

שופרסל בע"מ

15 במאי 2016

לכבוד	לכבוד
<u>הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ</u>	<u>רשות ניירות ערך</u>
באמצעות המגנ"א	באמצעות המגנ"א

א.ג.נ.,

הנדון: דוח מיידי בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("הדוח")

בהתאם לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 ("תקנות הודעה ומודעה") ולתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), מודיעה בזאת החברה על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר תיערך ביום ג', 28 ביוני 2016, בשעה 14:00, במשרדי החברה, רח' שמוטקין בנימין 30, ראשון לציון ("האסיפה" או "האסיפה הכללית"), לשם דיון וקבלת ההחלטות שעל סדר היום, כמפורט להלן.

הנושא שעל סדר היום - אישור תקופת הסתגלות למר רפי ביסקר יו"ר הדירקטוריון החברה לשעבר

1. ההחלטה העומדת לאישור

מוצע לאשר למר רפי ביסקר, יו"ר הדירקטוריון (משותף) לשעבר של החברה, תקופת הסתגלות בת 6 חודשים (אשר תחל מתום תקופת ההודעה המוקדמת) במהלכה יהיה זכאי לכל תנאי העסקתו הקיימים¹, למעט מענקים. בתקופת ההסתגלות ינצל מר ביסקר את כל ימי החופשה אשר יעמדו לרשותו באותו מועד ואת כל ימי החופשה אשר ימשיכו להיזכר לזכותו במהלך אותה תקופה. ביתרת תקופת ההסתגלות הוא לא יידרש לעבוד בפועל. העלות לחברה בגין 6 חודשי ההסתגלות הינה כ- 444 אלפי ש"ח.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר למר רפי ביסקר תקופת הסתגלות בת 6 חודשים אשר תחל מתום תקופת ההודעה המוקדמת, וכמפורט בדוח המיידי שפרסמה החברה ביום 15 במאי 2015"

2. רקע להחלטה

מר רפי ביסקר כיהן כדירקטור בחברה מעל ל- 12 שנה, מתוכם כ- 8 שנים כיו"ר הדירקטוריון (משותף) של החברה. ביום 28 בפברואר 2016 חדל מר רפי ביסקר לכהן בתפקידו. בהתאם להוראות הסכם ההעסקה שבין מר ביסקר לבין החברה, ההתקשרות בין הצדדים תסתיים בתום שלושת חודשי ההודעה המוקדמת (27 במאי 2016) כאשר בתקופת ההודעה המוקדמת זכאי מר ביסקר לתנאי העסקתו הקיימים (לא כולל מענקים).

¹ על-פי תנאי העסקתו הקיימים של מר ביסקר בחברה הוא זכאי בגין 25% משרה למשכורת (צמודת מדד) אשר עומדת נכון למועד הדוח על כ- 55,600 ש"ח ותנאים נלווים מקובלים (ובכלל זה, ביטוח מנהלים, ביטוח אובדן כושר עבודה, קרן השתלמות, ודמי הבראה). לפרטים ראה הדוח המיידי המשלים שפרסמה החברה ביום 10 במארס 2015 מספר אסמכתא 2015-01-048334.

בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה² האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים לאשר ליו"ר הדירקטוריון שעבד בחברה 5 שנים או יותר תקופת הסתגלות של עד 8 חודשים, כאשר במהלך תקופת ההסתגלות הוא יהיה זכאי עד למלוא תנאי העסקה להם היה זכאי במהלך תקופת העסקתו בחברה, לא כולל המענק השנתי.

ועדת התגמול והדירקטוריון בישיבתם מהימים 5 במאי 2016 ו 15 במאי 2016, בהתאמה, אישרו למר ביסקר תקופת הסתגלות בת 6 חודשים (אשר תחל מתום תקופת ההודעה המוקדמת) במהלכה יהיה זכאי לתנאי העסקתו הקיימים, לא כולל מענקים, וזאת לאחר שהם בחנו את תנאי כהונתו והעסקתו של מר ביסקר כיו"ר דירקטוריון החברה ואת תרומתו של מר ביסקר לעסקי החברה ולביצועיה במהלך כהונתו, כמפורט להלן.

בישיבת ועדת התגמול השתתפו מיכאל בר חיים (דח"צ), גדעון שור (דח"צ), אהרון אדלר (דח"צ), אלדד מזרחי (דח"צ).

בישיבת הדירקטוריון השתתפו ישראל ברמן, מיכאל בר חיים (דח"צ), גדעון שור (דח"צ), אלדד מזרחי (דח"צ), יצחק עידן (דב"ת), צבי בן פורת (דב"ת) ואיילת בן עזר (דב"ת).

נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור תקופת ההסתגלות

3.

ועדת התגמול והדירקטוריון החברה ציינו בנימוקיהם לאישור תקופת ההסתגלות את הדברים הבאים:

3.1 תקופת ההסתגלות המוצעת תואמת את ההוראות והמגבלות שבמדיניות התגמול של החברה, אשר אושרה גם על-ידי האסיפה הכללית של החברה, והיא אף פחות מהמקסימום שמאפשרת המדיניות.

3.2 בהקשר זה גם הוצג לועדת התגמול והדירקטוריון סקר השוואתי לפיו תקופת ההסתגלות עומדת בתנאי שוק ביחס למקובל לנושאי משרה בחברות דומות. הסקר השוואתי מצורף לדוח זה ("הסקר השוואתי").

3.3 במהלך כ-12 שנות כהונתו של מר ביסקר בחברה (מתוכן, כ-8 שנים כיו"ר דירקטוריון פעיל) הפגין מר ביסקר מנהיגות, מקצועיות, אחריות ומסירות. מר ביסקר הוביל בתקופת כהונתו תהליכים משמעותיים בחברה וביסס את מעמדה של החברה כחברה מצליחה ומרוויחה והוביל את החברה למיצובה כרשת הקמעונאית הגדולה והמובילה בישראל. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון ציינו בהקשר זה, בין היתר, את יישום התוכנית האסטרטגית החדשה של החברה משנת 2014 לאור התמורות המשמעותיות בשוק המזון והמתחרים בו; חיזוק ופיתוח המותג הפרטי של החברה אשר תופס כבר כ-15% מכלל מכירות החברה בתחום הקמעונאות; חיזוק וגידול המכירות באמצעות שופרסל On-line המהוות כבר כ-6% ממכירות החברה; יישום תוכנית הפרדת הנדל"ן של החברה לחברה בת המהווה חברת נכסים מניבה גדולה ומשמעותית; והקמת המרלוי"ג החדש של החברה בשוהם בהיקף של מאות מיליוני שקלים.

3.4 ועדת התגמול והדירקטוריון הוסיפו וציינו את מערכת יחסי העבודה המצוינים ששררה בתקופת של מר ביסקר בכל אגפי וסניפי החברה והקשר הייחודי והטוב עם העובדים וועד העובדים, שסייעה להירתמות העובדים למשימות והאתגרים בפניהם ניצבה החברה.

למדיניות התגמול העדכנית של החברה ראה דוח מיידי מיום 7 בדצמבר 2015 (אסמכתא: 2015-01-174771).

- 3.5 ועדת התגמול והדירקטוריון ציינו בנימוקיהם, למען הזהירות, כי גם ככל שיש לראות בהחלטה כעסקה אשר לבעל השליטה בחברה עשוי להיות בה עניין אישי, וזאת לאור כך שמר ביסקר שימש עד ליום 14 בדצמבר 2015 כיו"ר חברה לנכסים ולבנין בע"מ, חברה בשליטת בעלת השליטה בחברה, הרי שאין לראות באישור תקופת ההסתגלות משום "עסקה חריגה" ובהקשר זה ציינו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון כי תקופת ההסתגלות תואמת את הוראות מדיניות התגמול של החברה (ואף היא למטה מהמקסימום האפשרי) וכן את הסקר ההשוואתי לפיו תקופת ההסתגלות עומדת בתנאי שוק ביחס למקובל לנושאי משרה בחברות דומות.
- 3.6 לאור כל האמור לעיל, ציינו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון כי תקופת ההסתגלות המוצעת איננה חריגה, סבירה והוגנת, ולטובת החברה.

4. סדרי האסיפה וההצבעה

4.1 אופן ההצבעה

בעל מניה זכאי להצביע באסיפה בעצמו או באמצעות בא-כוח. בנוסף, בעל מניה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות (קרי- מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חברה לרישומים) ("בעל מניות לא רשום") זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("הצבעה אלקטרונית", "מערכת ההצבעה האלקטרונית" ו- "כתב הצבעה אלקטרוני", בהתאמה).

נכון למועד דוח זה, בעלת השליטה בחברה מחזיקה במניות המקנות את השיעור הנדרש לקבלת ההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה בהנחה שכל שאר בעלי המניות ישתתפו בהצבעה ויצביעו נגדה, ולכן בעלי המניות לא יהיו זכאים להצביע באסיפה באמצעות כתב הצבעה או להביע עמדתם באמצעות הודעות עמדה.

4.2 מועד האסיפה הכללית

האסיפה הכללית תתכנס ביום ג', 28 ביוני 2016, בשעה 14:00, במשרדי החברה, רח' שמוטקין בנימין 30, ראשון לציון.

4.3 מניין חוקי ומועד אסיפה נדחית

המניין החוקי לקיום האסיפה הכללית הוא נוכחות של לפחות שני (2) בעלי מניות, בעצמם או על-ידי שלוח, המחזיקים שלושים ושלושה אחוזים (33%) לפחות מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה ("מניין חוקי"). לא נכח מניין חוקי באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה ליום ג', 5 ביולי 2016, באותו המקום ובאותה השעה ("האסיפה הנדחית"). באסיפה נדחית יתהווה מנין חוקי בשעה שיהיו נוכחים בפתיחת האסיפה, בעצמם או על-ידי שלוח, שני (2) בעלי מניות שלהם שלושים ושלושה אחוזים (33%) לפחות מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לתחילת האסיפה הנדחית. לא נכח מנין חוקי כאמור באסיפה הנדחית, תבוטל האסיפה.

4.4 הרוב הנדרש

הרוב הנדרש לאישור כל ההחלטות שעל הסדר היום הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

4.5 המועד הקובע
המועד הקובע לקביעת הזכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית לפי סעיף 182 לחוק החברות הוא יום ד', 8 ביוני 2016 ("המועד הקובע").

4.6 בא-כוח להצבעה
בעל מניה רשאי למנות בא כוח להצביע במקומו, אשר אינו חייב להיות בעל מניה בחברה. המסמך הממנה בא כוח להצבעה יערך בכתב ("כתב המינוי") ויחתם על-ידי הממנה, ואם הממנה הוא תאגיד, יחתם כתב המינוי בדרך המחייבת את התאגיד. מזכיר החברה רשאי לדרוש כי ימסר לחברה לפני כינוס האסיפה, אישור בכתב, להנחת דעתו, בדבר זהות החותם, ואם הממנה הוא תאגיד, גם בדבר סמכותם של החותמים לחייב את התאגיד. כתב המינוי או העתק מתאים הימנו, להנחת דעתו של הדירקטוריון, יופקד במשרד הרשום של החברה לפחות ארבעים ושמונה (48) שעות לפני תחילת האסיפה או האסיפה הנדחית, לפי הענין, שבה מתכוון בא הכוח להצביע על יסוד אותו כתב מינוי. על אף האמור לעיל, יושב ראש האסיפה רשאי, לפי שיקול דעתו, לקבל כתב מינוי כאמור, גם לאחר המועד האמור, אם מצא זאת לראוי, לפי שיקול דעתו. לא התקבל כתב המינוי כאמור בתקנה זו לעיל, לא יהיה לו תוקף באותה אסיפה. כתב המינוי יציין את מספר המניות שבגינן הוא ניתן. כתב מינוי יהיה תקף גם לגבי כל אסיפה נדחית של אסיפה שאליה מתייחס כתב המינוי, ובלבד שלא צוין אחרת בכתב המינוי.

4.7 כתב הצבעה אלקטרוני
כאמור לעיל בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר עד (6) שש שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית.

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (קרי - 10,615,826 מניות) וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה (קרי - 2,899,690 מניות) זכאי, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין ברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005.

4.8 אישור בעלות
בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להשתתף באסיפה הכללית רק אם ימציא לחברה, לפני האסיפה הכללית, אישור מקורי מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניות החברה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000 ("אישור הבעלות") או לחלופין אם ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
בעל מניות לא רשום, 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, ובלבד שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.
כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

4.9 שינויים בסדר היום ; המועד האחרון להמצאת בקשה לכלול נושא בסדר היום על-ידי בעל מניות

לאחר פרסום דוח זימון זה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני 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 שלושה ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תפרסם החברה דוח זימון מתוקן וזאת לא יאוחר משבעה ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

5. פרטים על נציגת החברה לענין הטיפול בדוח המייד

נציגת החברה לענין הטיפול בדוח זה הינם עורכי הדין ערן מאירי ודורון פיינברג מרחוב שמוטקין בנימין 30, ראשון לציון, טלפון: 03-9481557; פקס: 03-9480917.

6. עיון במסמכים

ניתן לעיין בדוח זה ובמסמכים הנזכרים בו, וכן בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות שעל סדר היום במשרדי החברה, רחוב שמוטקין בנימין 30, ראשון לציון, לאחר תיאום מראש עם מזכירות החברה בטל' 03-9481557, בימים א' עד ה' (למעט ערבי וימי חג), בשעות העבודה המקובלות, וזאת עד ליום האסיפה הכללית.

בכבוד רב,

שופרסל בע"מ

שמות החותמים ותפקידם: ערן מאירי, היועץ המשפטי

דורון פיינברג, מזכירת החברה



עליזה שרון

ייעוץ וניהול (1997) בע"מ

Sharon Aliza

Management & Consulting (1997) LTD.

רח' מנחם בגין 7

בית גיבור ספורט רמת גן, 52521

טל. 03-7549900

פקס. 03-7549901

7 Menachem Begin st.

Gibor Sport Building

Ramat Gan 62521, Israel

Tel: 03-7549900

Fax: 03-7549901

info@sharon-cpa.co.il

www.sharon-cpa.co.il



שופרסל בע"מ

תנאי פרישה יו"ר דירקטוריון

סקר השוואתי

15 מאי 2016

שופרסל 21

שופרסל בע"מ
תנאי פרישה יו"ר דירקטוריון
סקר השוואתי

<u>עמוד</u>	<u>תוכן עניינים</u>
3	1. כללי.....
3	1.1 רקע
5	1.2 מבוא
8	2. ממצאים
8	2.1 מדגם חברות
8	2.2 תנאי פרישה ליו"ר דירקטוריון
10	3. סיכום ומסקנות.....

נספחים:

11	נספח א' - מדגם חברות.....
13	נספח ב' - השוואת תנאי פרישה.....

1. כללי

1.1 רקע

שם המומחה: הגב' עליזה שרון, רו"ח

מען: בית גיבור ספורט

רח' מנחם בגין 7, רמת-גן 52521

טלפון: 03-7549900

פקס: 03-7549901

דוא"ל: info@sharon-cpa.co.il

ואלה פרטי השכלתי

- ◆ תואר ראשון בכלכלה מורחב - אוניברסיטת חיפה - 1979.
- ◆ לימודי ראיית חשבון - אוניברסיטת חיפה 1982.
- ◆ רואת חשבון מוסמכת 1987.
- ◆ לימודים לתואר שני - במינהל עסקים מסלול מימון - אוניברסיטת בר אילן -1986
1987.
- ◆ השתלמות תעודה דיני עסקים ודיני ניירות ערך - אוניברסיטת תל-אביב 1992.
- ◆ השתלמות תעודה מסלול דירקטור - לשכת רואי חשבון 1993.
- ◆ השתלמות תעודה סקר עמיתים - לשכת רואי חשבון 2005.

ואלה פרטי ניסיוני

- 1995-עד היום בעלת משרד רואי - חשבון נישתי בתחומי כלכלה, הייעוץ וניהול וביקורת פנימית. בין השאר - בהבראת חברות בקשיים לרבות ניהול, ניהול מיוחד, חוות דעת לבתי משפט ואחרים, הערכות שווי וליוויים מסוגים שונים, חקירות חשבונאיות ומיוחדות לבתי משפט ואחרים, ניהול סיכונים, מיזוגים ורכישות, חדלות פרעון, מטעם בנקים, בתי משפט וחברות, בדיקות נאותות, גיוסי אשראי וכד'.
- עם לקוחות המשרד נמנים כל הבנקים, חברות הביטוח, רשויות רגולטוריות (כגון: ניירות ערך וכו'), חברות ציבוריות ופרטיות מהגדולות במשק.
- 1993 - 1996 סמנכ"ל חברת ע.ר.מ. רעננה לבניה והשכרה בע"מ פרוייקט "לב הפארק".
- 1992 מנכ"ל עמותת כוכב יאיר
- 1986 - 1992 שלמה זיו ושות' – בתחום ייעוץ וניהול והבראת חברות.
- 1982 - 1985 ברוידא ושות' רואה חשבון
- 1980 - 1982 אסיסטנטית בחוג לכלכלה, אוניברסיטת חיפה, מימון פיננסי.

2013 - עד היום	דירקטורית תעשייה הצבאית לישראל בע"מ (תע"ש) חברה בועדת כספים, ועדת היגוי והפרטה, ועדת ביקורת.
2012 - עד היום	דירקטורית ש.י.ר. שלמה נדל"ן , מקבוצת שלמה שמלצר. יו"ר ועדת ביקורת. חברה בוועדת כספים.
2007 - עד היום	חברה בחבר הנאמנים של מרכז שלם .
2010 - עד היום	הגוף המבקר בית חולים אסף הרופא .
01/2016 - 7/2015	דירקטורית במגה במינוי בית המשפט המחוזי מרכז.
09/2015 - 08/2012	דירקטורית בנתבי ישראל (מע"צ) - החברה הלאומית לתשתיות תחבורה בע"מ . יו"ר ועדת כספים, חברה ועדת ביקורת, יו"ר ועדת ניהול סיכונים.
2011 - 2005	דירקטורית בתעשייה האווירית . יו"ר ועדת הביקורת. חברה בועדת כספים.
2010 - 2005	חברה בחבר הנאמנים אוניברסיטת חיפה .
2009 - 2007	דירקטורית באזורים .

1.2 מבוא

א. נתבקשנו על ידי **שופרסל בע"מ** (להלן: "החברה") לבצע סקר השוואתי באשר לסבירות תנאי פרישתו של מר **רפי ביסקר**, יו"ר דירקטוריון החברה (להלן: "הניצע").

ב. **מטרת חוות הדעת** – לבדוק ולבחון מידת הסבירות באשר למספר חודשי ההסתגלות במסגרת תנאי הפרישה אשר בכוונת החברה להעניק לניצע.

הנ"ל, תוך ביצוע בדיקות סבירות והשוואה באמצעות עריכת סקר, בין מכלול תנאי פרישה של יו"ר דירקטוריון בחברות ציבוריות מסוג דומה לחברה ולהיקף עסקיה.

ג. במסגרת תנאי הפרישה, בכוונת החברה לאשר לניצע 6 חודשי הסתגלות בתשלום חודשי מלא של עלות השכר הנוכחית (להלן: "תנאי פרישה לניצע").

תקופת ההסתגלות של 6 חודשים עומדת במדיניות התגמול של החברה בה נקבע, כי תקופת הסתגלות ליו"ר לא תחרוג מהטווח של עד 8 חודשים (למי שעבד בחברה 5 שנים או יותר).

עלות תנאי הפרישה שבכוונת החברה להעניק לניצע מסתכם מנתוני החברה בסך מצטבר של כ - 444 אלפי ₪ (במונחי עלות מעביד).

ד. מתודולוגיה

❖ ביצענו סקר בקרב חברות ציבוריות, על בסיס נתוני דוחות כספיים לתקופה שהסתיימה ביום 31.12.2015. במסגרת הסקר בוצעה השוואה של היקף ההון העצמי, סך המאזן, מחזור המכירות, הרווח התפעולי והרווח הנקי. כמו כן נערכה השוואה של שווי שוק ליום 27.4.2016.

באשר ליו"ר דירקטוריון בחברות המדגם, מאחר ולחלקם לא נקבעו בהסכם ההעסקה מספר חודשי ההסתגלות, הפרמטרים שנבחנו להלן היו כאלה או שנקבעו בהסכם ככל שהיה, או שהוענקו בפועל או שנקבעו במדיניות התגמול.

על פי תוצאות הסקר כאמור לעיל, נבחר מדגם של 11 חברות (להלן: "המדגם"), לא כולל נתוני החברה.

(ראה לוח 1 נספח א')

החברות שבמדגם נבחרו על פי הפרמטרים השונים כמפורט:

- **מדד מניות והמירים¹** - על קבוצה זו נמנים מדדים שהקריטריון העיקרי להיכלל בהם הוא שווי השוק. 220 המניות בעלות שווי השוק הגבוה ביותר נכללות במדדים המובילים, בכפוף לעמידה בתנאי סף (החזקות ציבור וסחירות מינימאליים).
- **ענף בבורסה** – החברה משויכת לענף מסחר ושירותים.
- **היקף מאזן, הון עצמי, מחזור הכנסות, רווח תפעולי ורווח נקי** – פרמטרים המשקפים בין היתר את איתנותה הפיננסית של חברה לרבות היקף פעילותה.

בשל גודלו המצומצם של השוק הישראלי והיעדר מידע רב באשר לתנאי פרישה של יו"ר דירקטוריון בחברות ציבוריות בהיקף בענף בו פועלת החברה, המדגם הנבחר מייצג חברות מענפים שונים, אשר אינן זהות לחלוטין לחברה. עם זאת, הגדרת תפקידו של הניצע אינה בלעדית לחברה ואינה ייחודית לענף המסחר. התפקיד הבכיר של הניצע, יכול להימצא בכל תחום או ענף במשק. מסיבה זו, להערכתנו, אין חשיבות רבה בבחירת הענף הספציפי.

❖ על בסיס המדגמים בוצעה השוואה בין מספר חודשי תקופת הסתגלות בתנאי פרישתו של הניצע לבין מספר חודשי ההסתגלות (ו/או אי תחרות) שיוענקו מתוקף הסכם העסקה או הוענקו בפועל לבעלי תפקידים דומים בחברות ציבוריות לאחר פרישתם.

הפרמטר לביצוע השוואה הינו מספר חודשי תקופת הסתגלות ו/או אי תחרות.

❖ בנוסף, בוצעה השוואה של עלות תנאי הפרישה הנגזרת ממכפלת מספר החודשים בעלות השכר החודשי (שכר ברוטו וסוציאליות), בלבד. מרבית יו"ר הדירקטוריון בחברות המדגם והחברה מכהנים בהיקף משרה חלקי. עלות תנאי הפרישה של כל אחד מיו"ר הדירקטוריון בהשוואה זו, משקפת את העלות (cost to company) של החברה בגין פונקציית יו"ר דירקטוריון וביחס לחלקיות המשרה של כל אחד מהם. דהיינו, ללא צורך בתיקון להיקף משרה מלאה.

נבהיר, כי ביצוע השוואה כאמור, ללא תיקון להיקף משרה מלאה של מי מבעלי התפקיד שבמדגם הינה, מאחר ועלות השכר של כל אחד מיו"ר הדירקטוריון בחברות המדגם ובחברה אושרה על ידי האורגנים השונים ומותאמת להיקף המשרה, הוותק ופרמטרים נוספים, של כל אחד מהם.

¹ מניות החברה נסחרות במדד ת"א 75.

❖ על בסיס המדגמים בוצעה השוואה בין חברות המדגם וחברות נוספות באשר למספר חודשי תקופת הסתגלות (ו/או אי תחרות) כפי שנקבעו במדיניות התגמול של אותן חברות.

במסגרת המדגם, נלקחו ו/או חושבו תנאי הפרישה של בעלי תפקידים בכל חברה, על בסיס הנתונים שנמצאו. המידע התקבל מתוך הדיווחים המיידים של החברות, דוחות כספיים, תשקיפים, החלטות של אסיפות כלליות ומידע אחר, כפי שפורסם באתר ההפצה של רשות לניירות ערך (מערכת מגנא), במערכת אינטרנט להודעות (מערכת מאיה) ומקורות נוספים.

סבירות העלות נבחנה גם בהתייחס לוותק של היו"ר כפי שנקבע בחלק מההסכמים או ממסמכי מדיניות התגמול.

ה. תמצית סיכום

בהתחשב בוותק של 13 שנים כדירקטור וכ- 9 שנים כיו"ר הדירקטוריון, בכוונת החברה להעניק לניצע 6 חודשי הסתגלות.

על פי נתוני החברה, עלות תנאי הפרישה כאמור עבור הניצע מסתכמת ב- 444 אלפי ₪.

מניתוח הממצאים עולה כי מספר חודשי ההסתגלות אשר בכוונת החברה להעניק, עומד בממוצע בין בחברות המדגם ונמוך ממדיניות התגמול של החברה.

עלות תנאי הפרישה הנגזרת מחודשי ההסתגלות, אינה חורגת ונמצאת מתחת לממוצע וברף הנמוך ביותר בהשוואה בין חברות המדגם.

לפיכך, 6 חודשי הסתגלות המסתכמים בעלות תנאי פרישה של 444 אלפי ₪ עבור הניצע אינם חריגים, עומדים בתנאי השוק, הוגנים וסבירים בחברה ציבורית מסוגה של החברה, בהיקף עסקיה ואף בהתחשב בותק שצבר.

1. דוח זה או חלק ממנו אינו מיועד להפצה ו/או לציטוט ויש לקבל את רשות החתומים מטה לפני העברתו לצד ג' ו/או פרסומו, למעט ככל שפרסום וציטוט כאמור נדרש על פי דין.

נשמח לסייע ככל שנדרש.

בכבוד רב,

עליזה שרון

רואה חשבון



2. ממצאים

2.1 מדגם חברות

על פי תוצאות הסקר (כאמור בסעיף 1.2 שלעיל) ולצורך ביצוע ההשוואה של מכלול עלות ההעסקה, נבחרו 11 חברות (לא כולל החברה) הנכללות בשניים או יותר מהפרמטרים כמפורט להלן:

- **מדד מניות והמירים** - 5 חברות הנסחרות במדד ת"א 75 (שהוא המדד בו נסחרת החברה), 5 חברות הנסחרות במדד ת"א 25 (הדומות בפרמטרים השונים לחברה) וחברה אחת ביתר מניות והמירים.
- **ענף בבורסה** – כל החברות בענפים שונים מהחברה.
- **מדדים פיננסיים** - השוואה מתוך הדוחות הכספיים לתקופה שהסתיימה ביום 31.12.2015 הכוללים: הון עצמי, סך מאזן, מחזור מכירות רווח תפעולי ורווח נקי. על פי פרמטר שווי שוק של החברות הציבוריות שבמדגם (מהגבוה לנמוך) עולה כי נכון ליום 27 אפריל 2016, החברה **ממוקמת במקום 8 מתוך 12** החברות הציבוריות, ושוויה 2,694 מיליון ₪.
(ראה לוח 1 בנספח א')

2.2 תנאי פרישה ליו"ר דירקטוריון

2.2.1 השוואת חודשי הסתגלות (ו/או אי תחרות)

- **על פי הסכמי העסקה או פרישה בפועל**

(ראה לוח 2 בנספח ב' להלן)

בכוונת החברה לאשר לניצע, 6 חודשי הסתגלות.

ביצענו השוואה של מספר חודשי הסתגלות (ו/או חודשי אי תחרות) כפי שעולה מהסכמי העסקה של יו"ר דירקטוריון המדגם וכן מתנאי פרישה של יו"ר דירקטוריון שפרשו בפועל, בין חברות המדגם.

ריכוז ממצאי השוואה מוצגים בלוח 1 להלן:

לוח 1 – השוואת חודשי הסתגלות (ו/או אי תחרות)

ממוצע בהשוואה	טווח בהשוואה	נתוני החברה	תנאי פרישה
מספר חודשי הסתגלות	מספר חודשי הסתגלות	מספר חודשים	יו"ר דירקטוריון
6	3-9	6	

מלוח 1 עולה, כי תקופת ההסתגלות של הניצע זהה לממוצע במדגם העומד על 6 חודשים.

• **על פי מדיניות תגמול**

(ראה לוח 3 בנספח ב' להלן)

ביצענו השוואה של מספר חודשי הסתגלות ו/או חודשי אי תחרות, כפי שעולה ממדיניות התגמול בין חברות המדגם. מההשוואה עולה, כי מספר החודשים נע בין 6 ל – 12 חודשים, כאשר במרבית החברות נמצא, כי מקובל להעניק 6 חודשים המשקף גם את הממוצע ביניהן.

• **על פי עלות של חודשי ההסתגלות (ו/או אי תחרות)**

(ראה לוח 4 בנספח ב' להלן)

בכוונת החברה לאשר לניצע, 6 חודשי הסתגלות אשר עלותם הכוללת (במונחי עלות מעביד) מסתכמת בכ – 444 אלפי ₪.

ביצענו השוואה של העלות הנגזרת ממספר חודשי ההסתגלות (ו/או אי תחרות).

ריכוז ממצאי השוואה מוצגים בלוח 2 להלן:

לוח 2 – השוואת עלות תנאי פרישה

ממוצע בהשוואה	טווח בהשוואה	נתוני החברה	תנאי פרישה
עלות באלפי ₪	עלות באלפי ₪	עלות באלפי ₪	
1,069	428-2,156	444	יו"ר דירקטוריון

מלוח 2 עולה, עלות תנאי הפרישה של הניצע, הנגזרת מ – 6 חודשי הסתגלות, נמצאת מתחת לממוצע ואינה חורגת מטווח החברות במדגם.

3. סיכום ומסקנות

בכוונת החברה להעניק לניצע 6 חודשי הסתגלות בתשלום מלא.

על פי נתוני החברה, עלות תנאי הפרישה כאמור עבור הניצע, מסתכמת בכ - 444 אלפי ₪.

- במסגרת הסקר, ביצענו השוואה של מספר חודשי ההסתגלות של הניצע ביחס למדגם של יו"ר בחברות שונות, לפי הסכמי העסקה, לפי הענקות בפועל ולפי מדיניות התגמול והכל – בהתחשב בוותק של הניצע (בעל ותק של 13 שנים כדירקטור בחברה ומזה, 9 שנים כיו"ר הדירקטוריון).

מניתוח הממצאים עולה כדלקמן:

- על פי המדגם, בהתאם להסכמי ההעסקה ו/או יו"ר שפרשו בפועל עולה, כי ממוצע חודשי ההסתגלות עומד על 6 חודשים.
- מדיניות התגמול בחברות המדגם מאפשרת תנאי פרישה הנגזרים ממספר חודשים שנע בין 6 ל - 12, כאשר מרביתן מעניקות 6 חודשים.
- עלות הפרישה הנגזרת מחודשי ההסתגלות, נמצאת מתחת לממוצע העלות בחברות שבמדגם ואינה חורגת מהטווח.

לאור הממצאים, תנאי הפרישה הנגזרים מ - 6 חודשי הסתגלות לניצע אינם חריגים.

לסיכום:

תנאי פרישה של 6 חודשי הסתגלות עבור הניצע אינם חריגים, עומדים בתנאי השוק, הוגנים וסבירים בחברה ציבורית מסוגה של החברה, בהיקף עסקיה.

נספח א'

שופרסל בע"מ

לוח 1: מזגם

השוואת נתונים כספיים של חברות ציבוריות

מיליון ₪

נכון ליום 27.4.2016	נתונים על בסיס סקירת דוחות כספיים ליום 31.12.2015					תת ענף	ענף	מדד מניות והמירים	חברה	
	שווי שוק	רווח נקי	רווח תפעולי	מחזור	סך מאזן					
25,612	3,082	5,097	14,362	431,638	33,032	בנקים	בנקים	ת"א 25/100	בנק הפועלים בע"מ	1
20,956	2,835	4,380	13,415	416,499	28,767	בנקים	בנקים	ת"א 25/100	בנק לאומי לישראל בע"מ	2
10,042	1,134	1,955	5,392	209,158	11,847	בנקים	בנקים	ת"א 25/100	בנק מזרחי-טפחות בע"מ	3
7,958	461	1,003	6,356	127,023	10,634	השקעה ואחזקות	השקעה ואחזקות	ת"א 25/100	קבוצת דלק בע"מ	4
4,715	478	766	3,494	125,476	7,337	בנקים	בנקים	ת"א 25/100	הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ	5
4,625	717	824	835	15,594	6,058	נדל"ן ובינוי	נדל"ן ובינוי	ת"א 75/100	אלוני-חץ נכסים והשקעות בע"מ	6
2,937	353	509	15,415	126,342	5,229	ביטוח	ביטוח	ת"א 75/100	מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ	7
2,694	153	286	11,505	7,230	1,170	מסחר	מסחר ושירותים	ת"א 75/100	שופרסל בע"מ	8
2,556	480	755	12,288	95,122	4,584	ביטוח	ביטוח	ת"א 75/100	כלל החזקות עסקי ביטוח בע"מ	9
2,450	279	374	11,512	98,222	4,274	ביטוח	ביטוח	ת"א 75/100	הפניקס אחזקות בע"מ	10
1,551	102	160	2,280	1,725	627	שירותי מידע	טכנולוגיה	ת"א 75/100	מטריקס אי.טי בע"מ	11
498	49	71	477	14,220	784	בנקים	בנקים	יתר מניות והמירים	בנק ירושלים בע"מ	12

נספח ב'

שופרסל בע"מ

לוח 2: השוואת חודשי הסתגלות (ו/או אי תחרות) ליו"ר דירקטוריון חודשים

חברת	שם	מענק פרישה/הסתגלות (חודשים)	הערות/תוספות
1 מטריקס אי.טי בע"מ	אליעזר אורן	12	במהלך תקופת ההסתגלות יועסק כיועץ (במסגרת העסקה מצומצמת) בתנאי שכר זהים לתקופת העסקתו בחברה.
2 בנק מזרחי-טפחות בע"מ	משה וידמן	9	מענק הסתגלות בגובה 150% מעלות השכר למשך 6 חודשים = עלות שכר של 9 חודשים
3 בנק הפועלים בע"מ	יאיר סרוסי	6	
4 בנק לאומי לישראל בע"מ	דוד ברודט	6	בנוסף, זכאי ל - 150% דמי פיצויים.
5 כלל החזקות עסקי ביטוח בע"מ	דני נווה	6	מענק הסתגלות
6 מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ	אהרן פוגל	6	חדל לכהן ב - 30.9.2013. מענק פרישה
7 קבוצת דלק בע"מ	גבריאל לסט	6	מענק הסתגלות
8 הפניקס אחזקות בע"מ	משה ברקת	6	חדל לכהן ב - 10.10.2014. מדובר בתקופת אי תחרות בתשלום.
9 אלוני-חץ נכסים והשקעות בע"מ	אבירם ורטהיים	6	מענק הפרישה כולל מענק שנתי במשך 6 חודשים לאחר סיום הכהונה
10 שופרסל בע"מ	רפי ביסקר	6	
11 הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ	רוני חזקיהו	3	תקופת אי תחרות
12 בנק ירושלים בע"מ	זאב נהרי	3	תקופת אי תחרות
	ממוצע (בנטרול ערכי החברה)	6	

שופרסל בע"מ

לוח 3: השוואת חודשי הסתגלות (ו/או אי תחרות) ליו"ר דירקטוריון - על פי מדיניות תגמול חודשים

חברה	חודשי הסתגלות (חודשים)	הערות/תוספות
1 מטריקס אי.טי בע"מ	12	בכפוף לאי תחרות
2 ביג מרכזי קניות בע"מ	12	מעל ל- 6 משכורות, בכפוף לוותק של מעל 10 שנים ולאישור הדירקטוריון
3 מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ	9	מחצית ממענק ההסתגלות ישולם עם סיום ההעסקה ומחצית לאחר 42 חודשים לאחר סיום ההעסקה
4 קבוצת עזריאלי בע"מ	9	12 חודשים המורכבים ממענק הסתגלות והודעה מוקדמת. ניתן לשנות את התמהיל עד למקסימום של 9 חודשים בגין מענק הסתגלות ו-3 בגין התראה מוקדמת
5 כלל החזקות עסקי ביטוח בע"מ	8	מעל 4 משכורות בכפוף לאישור הדירקטוריון. בנוסף, מעל 6 משכורות רק למי שיש לו וותק מעל 15 שנים
6 מגורה מבטחים החזקות בע"מ	7	אי תחרות
7 בנק מזרחי-טפחות בע"מ	6	בנוסף, הדירקטוריון רשאי לאשר לפי שיקול דעתו מענק פרישה בשיעור 150% ממשכורת אחרונה כפול מספר שנות הכהונה
8 בנק לאומי לישראל בע"מ	6	בנוסף, זכאי ל- 150% דמי פיצויים.
9 בנק הפועלים בע"מ	6	בנוסף, זכאי לפיצויי פיטורין בטווח של 100% - 250% וכן הדירקטוריון רשאי לאשר תשלום מיוחד בעת פרישה מנסיבות מיוחדות (מחלה, נכות או מוות) בסך 3 משכורות חודשיות.
10 בתי זקוק לנפט בע"מ	6	הודעה מוקדמת של 6 חודשים, הדיקטוריון ראשי לאשר כי חלק מההודעה המוקדמת יהפוך לתקופת הסתגלות בה נושא המשרה לא מחוייב לעבוד. בנוסף, ניתן לאשר פיצויים מוגדלים בשיעור של 200%
11 קבוצת דלק בע"מ	6	מענק הסתגלות
12 הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ	6	תקופת אי תחרות
13 הפניקס אחזקות בע"מ	6	
14 אלוני-חץ נכסים והשקעות בע"מ	6	
15 בנק ירושלים בע"מ	3	תקופת אי תחרות

שופרסל בע"מ

לוח 4: השוואת עלות תנאי פרישה ליו"ר דירקטוריון (ללא תקנון למשרה מלאה) חודשים



הערות/תוספות	במונחי סך עלות מעביד (שכר+סוציאליות) (אלפי ₪)	חודשי הסתגלות (חודשים)	היקף משרה	שם	חברה
מענק הסתגלות בגובה 150% מעלות השכר למשך 6 חודשים = עלות שכר של 9 חודשים	2,156	9	100%	יו"ר דירקטוריון	בנק מזרחי-טפחות בע"מ
	1,523	6	100%	יו"ר דירקטוריון	בנק הפועלים בע"מ
במהלך תקופת ההסתגלות יועסק כיועץ (במסגרת העסקה מצומצמת) בתנאי שכר זהים לתקופת העסקתו בחברה.	1,486	12	100%	נשיא וסגן יו"ר דירקטוריון	מטריקס אי.טי בע"מ
בנוסף, זכאי ל - 150% דמי פיצויים.	1,468	6	100%	יו"ר דירקטוריון	בנק לאומי לישראל בע"מ
מענק הסתגלות	1,072	6	85%	יו"ר דירקטוריון	כלל החזקות עסקי ביטוח בע"מ
חדל לכהן ב - 30.9.2013. מענק פרישה	1,016	6	חלקי	יו"ר דירקטוריון לשעבר	מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ
מענק הסתגלות	884	6	100%	יו"ר דירקטוריון	קבוצת דלק בע"מ
תקופת אי תחרות	812	3	100%	יו"ר דירקטוריון	הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ
חדל לכהן ב - 10.10.2014. מדובר בתקופת אי תחרות בתשלום.	462	6	40%	יו"ר דירקטוריון לשעבר	הפניקס אחזקות בע"מ
מענק הפרישה כולל מענק שנתי במשך 6 חודשים לאחר סיום הכהונה	452	6	25%	יו"ר דירקטוריון	אלוני-חץ נכסים והשקעות בע"מ
	444	6	25%	יו"ר דירקטוריון	שופרסל בע"מ
תקופת אי תחרות	428	3	80%	יו"ר דירקטוריון	בנק ירושלים בע"מ
	1,069	6	ממוצע (בנטרול ערכי החברה)		