

אשטרום נכסים בע"מ

("החברה")

17 במאי, 2020

לכבוד,
הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ
www.tase.co.il

לכבוד,
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

הנדון: דיווח מיידי בדבר אישור מדיניות התגמול של החברה

בהמשך לדיווח מיידי בדבר החלטת האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה מיום 19 באפריל 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-035008) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה) (להלן: "האסיפה") שלא לאשר את מדיניות התגמול של החברה, מתכבדת החברה להודיע, כי ביום 14 במאי 2020, החליט דירקטוריון החברה, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול מאותו היום, לאשר את מדיניות התגמול של החברה בהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), הכל כמפורט להלן (להלן: "מדיניות התגמול החדשה").

תוקף מדיניות התגמול החדשה הינו החל מיום 1 בינואר, 2020.

לפרטים אודות עיקרי העדכונים שבוצעו במדיניות התגמול החדשה, כפי שהובאה לאישור האסיפה, לעומת מדיניות התגמול הקודמת של החברה¹, ראו סעיף 2 לדוח זימון אסיפה כללית של החברה מיום 24 במרץ, 2020 (אסמכתא מס': 2020-01-025309) (להלן: "דוח הזימון מחדש מרץ 2020"). מדיניות התגמול החדשה צורפה לדוח הזימון מחדש מרץ 2020 כנספח א' (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

1. רקע עובדתי

1.1. ביום 19 באפריל 2020, התכנסה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה שעל סדר יומה, בין היתר, אישור מדיניות התגמול של החברה, לרבות עדכונה לעומת מדיניות התגמול הקודמת של החברה, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות לתקופה בת 3 שנים, החל מיום 1 בינואר 2020.

1.2. כאמור לעיל, החליטה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, ברוב מיוחד של בעלי מניות המיעוט בחברה, להתנגד לאישור מדיניות התגמול החדשה.

2. אישור מדיניות התגמול החדשה ע"י דירקטוריון החברה

בהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות, ביום 14 במאי 2020, התכנסה ועדת התגמול לדיון מחדש באישור מדיניות התגמול החדשה של החברה, וכן לדון בטעמים של בעלי מניות באסיפה הכללית שהתנגדו

¹ לפרטים בדבר מדיניות התגמול הקודמת של החברה כפי שעודכנה לאחרונה ביום 6 בספטמבר, 2018, ראו דוח זימון אסיפה כללית של החברה שפורסם ביום 2 באוגוסט, 2018 (אסמכתא מס': 2018-01-072697) (להלן: "מדיניות התגמול הקודמת").

לאישורה, והחליטה פה אחד, להמליץ לדירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול החדשה על אף התנגדות חלק מבעלי המניות של החברה לאישורה באסיפה.

בעקבות קבלת המלצת ועדת התגמול כאמור, התכנס באותו היום, דירקטוריון החברה על מנת לדון מחדש במדיניות התגמול החדשה ואישורה. דירקטוריון החברה הגיע להחלטה פה אחד, לאמץ את המלצת ועדת התגמול ולאשר את מדיניות התגמול החדשה על אף התנגדותה של האסיפה הכללית.

3. בחירת התנגדותה של האסיפה הכללית למדיניות התגמול החדשה

3.1. עובר למועד כינוס האסיפה הכללית, גוף המייעץ לבעלי המניות הביע הסתייגות בקשר למדיניות התגמול החדשה בקשר ליחס שבין הרכיב הקבוע לבין הרכיב המשתנה בתגמול המנכ"ל.

3.2. לעמדת הגוף המייעץ, וכפי שנמסר לחברה, בהתאם למדיניות ההצבעה של הגוף המייעץ, תקרת מענק מותנה ביצועים בתגמול המנכ"ל, לא תעלה על 100% מהרכיב הקבוע כאשר במקרים חריגים, יתמכו במענק עד לגובה של 150% מהרכיב הקבוע.

3.3. לעמדת הגוף המייעץ, כפי שנמסרה לחברה, מדיניות התגמול החדשה, חורגת ממדיניות ההצבעה כאמור.²

3.4. החברה קיימה שיחות עם הגוף המייעץ במטרה להסביר את מודל תגמול המנכ"ל במדיניות התגמול החדשה ואת הנימוקים לבחירת המודל האמור, אך למיטב ידיעת החברה, הגוף המייעץ המליץ ללקוחותיו להתנגד לאישור מדיניות התגמול החדשה.

4. נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה

וועדת התגמול ודירקטוריון החברה החליטו לאשר את מדיניות התגמול החדשה וזאת לאחר שבחנו ודנו מחדש במדיניות התגמול החדשה, לרבות היחס בין תקרת הרכיב הקבוע והרכיב המשתנה למנכ"ל כאמור, תוך התייחסות לסיבה שבגינה, למיטב ידיעת החברה, התנגדו חלק מבין בעלי מניות למדיניות התגמול החדשה, והכל מהנימוקים כדלקמן (בהמשך לנימוקים שהוצגו בדוח זימון האסיפה הכללית):

4.1. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קבעו בהחלטתם, כי בהתאם לניסיון חבריה והיכרותם עם חברות בעלות אופי והיקפי פעילות דומים לאלו של החברה, סך תקרת חבילת התגמול למנכ"ל, (תקרת התגמול הקבוע ותקרת התגמול המשתנה), הינה סבירה וראויה, תואמת לתפקידו ודרגתו (ואינה שונה מזו הקיימת למנכ"ל כיום), ויש בה בכדי לתמרץ את המנכ"ל להשגת יעדיה של החברה.

4.2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי מדיניות התגמול מגדירה את היחס הראוי בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה של המנכ"ל. כמו כן סבורים כי ישנה עדיפות למתן משקל רב

² יצויין כי תקרת מענק המנכ"ל במדיניות התגמול החדשה הינה 3 מיליון ש"ח. תקרת הרכיב הקבוע למנכ"ל במדיניות התגמול החדשה הינה 90 אלפי ש"ח לחודש כאשר החברה רשאית לעדכן את השכר עד לתקרה של 20% בשלוש שנים במצטבר.

יותר לתגמול המשתנה מתוך סך חבילת התגמול של המנכ"ל, שכן הדבר מקדם את יעדי החברה ויוצר תמריץ ראוי ההולם את מדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

4.3. לעמדת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תקרת המענק למנכ"ל סבירה וראויה בשים לב לכך כי לא חל שינוי בתקרת המענק לעומת מדיניות התגמול הקודמת.

4.4. בתהליך אישור מדיניות התגמול החדשה, בחנו ועדת התגמול את כל השיקולים המפורטים בסעיף 267 לחוק החברות ובתוספת הראשונה א' לחוק החברות.

4.5. לעמדת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מדיניות התגמול החדשה הינה ראויה סבירה והוגנת וכן הינה לטובת החברה, ובפרט לאחר שוועדת התגמול ודירקטוריון החברה קיימו דיון בהתנגדות חלק מבעלי המניות אשר הובאה בפניהם.

4.6. לעמדת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מדיניות התגמול בכללותה נועדה לסייע בהגשמת מטרות החברה, תכניות העבודה ויעדיה האסטרטגיים, בין היתר לטווח ארוך, באמצעות יצירת מערך תמריצים ראוי לנושאי המשרה בחברה, ובכלל זה מנכ"ל החברה, אשר נועד להקביל בין האינטרסים של נושאי המשרה ליעדי החברה, בהתחשב, בין היתר, בגודלה ואופי פעילותה של החברה, בצורך לגייס ולשמר נושאי משרה מוכשרים ומיומנים שיתרמו להשגת יעדי החברה והשאת רווחיה ובהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

4.7. לדעת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מדיניות התגמול מביאה לידי ביטוי את רצון החברה לתמרץ את נושאי המשרה על ביצועי החברה בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתרומתם לתוצאותיה העסקיות של החברה.

4.8. לאחר שוועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו ודנו מחדש במדיניות התגמול של החברה, תוך התייחסות לסיבת התנגדות חלק מבעלי המניות למדיניות התגמול החדשה, החליטו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול של החברה והכל מהנימוקים שפורטו לעיל.

5. שמות הדירקטורים שהשתתפו בישיבות ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול החדשה

בישיבת ועדת התגמול מיום 14 במאי 2020, השתתפו כל חברי הוועדה: ה"ה צבי סובל, יצחק רביד, אלה פלדר ומנחם ברנר.

בישיבת הדירקטוריון מיום 14 במאי 2020, השתתפו כל הדירקטורים של החברה: ה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון, ירון משורר, אלכס ליפשיץ, דליה שאשו, יצחק רביד, אלה פלדר, צבי סובל ומנחם ברנר.

בכבוד רב,

אשטרום נכסים בע"מ

באמצעות מר אברהם נוסבאום, יו"ר

דירקטוריון; ומר ירון רוקמן, מנכ"ל