתי ובניו השקעות ובנין	746,858	202,652	264,862	163,680	19,165	8%	12%
רבד	717,057	274,105	308,196	24,033	24,271	8%	4%
אחים דוניץ	680,485	161,675	237,741	357,352	62,522	31%	42%
רוטסטין נדל"ן	664,231	81,906	127,130	351,963	26,489	25%	31%
אלמוגים החזקות	505,620	66,874	80,870	219,495	13,942	19%	19%
בני התכונ הנדסה אזרחית ותשתיות	499,417	135,787	122,234	179,696	(13,710)	-11%	0%
רגנסי	402,100	104,510	151,928	104,044	48,535	38%	15%

(* הציון המשוקלל מורכב מסך מאזן 50%, תשואה על ההון 25% וגובה הכנסות 25%. (** התשואה על ההון מחושבת כרווח הנקי מתוך ממוצע ההון העצמי).

הצגת ממצאים - יו"ר דירקטוריון

יו"ר דירקטוריון שכר בפועל

בקבוצת ההשוואה לצמח המרמן נמצאו נתונים של 12 יו"ר דירקטוריון, הנתונים המוצגים מתוקנים ל-100% משרה על פי נתוני 2018 המוצגים בטבלה להלן (באלפי ₪):

שם החברה	עלות שכר קבוע	מענק	תשלום מבוסס מניות	סה"כ עלות תגמול	שם	בעלי שליטה	מנגנון מענק מתוך מסמך מדיניות התגמול	סימולציית חישוב רווח*
אזורים	2,560	1,000		3,560	הרשי פרידמן	✓	רווח לפני מס ולפני מענקים מעל 50 מיליון יזכה את יו"ר ב 6.25 משכורות במונחי עלות (תקו)	531
אחים דוניץ	1,201	1,405		2,606	יעקב דוניץ	✓	רווח לפני מס של מעל 15 מיליון ₪ יזכה את היו"ר ב 1.625% ועד ל 900 א' ₪	900
אלמוגים החזקות	1,904	350		2,254	מריו זוזל	✓	חבילת יעדים לא ברור לפי מה מוענק	
ישראל קנדה	1,895	2,443		4,338	אסף טוכמאיר	✓	רווח לפני מס שמעל 55 מ' ועד 65 מ' יזכה במענק בגובה 3.5% תקרת מענק של 3 מ'	2,000
מגה אור החזקות	1,427	2,500		3,927	צחי נחמיאס	✓	תשואה להון מעל 20% מזכה ב4 משכורות ותשואת FFO מעל 20% מזכה ב 2 משכורות נוספו	510
מנרב אחזקות	2,183			2,183	אברהם קוניצקי	✓	רווח לפני מס ולפני מענקים בין 50-100 מיליון יזכה את יו"ר ב 5% מהרווח ועד לתקרה של 75	2,750
נתנאל גרופ	1,283			1,283	אריה נתנאל	✓	רווח שנתי לפני מס ולפני מענקים מעל 15 מ' יזכה את יו"ר ב 2% ועד לתקרה של 4 פעמים דו	340
פרשקובסקי השקעות ובניין	1,799	800		2,599	יוסף פרשקובסקי			
קבוצת אורון אחזקות והשקעות	1,565			1,565	יואל עזריה	✓	מענק של 5% מרווח לפני מס מ 50-15 מ' ₪	2,500
קבוצת חנן מור אחזקות	2,210	613		2,822	חנן מור	✓	בגין תשואה על ההון העולה על 22.5% ישולם מענק בגובה של 1,350 א' ₪	1,350
רבד	1,100			1,100	יגאל אהובי	✓	הוחלף על ידי יונל כהן, תנאים טרם פורסמו	
קרדן נדל"ן	1,957	1,237		3,194	יוסף גרינפלד			
ממוצע	1,757	1,293	-	2,619				1,360
צ.מ.ח המרמן	760	272		1,032	אבי בן אברהם			
צ.מ.ח המרמן	1,155	622		1,777	שכר מובא לאישור			

(*) סימולציית חישוב הרווח מתייחסת למנגנוני המענק המשתנה בחברות קבוצת ההשוואה עם נתוניה הפיננסיים של צמח המרמן

(**) השכר המובא לאישור משקף עלות שכר של 85 א' ₪ והחזר הוצ' שנתי של 135 א' ₪. במענק המובא לאישור המנגנון נותר כפי שהיה עם זכאות של 1.75 משכורות לכל 10 מ' ₪

הצגת ממצאים - יו"ר דירקטוריון

יו"ר דירקטוריון שכר בפועל (המשך)

להלן התפלגות ממצאי נתוני השכר לאחר תקנון למשרה מלאה בקבוצת ההשוואה לצמח המרמן:

שכר מובא לאישור		המרמן		נתוני שכר קבוצת ההשוואה							
אחוזון	יו"ר דירקטוריון	אחוזון	יו"ר דירקטוריון	מקסימום	רביע שלישי - 75%	ממוצע	רביע שני - 50%	רביע ראשון - 25%	מינימום	כמות מופעים במדגם	
5%	1,155	מתחת לטווח	760	2,560	2,013	1,757	1,847	1,391	1,100	12	עלות שכר קבוע
15%	622	מתחת לטווח	272	2,500	1,665	1,293	1,119	753	350	8	מענק
21%	1,777	מתחת לטווח	1,032	4,338	3,285	2,619	2,603	2,029	1,100	12	סך חבילת התגמול

הצגת ממצאים – מנכ"ל

בקבוצת השוואה לצמח המרמו נמצאו נתונים של 25 מנכ"לים. הנתונים המוצגים מתוקנים ל-100% משרה על פי נתוני 2018 המוצגים בטבלה להלן (באלפי ₪):

שם החברה	עלות שכר קבוע	מענק	תשלום מבוסס מניות	סה"כ עלות תגמול	שם	בעלי שליטה	מנגנון מענק מתוך מסמך מדיניות התגמול	סימולציית חישוב רווח*
אאוור השקעות	1,516			1,516	יעקב אמרקיץ	✓	רווח נקי לפני מס ולפני מענקים של 20 מ' ומעלה יזכה בשיעור מענק של 3.5% ועד לתקרה של 2.1 מ' ₪	2,000
אזורים	2,252	1,350		3,602	דורון גל			
אחים דוביץ	2,165	2,809		4,974	נסים אחיעזרא	✓	רווח לפני מס של מעל 15 מיליוני ₪ יזכה את המנכ"ל ב-3.25% ועד ל-1.8 מ' ₪	1,800
אלמגים החזקות	613	250		863	מיכל גור			
אפריקה ישראל מגורים	1,924	734		2,658	אנוך הוד			
אשדוד חברה לבניה	1,450	1,917	52	3,419	ארנון פרידמן			
בוני התיכון הנדסה	1,487			1,487	עמרם פרץ	✓	החל מרווח לפני מס של מעל 2 מ' ₪ זכאות ל-4% החל מהשקל הראשון ועד לתקרה של 8 משכורות	472
דמרי בניה ופיתוח	3,150	1,500		4,650	יגאל דמרי	✓	מענק בשיעור 10% מתוך ההפרש שבין הרווח לפי מס ולפני בוטס לבין כך של 50 מ' ₪ תקרת מענק של 1.5 מ' ₪	714
ישראל קנדה	1,895	2,413		4,308	ברוך רוזן	✓	רווח לפני מס שמעל 55 מ' ועד 65 מ' יזכה במענק בגובה 3.5% תקרת מענק של 3 מ'	2,000
מגה אור החזקות	1,689	802		2,491	איתמר יהודה רוב			
מישרים	1,047		370	1,417	דניאל לבנסל			
מגרב אחזקות	1,589	1,213	2,352	5,154	פנחס דקל			
מגרב פרויקטים	977	725		1,702	דורון קוזניצקי			
מרדכי אביב	950	270		1,220	אסף אביב	✓	מענק בגובה של 1.5% מהרווח הכולל ועד ל-6 משכורות ובלבד שהרווח עולה על כך של 5 מיליון ₪	354
נתנאל גרופ	1,134			1,134	דני נתנאל	✓	רווח שנתי לפני מס ולפני מענקים מעל 15 מ' יזכה את המנכ"ל ב-1.5% ועד לתקרה של 4 פעמים דמי ניהול	236
צבי צרפתי ובני	1,299			1,299	משה צרפתי	✓	מענק בגובה של 2% ברווח שנתי לפני מס ולפני מענקים מעל 15 מ' ₪ ועד לתקרה של 550 א' ₪	550
צבי צרפתי ובני	1,247			1,247	רפי צרפתי	✓	מענק בגובה של 2% ברווח שנתי לפני מס ולפני מענקים מעל 15 מ' ₪ ועד לתקרה של 550 א' ₪	550
קבוצת אורון	1,590			1,590	גילי עזריה	✓	מענק של 5% מהרווח לפני מס מ-15-50 מ' ₪	2,500
קבוצת חג'ל	1,392	2,926		4,318	עידו חג'ל	✓	מענק 4% מהרווח לפני מס בניכוי חלק המיעוט עד לתקרה של 4 מ'	2,286
קבוצת חנן מור	947	263		1,210	אבי מאור	✓	בגן תשואה על ההון העולה על 22.5% ישולם מענק בגובה של 1,350 א' ₪	1,350
קרדן נדל"ן	1,319	2,364	489	4,172	מיכאל זיסמן			
רבי	1,340	666		2,006	שרון זכות			
רנסי	1,238	2,000		3,238	עידו חג'ל	✓	מענק בגובה 5% מהרווח לפני מס ובניכוי חלק המיעוט ועד לתקרה של 2 מ' ₪	2,000
רוטשטיין נדל"ן	1,813	3,600		5,413	אבישי בן חיים	✓	מענק בגובה 14% מהרווח לפני מס שמעל 20 מ' ועד לתקרה של 3.6 מ' ₪	3,600
פרשקובסקי השקעות	1,386	800		2,186	שרון פרשקובסקי	✓	מענק בגובה 3% מהרווח לפני מס ועד לתקרה של 800 א' ₪	800
ממוצע	1,496	1,478	816	2,691				1,414
צ.מ.ח המרמן	884	309		1,193	חיים פייגלין			
צ.מ.ח המרמן	1,495	805		2,300	שכר מובא לאישור			

(*) סימולציית חישוב הרווח מתייחסת למנגנוני המענק המשתנה בחברות קבוצת השוואה עם נתונים הפיננסיים של צמח המרמן

(**) השכר המובא לאישור משקף עלות שכר של 110 א' ₪ והחזר הוצ' שנתי של 175 א' ₪. במענק המובא לאישור המנגנון נותר כפי שהיה עם זכאות של 1.75 משכורות לכל 10 מ' ₪

הצגת ממצאים – מנכ"ל

מנכ"ל שכר בפועל (המשך)

להלן התפלגות ממצאי נתוני השכר לאחר תקנון למשרה מלאה בקבוצת השוואה לצמח המרמן:

שכר מובא לאישור		צמח המרמן		נתוני שכר קבוצת השוואה						כמות מופעים במדגם	
אחוזן	מנכ"ל	אחוזן	מנכ"ל	מקסימום	רביע שלישי - 75%	ממוצע	רביע שני - 50%	רביע ראשון - 25%	מינימום		
59%	1,495	3%	884	3,150	1,689	1,496	1,392	1,238	613	25	עלות שכר קבוע
41%	805	12%	309	3,600	2,273	1,478	1,282	727	250	18	מענק
-	-	-	-	2,352	955	816	430	291	52	4	תשלום מבוסס מניות
52%	2,300	7%	1,193	5,413	4,172	2,691	2,186	1,417	863	25	סך חבילת התגמול

הצגת ממצאים – דירקטור משנה למנכ"ל

דירקטור משנה למנכ"ל שכר בפועל

בקבוצת ההשוואה לצמח המרמן נמצאו נתונים של 5 משנה למנכ"ל, הנתונים המוצגים מתוקננים ל-100% משרה על פי נתוני 2018 המוצגים בטבלה להלן (באלפי ₪):

שם החברה	עלות שכר		תשלום מבוסס	
	קבוע	מענק	מניות	סה"כ עלות תגמול
אאורה השקעות	2,190			2,190
אפריקה ישראל מגורים	1,445	324		1,769
דמרי בניה ופיתוח	957	192		1,149
ישראל קנדה	1,306	770		2,076
מרדכי אביב תעשיות בניה	549	89		638
ממוצע	1,289	344	-	1,564
צ.מ.ח המרמן	832	308		1,140
צ.מ.ח המרמן	1,265	695		1,960

(**) השכר המובא לאישור משקף עלות שכר של 95 א' ₪ והחזר הוצ' שנתי של 125 א' ₪. במענק המובא לאישור המנגנון נותר כפי שהיה עם זכאות של 1.75 משכורות לכל 10 מ' ₪

הצגת ממצאים – דירקטור משנה למנכ"ל המשך

דירקטור משנה למנכ"ל שכר בפועל

להלן התפלגות ממצאי נתוני השכר לאחר תקנון למשרה מלאה בקבוצת השוואה לצמח המרמן:

שכר מובא לאישור		המרמן		נתוני שכר קבוצת השוואה							
אחוזון	משנה למנכ"ל	אחוזון	רן בן אברהם	מקסימום	רביע שלישי - 75%	ממוצע	רביע שני - 50%	רביע ראשון - 25%	מינימום	כמות מופעים במדגם	
47%	1,265	17%	832	2,190	1,445	1,289	1,306	957	549	5	עלות שכר קבוע
94%	695	63%	308	770	436	344	258	166	89	4	מענק
66%	1,960	25%	1,140	2,190	2,076	1,564	1,769	1,149	638	5	סך חבילת התגמול

הצגת ממצאים – משנה למנכ"ל

משנה למנכ"ל שכר בפועל

בקבוצת השוואה לצמח המרמן נמצאו נתונים של 5 משנה למנכ"ל, הנתונים המוצגים מתוקננים ל-100% משרה על פי נתוני 2018 המוצגים בטבלה להלן (באלפי ש"ח):

שם החברה	עלות שכר		תשלום מבוסס סה"כ עלות	
	קבוע	מענק	מניות	תגמול
אאורה השקעות	2,190			2,190
אפריקה ישראל מגורים	1,445	324		1,769
דמרי בניה ופיתוח	957	192		1,149
ישראל קנדה	1,306	770		2,076
מרדכי אביב תעשיות בניה	549	89		638
ממוצע	1,289	344	-	1,564
צ.מ.ח המרמן	944	338		1,282
צ.מ.ח המרמן	1,024	345		1,369
צ.מ.ח המרמן	944	387		1,331
צ.מ.ח המרמן	1,024	395		1,419

הצגת ממצאים – משנה למנכ"ל

משנה למנכ"ל שכר בפועל

להלן התפלגות ממצאי נתוני השכר לאחר תקנון למשרה מלאה בקבוצת השוואה לצמח המרמן:

שכר מובא לאישור		שכר מובא לאישור		המרמן		המרמן		נתוני שכר קבוצת השוואה						כמות מופעים במדגם	
אחוזון	מרדכי לוזון	אחוזון	עדי פארי הרפז	אחוזון	מרדכי לוזון	אחוזון	עדי פארי הרפז	מקסימום	רביע שלישי - 75%	ממוצע	רביע שני - 50%	רביע ראשון - 25%	מינימום		
30%	1,024	24%	944	30%	1,024	24%	944	2,190	1,445	1,289	1,306	957	549	5	עלות שכר קבוע
72%	395	71%	387	68%	345	68%	338	770	436	344	258	166	89	4	מענק
36%	1,419	32%	1,331	34%	1,369	30%	1,282	2,190	2,076	1,564	1,769	1,149	638	5	סך חבילת התגמול

רו"ח יגאל טולדנו

Head of BDO Consulting Group Israel

בית אמות ביטוח

שד' מנחם בגין 46-48 תל אביב 66184

טל' : 972 3-6389317

yigalt@bdo.co.il

www.bdo.co.il

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

חלק ראשון

1. **שמה של החברה** : צ.מ.ח המרמן בע"מ.
2. **סוג האסיפה הכללית, המועד והמקום לכינוסה** : אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר תתקיים ביום ב', 16 בספטמבר 2019, בשעה 15:00 במשרדי החברה, ברחוב דן שכטמן 10, חדרה.

3. **פירוט הנושאים שעל סדר היום ותמצית ההחלטות המוצעות** :

3.1 **עדכון והארכת תוקפה של התקשרות החברה בהסכם ניהול עם חברת ניהול שבבעלות מר חיים פייגלין, מנכ"ל החברה**. מוצע לאשר את עדכון והארכת תוקפה של התקשרות החברה בהסכם ניהול עם צ.מ.ח. תשתית ופיתוח (1996) בע"מ, חברה אשר למיטב ידיעת החברה הינה בבעלות מלאה (100%) של מר חיים פייגלין ("צמח תשתית"), החל מיום 1 באוגוסט 2019, חלף הסכם הניהול הנוכחי שבין החברה לבין צמח תשתית (להלן בס"ק זה: "**הסכם הניהול הנוכחי**") שאושר על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 5.2.2017 במסגרת דוח זימון אסיפה מיום 23.1.2017 ("**דוח זימון 2017**")¹, כך שצמח תשתית תמשיך להעניק לחברה שירותי ניהול באמצעות מר חיים פייגלין, בתפקיד מנכ"ל החברה, בתנאים זהים לתנאי הסכם הניהול הנוכחי, למעט כי: (1) דמי הניהול החודשיים אותם צמח תשתית תהא זכאית לקבל יעודכנו לסך של 110 אלפי ש"ח, בתוספת מע"מ (חלף סך של 59 אלפי ש"ח נכון לחודש יולי 2019) ו-(2) צמח תשתית תהיה זכאית למענק מדיד, בהתאם לתנאים הקבועים ביחס למענק מדיד למנכ"ל החברה במדיניות התגמול החדשה המובאת לאישור האסיפה הכללית במסגרת דוח הזימון שכתב הצבעה זה מצורף לו. יצוין, כי המענק המדיד המוצע (קרי, זה הקבוע במדיניות התגמול החדשה) מחושב על פי נוסחה זהה ובתנאים הדומים בעיקרם לנוסחה ולתנאים שנקבעו ביחס למענק המדיד בהסכם הניהול הנוכחי, למעט כי, צמח תשתית תהא זכאית למענק בגובה עלות של 1.75 דמי ניהול חודשיים החל מרצפת רווח נקי שנתי של 5 מיליון ש"ח, בגין כל 10 מיליון ש"ח (חלף 1.25 דמי ניהול חודשיים). כמו כן, סך תקרת כל המענקים (המענק המדיד והמענק בשיקול דעת – ראה סעיף 1.4 להלן) שישולם לצמח תשתית לא יעלה על דמי ניהול ל-13 חודשים (במקום 9 חודשים), בגין שנת תגמול רלוונטית כקבוע במדיניות התגמול החדשה.

¹ ראה דו"ח מידי בדבר זימון אסיפה כללית של בעלי מניות החברה מיום 23.1.2017 (אסמכתא 2017-01-007930).

נוסח ההחלטה המוצעת: "לעדכן ולהאריך את תוקף התקשרות החברה בהסכם ניהול עם צמח תשתית, כך שצמח תשתית תמשיך להעניק לחברה שירותי ניהול באמצעות מר חיים פייגלין, בתפקיד מנכ"ל החברה בתנאים שהוצעו בדוח הזימון, החל מיום 1 באוגוסט 2019."

3.2

עדכון והארכת תוקפה של התקשרות החברה בהסכם ניהול עם חברת ניהול שבבעלות מר אבי בן אברהם, יו"ר דירקטוריון החברה. מוצע לאשר את עדכון והארכת תוקפה של התקשרות החברה בהסכם ניהול עם בטליון יזמות ויעוץ ארגוני בע"מ, חברה אשר למיטב ידיעת החברה הינה בבעלות מלאה (100%) משותפת (בחלקים שווים) של ה"ה אבי בן אברהם, רן בן אברהם ושלמה שרון (להלן: "בטליון"), בתוקף מיום 1 באוגוסט 2019, וחלף הסכם הניהול הנוכחי שבין החברה לבין בטליון שאושר במסגרת דוח זימון 2017 (להלן בס"ק זה: "הסכם הניהול הנוכחי"), כך שבטליון תמשיך להעניק לחברה שירותי ניהול באמצעות מר אבי בן אברהם, בתפקיד יו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, בתנאים זהים לתנאי הסכם הניהול הנוכחי, למעט כי: (1) דמי הניהול החודשיים אותם בטליון תהא זכאית לקבל בעבור שירותיו של מר אבי בן אברהם יעודכנו לסך של 90 אלפי ש"ח, בתוספת מע"מ (חלף סך של 52 אלפי ש"ח נכון לחודש יולי 2019) ו-(2) בטליון תהיה זכאית לקבל בגין שירותיו של מר אבי בן אברהם כאמור מענק מדיד, בהתאם לתנאים הקבועים ביחס למענק מדיד ליו"ר דירקטוריון במדיניות התגמול החדשה המובאת לאישור האסיפה הכללית במסגרת דוח הזימון שכתב הצבעה זה מצורף לו. יצוין בהקשר זה, כי המענק המדיד המוצע (קרי, זה הקבוע במדיניות התגמול החדשה) מחושב על פי נוסחה זהה ובתנאים הדומים בעיקרם לנוסחה ולתנאים שנקבעו ביחס למענק המדיד בהסכם הניהול הנוכחי, למעט כי, בטליון תהא זכאית למענק בגובה עלות של 1.75 דמי ניהול חודשיים החל מרצפת רווח נקי שנתי של 5 מיליון ש"ח, בגין כל 10 מיליון ש"ח (חלף 1.25 דמי ניהול חודשיים). סך תקרת כל המענקים (המענק המדיד והמענק בשיקול דעת – ראה סעיף 1.4 להלן) שישולם לבטליון לא יעלה על דמי ניהול ל-13 חודשים (במקום 9 חודשים), בגין שנת תגמול רלוונטית כקבוע במדיניות התגמול החדשה.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לעדכן ולהאריך את תוקף התקשרות החברה בהסכם ניהול עם בטליון כך שבטליון תמשיך להעניק לחברה שירותי ניהול באמצעות מר אבי בן אברהם, בתפקיד יו"ר דירקטוריון פעיל של החברה בתנאים שהוצעו בדוח הזימון, החל מיום 1 באוגוסט 2019."

3.3

עדכון והארכת תוקפה של התקשרות החברה בהסכם ניהול עם חברת ניהול שבבעלות מר רן בן אברהם, משנה למנכ"ל החברה. מוצע לאשר את עדכון והארכת תוקפה של התקשרות החברה בהסכם ניהול עם בטליון, בתוקף מיום 1 באוגוסט 2019, וחלף הסכם הניהול הנוכחי שבין החברה לבין בטליון שאושר במסגרת דוח זימון 2017 (להלן בס"ק זה: "הסכם הניהול הנוכחי"), כך שבטליון תמשיך להעניק לחברה שירותי ניהול באמצעות מר רן בן אברהם, בתפקיד משנה למנכ"ל החברה, בתנאים זהים לתנאי הסכם הניהול הנוכחי, למעט כי: (1) דמי הניהול החודשיים אותם בטליון תהא זכאית לקבל בעבור שירותיו של מר רן בן אברהם יעודכנו לסך של 95 אלפי ש"ח, בתוספת מע"מ (חלף

סך של 59 אלפי ש"ח נכון לחודש יולי 2019) ו-2) בטליון תהיה זכאית לקבל בגין שירותיו של מר רן בן אברהם כאמור מענק מדיד, בהתאם לתנאים הקבועים ביחס למענק מדיד למשנה למנכ"ל במדיניות התגמול החדשה המובאת לאישור האסיפה הכללית במסגרת דוח הזימון שכתב הצבעה זה מצורף לו. יצוין בהקשר זה, כי המענק המדיד המוצע (קרי, זה הקבוע במדיניות התגמול החדשה) מחושב על פי נוסחה זהה ובתנאים הדומים בעיקרם לנוסחה ולתנאים שנקבעו ביחס למענק המדיד בהסכם הניהול הנוכחי, למעט כי, בטליון תהא זכאית למענק בגובה עלות של 1.75 דמי ניהול חודשיים החל מרצפת רווח נקי שנתי של 5 מיליון ש"ח, בגין כל 10 מיליון ש"ח (חלף 1.25 דמי ניהול חודשיים). סך תקרת כל המענקים (המענק המדיד והמענק בשיקול דעת – ראה סעיף 1.4 להלן) שישולם לבטליון לא יעלה על דמי ניהול ל-13 חודשים (במקום 9 חודשים), בגין שנת תגמול רלוונטית כקבוע במדיניות התגמול החדשה.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לעדכן ולהאריך את תוקף התקשרות החברה בהסכם ניהול עם בטליון כך שבטליון תמשיך להעניק לחברה שירותי ניהול באמצעות מר רן בן אברהם, בתפקיד משנה למנכ"ל בתנאים שהוצעו בדוח הזימון, החל מיום 1 באוגוסט 2019."

אישור מדיניות תגמול חדשה לנושאי משרה בחברה. 3.4

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את מדיניות התגמול של החברה בנוסח הרצ"ב כנספח א' לדו"ח הזימון שכתב הצבעה זה מצורף לו, לתקופה של שלוש שנים ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית באופן בו, הוראות מדיניות התגמול המעודכנת יחולו ביחס למענק השנתי שישולם בגין שנת 2019 וביחס ליתר תנאי התגמול המשולמים לנושאי המשרה, החל מיום 1 באוגוסט 2019."

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

ניתן לעיין בדוח הזימון ובנוסח המלא של כל מסמך הנוגע להחלטות המוצעות, במשרדי החברה, ברחוב דן שכטמן 10, חדרה, בימים א'-ה', בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש עם מר דוד אמור, סמנכ"ל כספים ומזכיר החברה (טלפון: 03-6554401), וזאת עד למועד כינוסה של האסיפה.

כמו-כן, ניתן למצוא את דוח הזימון, נוסח כתב הצבעה וכן נוסחן של הודעות העמדה, כהגדרתן בסעיף 88 לחוק החברות, התשנ"ט-1999, ככל שתהיינה, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ("אתר ההפצה") שכתובתו www.magna.isa.gov.il ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך

בתל-אביב בע"מ ("אתר הבורסה") שכתובתו <http://maya.tase.co.il>

5. **הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות בנושאים שעל סדר היום**²:

הרוב הדרוש לאישור הנושא שעל סדר היום הינו רוב רגיל (קרי רוב של למעלה מ-50% מקולות המשתתפים בהצבעה אשר הצביעו בעד או נגד, ללא קולות הנמנעים), בהצבעה במניין קולות, ובלבד ש:

5.1 ביחס לאישור נושאים מס' 3.1 – 3.3 יתקיים בנוסף אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההתקשרות, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5.2 ביחס לאישור נושא מס' 3.4 יתקיים בנוסף אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה יכללו 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; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6. **בחלקו השני של כתב הצבעה זה מוקצה מקום לסימון האם בעל המניות הינו בעל שליטה בחברה או בעל עניין אישי באישור ההתקשרות שעל סדר היום וכן לתיאור של העניין האישי. יובהר, כי בעל מניות שלא סימן קיומו או היעדרו של עניין אישי כאמור או לא תיאר את מהות העניין האישי (אם קיים), הצבעתו לא תבוא במניין.**

7. **המועד הקובע את זכאות בעלי המניות להשתתף ולהצביע באסיפה**:

המועד הקובע לזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה) התשס"ו-2005 הינו יום ה, 15 באוגוסט 2019 ("המועד הקובע").

8. **תוקף כתב ההצבעה - חובת צירוף מסמכים נלווים והמועד האחרון למסירתם**:

לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורפו לו המסמכים הבאים:

בעל מניות לא רשום³ - אישור בעלות, אשר צורף לכתב ההצבעה או נשלח לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (ראה סעיף 14 להלן).

בעל מניות רשום⁴ - צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.

² בעלי השליטה בחברה אינם מחזיקים במניות בשיעור שיקנה להם את הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה שעל סדר היום, מאחר שלצורך קבלת ההחלטה נדרש רוב מיוחד.

³ מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים.

⁴ בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות.

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, כאמור לעיל, יש להמציא למשרדי החברה עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים, למשרדי החברה.

לחלופין, בעל מניות לא רשום יהיה רשאי להעביר לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד מועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית (קרי, עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה).

כתב הצבעה שלא הומצא בהתאם לאמור בסעיף זה, יהיה חסר תוקף.

9. הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית :

בעל מניות לא רשום רשאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר החל מתום המועד הקובע ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("מועד נעילת המערכת"), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה.

יצוין כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצבעה של בעל מניות בעצמו, באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה רגיל שיימסר למשרדי החברה, תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

10. המען למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה :

משרדי החברה, ברחוב דן שכטמן 10, חדרה, פקס : 03-6554411.

11. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה על-ידי בעלי מניות לחברה :

עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה.

12. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה :

עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

13. כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה שמצויים בהם כתבי ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה) :

אתר ההפצה : www.magna.isa.gov.il אתר הבורסה : <http://maya.tase.co.il>

14. אישור בעלות :

בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, או במשלוח בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

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

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

בנוסף, כל בעל מניות רשאי לפנות ישירות ל מר דוד אמור, סמנכ"ל כספים ומזכיר החברה (טלפון: 03-6554401) ולקבל, ללא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה, או בהסכמתו, קישורית לנוסח כתב ההצבעה באתר ההפצה, וכן את הודעות העמדה שהגיעו אל החברה, ככל שתהיינה.

16. עיון בכתבי ההצבעה :

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) 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, בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדי החברה (שמענם מצוין בסעיף 10 לעיל), בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה.

כמות המניות הרגילות של החברה, המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, הינה: 904,973 מניות רגילות של החברה.

כמות המניות הרגילות של החברה, המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה כאמור, הינה: 465,740 מניות רגילות של החברה.

17. שינויים בסדר היום :

לאחר פרסום כתב ההצבעה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה (ככל שתהיינה) בדיווחי החברה שיתפרסמו באתר ההפצה.

בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תכין החברה סדר יום מעודכן וכתב הצבעה מתוקן ותפרסם אותם לא יאוחר משבעה ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום.

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי ההחלטה שעל סדר היום, על גבי החלק השני של כתב הצבעה זה

צ.מ.ח המרמן בע"מ ("החברה")

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

חלק שני

שם החברה: צ.מ.ח המרמן בע"מ

מען (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה): משרדי החברה, רחוב דן שכטמן 10, חדרה, פקס: 03-6554411.

מספר החברה: 51-253120-3

מועד האסיפה: יום ב', 16 בספטמבר 2019, בשעה 15:00.

סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת.

המועד הקובע: יום ה, 15 באוגוסט 2019.

פרטי בעלי המניות:

שם בעל המניות: _____

מספר זהות: _____

במידה ואין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית:

מספר דרכון: _____

המדינה בה הוצא הדרכון: _____

בתוקף עד: _____

במידה ובעל המניות הוא תאגיד:

מספר התאגיד: _____

מדינת ההתאגדות: _____

האם בעל המניות הינו בעל עניין,⁵ נושא משרה בכירה⁶ או משקיע מוסדי?⁷ כן/ לא.

(אם כן, פרט _____)

⁵ "בעל עניין" – כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך.

⁶ "נושא משרה בכירה" – כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.

⁷ "משקיע מוסדי" – כהגדרתו 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.

אופן ההצבעה

האם אתה בעל ענין אישי באישור ההחלטה?		האם אתה בעל שליטה, או בעל ענין אישי ההחלטה?		אופן ההצבעה ¹			הנושא שעל סדר היום
				נמנע	נגד	בעד	
לא	כן	לא	כן(*)				
		X	X				עדכון והארכת תוקפה של התקשרות החברה בהסכם ניהול עם חברת ניהול שבבעלות מר חיים פייגלין, מנכ"ל החברה, החל מיום 1 באוגוסט 2019.
		X	X				עדכון והארכת תוקפה של התקשרות החברה בהסכם ניהול עם חברת ניהול שבבעלות מר אבי בן אברהם, יו"ר דירקטוריון החברה, החל מיום 1 באוגוסט 2019.
		X	X				עדכון והארכת תוקפה של התקשרות החברה בהסכם ניהול עם חברת ניהול שבבעלות מר רן בן אברהם, משנה למנכ"ל החברה, החל מיום 1 באוגוסט 2019.
X	X						אישור מדיניות תגמול חדשה לנושאי משרה בחברה

(*) פרט להלן.

- (1) אי סימון יחשב כהימנעות בהצבעה באותו נושא.
- (2) בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.

פרטים

להלן פרטים אודות מהות הזיקה או מאפיין אחר של בעל המניות (ככל שרלוונטי) באישור ההחלטה לעיל:

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

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

חתימת בעל המניות

תאריך