

לכבוד	לכבוד
רשות ניירות ערך	רשות ניירות ערך
<u>באמצעות המגנ"א</u>	<u>באמצעות המגנ"א</u>
	ג.א.ג.,

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

ניתן בזה דו"ח עסקה בהתאם לתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), תשס"א – 2001, תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), תש"ל – 1970, חוק החברות, התשנ"ט – 1999 (להלן: "חוק החברות"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס – 2000 (להלן: "תקנות הודעה ומודעה") ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ה – 2005, לזימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, שתתכנס ביום חמישי, 23 במרץ 2017, בשעה 15:00, במשרדי החברה בדרך השלום 1, תל אביב, לצורך אישור תנאי העסקתו של מר דורי סגל כמנכ"ל החברה, כמפורט להלן.

1. אישור תנאי העסקתו של מנכ"ל החברה, מר דורי סגל

1.1.1. רקע

1.1.1.1. מר סגל מכהן כדירקטור בחברה החל משנת 1995 והחל משנת 2008 כסגן פעיל ליו"ר דירקטוריון החברה. בין השנים 2008-1998 כיהן כמנכ"ל החברה. כמו כן, לאורך שנות כהונתו בחברה כיהן מר סגל במגוון תפקידים ניהוליים בכירים בחברות הקבוצה, ונכון למועד זה מכהן כיו"ר דירקטוריון First Capital Realty Inc. ("FCR") משנת 2015 (לאחר 15 שנות כהונה כמנכ"ל ומנהל עסקים ראשי ב-FCR), כסגן יו"ר דירקטוריון Equity One Inc. החל משנת 2000, כסגן יו"ר דירקטוריון Citycon Oyj ("CTY") החל משנת 2016 וכסגן יו"ר דירקטוריון נורסטאר החזקות אינק. החל משנת 2009 ובשנת 2016 מונה כמנכ"ל בה. מר סגל מכהן גם בתפקידים שונים בחברות הבת הפרטיות של החברה. מר סגל נמנה על בעלי השליטה (בעקיפין) בחברה.

1.1.1.2. ביום 25 בנובמבר 2016 אישר דירקטוריון החברה את מינויו של מר סגל כמנכ"ל החברה במקומה של גב' רחל לוי. מר סגל החל לכהן כמנכ"ל החברה ביום 19 בינואר 2017.

1.1.1.3. לפרטים נוספים בנוגע למר סגל, ראו תקנה 26 בפרק ה' (פרטים נוספים) בדו"ח התקופתי של החברה לשנת 2015, כפי שפורסם ביום 31.3.2016 (אסמכתא: 2016-01-020430) ("הדו"ח התקופתי").

1.2. תנאי ההעסקה המוצעים

תנאי ההעסקה של מר סגל בחברה כוללים שני רכיבים: שכר קבוע וכן תגמול הוני בדמות כתבי אופציה עם מחיר מימוש הגבוה משמעותית מעל מחיר המניה הנוכחי ושימוש מותנה בעמידה ביעדים. הרכיב המהווה את חלק הארי הינו רכיב משתנה (כתבי אופציה) שאינו מובטח ואשר מותנה בעמידה ביעדים מאתגרים על מנת שתתגבש הזכאות לקבלו.

1.2.1. תקופת ההתקשרות

תקופת ההתקשרות בין החברה לבין מר סגל הינה שלוש שנים, החל מיום 19 בינואר 2017. מר סגל יכהן כמנכ"ל החברה במשרה מלאה.

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

1.2.2. רכיב קבוע - שכר חודשי ותנאים נלווים

מר סגל יהיה זכאי לשכר חודשי בעלות של 166,667 ש"ח בחודש (הכולל שכר בסיס ותנאים סוציאליים ונלווים מקובלים בחברה ("השכר הקבוע")), המשקף עלות שנתית בסך של 2 מיליון ש"ח (עלות הכוללת את כל התגמולים שישולמו למר סגל על ידי חברות בת ציבוריות של החברה (למעט FCR)), כמפורט בסעיף 1.2.3 להלן. השכר הקבוע יעודכן אחת לשנה קלנדרית בגובה העלייה במדד המחירים לצרכן ביחס למדד בגין חודש ינואר 2017.

בנוסף לשכר הקבוע, מר סגל יהיה זכאי לימי מחלה והבראה בהתאם להוראות הדין ול-30 ימי חופשה בשנה, הניתנים לצבירה עד 60 ימים, והכל בתנאי שעלות ההעסקה השנתית הכוללת בחברה לא תעלה על סך של 2 מיליון ש"ח בשנה (לא כולל התגמולים שישולמו למר סגל על ידי FCR, כמפורט בסעיף 1.2.3 להלן).

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

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

1.2.3. תגמול מחברות בשליטת החברה

מר סגל זכאי נכון למועד זה לתגמול בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון FCR בהיקף שנתי של כ- 1 מיליון דולר קנדי (סך של כ- 2.85 מיליון ש"ח נכון למועד דו"ח זה, ומתוך זה סך חלקה של החברה בעלות תנאי כהונתו והעסקתו של מר סגל, בהתאם לשיעור

¹ לפרטים בדבר הסדרי השיפוי וביטוח נושאי משרה בחברה החלים גם על מר סגל, ראו תקנה 29א' בפרק ה' (פרטים נוספים) בדו"ח התקופתי של החברה לשנת 2015, וכן דו"ח משלים לדו"ח בדבר זימון אסיפה כללית של החברה מיום 10.11.2016 (אסמכתא: 2016-01-076413), דו"ח תוצאות אסיפה כללית מיום 22.11.2016 (אסמכתא: 2016-01-130672), דו"ח מיידי בדבר אישור עסקה עם בעל השליטה שאינה טעונה אישור אסיפה כללית מיום 31.7.2014 (אסמכתא: 2014-01-124092), דו"ח משלים לדו"ח זימון אסיפה כללית מיום 3.9.2014 (אסמכתא: 2014-01-150555), ודו"ח תוצאות אסיפה כללית מיום 4.9.2014 (אסמכתא: 2014-01-151746).

החזקותיה הנוכחי ב-FCR הוא כ-1 מיליון ש"ח) שישולם מחציתו במזומן ומחציתו בתגמול הוני, וכן יהיה זכאי לתגמול בגין כהונתו כסגן יו"ר דירקטוריון CTY. מר סגל יסיים את כהונתו בדירקטוריון CTY במהלך חודש מרץ 2017.

לאור זכאותו של מר סגל לתגמול בגין כהונתו בחברות בת של החברה (למעט FCR), החברה תשלם למר סגל בפועל רק את ההפרש בין העלות השנתית של שכרו (כאמור לעיל, בסך של 2 מיליון ש"ח), לבין סך הסכומים שישולמו ישירות למר סגל בפועל על ידי כל חברה בת של החברה (למעט FCR). אחת לשישה חודשים, יערכו הצדדים התחשבות של הסכומים שישולמו למר סגל על ידי חברות בת כאמור ועל ידי החברה ויבצעו את ההתאמות הנדרשות, כך שהעלות השנתית לא תעלה על 2 מיליון ש"ח (לא כולל התגמולים שישולמו למר סגל על ידי FCR).

לפרטים אודות תגמול לו היה זכאי מר סגל מחברות בשליטת החברה בשנת 2015, ראו תקנה 21 בפרק ה' לדו"ח התקופתי.

1.2.4. רכיב משתנה – מענק שנתי

מר סגל לא יהיה זכאי למענק שנתי.

1.2.5. רכיב משתנה – תגמול הוני מבוסס ביצועי מניית החברה

2,965,505 כתבי אופציה (לא סחירים) מבוססי ביצועים לרכישת מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. כ"א של החברה (שיהוו כ-1.49% מהון המניות המונפק והנפרע), בכמות המשקפת עלות כוללת לחברה, נכון למועד אישור הדירקטוריון, של 9,900 אלפי ש"ח לכל תקופת ההסכם ("רכיבי התגמול ההוני").²

מחיר המימוש של כל כתב אופציה יהיה 42 ש"ח (כאשר מחיר המניה הממוצע בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("הבורסה"), במהלך 30 ימי המסחר הקודמים למועד אישור הדירקטוריון הינו כ-35.56 ש"ח, ומחיר המניה בבורסה ביום המסחר הראשון לאחר הדיווח על מינויו של מר סגל לתפקיד (27 בנובמבר 2016) היה 32.66 ש"ח), קרי מחיר המימוש משקף פרמיה של כ-18% על מחיר המניה הממוצע בבורסה במועד אישור הדירקטוריון ופרמיה של כ-28.5% על מחיר המניה בבורסה מיד לאחר הדיווח על המינוי של מר סגל. נוסף על מחיר המימוש כאמור, מימוש כתבי האופציה מותנה ביעד מחיר ממוצע של מניית החברה הגבוה ממחיר המימוש ולצורך מימוש נדרש כי במהלך תקופה של 12 חודשים הקודמים למועד המימוש, מחיר המניה הממוצע בבורסה למשך תקופה של 90 ימים רצופים לא פחת מ-45 ש"ח. תקופת הבשלת כתבי האופציה תהיה במשך שלוש שנים ממועד הקצאתם, כאשר בכל שנה כאמור יבשילו שליש מכמות כתבי האופציה שיוקצו למר סגל, כך שבסיום תקופת הסכם ההעסקה, יבשילו למעשה כל כתבי האופציה.

² כמות כתבי האופציה נקבעה בהתאם למחיר הממוצע של מניית החברה בבורסה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור הדירקטוריון (35.56 ש"ח). העלות המדויקת של כמות כתבי האופציה כאמור כפי שתירשם בספרי החברה, תיקבע בהתאם למחיר מניית החברה בבורסה במועד ההענקה, שמבחינה חשבונאית הוא מועד אישור האסיפה הכללית, ולכן עשויים לחול שינויים בעלות הכוללת כאמור.

מועד הפקיעה הסופי של כל כתבי האופציה (במקרה שלא מומשו קודם לכן), הוא בתום חמש שנים ממועד ההענקה, וזאת גם במקרה של סיום העסקה (למעט במקרה של סיום העסקה בנסיבות המאפשרות לסיים את העסקתו של מר סגל ללא תשלום פיצויי פיטורין, כמפורט בהסכם ההעסקה, שאז האופציות הבשלות תהיינה ניתנות למימוש במשך 90 ימים ממועד סיום ההעסקה).

במועד המימוש של כתבי האופציה יוכל מר סגל לבחור באחת משתי דרכי המימוש הבאות: (א) מימוש תמורת תשלום מלוא מחיר המימוש לחברה, או (ב) במועד המימוש לא יוקצו למר סגל מלוא המניות הנובעות מכתבי האופציה, אלא רק כמות המשקפת את סכום ההטבה הכספי הגלום בכתבי האופציה (Cashless Exercise), היינו כמות המשקפת את ההפרש שבין השער של מניה רגילה של החברה במועד המימוש לבין מחיר המימוש של האופציה, ומר סגל ישלם לחברה במועד המימוש אך ורק את ערכן הנקוב של המניות שיוקצו לו בפועל.

בסמוך למועד הענקת רכיבי התגמול ההוני בפועל, תפרסם החברה דוח ע"פ תקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000.

1.2.6. תנאי פרישה

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

במקרה בו תבקש החברה לסיים את ההסכם לפני חלוף שלוש שנים (למעט בנסיבות בהן זכאית החברה לסיים את ההסכם ללא זכות לפיצויי פיטורין), וכן במקרה של התפטרות בנסיבות בהן רואים על פי דין את ההתפטרות כפיטורים, או במקרה של פטירה או אובדן כושר עבודה יהא מר סגל (או עזבונו) זכאי לתנאים הבאים: (א) תקופת הודעה מוקדמת של 180 יום במהלכה מר סגל יהא זכאי לקבלת השכר הקבוע; (ב) שכר קבוע בגין שישה חודשים נוספים; (ג) תשלום נוסף בסכום כולל השווה לנמוך מבין סכום השווה לשכר חודשי כולל מופחת בגובה של 125,000 ש"ח, צמוד למדד ("השכר הקבוע המופחת") בגין 12 חודשים נוספים או השכר החודשי המופחת בגין התקופה שנותרה עד לסיום תקופת ההסכם; (ד) חלק יחסי מהמענק השנתי לו יהיה מר סגל זכאי בגין השנה בה הסתיימה כהונתו; (ה) האצה של תקופת ההבשלה בגין מלוא רכיבי התגמול ההוני אשר הוקצו לו ואשר טרם הגיע מועד הבשלתם.

1.2.7. סיום ההסכם בעקבות אירוע שינוי שליטה בחברה

במקרה של סיום העסקתו של מר סגל (למעט בנסיבות בהן זכאית החברה לסיים את ההסכם ללא זכות לפיצויי פיטורין) בתקופה של 12 חודשים לאחר אירוע שינוי שליטה בחברה (כהגדרת מונח זה להלן), בין ביוזמת החברה ובין ביוזמת מר סגל, יהיה מר סגל זכאי, מיד עם סיום העסקתו כאמור (חלף תנאי הפרישה המפורטים לעיל), לתנאים כדלקמן: (א) האצה של תקופת ההבשלה בגין מלוא רכיבי התגמול ההוני אשר

הוקצו לו ואשר טרם הגיע מועד הבשלתם; ו- (ב) מענק בסכום כולל השווה ל-200% מהשכר החודשי המופחת בשנה בה הושלם שינוי השליטה, ובלבד שהמענק האמור לא יעלה על סך המשקף את השכר החודשי המופחת בגין התקופה שנותרה עד לסיום תקופת הסכם ההעסקה, בתוספת 6 חודשים.

לצרכי סעיף זה, "שינוי שליטה" משמעו כל מקרה שבו מר חיים כצמן איננו בעל השליטה בחברה בשל פטירה או נבצרות חו"ח; אך לא במקרה בו מר כצמן איננו בעל השליטה בחברה בשל מכירת החזקות מר כצמן בחברה או בשל עסקה למיזוג או רכישה של החברה.

1.2.8. להלן פירוט טבלאי של תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למר סגל (שנתי) (במונחי עלות לחברה, בחישוב לינארי של התגמול ההוני), לרבות בהשוואה לתנאי ההעסקה של המנכ"לית הקודמת של החברה, גב' רחל לוי (במונחי עלות לחברה, בהנחת מענק מקסימלי ובחישוב לינארי של התגמול ההוני), אשר תנאי העסקתה אושרו באסיפה שהתקיימה ביום 8 בספטמבר 2015:³

סה"כ חלק החברה (באלפי ש"ח) ⁶	סה"כ	תגמולים עבור שירותים (באלפי ש"ח)					פרטי מקבל התגמולים			
		אחר	דמי ניהול/דמי ייעוץ/עמלה	תשלום מבוסס מניות ³	מענק ¹	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
6,300	8,150	2,850 ⁴	-	3,300	-	2,000	0.39% ²	מלאה	מנכ"ל החברה	דורי סגל
8,065	9,000	-	-	2,750	2,750	3,500 ⁵	0.01%	מלאה	המנכ"לית הקודמת של החברה	רחל לוי

¹ משקף את המענק המקסימלי האפשרי על פי תנאי ההעסקה.

² מתייחס להחזקותיו של מר סגל במישרין. לתיאור החזקותיו של מר סגל בנורסטאר החזקות אינק., בעלת השליטה בחברה, ר' סעיף 2.1 להלן.

³ משקף את העלות המקסימלית הכוללת לחברה, במועד ההענקה, עבור כל אחת משנות ההסכם. יצוין, כי העלות המדויקת של כמות כתבי האופציה שתוענק למר סגל בהתאם לתנאי הכהונה וההעסקה המוצעים, כפי שתירשם בספרי החברה, תיקבע בהתאם למחיר מניית החברה בבורסה במועד ההענקה, שמבחינה חשבונאית הוא מועד אישור האסיפה הכללית, ולכן עשויים לחול שינויים בעלות הכוללת כאמור.

⁴ משקף את סך התגמול לו זכאי מר סגל מ-FCR, מחציתו בשכר ומחציתו בתגמול הוני.

⁵ כולל את סך התגמולים להם הייתה זכאית גב' לוי בשל כהונתה כסגנית פעילה ליו"ר דירקטוריון ATR בהיקף שנתי של כ- 500,000 אירו במזומן ובתגמול הוני וכדירקטורית ב-CTY בסכום שנתי של כ- 50,000 אירו בתוספת תשלום שנתי בגין השתתפות בישיבות בסכום המוערך בכ-5,000 אירו.

⁶ הנתונים בטור זה מתייחסים לחלקה של החברה בתגמול נושאי המשרה האמורים בהתאם לשיעור החזקותיה של החברה בכל אחת מחברות הבת שנושא המשרה זכאי לתגמול מהן, על פי שיעור החזקה של החברה בכל אחת מהחברות הבת כאמור נכון למועד דו"ח זה.

³ לפרטים נוספים ראו דו"ח זימון אסיפה משלים מיום 30.8.2015 (אסמכתא: 2015-01-108237) ודו"ח תוצאות אסיפה כללית מיום 9.9.2015 (אסמכתא: 2015-01-117189).

1.3. השוואה לתנאי ההעסקה של המנכ"לית הקודמת

תנאי ההעסקה המוצעים למר דורי סגל הינם פחותים משמעותית מתנאי ההעסקה של גבי לוי, קודמתו בתפקיד, וחלק מהותי מהם מבוסס על רכיב הונוי הכפוף לביצועי המניה. עיקרי השינויים מפורטים להלן:⁴

1.3.1. העלות השנתית בגין השכר החודשי של גבי לוי עמדה על 3.5 מיליון ש"ח לעומת העלות השנתית בגין השכר החודשי המוצעת למר סגל בסך 2 מיליון ש"ח (בנוסף לזכאותו של מר סגל לתגמולים המשולמים לו על ידי FCR בשל כהונתו כיו"ר דירקטוריון FCR בסך השווה לעלות שנתית של כ-1 מיליון דולר קנדי (כ-2.85 מיליון ש"ח נכון למועד זה), אשר מתוכו נושאת החברה בעקיפין, בהתאם לשיעור החזקותיה הנוכחי ב-FCR בסך של כ-1 מיליון ש"ח) (ראו סעיף 1.2.3 לעיל); יצוין, כי החלק היחסי בו נשאה החברה מתוך סך התגמולים ששולמו לגבי לוי גבוה משמעותית מהחלק היחסי שבו תישא החברה מתוך סך התגמולים שישולמו למר סגל על פי תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים (רי' סעיף 1.2.8 לעיל).

1.3.2. גבי לוי הייתה זכאית למענק שנתי בסכום של עד 2.75 מיליון ש"ח (100% משכר הבסיס השנתי שלה) ואילו מר סגל אינו זכאי למענק שנתי;

1.3.3. על אף שהתגמול ההונוי שקיבלה גבי לוי שיקף, במועד ההענקה, עלות כוללת לחברה של 8,250 אלפי ש"ח לכל תקופת ההסכם ואילו התגמול ההונוי המוצע למר סגל משקף עלות כוללת לחברה, נכון למועד אישור הדירקטוריון, של 9,900 אלפי ש"ח לכל תקופת ההסכם⁵, חבילת התגמול ההונוי של גבי לוי הורכבה מ-50% כתבי אופציה (אשר מחיר המימוש שלהן נקבע לפי המחיר הממוצע של מניית החברה בבורסה בשלושים הימים שקדמו למועד ההקצאה), 25% יחידות מניה חסומות ו-25% יחידות מניה חסומות מותנות בביצועים, ואילו ביחס למר סגל מוצע להעניק כתבי אופציה מבוססי יעדים בלבד, במחיר מימוש המשקף פרמיה של כ-18% על המחיר הממוצע של מניית החברה בבורסה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור הדירקטוריון והמשקף פרמיה של כ-28.5% על מחיר מניית החברה בבורסה מיד לאחר מינויו של מר סגל לתפקיד, ובנוסף לצורך המימוש נדרש כי במהלך תקופה של 12 חודשים הקודמים למועד המימוש, מחיר המניה הממוצע בבורסה לא יפחת מ-45 ש"ח למשך תקופה של 90 ימים רצופים.

1.4. הדרך בה נקבעה התמורה

חבילת התגמול נקבעה בהתבסס על נתונים השוואתיים בקשר עם התגמול המוצע למנכ"ל החברה, על פי עבודה השוואתית שהוכנה על ידי פרופ' משה צבירן, המצורפת כנספח א' לדו"ח זה, וכן ביחס לתנאי העסקתה של המנכ"לית הקודמת בתפקיד. בשים לב לכך שמר סגל הינו אחד מבעלי השליטה בחברה, תנאי העסקתו נמוכים משמעותית מתנאי ההעסקה של

⁴ לפרטים נוספים בדבר תנאי העסקתה של הגבי לוי, ראו תקנה 21 בפרק ה' (פרטים נוספים), בדו"ח התקופתי.

⁵ ר' לעניין זה הי"ש 3 לעיל.

המנכ"ל הקודם, ורכיב התגמול ההוני ארוך הטווח שונה בתכלית, וכולל רק כתבי אופציה מבוססי יעדים אשר תנאי למימושם הוא שיפור מהותי ולאורך זמן במחיר המניה של החברה.

תנאי ההעסקה נקבעו גם בשים לב לתנאי ההעסקה של מר סגל כאשר כיהן בתפקיד נשיא ומנכ"ל FCR עד לסיום כהונתו זו בחודש פברואר 2015. בגין כהונתו כנשיא ומנכ"ל FCR, מר סגל היה זכאי לתגמול שנתי קבוע, למענקים שנתיים שנקבעו בהתבסס בחלקם על יעדים ופרמטרים מוגדרים ובחלקם בשיקול דעת, וכן להשתתפות בתוכניות תגמול של FCR, לרבות תגמול בניירות ערך. כך, בשנת 2012 התגמול של מר סגל נשיא ומנכ"ל FCR היה למעלה מ-8.8 מיליון ש"ח ובשנת 2013 התגמול עלה על 7 מיליון ש"ח. כמו כן יצוין כי, מר סגל היה זכאי לסכומים שונים בעת סיום ההסכם עמו כנשיא ומנכ"ל FCR, כאשר הסכומים הללו השתנו בהתאם לנסיבות סיום ההסכם והגיעו עד שיעור מקסימלי של פי 2.99 מהתגמול השנתי הכולל (לרבות תגמול בניירות ערך), וכל תגמול מבוסס מניות אשר יהיה בבעלותו במועד סיום ההסכם היה ניתן למימוש מידי.

ההחלטה המוצעת: לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר דורי סגל, הכוללים עלות שכר קבוע של 2 מיליון ש"ח לשנה, 2,965,505 כתבי אופציה מותנים בעמידה ביעדים ותנאי הפרישה, והכל כמפורט בסעיף 1 לדו"ח זימון האסיפה הכללית, לתקופה של 3 שנים, שתחילתה ביום 19.1.2017.

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

2.1. למיטב ידיעת החברה, בעלי השליטה בנורסטאר אינק. ("נורסטאר"), בעלת השליטה בחברה, הינם מר חיים כצמן, יו"ר דירקטוריון החברה, המחזיק במניות נורסטאר באמצעות חברות פרטיות בבעלותו ובבעלות בני משפחתו⁶ (כ-24.71% מהון המניות המונפק של נורסטאר וכ-25.16% מזכויות ההצבעה בה), במישרין ובעקיפין, וכן באמצעות First US Financial LLC⁷, המחזיקה בכ-18.23% מהון המניות המונפק של נורסטאר וכ-18.56% מזכויות ההצבעה בה ("FUF"), וביחד עם מר כצמן, "קבוצת כצמן", וכן מר דורי סגל, המכהן כסגן ליו"ר הדירקטוריון⁸ (המחזיק בכ-8.83% מהון המניות המונפק של נורסטאר וכ-8.99% מזכויות ההצבעה בה) וגב' אריקה אוטוסון (המחזיקה בכ-5.84% מהון המניות המונפק של נורסטאר וכ-5.94% מזכויות ההצבעה בה). קבוצת כצמן, מר סגל וגב' אוטוסון התקשרו ביום 31 בינואר 2013 בהסכם בעלי מניות בקשר עם החזקותיהם בנורסטאר.

2.2. למר סגל עניין אישי בעסקה, בשל היותו צד לה. לגב' אריקה אוטוסון עניין אישי בשל היותה רעייתו של מר סגל. למר כצמן עשוי להיות עניין אישי באישור העסקה המפורטת בסעיף 1 לעיל, לאור היותו צד להסכם בעלי מניות עם מר סגל וגב' אוטוסון, כאמור לעיל.

⁶ בנוסף מחזיק מר כצמן במישרין ב-60,000 מניות החברה המהוות כ-0.03% מהון מניותיה.

⁷ למר כצמן ייפוי כח בלתי חוזר מ-FUF, המאפשר למר כצמן להצביע בהתאם לשיקול דעתו מכח כל מניות FUF בנורסטאר. FUF הינה חברה תושבת חוץ הרשומה בנבאדה, ארה"ב ונמצאת בבעלותם של מר כצמן (לרבות באמצעות חברות פרטיות בבעלותו ובבעלות בני משפחתו, במישרין ובעקיפין) בשיעור של 58.53%, גב' אריקה אוטוסון בשיעור של 11.98% ומר מרטין קליין בשיעור של 29.49%. הגב' אוטוסון העניקה למר כצמן ייפוי כח בלתי חוזר להצביע בשמה ובמקומה באסיפות בעלי המניות של FUF.

⁸ בנוסף מחזיק מר סגל במישרין ב-770,000 מניות החברה המהוות כ-0.39% מהון מניותיה.

3. עניין אישי של חברי דירקטוריון החברה

- 3.1. כאמור, למר דורי סגל עניין אישי בעסקה המפורטת בסעיף 1 לעיל, בשל היותו צד לה.
- 3.2. מר כצמן עשוי להיחשב כמי שיש לו עניין אישי בעסקה המפורטת בסעיף 1 לעיל, כמפורט בסעיף 2.2 לעיל.

4. אישורים הנדרשים לביצוע העסקה

- 4.1. העסקה המפורטת בסעיף 1 לעיל אושרה (פה אחד) על ידי ועדת התגמול של החברה בימים 26 בינואר ו-8 בפברואר 2017, וכן אושרה (פה אחד) על ידי דירקטוריון החברה בימים 1 בפברואר ו-9 בפברואר 2017.
- 4.2. אישור תנאי העסקתו של מר דורי סגל כפוף לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ברוב מיוחד, בהתאם להוראות סעיף 275 לחוק החברות, וכמפורט בסעיף 7 להלן.

5. עסקאות מסוגן של העסקה המוצעת או עסקאות דומות בין החברה לבין בעל השליטה או שלבעל השליטה היה בהן עניין אישי, שנחתמו בתוך השנתיים שקדמו לתאריך אישור העסקה על ידי הדירקטוריון או שהן עדיין בתוקף:

לפרטים בדבר הסכמי העסקה ותגמול של בעלי השליטה בחברה, מר חיים כצמן ומר דורי סגל, עם חברות בנות של החברה, ר' סעיפים ב' ו-ג' בתקנה 21 בפרק ה' (פרטים נוספים) בדו"ח התקופתי, אשר האמור בהן נכלל להלן על דרך ההפניה.

לפרטים נוספים בדבר עסקאות מסוגן של העסקה המוצעת, ר' גם סעיף 4 בתקנה 22 בפרק ה' (פרטים נוספים) בדו"ח השנתי, אשר האמור בו נכלל להלן על דרך ההפניה.

לפרטים בדבר הסדרי השיפוי וביטוח נושאי משרה בחברה החלים גם על מר סגל, ראו תקנה 29א' בפרק ה' (פרטים נוספים) בדו"ח התקופתי של החברה לשנת 2015, וכן דו"ח משלים לדו"ח בדבר זימון אסיפה כללית של החברה מיום 10.11.2016 (אסמכתא: 1011-076413-2016), דו"ח תוצאות אסיפה כללית מיום 22.11.2016 (אסמכתא: 2211-130672-2016), דו"ח מידי בדבר אישור עסקה עם בעל השליטה שאינה טעונה אישור אסיפה כללית מיום 31.7.2014 (אסמכתא: 3107-124092-2014), דו"ח משלים לדו"ח זימון אסיפה כללית מיום 3.9.2014 (אסמכתא: 0309-150555-2014), ודו"ח תוצאות אסיפה כללית מיום 4.9.2014 (אסמכתא: 0409-151746-2014), אשר האמור בהם נכלל להלן על דרך ההפניה.

6. נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון, ושמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים

- להלן יובאו עיקרי השיקולים שהנחו את ועדת התגמול והדירקטוריון באישור תנאי כהונתו של מר סגל וכן נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון:
- 6.1.1. מר סגל בעל ניסיון עסקי וניהולי עשיר ובעל היכרות מעמיקה עם עסקי הקבוצה (חברת האם, החברה וחברות הבת) על היבטיהם השונים. מר סגל מכהן במשך כ-21 שנים בשורה של תפקידים ניהוליים בקבוצה, בארץ ובחו"ל, מתוכן כעשר שנים כמנכ"ל החברה (עד שנת 2008).

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

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

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

6.1.5. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את תנאי העסקתו של מר סגל, לאחר שהוצגו בפניהם, באמצעות עבודה שהוכנה על יד פרופ' משה צבירן והמצורפת **כנספח א'**, נתונים השוואתיים בדבר תנאי העסקה של מנכ"לים בחברות ברות השוואה לחברה ונמצא כי חבילת התגמול המוצעת למר סגל איננה חורגת מהמקובל בחברות ברות השוואה. כמו-כן עלות חבילת התגמול נמוכה בכ-22% מעלות חבילת התגמול של גבי רחל לוי, המנכ"לית הקודמת של החברה. לאור נתונים השוואתיים אלו ובהתחשב בניסיונו המקצועי, עסקי וניהולי וכן בהתחשב בכישוריו של מר סגל וההערכה הרבה לפועלו, סבורים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי תנאי העסקתו הנם מקובלים וסבירים בנסיבות העניין.

6.1.6. הקצאת ניירות ערך לחברי הנהלה בכירה נעשית במטרה לעודד את הזדהותם עם החברה באמצעות שיתופם בתוצאות פעילותה של החברה כמקובל בארץ ובעולם, והיא משתלבת באופן מובהק במדיניות החברה וחברות הבת הציבוריות שלה להעניק תגמול בניירות ערך לנושאי משרה ולעובדים, ותוך יישום עמדת החברה לפיה יש לתוכניות התגמול בניירות ערך משמעות הן בהיבט היכולת לגייס מנהלים חדשים, והן בהיבט היכולת לשמר מנהלים קיימים, באופן המאפשר העמדת צוות ניהול בכיר ברמה גבוהה ובעל מסירות גבוהה לחברה. כמו כן, התגמול ההוני המוצע מורכב כולו מכתבי אופציה מבוססי יעדים - מחיר מימוש המשקף פרמיה של כ-18% על מחיר השוק של מניית החברה (נכון למחיר המניה הממוצע ב-30 ימי המסחר הקודמים למועד אישור הדירקטוריון של 35.56 ש"ח) והמשקף פרמיה של כ-28.5% על מחיר מניית החברה מיד לאחר מינויו של מר סגל לתפקיד, ותנאי למימוש יהיה כי במהלך 12 החודשים הקודמים למועד המימוש, מחיר המניה הממוצע בבורסה לא פחת מ-45 ש"ח במהלך 90 ימים רצופים. לפיכך, יש פער גדול בין השווי "הנאיבי" של כתבי האופציה שמוענקים למר סגל לבין השווי הריאלי שלהם, שנמוך מהשווי "הנאיבי" לאור היעדים ותנאי המימוש כמפורט לעיל. בנוסף, הקצאת ניירות הערך כאמור עולה בקנה אחד עם מדיניות החברה וחברות הבת הציבוריות שלה להעניק תגמול בניירות ערך לנושאי משרה ולעובדים

ותאפשר העמדת עלות כוללת של חבילת התגמול הדומה לעלות החבילה של מנכ"לית החברה היוצאת מבלי להשית על החברה הוצאה כספית תזרימית נוספת.

6.1.7. לאחר בחינת מכלול תנאי העסקתו המוצעים של מר סגל בחברה, להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון, תנאי ההעסקה המוצעים יוצרים יחס הולם בין מרכיבי השכר הקבוע לרכיבי השכר המשתנים המרכיבים את סך הגמול שלו (היחס בין רכיבים קבועים למשתנים בתגמול שמשולם על-ידי החברה עומד על 38% לקבועים מול 72% למשתנים).

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

6.1.9. בנוסף, בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את תנאי התגמול המוצעים של מר סגל אל מול שכר שאר עובדי החברה, ובפרט היחס לשכר הממוצע והחציוני⁹ של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה, ומצאה כי שכרו של מר סגל ראוי, על אף הפער ביחס ליתר עובדי החברה וזאת, לאור היקף התפקיד ותחומי האחריות אשר יהיו בטיפולו של מר סגל ובהתחשב באחריות אשר תוטל עליו בקשר עם עסקי החברה ופעילותה, לרבות האחריות השירית של מנכ"ל החברה מכוח הוראות אכיפה מנהלית. בהקשר זה יצוין, כי היחס בין חבילת התגמול המוצעת למר סגל לבין עלות השכר הממוצע בחברה הינו כ- 1:13.7 והיחס בין חבילת התגמול המוצעת למר סגל לבין עלות השכר החציוני בחברה הינו כ- 1:27.8¹⁰.

6.1.10. הדירקטורים אשר השתתפו בישיבות ועדת התגמול מיום 26 בינואר 2017 ומיום 8 בפברואר 2017, במסגרתה אושרו תנאי ההעסקה המוצעים של מר סגל, הינם ה"ה רוני בר-און (יו"ר), יאיר אורגלר, חיים בן-דור, זהבית כהן ונגה קנו. הדירקטורים אשר השתתפו בישיבות דירקטוריון החברה מיום 1 בפברואר 2017 ו-9 בפברואר 2017, במסגרתן אושרה העסקה האמורה, הינם ה"ה יאיר אורגלר, חיים בן-דור, רוני בר-און, זהבית כהן, דאגלס ססלר (לא השתתף בישיבה ב-1 בפברואר) ונגה קנו. לאור עניינם האישי באישור העסקה, לא נטלו מר חיים כצמן ומר דורי סגל חלק בדיון ובקבלת ההחלטה בעניין זה בישיבת דירקטוריון החברה כאמור.

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

הרוב הדרוש: .7

בהתאם לסעיף 275 לחוק החברות, לצורך אישור תנאי העסקתו של מר דורי סגל, הנמנה עם בעלי השליטה בחברה, נדרש שיתקיים אחד מאלה:

⁹ מבוסס על נתוני עלות השכר של העובדים לרבות רכיב הבונוס והתגמול ההוני בחישוב לינארי.
¹⁰ יצוין כי כשליש מהעובדים הינם חדשים בחברה ועל כן היחסים המפורטים לעיל מתייחסים לשכרם באופן חלקי. בנוסף, היחסים המפורטים לעיל אינם כוללים תגמול הוני לעובדי החברה מאחר ונכון למועד זה לעובדי החברה (למעט נושא משרה אחד) אין תגמול הוני בתוקף.

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

7.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה 7.1 לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

8. המניין החוקי לקיום האסיפה

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

9. המועד הקובע להשתתפות ולהצבעה

המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בחברה להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005, הינו בתום יום חמישי, 23 בפברואר, 2017 ("המועד הקובע").

10. הצבעה באסיפה והודעות עמדה

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

10.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות של החברה הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים והוא מעוניין להצביע באסיפה הכללית, ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה, במועד הקובע, בהתאם לטופס 1 שבתוספת לתקנות הוכחת בעלות. כמו כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות לחבר הבורסה שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

10.3. כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ("אתר ההפצה") ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, הינם: www.magna.isa.gov.il ו- www.maya.tase.co.il, בהתאמה. הצבעה על פי כתב הצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה כאלה). חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה,

אם הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כמו כן, בעל מניות שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים, רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית.

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

10.5. בעל מניות המעוניין להשתתף ולהצביע באסיפה מבלי להגיע למקום כינוס האסיפה יוכל להפקיד אצל החברה יפויי כח להשתתפות והצבעה באסיפה לפחות 48 שעות לפני מועד כינוסה, במשרדי החברה בדרך השלום 1, תל-אביב.

10.6. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (קרי, 9,775,619 מניות), וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה (קרי, 4,790,119 מניות), זכאי לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו – 2005.

10.7. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עשרה ימים לפני מועד כינוס האסיפה, קרי: יום 13 במרץ, 2017, והמועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה הינו חמישה ימים לפני מועד כינוס האסיפה, קרי: יום 18 במרץ, 2017.

10.8. בקשה של בעל מניה לכלול נושא בסדר היום של האסיפה בהתאם לסעיף 66(ב) לחוק החברות ובהתאם לתקנה 5 לתקנות הודעה ומודעה תומצא לחברה עד שבעה ימים לאחר מועד פרסום דוח זה. ככל שיומצאו לחברה בקשות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה, קיימת אפשרות שבעקבות זאת יתווספו נושאים לסדר היום. ניתן יהיה לעיין בסדר היום המעודכן ובהודעות העמדה שהתפרסמו (ככל שיתפרסמו) באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ושל הבורסה (שכתובותיהם מפורטות בסעיף 10.3 לעיל). המועד האחרון שבו החברה תמציא כתב הצבעה מתוקן, אם תתבקש הוספת נושא לסדר היום הינו ביום פרסום ההודעה עם סדר היום המעודכן על ידי החברה. אין בפרסום סדר היום המעודכן כאמור, ככל שיפורסם, כדי לשנות את המועד הקובע לאסיפה.

11. סמכות רשות ניירות ערך

רשות ניירות ערך (או עובד שלה שהוסמך על ידה לכך), רשאים להורות לחברה לתת הסבר, פירוט, ידיעות, מסמכים נוספים בקשר לעניינים המפורטים בדוח זה או להורות על תיקון דוח זה. ניתנה הוראה לתיקון דוח זה רשאית רשות ניירות ערך להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד

שיחול לא לפני עבור שלושה ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה ימים ממועד פרסום התיקון לדוח זה.

12. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח ההחלטות המוצעות, הודעות העמדה (ככל שיוגשו לחברה) ובדו"ח התקופתי, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ (שכתובותיהם מפורטות בסעיף 10.3 לעיל), וכן במשרדי החברה בכתובת המצוינת לעיל, בשעות העבודה המקובלות ולאחר תיאום מראש עם עו"ד רויטל כחלון, מזכירת החברה (טלפון: 03-6948000, פקס: 03-6961910).

13. נציגי החברה לעניין הטיפול בדו"ח

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

גזית-גלוב בע"מ¹¹

¹¹ נחתם על ידי דורי סגל, סגן יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל, ועדי ימיני, משנה למנכ"ל וסמנכ"ל כספים.

נספח א' – עבודת השואה של פרופ' צבירן

הנדון: ניתוח רמות התגמול המקובלות לתפקיד המנכ"ל

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

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

מתודולוגיה

3. לצורך יצירת קבוצת השוואה נכונה לתפקיד הנדון נבחנו מאפייניה העיקריים של החברה ובכללם אופי פעילותה של החברה ומחזור הפעילות. בהתאם לגודלה של החברה נבנה מדגם משולב המושתת על החברות המובילות בתחום הנדל"ן המניב וכן חברות ציבוריות מובילות שמחזורן מעל למיליארד דולר שמרביתן בדגש על פעילות גלובלית.

4. רשימת החברות בתחום הנדל"ן המניב כוללת את: אלוני-חץ, אמות השקעות, ביג, מליסרון ועזריאלי. רשימת החברות האחרות כוללת את אדמה, אלביט, בזק, נייס, פז, פרוטרום, שטראוס, ושיכון ובינוי. חשוב להדגיש כי בחירת החברות למדגם אינה מביאה בחשבון את התוצאות הכספיות והרווחיות של החברות מולן נערכה ההשוואה.

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

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

ניתוח ותוצאות

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

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

8. על פי נתונים עדכניים שהועברו אלינו מושתתת חבילת התגמול המעודכנת של המנכ"ל הנכנס על הרכיבים הבאים:

- דמי ניהול – דמי ניהול בסך 2,000,000 ₪ לשנה = 166,667 ₪ לחודש. בחישוב סינטטי של עלויות תנאים סוציאליים של כ-30% וכן תשלום מלוא דמי הביטוח הלאומי ע"י חברת הניהול עולה כי סכום זה אקוויולנטי לשכר חודשי של 125,205 ₪.
- בונוס שנתי - אין בונוס שנתי
- תגמול הוני – ההענקה ההונית של המנכ"ל מושתתת על אופציות מבוססות יעדים בשווי מצרפי של 9,900,000 ₪ במועד ההענקה, במסלול הבשלה לינארית על פני שלוש שנים (= 3,300,000 ₪ לשנה).

9. הטבלה הבאה מפרטת את רמות התגמול החדשי המקובלות למנכ"ל במדגם החברות, ואת מיקומה היחסי של חבילת התגמול המעודכנת למנכ"ל הנכנס יחסית למקובל במדגם. גוש הנתונים הימני מפרט את הגבול התחתון, רבעון תחתון (אחוזון 25%), ממוצע, רבעון עליון (אחוזון 75%) וגבול עליון של נתוני המדגם. כל הנתונים מדווחים בשקלים ומתייחסים לשבעת הרבדים המתוארים לעיל. בגוש הנתונים השמאלי מפורטים נתוני התגמול של נושא המשרה בחברה ומיקומו היחסי מול נתוני המדגם.

נתוני גזית גלוב		נתוני המדגם					רובד שכר
מיקום יחסי	שכר	גבוה	75%	ממוצע	25%	נמוך	
במינימום	125,205	203,160	189,360	162,250	145,390	125,000	שכר בסיס
----	----	22,440	18,000	13,990	12,220	----	תוספות חודשיות
במינימום	125,205	221,160	204,430	176,250	151,610	143,000	שכר חודשי מלא
----	----	6,156,000	3,607,840	2,193,280	1,229,500	----	תוספות שנתיות
במינימום	125,205	726,510	485,490	359,020	267,010	148,000	שכר כולל
~ אחוזון 65	3,300,000	6,789,940	4,041,000	2,300,290	563,290	----	תגמול הוני (שנתי)
~ אחוזון 35	400,205	930,960	799,970	550,720	354,510	292,620	סה"כ תגמול

הערות כלליות

10. חשוב להדגיש כי המיקום היחסי ברמת השכר הכולל וסה"כ התגמול חושב לפי בונוס המטרה

11. לצורך בדיקת קשיחות המדגם וניתוח רגישות הנתונים נוטרלו ערכי הקצה משני הצדדים (הערכים הגבוהים והנמוכים ביותר מכל צד) בכל עיסוק. מתוצאות הניתוח של מדגם החברות המתוקנן עולה כי המדגם יציב יחסית ואינו נתון לשינויים משמעותיים כתוצאה מנתון ספציפי.

12. מהנתונים ההשוואתיים לעיל עולה כי חבילת התגמול של המנכ"ל הנכנס הינה בתוך הטווח המקובל בהשוואה לחברות דומות.

סודיות והגבלת אחריות

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

14. במידה ומתעוררות שאלות נשמח לעמוד לרשותכם ולסייע.

בברכה,



פרופ' משה צבירן