

9 ביולי, 2023

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

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

ג.א.נ.,

הנדון: זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפת כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, תקנות החברות (הודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000 ("תקנות האסיפה"), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות ההצבעה"), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 ("תקנות עסקה עם בעל שליטה"), ותקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), החברה מתכבדת להודיע בזאת על זימונה של אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר תתקיים ביום א' ה-13 באוגוסט, 2023 בשעה 16:00 במשרד עורכי הדין שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות' מדרך מנחם בגין 37, פינת לינקולן 20 (בית רובינשטיין - קומה 12), תל-אביב, שעל סדר יומה הנושאים כפי שיפורטו להלן ("האסיפה").

חלק א'

1. הנושאים אשר על סדר יומה של האסיפה ותמצית ההחלטות המוצעות

1.1. דיון בדוחות הכספיים ובדוח הדירקטוריון של החברה לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר, 2022

דיון בדוחות הכספיים של החברה לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2022, ובדוח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה, אשר נכללו במסגרת הדוח התקופתי של החברה כפי שפורסם ביום 28 במרץ, 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-029872) (להלן: "הדוח התקופתי לשנת 2022").

1.2. מינוי מחדש של רו"ח מבקר

ההחלטה המוצעת: "לאשר את מינויו מחדש של משרד רואי החשבון 'קסלמן וקסלמן' (PwC כרוואה חשבון מבקר של החברה החל ממועד אישור האסיפה, ועד למועד האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה והסמכת דירקטוריון החברה לקבוע את שכרו של רואה החשבון המבקר בהתאם להמלצת ועדת הביקורת". (לפרטים אודות היקף שכרו של רואה החשבון בשנת 2022, ראו סעיף 10 לדוח הדירקטוריון על מצב ענייני התאגיד, הנכלל בפרק ב' לדוח התקופתי לשנת 2022).

1.3. אישור מינויו מחדש של גב' מירב קיי כדירקטורית בחברה לתקופת כהונה נוספת

- 1.3.1 **ההחלטה המוצעת:** "לאשר את מינויה מחדש של גב' מירב קיי ("גב' קיי") כדירקטורית בחברה לתקופת כהונה נוספת בת שלוש (3) שנים, שתחילתה ביום 24 בספטמבר, 2023 ועד ליום 23 בספטמבר, 2026".¹
- 1.3.2 בהתאם לתקנה 36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, מידע ונתונים אודות גב' קיי שמינויה מוצע מחדש מפורטים בתקנה 26 בחלק ד' לדוח לשנת 2022. למיטב ידיעת החברה, נכון למועד זה, לא חלו שינויים בפרטיה של גב' קיי, כפי שהם מובאים במסגרת תקנה 26 בפרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2022.
- 1.3.3 בהתאם לסעיף 224ב של חוק החברות, גב' קיי חתמה על הצהרה בקשר עם כשירותה ויכולתה לתפקד כדירקטורית בחברה. הצהרתה של גב' קיי מצורפת **כנספח א'** לדוח זימון זה.
- 1.3.4 גב' קיי לא תהא זכאית לגמול דירקטורים בגין כהונתה כדירקטורית בחברה.
- 1.3.5 החברה תמשיך לכלול את גב' קיי בפוליסת הביטוח של החברה לנושאי משרה ודירקטורים כפי שתהא מעת לעת והיא תהיה זכאית לכתב ההתחייבות לשיפוי ופטור (בכפוף לאישור הענקתם על-פי דוח זימון זה כמפורט בסעיפים 1.5 ו-6.1, בהתאמה).
- 1.4 **אישור מינויה (לראשונה) של ד"ר אליאן מרקוביץ כדירקטורית בחברה²**
- 1.4.1 **ההחלטה המוצעת:** "לאשר את מינויה (לראשונה) של ד"ר אליאן מרקוביץ ("ד"ר מרקוביץ") כדירקטורית בחברה לתקופת כהונה (ראשונה) בת שלוש (3) שנים, שתחילתה במועד אישור האסיפה".
- 1.4.2 ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה (לפי העניין) קבעו, כדלקמן: (1) בהסתמך על הצהרתה של ד"ר מרקוביץ כמפורט להלן, וועדת הביקורת קבעה כי מתקיימים בד"ר מרקוביץ התנאים לסיווגה כדירקטורית בלתי תלויה; (2) לאור השכלתה וניסיונה העסקי והתעסוקתי, דירקטוריון החברה קבע כי ד"ר מרקוביץ הינה בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית, כהגדרת מונח זה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005 ("תקנות הכשירות"). לאור זאת, ד"ר מרקוביץ סווגה כדירקטורית בלתי תלויה וכדירקטורית בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית, כהגדרת מונח זה בתקנות הכשירות.
- 1.4.3 להלן פרטים אודות ד"ר מרקוביץ בהתאם לקבוע בתקנה 26 לתקנות הדוחות:

שם	אליאן מרקוביץ
מספר זיהוי	58264607
תאריך לידה	20.08.1963
מען להמצאת כתבי בי-דין	אלקבץ 3, ראשון לציון
נתינות	ישראל.
חברות בוועדה או בוועדות של הדירקטוריון	ועדת ביקורת, ועדת תגמול

¹ בהתאם לתקנה 86 של התקנון העדכני של החברה, כפי שפורסם ביום 21 באוקטובר, 2020 (מס' אסמכתא: 106099-01-2020) דירקטוריון החברה הינו דירקטוריון מדורג (Staggered Board) אשר חבריו מחולקים ל-3 קבוצות, המתמנות כל אחת (במסגרת אסיפה שנתית של בעלי המניות של החברה) לפי תורה לתקופה של 3 שנים.

² ד"ר אליאן מרקוביץ עתידה להחליף את הדירקטורית המכהנת - גב' אורית סתיו, דירקטורית בלתי תלויה, שכהונתה צפויה להסתיים, על-פי תנאיה, ביום 31.07.2023.

שם	אליאן מרקוביץ
האם חבר דירקטוריון זה הינו דירקטור חיצוני או דירקטור בלתי תלוי	כן. דירקטורית בלתי תלויה.
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ו/או כשירות מקצועית ו/או דירקטור חיצוני מומחה.	כן. בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית.
הדירקטור הינו עובד של התאגיד, של חברה בת או חברה קשורה שלו או של בעל עניין בו והתפקידים שהוא ממלא כאמור	לא
מועד תחילת הכהונה כדירקטור בחברה	מועד אישור האסיפה.
השכלה	דוקטור בביוכימיה מהאוניברסיטה העברית ירושלים
עיסוק ב-5 השנים האחרונות	מנכ"ל דיאסורין, מנכ"ל אבוט דיאגנוסטיקה, מנכ"ל טבע מדיקל
פירוט התאגידים בהם משמש כדירקטור	דירקטורית חיצונית בחברת ביו – ויו בע"מ (BioView LTD.)
קרבה משפחתית לבעל עניין אחר בחברה	לא
מורשה חתימה עצמאי בחברה	לא
האם החברה רואה את הדירקטור כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) של חוק החברות	לא

1.4.4. בהתאם לסעיף 224 של חוק החברות, ד"ר מרקוביץ חתמה על הצהרה בקשר עם כשירותה ויכולתה לתפקד כדירקטורית בחברה. הצהרתה של ד"ר מרקוביץ מצורפת כנספח ב' לדוח זימון זה.

1.4.5. ביום 6 ביולי 2023, לאחר קבלת המלצת ועדת הביקורת (בשיבתה כועדת תגמול), אישר דירקטוריון החברה, כי בכפוף לאישור מינויה על-ידי האסיפה המזומנת על-פי דוח זימון זה, דר' מרקוביץ תהא זכאית לתנאי הכהונה כמפורט להלן:

1.4.5.1. גמול שנתי וגמול השתתפות בגובה 'הסכום הקבוע', הזהה לגמול המשולם לדירקטורים החיצוניים של החברה בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000, כפי שיהיו מעת לעת בהתאם לדרגה בה תהא מסווגת החברה ועל-פי מדיניות התגמול של החברה.

1.4.5.2. הכללה בפוליסת הביטוח של החברה לנושאי משרה ודירקטורים, כפי שתהא מעת לעת, וכן בכפוף לאישור האסיפה המזומנת על פי דוח זימון זה את סעיף 1.8 שעל סדר יומה של האסיפה, דר' מרקוביץ תהא זכאית לכתבי התחייבות לשיפוי ולפטור על-פי נוסחי כתבי ההתחייבות לשיפוי ולפטור הנהוגים בחברה ולמדיניות התגמול, וכמפורט בסעיף 1.8 להלן.

1.5. הענקת כתב התחייבות לשיפוי לדירקטורים ונושאי משרה המכהנים או שיכהנו מעת לעת **מטעם** בעלי השליטה או קרובו

1.5.1. רקע עובדתי

ביום 29 בספטמבר 2020, אישרה אסיפת בעלי המניות של החברה הענקת כתבי התחייבויות לשיפוי לדירקטורים ונושאי משרה, המכהנים או שיכהנו מעת בדירקטוריון החברה, לרבות לדירקטורים ונושאי לדירקטורים הנמנים על בעל השליטה או קרובו ("כתבי השיפוי").

בהתאם לכתבי השיפוי, סכום שיפוי מירבי שלא יעלה על סך השווה ל- 25% מהונה העצמי של החברה על פי דוחותיה הכספיים שיאושרו ויפורסמו טרם מועד תשלום סכום השיפוי או סך של 5 מיליון דולר, הגבוה מביניהם³.

ביום 6 ביולי 2023, לאחר קבלת המלצת ועדת הביקורת (בשיבתה כועדת תגמול), אישר דירקטוריון החברה, לאשר מחדש את כתבי השיפוי לדירקטורים ונושאי משרה בחברה המכהנים או שיכהנו מעת לעת מטעם בעלי השליטה או קרובו, ללא שינוי ובתנאים זהים לכתבי השיפוי אשר ניתנים לנושאי המשרה האחרים בחברה, לתקופה נוספת בת שלוש (3) שנים שתחילתה במועד אישור האסיפה. לנימוקי ועדת הביקורת (בכובעה כועדת תגמול) ודירקטוריון החברה, ראו סעיף 1.6.3 להלן.

1.5.2 **ההחלטה המוצעת:** "לאשר המשך הענקת כתבי התחייבות לשיפוי לדירקטורים ונושאי משרה המכהנים או שיכהנו מעת לעת מטעם בעל השליטה או קרובו, בנוסח המצורף כנספח ג' לדוח זימון זה, לתקופת בת 3 שנים ממועד אישור האסיפה."

1.6 הענקת פטור מאחריות לדירקטורים ונושאי משרה ונושאי משרה המכהנים או שיכהנו מעת לעת מטעם בעלי השליטה או קרובו

1.6.1 רקע עובדתי

ביום 29 בספטמבר 2020, אישרה אסיפת בעלי המניות של החברה הענקת כתבי פטור מאחריות לדירקטורים ונושאי משרה, המכהנים או שיכהנו מעת בדירקטוריון החברה, לרבות לדירקטורים ונושאי לדירקטורים הנמנים על בעל השליטה או קרובו ("כתבי הפטור")⁴.

בהתאם לכתבי הפטור, בכפוף להוראות כל דין (מקומי או זר שיחול על החברה), נושאי משרה והדירקטורים המכהנים או שיכהנו מעת לעת אשר מטעם בעל השליטה או קרובו, יהיו פטורים מכל אחריות כולה או מקצתה, בשל כל נזק שייגרם ו/או שנגרם לה, בין במישרין ובין בעקיפין, בשל הפרת חובת הזהירות אותה הם חבים כלפיה (לרבות כלפי חברות בנות וחברות קשורות) בפעולות בתום לב ובתוקף היותם נושאי משרה בחברה. הפטור האמור לא יחול על (א) החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (לרבות נושא משרה אחר) יש בה עניין אישי; (ב) הפרת חובת זהירות בחלוקה כמשמעות מונח זה בחוק החברות; (ג) בכל הליך של "תביעה שכנגד" של החברה כנגד נושא המשרה כתגובה לתובענה של נושא המשרה כנגד החברה ו/או בכל הליך של "הודעת צד ג'".

ביום 6 ביולי 2023, לאחר קבלת המלצת ועדת הביקורת (בישיבתה כועדת תגמול), אישר דירקטוריון החברה, לאשר מחדש את כתבי הפטור לדירקטורים ונושאי משרה בחברה המכהנים או שיכהנו מעת לעת מטעם בעלי השליטה או קרובו, ללא שינוי ובתנאים זהים לכתבי השיפוי אשר ניתנים

³ לנוסח כתבי השיפוי, ראו נספח ג' לדוח זימון האסיפה של בעלי המניות בחברה מיום 23 באוגוסט 2020 (אסמכתא מס' 082684-01-2020) ולתוצאות האסיפה, ראו דיווח מיידי מיום 29 בספטמבר 2020 (אסמכתא מס' : 096763-01-2020), הנכללים בדיווח זה על דרך ההפניה.

⁴ ראו ה"ש 3 לעיל.

לנושאי המשרה האחרים בחברה, לתקופה נוספת בת שלוש (3) שנים שתחילתה במועד אישור האסיפה.

מובהר, כי אין בהענקת הפטור כאמור בכדי לגרוע מהוראות כתב השיפוי (ככל שיאושר על-ידי האסיפה. ראו סעיף 1.5 לעיל).

1.6.2. **ההחלטה המוצעת:** " לאשר המשך הענקת פטור מאחריות לדירקטורים ונושאי משרה המכהנים או שיכהנו מעת לעת מטעם בעל השליטה או קרובו לתקופת בת 3 שנים ממועד אישור האסיפה".

1.6.3. **תמצית נימוקי ועדת הביקורת, בשיבתה כועדת תגמול, והדירקטוריון לאישור ההתקשרויות המוצעות בסעיפים 1.5 עד 1.7 לעיל ולהלן, התמורות מכוחו והדרך שבה נקבעו.**

(א) מתן התחייבות לשיפוי ולפטור (לפי המקרה) לדירקטורים ונושאי משרה הינו מקובל בקרב חברות ציבוריות בישראל, בצד ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה.

(ב) תנאי כתבי ההתחייבות לשיפוי וכתבי הפטור הינם בנוסח זהה לתנאי כתבי השיפוי שאושר להעניק לכלל נושאי המשרה בחברה, לרבות דירקטורים ונושאי המשרה הנמנים על בעלי השליטה בחברה, באסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה מחודש ספטמבר 2020, והינם בהתאם למדיניות התגמול ובתנאים מקובלים בשוק לגבי הסדרים דומים, ובהתאם להוראות חוק החברות.

(ג) הענקת התחייבות לשיפוי ו/או לפטור (לפי המקרה), בדומה לביטוח, נועדה לאפשר לדירקטורים ונושאי המשרה בחברה סביבת עבודה בטוחה יותר, בכפוף למגבלות חוק החברות.

(ד) כתבי התחייבות לשיפוי ו/או לפטור (לפי המקרה) הינם סבירים והוגנים ומעניקים הגנה מקובלת לנושאי משרה בחברות ציבוריות מסוגה וגודלה של החברה, הפועלים מטעמה, על מנת לאפשר להם לפעול לטובתה תוך ידיעה כי גם במידה וטיפול שגגה תחת ידם, תוענק להם הגנה, הכל בכפוף למגבלות הדין.

(ה) הענקת כתבי התחייבות לשיפוי ו/או לפטור (לפי המקרה) מאפשרת לחברה למנות דירקטורים ונושאי משרה ברמה גבוהה.

(ו) ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קבעו, כי חידוש כתבי ההתחייבות לשיפוי והענקת כתבי הפטור לדירקטורים ונושאי משרה אשר נמנים על בעל השליטה או קרובו אינה מהווה חלוקה, כמשמעה בחוק החברות, ולא קיים חשש סביר, שחידוש כתבי ההתחייבות לשיפוי ולפטור האמורים ימנע מהחברה את היכולת לעמוד בהתחייבויותיה הקיימות והצפויות בהגיע מועד קיומן.

(ז) לאור האמור לעיל, ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה בדעה כי ההתקשרויות נשוא סעיפים 1.5 עד 1.7 לעיל ולהלן הינן לטובת החברה, הינן נאותות וסבירות בנסיבות העניין, בין היתר, בהתחשב באופי והיקף פעילות החברה, בסיכונים הכרוכים בה ובהיקף האחריות המוטלת על נושאי המשרה בה, לרבות נושאי משרה הנמנים על בעל השליטה וקרוביו.

1.7. הענקת כתב התחייבות לשיפוי ופטור מאחריות לדר' מרקוביץ

ההחלטה המוצעת: "לאשר הענקת כתב התחיבות לשיפוי ופטור מאחריות, לדרי' מרקוביץ', וזאת החל ממועד אישור מינויה כדירקטורית בחברה."

מובהר כי כתב השיפוי והפטור מאחריות, המוצעים לגבי מרקוביץ הינם בתנאים זהים ליתר נושאי המשרה בחברה כפי שאושרו באסיפה הכללית של בעלי המניות מיום 29 בספטמבר 2020 ולמדיניות התגמול⁵. לנוסח כתב השיפוי, ראו נספח ג' לדוח זימון. למידע נוסף אודות כתב השיפוי והפטור ראו גם סעיפים 1.5 ו-1.6 לעיל.

1.8. הארכת תוקף מדיניות התגמול של החברה

1.8.1. רקע עובדתי

ביום 29 בספטמבר, 2020 אישרה אסיפת בעלי המניות של החברה (לאחר אישור ועדת התגמול והדירקטוריון) את מדיניות התגמול הנוכחית של החברה בהתאם לסעיף 267ב' של חוק החברות, לתקופה של שלוש (3) שנים ("מדיניות התגמול הנוכחית")⁶.

בחלוף שלוש (3) שנים, במסגרת דוח זימון אסיפה זו, מובאת בזאת לאישור מדיניות תגמול, ללא שינויים בתנאיה, והמצורפת **כנספח ד'** לדוח זה (להלן: "**מדיניות התגמול**"), לתקופה של שלוש שנים ממועד אישור האסיפה, בהתאם להוראות סעיפים 267 ו-267ב' לחוק החברות.

1.8.2. **ההחלטה המוצעת:** "לאשר את הארכת תוקפה של מדיניות התגמול הקיימת של החברה, בהתאם לנוסח המצורף **כנספח ד'** לדוח זימון זה, בתוקף החל מיום 26 ביוני 2023, ולמשך תקופה של שלוש (3) שנים מאותו מועד, או לתקופה ארוכה יותר, ככל שתיקבע בהוראות חוק החברות."

1.8.3. **תמצית נימוקי ועדת הביקורת, בשיבתה כועדת תגמול, והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול המוצעת**

השיקולים, ההנחות והנימוקים העיקריים אשר עמדו בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בבואם לגבש את ההחלטה להמליץ לאסיפה לאשר מחדש את מדיניות התגמול הינם כמפורט להלן:

(א) ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי מדיניות התגמול נועדה להבטיח את התאמת מנגנון התגמול בחברה לקידום צרכי החברה בראייה ארוכת טווח, ולהבטיח שנושאי משרה יתוגמלו באופן ראוי, הוגן וסביר, ועל בסיס ביצועיהם ותרומתם לחברה, תוך דגש על הקשר שבין ביצועים בפועל לתגמול. זאת, במטרה להגביר את התמריצים של נושאי המשרה, ולקדם זהות אינטרסים בין בעלי המניות ובין נושאי המשרה בחברה.

(ב) מדיניות התגמול יוצרת זיקה בין יעדי החברה לבין התגמול המשולם לנושאי המשרה וכן יוצרת מערך תמריצים ראוי לנושאי המשרה, בהתחשב, בין היתר, בגודל החברה, מאפייני פעילותה העסקית, מדיניות ניהול הסיכונים של החברה וביעדים שהחברה שואפת להשיג מעת לעת.

⁵ ראו ה"ש 3 לעיל.

⁶ ראו ה"ש 3 לעיל.

(ג) מדיניות התגמול המוצעת יוצרת איזון ראוי בין מרכיבי התגמול השונים - מרכיבים קבועים מול משתנים תוך התייחסות לטווח הקצר והארוך, ותגמול במזומן למול תנאים נלווים וכן ביחס לתגמול הוני לנושאי משרה בחברה.

(ד) ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה, כי הארכת תוקפה של מדיניות התגמול, ללא שינויים בתנאיה, הינה לטובת החברה.

1.8.4. הסכמים שאינם בהתאם למדיניות התגמול המוצעת

אין בחברה הסכמים שאינם בהתאם למדיניות התגמול המוצעת.

1.9. בעלי שליטה שיש להם עניין אישי בהתקשרויות המוצעות נשוא סעיפים 1.5, 1.6 ו-1.8 (כולל) ומהות העניין האישי

1.9.1. הדסית שירותי מחקר ופיתוח בע"מ ("הדסית") המחזיקה בכ-30.92% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה, הינה בעלת שליטה' כהגדרת מונח זה בפרק החמישי לחלק השישי של חוק החברות ('עסקאות בעלי עניין'). להדסית עניין אישי במתן כתב התחייבות לשיפוי והענקת כתבי פטור לדירקטורים, היות ובדירקטוריון החברה מכהנים מטעמה 3 דירקטורים (נכון למועד דוח זה ה"ה: ד"ר תמר רז, יובל אדר, ואשר אלחיאני).

1.9.2. בעלת העניין – Rawlinson & Hunter Trustees SA ("R&H") עונה להגדרת בעלת שליטה כמשמעות המונח בפרק החמישי לחלק השישי של חוק החברות ('עסקאות בעלי עניין') מכוח החזקותיה בכ-44.07% מהונה המונפק והנפרע של החברה. כפי שנמסר לחברה, H&R הינו הנאמן בנאמנון VT ("Two Trust הנאמנות") עבור הנהנה ("Vincent Aziz Tchenguiz מר צ'נגוויז"). הנאמנות מחזיקה ב-100% בחברת ("Centaurus") Centaurus Investments Limited המחזיקה גם היא במניות החברה. כפי שנמסר לחברה, גבי קיי קשורה למר צ'נגוויז (מועסקת בחברות בשליטתו וגם בעלת קרבה משפחתית). לאור האמור, לכל אחד מהנ"ל קיים עניין אישי במתן כתב התחייבות לשיפוי והענקת כתב פטור לגבי קיי מכוח עניינו האישי של מר צ'נגוויז.

1.9.3. להדסית עשוי להיות עניין אישי במדיניות התגמול המוצעת, היות ובדירקטוריון החברה מכהנים מטעמה 3 דירקטורים (נכון למועד דוח זה ה"ה: ד"ר תמר רז, יובל אדר, ואשר אלחיאני).

1.10. שמו של כל דירקטור שיש לו עניין אישי ומהות ענין זה בהתקשרויות המוצעות נשוא סעיפים 1.5 ו-1.6

הדירקטורים הבאים: ד"ר תמר רז, מירב קיי, יובל אדר ואשר אלחיאני הינם בעלי ענין אישי בהתקשרויות המוצעות נשוא סעיפים 1.5 ו-1.6 בשל היותם צד להן. בנוסף, מר ארז מלצר עשוי להחשב כדירקטור שיש להיות לו ענין אישי בהתקשרויות האמורות.

1.11. פירוט עסקאות מסוגן של העסקאות המצוינות בסעיפים 1.5 ו-1.6 או עסקאות דומות להן, בין החברה לבעל השליטה או שלבעל השליטה היה בהן ענין אישי, שנחתמו בשנתיים שקדמו לתאריך אישור העסקאות על-ידי הדירקטוריון או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון

לא היו עסקאות מסוגן של התקשרויות המוצעות בסעיפים 1.5 ו-1.6 או עסקאות דומות לה, בין החברה לבין בעל השליטה או שלבעל השליטה היה בהן ענין אישי, שנחתמו בשנתיים שקדמו לתאריך אישור העסקה

על-ידי הדירקטוריון או שהן עדיין בתוקף במועד אישר הדירקטוריון, למעט כמפורט בסעיפים 1.5 ו-1.6 לעיל.

1.12. הדרך שבה נקבעה התמורה בהתקשרויות המוצעות בסעיפים 1.5 ו-1.6

כתבי ההתחייבות לשיפוי וכתבי הפטור, הינם בתנאים זהים לכתבי ההתחייבות לשיפוי וכתבי הפטור שאישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות מיום 29 בספטמבר 2020 ולמדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה.

1.13. אישורים הנדרשים לביצוע ההתקשרויות המוצעות נשוא סעיפים 1.5 עד 1.8 (כולל) שעל סדר יום האסיפה

1.13.1. אישור ועדת הבקורת בשיבתה כועדת תגמול – ביום 4 ביולי 2023, דנה ואישרה ועדת התגמול, פה אחד, את ההתקשרויות המוצעות נשוא סעיפים 1.5 עד 1.8 (כולל).

1.13.2. אישור הדירקטוריון – ביום ה' ב- 6 ביולי 2023, דן ואישר דירקטוריון החברה, פה אחד, את ההתקשרויות המוצעות נשוא סעיפים 1.5 עד 1.8 (כולל).

1.13.3. אישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ברוב מיוחד כנדרש על-פי דין. לפרטים אודות האסיפה ראו חלק ב' לדוח זימון זה.

1.14. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההתקשרויות נשוא סעיפים 1.5 עד 1.8 (כולל) שעל סדר היום

1.14.1. בדיון בועדת התגמול לאישור ההחלטות נשוא סעיפים 1.5 עד 1.8 (כולל) אשר התקיים ביום 4 ביולי 2023, השתתפו ה"ה דורון נבו (דח"צ), נורית טויזר זקס (דח"צ), ואורית סתיו (דב"ת) ואישרו את ההתקשרויות פה אחד.

1.14.2. בדיון בישיבת הדירקטוריון לאישור ההחלטות נשוא סעיפים 1.5 ו-1.6 אשר התקיים ביום 6 ביולי 2023, השתתפו דורון נבו (דח"צ), נורית טויזר זקס (דח"צ), ואורית סתיו (דב"ת), ואישרו את ההתקשרויות, פה אחד. בדיון בישיבת הדירקטוריון לאישור ההחלטות נשוא סעיפים 1.7 ו-1.8 שעל סדר היום השתתפו ה"ה דר' תמר רוז, דורון נבו (דח"צ), נורית טויזר זקס (דח"צ), אורית סתיו (דב"ת), יובל אדר, דר' אשר אלחיאני, ארז מלצר ומירב קיי ואישרו את מדיניות התגמול המוצעת, פה אחד. היות ומדיניות התגמול המוצעת, קובעת, בין היתר, את מסגרת תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה, ובכלל זאת הדירקטורים בחברה, אזי בהתאם להוראות סעיף 278(ב) לחוק החברות, לא הוגבלה השתתפותם של מי מחברי הדירקטוריון, בעת הדיון וההצבעה על ההחלטה נשוא סעיף 1.8 כאמור.

חלק ב' - פרטים נוספים בדבר האסיפה

2. מקום כינוס האסיפה הכללית ומועדה

ניתנת בזאת הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית של בעלי מניות החברה אשר תתקיים ביום א' ה-13 באוגוסט, 2023 בשעה 16:00, במשרדי שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות' - עורכי דין, מדרך מנחם בגין 37 (בית רובינשטיין - קומה 12), תל-אביב. אסיפה נדחית, ככל ותידרש, תתקיים ביום א' ה-20 באוגוסט, 2023 באותה השעה ובאותו המקום.

3. המניין החוקי לקיום אסיפה ואסיפה נדחית

על-פי תקנון החברה, מניין חוקי באסיפה יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על-ידי באי-כח (לרבות באמצעות כתב הצבעה ו/או הצבעה אלקטרונית כמפורט להלן), לכל הפחות שני (2) בעלי מניות המחזיקים ביחד לפחות רבע (1/4) מזכויות ההצבעה בחברה. אם כעבור מחצית השעה מהמועד שנקבע לאסיפה לא יימצא מניין חוקי כאמור, תידחה האסיפה לאותו יום בשבוע העוקב באותה שעה ובאותו מקום, וידונו בה הנושאים שלשמם כונסה האסיפה ("האסיפה הנדחית"). לא נמצא המניין החוקי דלעיל באסיפה הנדחית תוך מחצית השעה מהמועד שנקבע לה, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

4. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות

4.1 הרוב הדרוש לאישור ההחלטות נשוא סעיפים 1.2 עד 1.4 (כולל) ו-1.7 שעל סדר יומה של האסיפה הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה (או באסיפה הנדחית) והמשתתפים בעצמם או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

4.2 הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המוצעות נשוא סעיפים 1.5 ו-1.6 שעל סדר יומה של האסיפה הינו רוב מקרב בעלי המניות המשתתפים בהצבעה בעצמם או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה או הצבעה אלקטרונית, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור הנושא שעל סדר היום, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים, לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחייבים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

4.3 הרוב הנדרש לאישור ההחלטה המוצעת נשוא סעיף 1.8 שעל סדר יומה של האסיפה הינו רוב מקרב בעלי המניות המשתתפים בהצבעה בעצמם או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה או הצבעה אלקטרונית, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור הנושא שעל סדר היום, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים, לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחייבים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

על אף האמור בסעיף 4.3 זה לעיל, בהתאם להוראות תיקון 267א(ג) לחוק החברות, הדירקטוריון יהיה רשאי לקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הוא לטובת החברה.

4.4 בהתאם להוראות סעיף 276 לחוק החברות, קודם להצבעה לאישור ההחלטות המוצעות נשוא סעיפים 1.5, 1.6 ו-1.8 שעל סדר יום האסיפה, יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה להודיע לחברה האם יש לו עניין אישי באישור כל אחד מהחלטות המוצעות לעיל אם לאו. לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע באסיפה וקולו לא יימנה לגבי ההחלטה האמורה. יצוין, כי חובת ההודעה על קיומו או היעדרו של עניין אישי כאמור לעיל, חלה גם על בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה באמצעות כתב הצבעה, כמפורט בכתב ההצבעה המצורף לדוח זה.

5. המועד הקובע, הזכאות להשתתף באסיפה ואופן ההצבעה

- 5.1. בהתאם לתקנה 3 לתקנות ההצבעה, המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניה להשתתף ולהצביע באסיפה, ולצורך הצבעה באמצעות כתב הצבעה **ביום א' ה-16 ביולי, 2023** ("המועד הקובע").
- 5.2. בעל מניה רשאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או למנות שלוח להצביע במקומו. מינויו של שלוח יהיה בכתב בחתימת הממנה או בא-כוחו המורשה לכך בכתב ואם הממנה הינו תאגיד, ייעשה המינוי על-ידי נציג שהוסמך כהלכה. המסמכים יופקדו במשרדה הרשום של החברה, לפחות ארבעים ושמונה (48) שעות לפני המועד הקבוע לאסיפה או לאסיפה נדחית וזאת בכפוף להוכחת בעלותו במניות בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000.
- הצבעה באסיפה** .6
- 6.1. בעל מניה רשאי להצביע באסיפה כללית לאישור הנושאים שעל סדר היום, גם באמצעות כתב הצבעה המצורף יחד עם דוח זה ומהווה חלק בלתי נפרד הימנו ("כתב הצבעה"). כן רשאי בעל מניה של חברה להביע עמדתו באשר לנושאים האמורים באמצעות הודעות עמדה. ההצבעה באמצעות כתב הצבעה תיעשה על-גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה (כהגדרתו להלן) ואשר מצורף לדוח זימון זה.
- 6.2. ניתן לעיין בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 של חוק החברות באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: ("www.magna.isa.gov.il אתר ההפצה") ובאתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב: ("www.magna.isa.gov.il אתר הבורסה"). כל בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.
- 6.3. הצבעה של בעל מניה של החברה באמצעות כתב ההצבעה תהא תקפה רק אם צורפו לו המסמכים הבאים: (א) בעל מניות לא רשום - רק אם כתב ההצבעה יתקבל במשרדי החברה (לרבות באמצעות דואר רשום), בצירוף אישור בעלות; (ב) בעל מניות רשום - אם כתב ההצבעה יתקבל במשרדי החברה (לרבות באמצעות דואר רשום), בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין, עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה, "מועד ההמצאה" - הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי החברה; כמו-כן, בעל מניות לא רשום יהיה רשאי להמציא את אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. כתב הצבעה שלא צורף לו אישור בעלות (או לחילופין לא הומצא אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית), לפי העניין, יהיה חסר תוקף.
- 6.4. 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.
- 6.5. 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.
- 6.6. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה, הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה. החברה רשאית להמציא לרשות ניירות ערך ולבורסה, בהתאם לתקנות הדיווח האלקטרוני, הודעת עמדה שתכלול את תגובת הדירקטוריון כאמור בסעיף 88 ג) של חוק החברות, עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

6.7. ההצבעה באמצעות כתב הצבעה תהא תקפה רק אם תתקבל במשרדי עורכי הדין של החברה בפקס שמספרו: 03-5670101 או במערכת ההצבעה האלקטרונית במשרדי החברה, בצירוף המסמכים הנדרשים כאמור, במועדים המפורטים לעיל ולהלן.

7. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

7.1. כאמור לעיל, בעל מניות לא רשום רשאי להצביע ביחס לנושאים אשר על סדר היום כמפורט לעיל, גם באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית ("כתב ההצבעה האלקטרוני").

7.2. בעל מניה לא רשום שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה, זכאי לקבל מחבר הבורסה מספר מזהה וקוד גישה וכן מידע נוסף בקשר עם האסיפה הרלוונטית ולאחר תהליך הזדהות מאובטח יוכל להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית. כתב ההצבעה האלקטרוני נפתח להצבעה בתום המועד הקובע ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה, אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית ("מועד נעילת המערכת"). כתב ההצבעה האלקטרוני יהיה ניתן לשינוי או לביטול עד למועד נעילת המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותו באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה, לרבות מקום בו לא תושלם האסיפה במועדה ותיקבע אסיפה נמשכת או אסיפה נדחית לצורך השלמתה.

7.3. יצוין, כי בהתאם לסעיף 83 (ד) של חוק החברות, במידה והצביע מחזיק ניירות ערך ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה, הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב ההצבעה.

8. הכללת נושאים נוספים על סדר יומה של האסיפה

בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד (1%) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה, רשאי לבקש מדירקטוריון החברה לכלול נושא בסדר היום של האסיפה, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה, בהתאם לקביעת דירקטוריון החברה ("הנושא הנוסף"). בקשה של בעל מניות לכלול את הנושא הנוסף בסדר היום של האסיפה תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה על-פי דוח מיידי זה. אם הוגשה בקשה כאמור, הנושאים הנוספים עשויים להתווסף לסדר היום של האסיפה ופרטיהם יופיעו באתר ההפצה. יובהר, כי אין בפרסום סדר היום המעודכן (הכולל את הנושאים הנוספים), ככל שיעודכן, כדי לשנות את המועד הקובע כהגדרתו לעיל.

9. עיון במסמכים

ניתן למצוא את נוסח דוח זימון זה וכתב ההצבעה באתר ההפצה ובאתר הבורסה. כמו כן, כל בעל מניה של החברה רשאי לעיין בדוח זה ובמסמכים הנזכרים בו, במשרדי ב"כ החברה, ברחוב דרך מנחם בגין 37, פינת לינקולן 20 (בית רובינשטיין - קומה 12) תל-אביב, בתיאום מראש, בימים א'-ה' בין השעות 00:00-16:00 (טל': 03-5670100, פקס': 03-5670101) וזאת עד למועד כינוס האסיפה.

בכבוד רב,

אייל' בי אל - הדסית ביו החזקות בע"מ
באמצעות מורשה החתימה:
מר יורם אזולאי, מ"מ מנכ"ל

נספחים א' ו- ב'

הצהרות דירקטורים

(מצורפים בנפרד)

נספח ג'

נוסח כתב התחייבות לשיפוי

אייץ' בי אל - הדסית ביו-החזקות בע"מ

("החברה")

תאריך: _____, _____

לכבוד _____

ג.א.נ.,

כתב שיפוי

הואיל והינדך מכהן כדירקטור ו/או כ-נושא משרה בחברה, כהגדרת מונח זה בסעיף 7.1 להלן ("נושא משרה");
והואיל ותקנון החברה מתיר לחברה לשפות את נושאי המשרה של החברה;
והואיל והחברה קיבלה את ההחלטות הנדרשות על-פי דין, לשפות את הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה, מראש ובדיעבד, כאמור ובהתאם למפורט בכתב שיפוי זה להלן.
והואיל והוחלט להעניק לך כתב שיפוי זה חלף כל כתב שיפוי שהוענק לך על-ידי החברה, אשר יהיה חסר כל תוקף החל ממועד הענקת כתב שיפוי זה;

לפיכך מאשרת החברה ומתחייבת כלפיך, בכפוף להוראות כל דין ולהוראות כתב שיפוי זה כדלקמן:

1. בהיותך נושא משרה בחברה, מתחייבת בזה החברה לשפות אותך בשל כל חבות או הוצאה כמפורט בסעיף זה להלן, שתוטל עליך ו/או שתוציא, עקב פעולה/ות שעשית בתוקף היותך נושא משרה בחברה (לרבות פעולות לפני תאריך כתב שיפוי זה), ו/או שתעשה בתוקף היותך נושא משרה בחברה ו/או נציגה של החברה ולבקשתה בתאגיד אחר כלשהו שהחברה מחזיקה בו בזכויות, במישרין או בעקיפין, או בעלת עניין בו ("החברה האחרת"):

1.1 כל חבות כספית שהוטלה ו/או תוטל עליך בארץ ו/או בחו"ל לטובת אדם אחר על-פי פסק דין, לרבות אחריות שנובעת מצרוף צד ג' ולרבות פסק דין שניתן ו/או יינתן בפשרה או פסק בורר שאושר בידי בית משפט, ובלבד שהחבות הכספית כאמור תהא קשורה, במישרין או בעקיפין, לאחד או יותר מסוגי האירועים או כל חלק מהם או כל הקשור בהם, המפורטים בתוספת א' לכתב זה, המהווה חלק בלתי נפרד הימנו ("התוספת") ובלבד שהסכום המרבי של השיפוי לא יעלה על סכום השיפוי המרבי המפורט בסעיף 2 להלן.

1.2 הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין שהוצאת ו/או תוציא עקב חקירה או הליך שהתנהל כנגדך בידי רשות המוסמכת לנהל חקירה או הליך, ואשר הסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדך ובלי שהוטלה עליך חבות כספית כחלופה להליך פלילי, או שהסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדך אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית או בקשר לעיצום כספי. בפסקה זו - "סיום הליך בלא הגשת כתב אישום בעניין שנפתחה בו חקירה פלילית" ו"חבות כספית כחלופה להליך פלילי" - כמשמעותם בסעיף 260(א)(א1) של חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") כפי שיתוקן מעת לעת.

1.3 הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורכי דין, שהוצאת ו/או תוציא או שחויבת ו/או שתחויב בהן בידי בית משפט, בהליך שיוגש נגדך בידי החברה או החברה האחרת או בשמה או בידי אדם אחר, או באישום פלילי ממנו תזוכה, או באישום פלילי שבו תורשע בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית.

בסעיף זה "אדם אחר" - לרבות במקרה של תביעה שהוגשה כנגד נושא המשרה על דרך של תביעה נגזרת.

1.4 הוצאות, לרבות הוצאות התדיינויות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורכי דין, שהוצאת בקשר עם הליך אכיפה מנהלית (כהגדרתו להלן) שהתנהל בעניינך ו/או תשלום לנפגע ההפרה כאמור בסעיף 52(א)(1)(א) של חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך").

לעניין זה, "הליך אכיפה מנהלית" – משמעו הליך לפי פרק ח'3 (הטלת עיצום כספי בידי רשות ניירות ערך), ח'4 (הטלת אמצעי אכיפה מנהליים בידי ועדת האכיפה המנהלית) או ט'1 (הסדר להימנעות מנקיטת הליכים או להפסקת הליכים המותנית בתנאים) לחוק ניירות ערך, הליך לפי סימן ד' לפרק הרביעי בחלק התשיעי לחוק החברות, הליך לפי פרק ז'1 לחוק ההגבלים העסקיים, התשמ"ח-1988, הליך לפי חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011, כפי שיתוקנו מעת לעת, וכן כל הליך דומה לאלו, יהיה שמו אשר יהיה, הניתן לשיפוי על-פי דין.

1.5 חבות או הוצאה אחרת המותרת בשיפוי על-פי דין.

2. סכום השיפוי

2.1 סכום השיפוי שבו תחוב החברה כלפי כל אחד מנושאי המשרה בחברה ולכולם יחד, למקרה בודד ובמצטבר על-פי כל כתבי השיפוי שיוצאו להם בחברה מעת לעת ("כתבי השיפוי"), לא יעלה על סך השווה ל-25% (עשרים וחמישה אחוזים) מההון העצמי של החברה על-פי דוחותיה הכספיים המבוקרים או הסקורים האחרונים אשר פורסמו בסמוך לפני מועד השיפוי בפועל, או סך של 5,000,000 (חמישה מיליון) דולר ארה"ב, הגבוה מביניהם ("סכום השיפוי המירבי").

מובהר בזאת כי אין בתשלום סכום השיפוי האמור לעיל כדי לפגוע בזכותך לקבל תגמולי ביטוח בגין סוגי האירועים המפורטים בתוספת המובטחים בחברת ביטוח, שהחברה תקבל עבורך מזמן לזמן, אם תקבל, במסגרת כל פוליסת ביטוח של אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה. בכפוף לתנאי פוליסת הביטוח לנושאי משרה, כפי שתהיה מעת לעת, תשלומי החברה על-פי כתב שיפוי זה יינתנו לגבי הפרש שבין סכום השיפוי לו הינך זכאי על-פי כתב שיפוי זה לבין תגמולי הביטוח בגין אותו אירוע, ככל שאלה ישולמו, ובלבד שסכום השיפוי שהחברה תחויב בו כמפורט בסעיף 2.1 לעיל לפי כתב שיפוי זה לא יעלה על סכום השיפוי המרבי. כן יובהר כי השיפוי יחול בגין סכומי השתתפות עצמית בהם תחויב מכח פוליסת ביטוח נושאי משרה. מודגש כי התחייבות זו לשיפוי אינה חוזה לטובת צד ג' כלשהו, לרבות מבטח כלשהו, ולא תהא לאף צד שלישי כלשהו, לרבות כל מבטח, זכות לדרוש השתתפות של החברה בתשלום אשר לו מחויב מבטח על-פי הסכם ביטוח שנערך עמו, למעט ההשתתפות העצמית הנקובה בהסכם כאמור.

2.2 למען הסר ספק יובהר, כי סכום השיפוי המרבי על-פי כתב זה יחול מעבר לסכום שישולם לך (אם וככל שישולם) במסגרת ביטוח ו/או שיפוי של מאן דהוא אחר זולת החברה, בכפוף לכך כי לא ישולם לך כפל פיצוי בגין חבות או הוצאה שהינה בת שיפוי כאמור בסעיף 1 לעיל וכי במקרה שבו תקבל שיפוי מאת מבטח של החברה בהתאם לפוליסת אחריות דירקטורים ונושאי משרה או מכח כל הסכם שיפוי אחר, בגין העניין נשוא השיפוי, תשלם לך החברה שיפוי בגובה הפרש בין סכום החבות הכספית שהוטלה עליך וההוצאות המשפטיות, לבין הסכום שהתקבל מכח פוליסת הביטוח או הסכם השיפוי האחר, בגין אותו עניין, ובלבד שסכום השיפוי שהחברה התחייבה בו לא יעלה על סכום השיפוי המירבי כאמור בסעיף 22 לעיל.

2.3 אם וככל שסך כל סכומי השיפוי שהחברה תידרש לשלם במועד כלשהו, בתוספת סך כל סכומי השיפוי ששילמה החברה עד אותו מועד, על-פי כתבי השיפוי, יעלה על סכום השיפוי המירבי או יתרתו, יחולק סכום השיפוי המירבי או יתרתו, לפי העניין, בין נושאי המשרה שיהיו זכאים לסכומי שיפוי כאמור בגין דרישות שהגישו לחברה על-פי כתבי השיפוי ולא שולמו להם לפני אותו מועד ("נושאי המשרה הזכאים"), באופן שסכום השיפוי שיקבל בפועל כל אחד מנושאי המשרה הזכאים מהחברה, יחושב על-פי היחס (פרו-ראטה) שבין סכום השיפוי שיגיע לכל אחד מנושאי המשרה הזכאים לבין סכום השיפוי הכולל שיגיע לכל נושאי המשרה הזכאים, במצטבר, באותו מועד בגין דרישות אלה, אלמלא מגבלת סכום השיפוי המירבי.

2.4 שילמה החברה סכומי שיפוי לנושא משרה בחברה בגובה סכום השיפוי המרבי, לא תישא החברה בסכומי שיפוי נוספים אלא אם תשלום סכומי השיפוי הנוספים יאושר באורגנים בחברה שיהיו מוסמכים לאשר הגדלה זו על-פי דין במועד תשלום סכומי השיפוי הנוספים ובכפוף לשינוי תקנון החברה, במידה ויידרש לשם כך, על-פי דין.

3. תשלומי ביניים

עם קרות אירוע שבגיננו תהיה עשוי להיות זכאי לשיפוי בהתאם לאמור בכתב שיפוי זה, תעמיד החברה לרשותך, מעת לעת, את הכספים הדרושים לכיסוי ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם הכרוכים בטיפול בכל הליך משפטי ו/או הליך מנהלי נגדך, לרבות בהליכי חקירה, הקשור לאותו אירוע, לרבות בהליכי חקירה, גישור ובוררות, באופן שאתה לא תידרש לשלם או לממן בעצמך, והכל בכפוף לתנאים ולהוראות הקבועים בכתב שיפוי זה.

במקרה שהחברה תשלם לך או במקומך סכומים כל שהם במסגרת כתב שיפוי זה בקשר להליך משפטי כאמור, ולאחר מכן יתברר שאינך זכאי לשיפוי מאת החברה על אותם סכומים, יחולו הוראות סעיף 4.8 להלן.

4. תנאי השיפוי

מבלי לגרוע מן האמור לעיל, השיפוי על-פי כתב שיפוי זה כפוף לתנאים שלהלן:

4.1 הודעת השיפוי

עליך להודיע לחברה בכתב על כל הליך משפטי (לרבות תביעה מכל סוג, חקירה של רשות מוסמכת, תביעה פלילית ו/או תביעה אזרחית ו/או הודעת צד ג' לרבות תביעה לפיצויים כספיים ו/או בקשה לסעד הצהרתי ו/או הודעה על הליך אכיפה מנהלית) או על כל התראה בכתב או כל חשש או איום שהליך כאמור ייפתח נגדך בקשר לכל אירוע שבגיננו עשוי לחול השיפוי (להלן ביחד ולחוד: "**הליך משפטי**"), וזאת במהירות הראויה לאחר שיוודע לך לראשונה על כך ("**הודעת השיפוי**") ותעביר לחברה או למי שהחברה תודיע לך, ללא דיחוי, כל מסמך שיימסר לך בקשר לאותו הליך.

4.2 הטיפול בהגנה

א. בכפוף לכך שהדבר אינו עומד בסתירה להוראות הדין הרלוונטיות או לתנאי פוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה שרכשה החברה, החברה תהא רשאית, אך לא חייבת, לקחת על עצמה את הטיפול בהגנתך בפני אותו הליך משפטי ו/או למסור את הטיפול האמור לכל עורך דין שהחברה תבחר לצורך זה (פרט לעורך דין שלא יהיה מקובל עליך מסיבות סבירות, לרבות ניגוד עניינים, ובמקרה שזוהי יקבע עורך הדין המטפל על-ידי נושא המשרה בכפוף להסכמת החברה, החייבת להינתן מראש ובכתב לזהות עורך הדין ולתנאי שכרו). החברה ו/או עורך דין כאמור יהיו זכאים לפעול באופן בלעדי במסגרת הטיפול הנ"ל בכדי להביא את ההליך הנ"ל לידי סיום, כפי שייראו לנכון, ימסרו לך דיווח שוטף על התקדמות ההליך ויועצו עמך בקשר עם ניהולו. עורך הדין שימונה על-ידי החברה כאמור יפעל ויהיה חייב חובת נאמנות לחברה ולך.

מקום שיווצר, לדעתך או לדעת עורך הדין, חשש לניגוד עניינים בינך לבין החברה בהגנתך בפני אותו הליך משפטי ו/או אם התנגדותך לעורך הדין שמינתה החברה תהא מבוססת על טעמים סבירים אחרים, תודיע על כך לחברה ו/או יודיע לך עורך הדין האמור על ניגוד עניינים זה, לפי העניין, ואתה תהיה רשאי למנות עורך דין מטעמך לטיפול בהגנתך והוראות כתב שיפוי זה יחולו על ההוצאות שיהיו לך בגין מינוי עורך דין כאמור.

ב. החברה לא תהא רשאית להביא לסיום ההליך המשפטי כאמור בדרך של פשרה ו/או הסדר (כמשמעות המונח בסעיף 54א' לחוק ניירות ערך, כפי שיתוקן מעת לעת) שכתוצאה ממנו תידרש לשלם סכומים שלא תשופה בגינם על-פי כתב שיפוי זה ואף לא ישולמו במסגרת ביטוח אחריות נושאי משרה שרכשה ו/או שירכש על-ידי החברה, אלא בהסכמתך המוקדמת בכתב, לפשרה ו/או ההסדר שיושגו. כמו-כן, החברה לא תהא רשאית להביא את המחלוקת נשוא ההליך המשפטי הנ"ל להכרעה בדרך של בוררות או פישור או גישור, אלא בהסכמתך המוקדמת לך, בכתב, ובלבד שלא תסרב לתת הסכמתך זו אלא מנימוקים סבירים שיימסרו לחברה בכתב. למען הסר ספק, מובהר בזאת כי אף אם תועבר המחלוקת בהליך המשפטי לפתרון בדרך של בוררות או פישור או גישור או בכל דרך אחרת, החברה תישא בהוצאות הקשורות בכך במסגרת הוצאות כתב שיפוי זה.

ג. על אף האמור לעיל, החברה לא תהיה רשאית להביא לסיום ההליך המשפטי הנ"ל בדרך של פשרה ו/או הסדר ו/או להביא את המחלוקת נשוא ההליך המשפטי הנ"ל להכרעה בדרך של בוררות או פישור או גישור במקרים של אישומים פליליים נגדך, אלא אם תיתן לך את הסכמתך מראש ובכתב. אתה תוכל לסרב ליתן את הסכמתך האמורה בס"ק זה לפי שיקול דעתך הבלעדי ומבלי שתידרש לנמק את אי הסכמתך.

ד. לפי בקשת החברה תחתום על כל מסמך שיסמך כל עורך דין כאמור, לטפל בשמך בהגנתך באותו הליך ולייצג אותך בכל הקשור לך, בהתאם לאמור לעיל. לאחר שהודיעה החברה לך כי בכוונתה לנהל בלעדית את ההגנה, כאמור, לא תחוב החברה כלפיך על-פי כתב שיפוי זה בגין כל הוצאות התדיינות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוצאו על-ידך להגנת ענייניו לאחר מכן.

ה. אם החברה לא תודיע לך בתוך 14 יום ממועד קבלת הודעת השיפוי כאמור לעיל, כי היא נטלה על עצמה את הטיפול בהגנתך בפני ההליך המשפטי כאמור, או אם תתנגד לייצוגך על-ידי עורכי הדין של החברה מטעמים סבירים או מחשש לניגוד עניינים, אתה תהא זכאי למנות עו"ד מטעמך, ובלבד שסכום שכר הטרחה שישולם לפרקליט האחר יהא טעון אישור מראש של החברה, וכל הוראות כתב שיפוי זה יחולו בהתאם, לרבות ההוצאות שיהיו לך בגין מינוי עורך דין כאמור.

ו. יצוין, כי ככל שהחברה ו/או נושא המשרה יהיו עשויים להיות זכאים לשיפוי במסגרת ביטוח נושאי המשרה, בקשר עם ההליך, ייעשה מינוי עורך הדין כאמור לעיל, בהתחשב בזכותו של המבטח לקבוע את זהותו של עורך הדין שייצג את נושא המשרה בהליך, ולחובות החברה בעניין זה על-פי הביטוח הנ"ל, במיוחד אם על-פי תנאי הביטוח המבטח זכאי לקבוע את זהותו של עורך הדין שייצג את נושא המשרה בהליך, באופן שאחרת עלול יהיה המבטח להשתחרר מהתחייבותו לשיפוי או להקטינה. בכל מקרה, החברה תעשה כמיטב יכולתה, במסגרת תנאי הביטוח ובכפוף להם, להשפיע על בחירת עורך הדין בהתאם למשאלתו של נושא המשרה.

4.3 שיתוף פעולה עם החברה - אתה תשתף פעולה עם החברה ו/או עם כל עורך דין כאמור לעיל וכן תקיים את כל הוראות המבטחים על-פי כל פוליסה לביטוח אחריות נושאי משרה שהחברה תתקשרו בה בקשר עם התגוננות בהליך המשפטי, בכל אופן סביר שיידרש ממך על-ידי מי מהם במסגרת טיפולם בקשר לאותו הליך משפטי, לרבות במסירת מידע ככל שיידרש, בהתייצבות בפני הגורם המוסמך עפ"י דין, בחתימה על בקשות, תצהירים, יפוי כוח וכל מסמך אחר, ובלבד שהחברה תדאג לכיסוי כל ההוצאות שלך שיהיו כרוכות בכך באופן שאתה לא תידרש לשלמן או לממן בעצמך, והכל בכפוף לאמור בכתב שיפוי זה.

4.4 כיסוי החבויות - בין אם החברה תפעל לפי המפורט בסעיף זה לעיל ובין אם לאו, החברה תדאג לכיסוי החבויות וההוצאות האמורים, באופן שאתה לא תידרש לשלם או לממן בעצמך וזאת מבלי שיהיה בכך כדי לגרוע מהשיפוי המובטח לך על-פי האמור בכתב שיפוי זה ובכפוף לתנאיו.

4.5 אי תחולת השיפוי במקרים של פשרה, בוררות, הודאה והסדר - השיפוי בקשר להליך משפטי כלשהו נגדך, כאמור בכתב שיפוי זה, לא יחול לגבי כל סכום שיגיע ממך בעקבות פשרה או בוררות, אלא אם כן החברה תסכים בכתב לאותה פשרה או לקיום אותה בוררות, לפי העניין ואולם החברה לא תמנע מלתת את הסכמתה כאמור אלא מטעמים סבירים.

כמו-כן, השיפוי לא יחול במקרה של הודאתך באישום פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית אלא אם הודאתך קיבלה את הסכמת החברה לכך בכתב ומראש.

4.6 אי תחולת השיפוי במקרים של שיפוי או ביטוח מצד שלישי - החברה לא תידרש לשלם על-פי כתב שיפוי זה סכומים בגין אירוע כלשהו ככל שסכומים כאמור שולמו בפועל לך או עבורך או במקומך בכל דרך שהיא במסגרת ביטוח של אחריות נושאי משרה בחברה או במסגרת התחייבות לשיפוי כלשהי של מאן דהו אחר זולת החברה. האמור בסעיף זה לא יחול על ההשתתפות העצמית החלה לפי תנאי הפוליסה לביטוח אחריות נושאי משרה הנערכת על-ידי החברה.

4.7 תשלום השיפוי - עם בקשתך לביצוע תשלום כל שהוא בקשר לאירוע כלשהו על-פי כתב שיפוי זה, תנקוט החברה בכל הפעולות הנחוצות על-פי דין לתשלומו ותפעל להסדרתו של כל אישור שיידרש בקשר לכך, אם יידרש, לרבות אישור בית המשפט, אם וככל שיידרש.

4.8 החזרת סכומי שיפוי ששולמו - במקרה שהחברה תשלם לך או במקומך סכומים כלשהם במסגרת כתב שיפוי זה בקשר להליך משפטי כאמור, ולאחר מכן יתברר שאינך זכאי לשיפוי מאת החברה על אותם סכומים, יחשבו סכומים אלה כהלוואה שניתנה לך על-ידי החברה אשר תישא ריבית בשיעור המזערי כפי שייקבע מעת לעת על-פי דין ואשר תהיה צמודה למדד המחירים לצרכן, ויהיה עליך להחזיר את הסכומים הנ"ל לחברה לכשתידרש בכתב על-ידיה לעשות כן ולפי הסדר תשלומים שהחברה תקבע.

שילמה לך החברה סכום כלשהו מכוח כתב שיפוי זה, ולאחר מכן בוטל החיוב שבגיניו שולם הסכום או שסכומו פחת מכל סיבה שהיא, אתה תמחה לחברה את מלוא זכויותיך להשבה של הסכום מאת התובע בהליך ותעשה את כל הנחוץ כדי שהמחאה זו תהיה תקפה והחברה תוכל לממשה. משתעשה כן - תהא פטור מהחזרת הסכום שהזכות להשבתו הומחתה. לא תעשה כן - תהיה חייב להחזיר את הסכום, או את חלקו, לפי העניין, בצירוף הפרשי ריבית והצמדה, בשיעורים ולתקופה שלפיהם תהא זכאי להחזר הסכום מאת התובע.

4.9 לעניין התחייבות החברה לשיפוי בגין פעולה שעשית או תעשה בתוקף היותך נושא משרה ו/או מועסק בחברה בת של החברה ו/או בחברה קשורה של החברה ו/או בתאגיד אחר (להלן ביחד ולחוד: "**התאגיד החייב**") יחולו גם ההוראות הבאות:

4.9.1 החברה לא תידרש לשלם על-פי כתב שיפוי זה סכומים אשר אתה תהיה זכאי לקבל ותקבל בפועל מהתאגיד החייב במסגרת פוליסת ביטוח שנערכה על-ידי התאגיד החייב ו/או על-פי התחייבות מראש לשיפוי או על-פי היתר לשיפוי שניתנו על-ידי התאגיד החייב.

4.9.2 אם דרישתך לקבלת שיפוי ו/או כיסוי ביטוחי בגין פעולה שעשית בתוקף תפקידך בתאגיד החייב והעשוי להיות בר שיפוי על-פי כתב שיפוי זה, תידחה על-ידי התאגיד החייב או חברת הביטוח של התאגיד החייב, לפי העניין, תשלם לך החברה על-פי כתב שיפוי זה סכומים להם תהיה זכאי על-פי כתב שיפוי זה, אם תהיה זכאי לסכומים אלו ואתה תמחה לחברה את זכויותיך לקבלת סכומים מהתאגיד החייב ו/או על-פי פוליסת הביטוח של התאגיד החייב ותסמך את החברה לגבות סכומים אלו בשמך ככל שהסמכה שכזו תידרש לקיום הוראות סעיף זה. לעניין זה הנך מתחייב לחתום על כל מסמך שיידרש על-ידי החברה לצורך המחאת זכויותיך האמורות והסמכת החברה לגבות את הסכומים האמורים בשמך.

4.9.3 למען הסר ספק מובהר, כי אין בכתב שיפוי זה בכדי להעניק לתאגיד החייב ו/או לכל צד שלישי אחר זכויות כלשהן כלפי החברה, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, זכות לתבוע ו/או לדרוש תשלום כלשהו מהחברה כהשתתפות בשיפוי ו/או בכיסוי הביטוחי שיינתן לך על-ידי התאגיד החייב בגין פעולה שעשית בתוקף תפקידך בתאגיד החייב.

5. תקופת השיפוי

התחייבויות החברה לפי כתב שיפוי זה יעמדו לזכותך ו/או לזכות (חו"ח) עיזבונך, ללא הגבלת זמן וזאת גם לאחר סיום כהונתך כנושא משרה בחברה או בתאגיד החייב, לפי המקרה, ובלבד שהפעולות בגינן יינתן השיפוי נעשו בתקופת כהונתך כנושא משרה בחברה ו/או בחברה האחרת ו/או בתקופת העסקתך בחברה, ללא תלות במועד הגילוי של האירוע בגינו הינך זכאי לשיפוי לפי כתב שיפוי זה.

6. חריגים

ההתחייבות לשיפוי כמפורט בכתב שיפוי זה לא תחול בכל אחד מהמקרים הבאים:

6.1 הפרת חובת אמונים כלפי החברה או כלפי התאגיד החייב, אלא אם כן פעל נושא המשרה בתום לב והיה לו יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה או בתאגיד החייב.

6.2 הפרת חובת זהירות שנעשתה בכוונה או פזיזות, למעט אם נעשתה ברשלנות בלבד.

6.3 פעולה מתוך כוונה להפיק רווח אישי שלא כדין.

6.4 קנס, עיצום כספי או כופר שהוטל על נושא המשרה.

6.5 הליך אכיפה מנהלית למעט כמפורט בסעיף 1.4 לעיל.

6.6 תביעה (לרבות תביעה שכנגד של החברה בעקבות תביעה שהגיש נושא המשרה כנגד החברה) שהחברה זכתה בה כנגד נושא המשרה.

המקרים המנויים בסעיף 6 זה, יחולו אלא אם כן יותר שיפוי ו/או ביטוח בגין איזה מהמקרים המנויים בסעיף 6 זה, כולם או מקצתם, לפי דין או לפי הוראה של רשות מוסמכת.

7. שונות

7.1 בכתב שיפוי זה תהא למונחים הבאים המשמעות המונחת בידיהם:

<p>מי שמכהן מעת לעת בחברה כנושא משרה, כהגדרתו של מונח זה בסעיף 1 של חוק החברות, לרבות נושא משרה בחברה, המכהן מטעם החברה בחברות הבת שלה, בחברות מוחזקות או קשורות או בגופים אחרים בהם יש לחברה אינטרס כלשהו ולכל עובד שהחברה תחליט להעניק לו הסכם שיפוי, בכפוף לכל דין.</p>	<p>"נושא משרה"</p>
--	--------------------

<p>כמשמעותה בחוק החברות, לרבות החלטה ו/או מחדל במשמע ולרבות כל הפעולות שנעשו על-ידך לפני מועד כתב שיפוי זה בתקופת כהונתך כנושא משרה בחברה ו/או בחברה האחרת.</p>	<p>"פעולה" (או כל נגזרת אחרת שלה)</p>
---	--

- 7.2 כל האמור בלשון זכר אף נקבה במשמע.
- 7.3 התחייבויות החברה על-פי כתב שיפוי זה יפורשו בהרחבה ובאופן המיועד לקיימן, ככל המותר על-פי דין, לשם התכלית שלה נועדו. במקרה של סתירה בין הוראה כלשהי בכתב שיפוי זה לבין הוראת דין שלא ניתן להתנות עליה, לשנותה או להוסיף עליה, תגבר הוראת הדין האמורה, אך לא יהא בכך כדי לפגוע או לגרוע מתוקפן של שאר ההוראות בכתב שיפוי זה.
- 7.4 מודגש כי התחייבות זו לשיפוי אינה חוזה לטובת צד ג' כלשהו לרבות מבטח כלשהו והיא אינה ניתנת להמחאה, ולא תהא לכל מבטח זכות לדרוש השתתפות של החברה בתשלום אשר לו מחויב מבטח על-פי הסכם ביטוח שנערך עימו, למעט השתתפות העצמית הנקובה בהסכם כאמור.
- 7.5 אין בכתב שיפוי זה כדי להגביל את החברה או למנוע ממנה להגדיל את סכום השיפוי המרבי בשל אירועים נשוא השיפוי, בין מחמת שסכומי הביטוח על-פי פוליסת ביטוח אחריות נושאי המשרה יוקטנו, בין מחמת שהחברה לא תוכל להשיג ביטוח נושאי משרה שיכסה את האירועים נשוא השיפוי בתנאים סבירים ובין מכל סיבה אחרת ובלבד שהחלטה כאמור תתקבל בדרכים הקבועות בחוק החברות.
- 7.6 החברה תהא רשאית, על-פי שיקול דעתה הבלעדי ובכל עת, לבטל התחייבויותיה לשיפוי על-פי כתב שיפוי זה, או להפחית את סכום השיפוי המירבי על-פיו, או לצמצם את סוגי האירועים עליהם הוא חל, בין בנוגע לכל נושאי המשרה ובין בנוגע לחלק מהם ככל שהוא מתייחס לאירועים שיחולו לאחר מועד השינוי- ובלבד שניתנה לנושא המשרה הודעה מוקדמת על כוונתה זו, בכתב, לפחות 30 יום לפני המועד בו תכנס החלטתה לתוקף. למען הסר ספק, מובהר בזאת כי כל החלטה כאמור, אשר יש בה כדי להרע את תנאי כתב התחייבות זה או לבטלו, לא תהא בעלת תחולה רטרואקטיבית מכל סוג שהוא וכתב השיפוי טרם שינוי או ביטולו לפי העניין, ימשיך לחול ולהיות תקף לכל דבר ועניין בכל הנוגע לכל אירוע אשר אירע טרם השינוי או הביטול, אף אם ההליך בגינו הוגש כנגד נושא המשרה, לאחר שינוי או ביטולו של כתב השיפוי. מובהר כי תיקון או שינוי בכתב השיפוי כאמור לא ייחשב להרעת תנאי עבודה מקום בו מתקיימים יחסי עובד-מעביד בין נושא המשרה לחברה, וזאת מבלי שיהיה בקביעה זו להוות אמירה או פרשנות ביחס לקיום יחסי עובד- מעביד כאמור.
- 7.7 שום ויתור, שיהוי, הימנעות מפעולה או מתן אורכה על-ידי החברה או על-ידך, לא יפורשו בשום נסיבות כויתור על זכויותיו על-פי כתב שיפוי זה ועל-פי כל דין, ולא ימנעו מהחברה או ממך מלנקוט בכל הצעדים המשפטיים והאחרים הדרושים לשם מימוש זכויותיו כאמור.
- 7.8 התוספת לכתב שיפוי זה מהווה חלק בלתי נפרד הימנו.
- 7.9 כתב שיפוי זה כפוף להוראות הפרק השלישי לחלק השישי לחוק החברות.
- 7.10 הדין החל על כתב שיפוי זה הינו הדין בישראל, ולבית המשפט בתל אביב מסורה הסמכות הייחודית לדון במחלוקות שינבעו מיישום כתב שיפוי זה.
- 7.11 כתב זה מבטא את כתב השיפוי המלא והממצה בין החברה לביןך לגבי הנושאים והעניינים הנדונים בו, והוא מחליף ומבטל כל מצג, זיכרון דברים, הצעות, סיכומי דיון, מכתבי כוונות ו/או התחייבות, הסכם, כתב התחייבות ו/או כל מסמך אחר ששררו או הוחלפו, בין בכתב ובין בעל-פה, בנושאים ובעניינים האמורים בין החברה לביןך, קודם לחתימתו של כתב שיפוי זה.
- 7.12 אין בכתב שיפוי זה כדי לפגוע או לגרוע מהתחייבויות החברה על-פי כתבי שיפוי שניתנו לך, אם ניתנו, לפני תאריך כתב שיפוי זה, ככל שהתחייבויות כאמור, תקפות לפי דין, ובלבד שהחברה לא תחויב לשפותך בגין אותו אירוע הן לפי כתב שיפוי קודם והן לפי כתב שיפוי זה. התחייבות לשיפוי לפי כתב זה עומדת בפני עצמה והיא באה להוסיף על כל זכות שתהא לנושא המשרה במסגרת ביטוח נושאי המשרה של החברה ולא לגרוע ממנה.
- 7.13 כתב שיפוי זה אינו גורע מזכותה של החברה להחליט על שיפוי בדיעבד, על-פי הוראת כל דין.

ולראיה באה החברה על החתום, באמצעות מורשי חתימה שהוסמכו לכך כדין.

אייץ' בי אל - הדסית ביו-החזקות בע"מ

אישור

אני מאשר/ת קבלת כתב שיפוי זה ומאשר את הסכמתי לכל ומלוא תנאיו.

[שם מלא של נושא המשרה]

סוגי האירועים הקובעים לעניין סעיף 1.1

1. כל תביעה או דרישה המוגשות בקשר עם עסקה (לרבות עסקה חריגה) כמשמעותה בסעיף 1 של חוק החברות, בין שהינה במהלך העסקים הרגיל של החברה ובין שאינה במהלך העסקים הרגיל של החברה ובכלל זה משא ומתן להתקשרות בעסקה, העברה, מכירה, השכרה, רכישה, חכירה או שעבוד של נכסים או התחייבויות (לרבות מקרקעין, ניירות ערך או זכויות) או מתן או קבלת זכות בכל אחד מהם ו/או של זכויות שונות, לרבות מיזוג של החברה עם יישות אחרת ולרבות רכישת פעילות ומיזוגה לתוך פעילות החברה וכן כל פעולה הכרוכה במישרין או בעקיפין לעסקה כאמור.
2. כל תביעה או דרישה המוגשות ביחס לעילה שבוצעה או הוטענה שבוצעה או שימוש לרעה ביחס לזכות קניין רוחני של צד שלישי בידי החברה או מי מטעמה.
3. דיווח או הודעה המוגשים על-פי כל דין ישראלי או זר, או על-פי כללים או הנחיות הנהוגים במוסדות בישראל או מחוצה לה, ו/או הימנעות מהגשת דווח או הודעה כאמור.
4. כל תביעה או דרישה בקשר עם פעולה הקשורה במישרין או בעקיפין ליחסי המסחר של החברה, ובכלל זה משא ומתן והתקשרויות בהסכמים מכל מין וסוג שהוא, לרבות ביצועם ו/או סיומם, עם קבלנים חיצוניים, סוכנים, מפיצים, לקוחות, ספקים, נותני שירותים וכיו"ב.
5. כל תביעה או דרישה הקשורה במישרין או בעקיפין, בניהול תיק ההשקעות של החברה וניהול חשבונות הבנק שבהם פועלת החברה בבנקים וביצוע פעולות או נגזרות שלהן, לרבות בכל הנוגע לעסקאות במט"ח (כולל פיקדונות במט"ח), ני"ע (כולל עסקת מכר חוזר בניירות ערך והשאלה ושאלה של ניירות ערך), הלוואות ומסגרות אשראי, כרטיסי חיוב, ערבויות בנקאיות, מכתבי אשראי, הסכמי ייעוץ בהשקעות לרבות עם מנהלי תיקים, עסקות גידור, אופציות, חוזים עתידיים, נגזרים, חשיפות מטבע, עסקאות קומודיטיס, עסקאות החלף (swap) וכיוצא ב.
6. כל תביעה או דרישה בקשר עם מתן או קבלת אשראי, שעבוד נכסים והתחייבויות ומתן או קבלת ביטחונות ובכלל זה התקשרויות בהסכמי מימון עם בנקים ו/או גורמים פיננסיים אחרים לצורך מימון עסקאות או התקשרויות המבוצעות, במישרין ו/או בעקיפין על-ידי החברה וכן כל פעולה הכרוכה בעניינים הנ"ל.
7. פעולות בקשר ליחסי עבודה ויחסי מסחר, ובכלל זה עם עובדים, קבלנים עצמאיים, זכיינים, לקוחות, מפיצים, משווקים, ספקים ונותני שירותים למיניהם.
8. פעולה או החלטה בקשר ליחסי עובד-מעביד לרבות משא ומתן, התקשרות ויישום הסכמי עבודה אישיים או קיבוציים, הטבות לעובדים, תנאי עבודה והעסקה.
9. פעולה הנוגעת לעריכת הדוחות הכספיים של החברה ולאישורם.
10. כל תביעה ו/או דרישה בקשר עם הנפקת ניירות ערך, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל הצעת ניירות ערך לציבור על-פי תשקיף, הצעה פרטית, הנפקת מניות הטבה, או הצעת ניירות ערך מסוג כלשהו ובדרך אחרת כלשהי, של החברה, וכן פעולות אחרות הקשורות להון החברה.
11. ביצוע הצעת רכש ו/או הצעת מכר וכל הליך, חוות דעת, מסמך ו/או דיווח הקשור אליהם.
12. כל תביעה או דרישה בקשר עם פעולות ו/או אירועים הנובעים מהיות החברה חברה ציבורית ו/או מכך שניירות הערך שלה הוצעו לציבור ו/או נסחרים בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ, כולל ממתן הודעות ו/או דיווחים ו/או הימנעות מהגשת דיווח או הודעה כאמור.
13. אירועים שהשפיעו או עשויים היו להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה או רכושה או זכויותיה או התחייבויותיה.
14. כל תביעה או דרישה ביחס לאי גילוי או כשל לספק כל סוג של מידע בזמן הנדרש בהתאם לדין, או בקשר לגילוי מוטעה או לקוי של מידע כאמור לצדדים שלישיים ובכלל זה למס הכנסה, מס ערך מוסף, ביטוח לאומי, מרכז השקעות, רשויות מקומיות, משרד לאיכות הסביבה, למחזיקי ניירות הערך של החברה וכל גורם ממשלתי או מוסדי אחר, לרבות בכל הנוגע להנפקה, הקצאה, חלוקה, רכישה, החזקה או זיקה לניירות ערך של החברה או כל פעילות בשקעה אחרת המערבת או מושפעת מניירות הערך של החברה, והכול ככל שהשיפוי בגין כך מותר על-פי דין.

15. כל תביעה או דרישה בקשר עם מתן מידע, מצגים, חוות דעת, דוחות כספיים, דיווחים או הודעות לכל רשות מוסמכת (לרבות רשם החברות, רשות ניירות ערך, הבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ) על-פי כל דין, לרבות אך מבלי לגרוע מכלליות האמור, חוק החברות וחוק ניירות ערך, לרבות תקנות שהותקנו מכוחם, או על-פי כללים או הנחיות הנהוגים בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ או על-פי הוראות דיני המס החלים על החברה.
16. דיון וקבלת החלטות ומתן דיווח וגילוי בדיווחי החברה לרבות מתן הערכה לגבי אפקטיביות הבקרה הפנימית ונושאים נוספים הכלולים בדו"ח הדירקטוריון של החברה, וכן מתן הצהרות והתייחסות לדו"חות הכספיים.
17. כל תביעה או דרישה בקשר עם פעולות הקשורות להגשת הצעות למכרזים ו/או לזכינות ו/או לרשיונות, מכל מין וסוג שהם.
18. פעולות במסגרת הליכים משפטיים של החברה ו/או כנגדה לרבות תביעות מיעוט.
19. כל תביעה או דרישה בקשר עם פעולות או החלטות בקשר עם הוצאת וקבלת רשיונות והיתרים (לרבות רשיונות עסק ורשיונות ואישורים הדרושים לניהול עסקי החברה).
20. משא ומתן, כריתה וביצועם של חוזים מכל מין וסוג עם שוכרים, משכירים, ספקים, מפיצים, סוכנים, קבלני כח אדם, קבלני שירותים, זכיינים וכיוב'.
21. כל תביעה או דרישה בקשר עם חלוקת דיבידנדים לבעלי המניות של החברה ובכלל זה בקשר עם רכישת מניות החברה ובלבד שאין בשיפוי בגין פעולה שכזו הפרה של כל דין.
22. כל פעולה בקשר להצבעה בחברות המוחזקות.
23. הליכים הנוגעים להחלטות ו/או פעולות הנוגעות לחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981, ו/או צווים ו/או תקנות מכוחו.
24. הפרת הוראות הסכם כלשהו שהחברה צד לו, בין אם בוצעה בפועל ובין אם נטען שבוצעה.
25. כל תביעה או דרישה המוגשות בידי עובדים, יועצים, סוכנים, משווקים או יחידים אחרים או גוף המועסק או המספק שירותים לחברה בקשר לפיצויים אותם חייבים להם או נזקים או חבויות אשר נגרמו להם בקשר עם העסקתם על-ידי החברה או התקשרותם עם החברה או בקשר למכרז שהוציא החברה ובכלל זה גם אירועים הקשורים בתנאי העסקה של עובדים וביחסי עובד-מעביד לרבות קידום עובדים, ניהול מו"מ בקשר לתנאי העסקה או סיומם, טיפול בהסדרים פנסיוניים, קופות ביטוח, גמל או חיסכון, הלוואות לעובדים, הענקת ניירות ערך והטבות אחרות.
26. כל תביעה או דרישה בקשר עם כל פעולה או החלטה בנושאים הקשורים, במישרין או בעקיפין, לבטיחות בעבודה ובכלל זה אירועים הקשורים בבטיחות בעבודה ופגיעות בעבודה, בין אם גרמו לנזקי גוף ובין אם גרמו לנזקי רכוש, וכן עם כל פעולה או החלטה בנושאים הקשורים, במישרין או בעקיפין, איכות הסביבה או להוראות דין, נהלים או תקנים כפי תחולתם בישראל או מחוצה לה בקשר לבטיחות בעבודה או איכות הסביבה והנוגעים בין היתר לזיהום, הגנה על הבריאות, הליכי ייצור, הפצה, שימוש, טיפול, הפרעות סביבתיות לרבות רעש, אחסון והובלה של חומרים או מוצרים מסוימים או מסוכנים ולרבות בגין נזקי גוף, רכוש ונזקים סביבתיים.
27. גיבוש תוכניות עבודה, לרבות תמחור, שיווק, הפצה, הנחיות לעובדים, ללקוחות ולספקים ושיתופי פעולה כלשהם.
28. החלטות ו/או פעולות הנוגעות לחוק הגנת הצרכן ו/או צווים ו/או תקנות מכוחו. כל תביעה או דרישה המוגשות בידי צד שלישי הסובל מחבלה גופנית או נזק לעסק או לנכס אישי לרבות אובדן השימוש בו במהלך כל פעולה או מחדל המיוחסים לחברה או בהתאמה לעובדיה, סוכניה או אנשים אחרים הפועלים או הטוענים לפעול מטעם החברה.
29. כל תביעה ו/או דרישה המוגשות באופן ישיר או עקיף בקשר למחדל במלואו או בחלקו, בידי החברה ו/או על-ידי נושאי המשרה, המנהלים ו/או העובדים של החברה, בכל הנוגע לתשלום, דיווחו/או תיעוד מסמכים, של אחת מרשויות המדינה, רשות חוץ, רשות מוניציפאלית ו/או כל תשלום אחר הנדרש על-פי חוקי מדינת ישראל, לרבות תשלומי מס על הכנסה, מס מכירה, מס שבת, מסי העברה, בלו, מס ערך מוסף, מס בולים, מכס, ביטוח לאומי, משכורות ו/או עיכוב שכר לעובדים ו/או עיכובים אחרים, לרבות כל סוג של ריבית ותוספות בגין הצמדה.

30. הליך אכיפה מנהלי (כהגדרתו בכתב השיפוי), כל פעולה מנהלתית, ציבורית, שיפוטית, צוים, פסקי דין, תביעות, דרישות, מכתבי דרישות, הנחיות, טענות, חקירות, הליכים ו/או הודעות של חוסר ציות ו/או הפרה של פעולה של רשות שלטונית ו/או גוף אחר הטוענים לאי מילוי הוראת חוק, תקנה, צו, פקודה, כלל, נוהג, הוראה, רישוי, הנחיה, מדיניות ו/או פס"ד על-ידי החברה ו/או של נושאי המשרה בחברה במסגרת תפקידם בחברה.
31. כשל בעריכת סידורי ביטוח ו/או בניהול סיכונים; כל תביעה או דרישה בקשר עם מעשה או מחדל שגרם לאי עריכה של סידורי ביטוח נאותים וכן כל עניין בקשר למו"מ, התקשרות עם מבטחים והפעלת פוליסות ביטוח. כל תביעה או דרישה בקשר עם פעולה או החלטה, בנושאים הקשורים, במישרין או בעקיפין, להגבלים עסקיים ובכללם הסדרים כובלים, מיזוגים ומונופולין.
32. כל תביעה או דרישה המוגשות בידי לקוח, ספק, קבלן או צד שלישי אחר המקיים כל סוג של עסקים עם החברה.
33. כל תביעה או דרישה המתייחסות לשינוי מבנה החברה או ארגונה מחדש או כל החלטה בנוגע אליהם, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, רכישה, מיזוג, פיצול, שינוי בהון החברה, הסדר בין החברה לבין בעלי מניותיה או לבין חברות שבשליטתם, הקמת חברות בנות או קשורות, פירוקן או מכירתן, הקצאה או חלוקה.
34. כל פעולה של נושאי המשרה בחברה ו/או בחברות בנות שלה בתחומי העסקאות שהיא מבצעת ויתר פעילויות החברה והתאגידים השלובים המותרים או שיהיו מותרים להם על-פי הדין.
35. כל תביעה או דרישה המתייחסות להתבטאות או אמירה לרבות הבעת עמדה או דעה שנעשתה בתום לב על-ידי נושא המשרה במהלך תפקידו או מכח תפקידו, ולרבות במסגרת ישיבות הדירקטוריון או ועדה מועדויותיו.
36. כל תביעה או דרישה המוגשות בידי רוכשי המוצרים של החברה ו/או בעלים, משכירים או מחזיקים אחרים של מוצרים או נכסים של החברה עבור נזקים או הפסדים הקשורים בנכסים או במוצרים האמורים.
37. כל תביעה או דרישה המתייחסות להחלטה או פעילות של החברה או של נושא המשרה במסגרת תפקידו בחברה, לאחר שבוצעו לגביה הבדיקות וההתייעצויות המתאימות לסוג החלטה או פעילות מסוג זה, לרבות החלטות שהתקבלו בדירקטוריון החברה או בוועדה מועדויותיו.
38. כל הוראה בתוספת זו לעיל שעניינה ביצוע פעולה מסוימת, תפורש כמתייחסת גם לאי ביצועה או הימנעות מביצועה של אותה פעולה, והכל אלא אם הקשר הדברים בהוראה מסוימת אינו סובל פירוש כזה.
- כל תביעה או דרישה, המתייחסות לאחד מסוגי האירועים המפורטים לעיל יחול בקשר לכהונתו של נושא המשרה מטעם החברה כנושא משרה בחברות הבנות ו/או קשורות וכן ביחס לכל מדינה בעולם.
- כל הוראה בתוספת זו לעיל שעניינה ביצוע פעולה מסוימת, תפורש כמתייחסת גם לאי ביצועה או הימנעות מביצועה של אותה פעולה, והכול אלא אם הקשר הדברים בהוראה מסוימת מחייב אחרת.

נספח ד'

מדיניות תגמול לנושאי משרה

אייץ' בי אל - הדסית ביו-החזקות בע"מ

(**"החברה"**)

כתב הצבעה על-פי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), התשס"ו-2005

(**"תקנות הצבעה בכתב"**)

כתב הצבעה - חלק ראשון

1. **שם החברה**: אייץ' בי אל - הדסית ביו-החזקות בע"מ.
2. **סוג האסיפה הכללית, המועד ומקום כינוסה**: אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה שתתכנס ביום א' ה-13 באוגוסט, 2023 בשעה 16:00, במשרד עורכי הדין שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות' מדרך מנחם בגין 37 (בית רובינשטיין - קומה 12), תל-אביב ("**האסיפה**"). אם לא ימצא מנין חוקי, תידחה האסיפה ליום א' ה-20 באוגוסט, 2023 באותה שעה ובאותו מקום.

3. **פירוט הנושאים שעל סדר היום לגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה**

- 3.1 **דיון בדוחות הכספיים ובדוח הדירקטוריון של החברה לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר, 2022**

דיון בדוחות הכספיים של החברה לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2022, ובדוח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה, אשר נכללו במסגרת הדוח התקופתי של החברה כפי שפורסם ביום 28 במרץ, 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-029872) (להלן: "**הדוח התקופתי לשנת 2022**").

- 3.2 **מינוי מחדש של רו"ח מבקר**

ההחלטה המוצעת: "לאשר את מינוי מחדש של משרד רואי החשבון 'קסלמן וקסלמן' (PwC) כרואה חשבון מבקר של החברה החל ממועד אישור האסיפה, ועד למועד האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה והסמכת דירקטוריון החברה לקבוע את שכרו של רואה החשבון המבקר בהתאם להמלצת ועדת הביקורת".

למידע נוסף, ראו סעיף 1.2 לדוח זימון האסיפה, אשר כתב הצבעה זה מצורף לו.

- 3.3 **אישור מינוי מחדש של גב' מירב קיי כדירקטורית בחברה**

ההחלטה המוצעת: "לאשר את מינויה של גב' קיי כדירקטורית בחברה לתקופת כהונה נוספת בת שלוש (3) שנים, שתחילתה ביום 24 בספטמבר, 2023 ועד ליום 23 בספטמבר, 2026".¹

הצהרת כשירות בהתאם להוראות סעיף 224ב' לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("**חוק החברות**"), לרבות הצהרה בדבר כשירותה המקצועית או מומחיות חשבונאית ופיננסית

¹ בהתאם לתקנה 86 של התקנון העדכני של החברה, כפי שפורסם ביום 21 באוקטובר, 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-106099) דירקטוריון החברה הינו דירקטוריון מדורג (Staggered Board) אשר חבריו מחולקים ל-3 קבוצות, המתמנות כל אחת (במסגרת אסיפה שנתית של בעלי המניות של החברה) לפי תורה לתקופה של 3 שנים.

בהתאם לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005 ("תקנות הכשירות") מצורפת **כנספח א'** לדוח זימון האסיפה, אשר כתב הצבעה זה מצורף לו.

בהתאם לתקנה 36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, מידע ונתונים אודות גב' מירב קיי מפורטים בסעיף 3.1 דוח זימון האסיפה, אשר כתב הצבעה זה מצורף לו.

לפרטים בדבר תנאי כהונתה והעסקתה של ד"ר מרקוביץ, לרבות הסדרי ביטוח, שיפוי ופטור להם תהא זכאית, ראו סעיף 1.3 לדוח זימון האסיפה, אשר כתב הצבעה זה מצורף לו.

3.4 אישור מינויה (לראשונה) של ד"ר אליאן מרקוביץ כדירקטורית בחברה²

ההחלטה המוצעת: "לאשר את מינויה (לראשונה) של ד"ר אליאן מרקוביץ ("ד"ר מרקוביץ") כדירקטורית בחברה לתקופת כהונה בת שלוש (3) שנים, שתחילתה במועד אישור האסיפה."

בהתאם לתקנה 36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, מידע ונתונים אודות ד"ר מרקוביץ מפורטים בסעיף 1.4 לדוח זימון האסיפה, אשר כתב הצבעה זה מצורף לו.

ד"ר מרקוביץ חתמה על הצהרה כי מתקיימים לגביה התנאים הנדרשים למינויה כדירקטורית בלתי תלויה, בהתאם להוראות סעיף 241 של חוק החברות ובהתאם לתקנות הכשירות. ההצהרה לעיל עומדת לעיון במשרדי החברה בשעות העבודה המקובלות ולאחר תיאום מראש. כמו-כן, ד"ר מרקוביץ הצהירה, כי לא מתקיימות לגביה ההגבלות הקבועות בסעיפים 226, 227 ו-240(ב)-(ו) של חוק החברות וכי יש לה את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידה ופירטה את הכישורים כאמור, בהתאם להוראות סעיף 224א' של חוק החברות. הצהרת כשירות בהתאם להוראות סעיף 224ב' לחוק החברות, לרבות הצהרה בדבר כשירותה המקצועית או מומחיות חשבונאית ופיננסית בהתאם לתקנות הכשירות, מצורפת **כנספח ב'** לדוח זימון האסיפה, אשר כתב הצבעה זה מצורף לו.

לפרטים בדבר תנאי כהונתה והעסקתה של ד"ר מרקוביץ, לרבות הסדרי ביטוח, שיפוי ופטור להם תהא זכאית בכפוף לאישור מינויה כאמור, ראו סעיף 1.4 לדוח זימון האסיפה, אשר כתב הצבעה זה מצורף לו.

3.5 הענקת כתב התחייבות לשיפוי לדירקטורים ונושאי משרה המכהנים או שיכהנו מעת לעת אשר מטעם בעל השליטה או קרובו

ההחלטה המוצעת: "לאשר הענקת כתב התחייבות שיפוי לדירקטורים ונושאי משרה המכהנים או שיכהנו מעת לעת מטעם בעל השליטה או קרובו, בנוסח המצורף **כנספח ג'** לדוח זימון האסיפה". כתב ההתחייבות לשיפוי יכנס לתוקף עם אישורו על-ידי האסיפה.

למידע נוסף, ראו סעיף 1.5 לדוח זימון האסיפה, אשר כתב הצבעה זה מצורף לו.

² ד"ר אליאן מרקוביץ עתידה להחליף את הדירקטורית המכהנת - גב' אורית סתיו, שכהונתה צפויה להסתיים, על-פי תנאיה, ביום 31.07.2023.

3.6. הענקת פטור לדירקטורים ונושאי משרה המכהנים או שיכהנו מעת לעת אשר מטעם בעל השליטה או קרובו

ההחלטה המוצעת: "לאשר הענקת פטור לדירקטורים ונושאי משרה מכהנים או שיכהנו מעת לעת מטעם בעל השליטה או קרובו". הפטור יכנס לתוקף עם אישורו על-ידי האסיפה. למידע נוסף, ראו סעיף 1.6 לדוח זימון האסיפה, אשר כתב הצבעה זה מצורף לו.

3.7. הארכת תוקפה של מדיניות התגמול של החברה

החלטה המוצעת: "לאשר את הארכת תוקפה של מדיניות התגמול הקיימת של החברה, בהתאם לנוסח המצורף כנספח ד' לדוח זימון זה ("הארכת מדיניות התגמול") בתוקף החל מיום 26 ביוני 2023, ולמשך תקופה של שלוש (3) שנים מאותו מועד, או לתקופה ארוכה יותר, ככל שתיקבע בהוראות חוק החברות." למידע נוסף, ראו סעיף 1.7 לדוח זימון האסיפה, אשר כתב הצבעה זה מצורף לו.

4. המקום והשעות שניתן לעיין בהם בנוסח המלא של הנושאים המוצעים

ניתן למצוא את נוסח דוח זימון זה וכתב הצבעה באתר ההפצה ובאתר הבורסה. כמו-כן, כל בעל מניה של החברה רשאי לעיין בדוח זה ובמסמכים הנזכרים בו, במשרדי ב"כ החברה, ברחוב דרך מנחם בגין 37, פינת לינקולן 20 (בית רובינשטיין - קומה 12) תל-אביב, בתיאום מראש, בימים א'-ה' בין השעות 09:00-16:00 (טל': 03-5670100, פקס': 03-5670101) וזאת עד למועד כינוס האסיפה.

5. המועד הקובע, זכאות להשתתף באסיפה

5.1 בהתאם לתקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניה להשתתף ולהצביע באסיפה, ולצורך הצבעה באמצעות כתב הצבעה **ביום א' ה-16 ביולי, 2023** ("המועד הקובע").

5.2 בעל מניה רשאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או למנות שלוח להצביע במקומו. מינויו של שלוח יהיה בכתב בחתימת הממנה או בא-כוחו המורשה לכך בכתב ואם הממנה הינו תאגיד, ייעשה המינוי על-ידי נציג שהוסמך כהלכה. המסמכים יופקדו במשרדה הרשום של החברה, לפחות ארבעים ושמונה (48) שעות לפני המועד הקובע לאסיפה או לאסיפה נדחית וזאת בכפוף להוכחת בעלותו במניות בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000.

6. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות

6.1 הרוב הדרוש לאישור ההחלטות נשוא סעיפים 3.2 עד 3.4 (כולל) שעל סדר יומה של האסיפה הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה (או באסיפה הנדחית) והמשתתפים בעצמם או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

6.2 הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המוצעות נשוא סעיפים 3.5 ו-3.6 שעל סדר יומה של האסיפה הינו רוב מקרב בעלי המניות המשתתפים בהצבעה בעצמם או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה או אלקטרונית, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין

קולות הרוב באסיפה הכללית יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור הנושא שעל סדר היום, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים, לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחייבים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6.3 הרוב הנדרש לאישור ההחלטה המוצעת נשוא סעיף 3.7 שעל סדר יומה של האסיפה הינו רוב מקרב בעלי המניות המשתתפים בהצבעה בעצמם או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה או הצבעה אלקטרונית, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור הנושא שעל סדר היום, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים, לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחייבים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

על אף האמור בסעיף 6.3 זה לעיל, בהתאם להוראות תיקון 267א(ג) לחוק החברות, הדירקטוריון יהיה רשאי לקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הוא לטובת החברה.

7. ענין אישי של בעל מניות

בהצבעה בעניין אישור ההחלטות המוצעות נשוא סעיפים 3.5 עד 3.7 (כולל) שעל סדר יום האסיפה, בחלק השני של כתב ההצבעה מוקצה מקום לסימון קיומה או היעדרה של זיקה או מאפיין אחר של בעל המניות, וכן לתיאור שלהם. **בעל מניות שלא יסמן קיומה או העדרה של זיקה או מאפיין אחר שלו כאמור או יסמן "כן" ולא יתאר כאמור - לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.**

8. הצבעה באסיפה

8.1 בעל מניה רשאי להצביע באסיפה כללית לאישור הנושאים שעל סדר היום, גם באמצעות כתב הצבעה המצורף יחד עם דוח זה ומהווה חלק בלתי נפרד הימנו ("כתב הצבעה"). כן רשאי בעל מניה של חברה להביע עמדתו באשר לנושאים האמורים באמצעות הודעות עמדה. ההצבעה באמצעות כתב הצבעה תיעשה על-גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה (כהגדרתו להלן) ואשר מצורף לדוח זימון זה.

8.2 ניתן לעיין בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 של חוק החברות באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: www.magna.isa.gov.il ("אתר ההפצה") ובאתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב: www.magna.isa.gov.il ("אתר הבורסה"). כל בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.

8.3 הצבעה של בעל מניה של החברה באמצעות כתב ההצבעה תהא תקפה רק אם צורפו לו המסמכים הבאים: (א) בעל מניות לא רשום - רק אם כתב ההצבעה יתקבל במשרדי החברה (לרבות באמצעות דואר רשום), בצירוף אישור בעלות; (ב) בעל מניות רשום - אם כתב ההצבעה יתקבל במשרדי החברה (לרבות באמצעות דואר רשום), בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין, עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה, "מועד ההמצאה" - הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי החברה; כמו-כן, בעל מניות לא רשום יהיה רשאי להמציא את אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. כתב הצבעה שלא צורף לו אישור בעלות (או לחילופין לא הומצא אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית), לפי העניין, יהיה חסר תוקף.

8.4 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.

8.5 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.

8.6 המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה, הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה. החברה רשאית להמציא לרשות ניירות ערך ולבורסה, בהתאם לתקנות הדיווח האלקטרוני, הודעת עמדה שתכלול את תגובת הדירקטוריון כאמור בסעיף 88 (ג) של חוק החברות, עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

8.7 הצבעה באמצעות כתב הצבעה תהא תקפה רק אם תתקבל במשרדי עורכי הדין של החברה בפקס שמספרו: 03-5670101 או במערכת ההצבעה האלקטרונית במשרדי החברה, בצירוף המסמכים הנדרשים כאמור, במועדים המפורטים לעיל ולהלן.

9. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

9.1 כאמור לעיל, בעל מניות לא רשום רשאי להצביע ביחס לנושאים אשר על סדר היום כמפורט לעיל, גם באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית ("כתב ההצבעה האלקטרוני").

9.2 בעל מניה לא רשום שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה, זכאי לקבל מחבר הבורסה מספר מזהה וקוד גישה וכן מידע נוסף בקשר עם האסיפה הרלוונטית ולאחר תהליך הזדהות מאובטח יוכל להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית. כתב ההצבעה האלקטרוני נפתח להצבעה בתום המועד הקובע ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה, אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית ("מועד נעילת המערכת"). כתב ההצבעה האלקטרוני יהיה ניתן לשינוי או לביטול עד למועד נעילת המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותו באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה, לרבות מקום בו לא תושלם האסיפה במועדה ותקבע אסיפה נמשכת או אסיפה נדחית לצורך השלמתה.

9.3. יצוין, כי בהתאם לסעיף 83 (ד) של חוק החברות, במידה והצביע מחזיק ניירות ערך ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה, הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב ההצבעה.

10. כתובת החברה למסירת כתבי ההצבעה

משרד ב"כ החברה - עורכי הדין שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות', מדרך מנחם בגין 37, פינת לינקולן 20 (בית רובינשטיין - קומה 12) תל-אביב, מס' פקס: 03-5670101, מס' טלפון: 03-5670100, דוא"ל: yoram@hbl.co.il - לידי מר יורם אזולאי.

11. כתובת אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה שמצויים בהם כתב ההצבעה זה

אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: www.magna.isa.gov.il ("אתר ההפצה"); אתר הבורסה: maya.tase.co.il ("אתר הבורסה").

12. עיון בכתבי ההצבעה ובהודעות העמדה

בעל מניות אחד או יותר המחזיק במניות 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, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה בכתב. נכון למועד דיווח מיידי זה, כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה 554,426 מניות רגילות של החברה.

13. שינויים בסדר יום האסיפה ומועד אחרון להמצאת כתב ההצבעה מתוקן

לאחר פרסום כתב ההצבעה זה יתכנו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה. ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שיתפרסמו, ככל שיתפרסמו, בדיווחי החברה באתר ההפצה של רשות ניירות ערך (המגנ"א) בכתובת: www.magna.isa.gov.il ובאתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, בכתובת: www.maya.tase.co.il.

אם תתבקש הוספת נושא לסדר היום של האסיפה והחברה תפרסם כתב הצבעה מעודכן (הכולל נושאים נוספים/נוסף/ים כאמור), אזי החברה תפרסם כתב הצבעה מעודכן כאמור במועד פרסום סדר היום העדכני של האסיפה שיהיה בהתאם ללוחות הזמנים הקבועים בסעיף 5ב לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000.

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי הנושאים שעל סדר היום בחלקו השני של כתב ההצבעה זה.

כתב הצבעה - חלק שני

שם החברה: אייץ' בי אל - הדסית ביו-החזקות בע"מ

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה): משרד ב"כ החברה - עורכי הדין שטיינמץ, הרינג, גורמן ושות', מדרך מנחם בגין 37, פינת לינקולן 20 (בית רובינשטיין - קומה 12) תל-אביב, מס' פקס: 03-5670101, מס' טלפון: 03-5670100, דוא"ל: yoram@hbl.co.il - לידי מר יורם אזולאי.

מס' החברה: 51-373459-0.

מועד האסיפה: יום א, 13 באוגוסט 2023, בשעה 16:00.

סוג האסיפה: אסיפה כללית שנתית ומיוחדת.

המועד הקובע לבעלות במניות לעניין הזכות להצביע באסיפה הכללית: המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה לעניין הזכות להשתתף ולהצביע באסיפה, ולצורך הצבעה באמצעות כתב הצבעה, הינו יום א' ה-16 ביולי 2023.

פרטי בעל המניות

שם בעל המניות: _____

מס' זהות: _____

אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית:

מס' דרכון: _____

המדינה שבה הוצא: _____

בתוקף עד: _____

אם בעל המניות הוא תאגיד:

מס' תאגיד: _____

מדינת ההתאגדות: _____

האם נמנה על אחד מסוגי בעלי המניות להלן³:

1. בעל עניין⁴ - כן/לא

2. נושא משרה בכירה⁵ - כן/לא

3. משקיע מוסדי⁶ - כן/לא

³ נא להקיף בעיגול את האפשרות המתאימה בכל אחד מהסעיפים.

⁴ כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך").

⁵ כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.

⁶ 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.



4. אופן ההצבעה

מס' סעיף ההצבעה	הנושא על סדר היום	אופן ההצבעה ⁷ בעד	אופן ההצבעה ⁷ נגד	אופן ההצבעה ⁷ נמנע	האם אתה בעל שליטה, בעל עניין, בעל עניין אישי באישור ההחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי? ⁸ כן	האם אתה בעל שליטה, בעל עניין, בעל עניין אישי באישור ההחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי? ⁸ לא
3.2	מינויו מחדש של משרד רואי החשבון 'קסלמן וקסלמן' (PwC) כרואה חשבון מבקר של החברה החל ממועד אישור האסיפה					
3.3	אישור מינויה מחדש של גב' מירב קיי כדירקטורית בחברה לתקופת כהונה נוספת.					
3.4	אישור מינוי ד"ר אליאן מרקוביץ כדירקטורית בחברה					
3.5	הענקת כתב התחייבות לשיפוי לדירקטורים ונושאי משרה המכהנים או שיכהנו מעת לעת מטעם בעל השליטה או קרובו					
3.6	הענקת פטור לדירקטורים ונושאי משרה המכהנים או שיכהנו מעת לעת אשר מטעם בעל השליטה או קרובו					
3.7	הארכת מדיניות התגמול של החברה					

⁷ אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.
⁸ למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעל השליטה. בעל מניות שלא ימלא טור זה או שישמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין הקולות.

להלן פרטים בקשר לענייני האישי באישור ההחלטה המוצעת בסעיף 1.4 לעיל, לזיקה או למאפיין אחר שלי כבעל מניות, לפי העניין:

חתימה

תאריך

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות - כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות.

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

אייץ' בי אל הדסית - ביו החזקות בע"מ

מדיניות תגמול לנושאי משרה

1.1. בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה את מדיניות התגמול לנושאי משרה בחברה, מעת לעת, כאשר האחרונה שבהן אושרה ביום 29 בספטמבר, 2020 לתקופה של 3 שנים, שתחילתה ביום 25 ביוני, 2020 וסיומה ביום 25 ביוני, 2023, או לתקופה ארוכה יותר, ככל שתיקבע בחוק החברות ("מדיניות התגמול").

1.2. בהתאם להוראות סעיף 267א של חוק החברות, מובאת הארכת תוקפה של מדיניות התגמול לאישורה של האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה, ללא שינויים בתנאיה, ואשר תהא תקפה לתקופה של שלוש (3) שנים, שתחילתה ביום 26 ביוני, 2023 וסיומה ביום 25 ביוני, 2026, או לתקופה ארוכה יותר, ככל שתיקבע בחוק החברות. ככל שהאסיפה הכללית התנגדה לאישור מדיניות התגמול כאמור, תפעל החברה בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) של חוק החברות.

1.3. מדיניות התגמול המפורטת במסמך זה תגדיר את העקרונות והכללים לקביעת היקף ומרכיבי התגמול לנושאי משרה בחברה. מדיניות התגמול תתייחס לנושאי המשרה הקיימים כיום בחברה ולנושאי משרה חדשים שיצטרפו, ככל שיצטרפו.

1.4. חוק החברות מגדיר נושאי משרה כדלקמן: מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף במישורן למנהל הכללי.

1.5. תנאי כהונה והעסקה כוללים תנאי כהונה או העסקה של נושא משרה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור ("תנאי כהונה והעסקה").

1.6. אם וככל שלאחר מועד אישור מדיניות התגמול בהתאם להוראות חוק החברות, ייקבעו בחוק החברות, בתקנות או בצווים שיוצאו מכוחו הקלות ביחס לדרישות החובה ו/או בתנאי הסף שצריכים להיכלל במדיניות התגמול נכון למועד אישורה, יראו בהקלות האמורות ככלולות במדיניות התגמול על אף כל הוראה אחרת הקבועה בה, וזאת בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

2. מטרות מדיניות התגמול

2.1. חברת אייץ' בי אל - הדסית ביו החזקות בע"מ ("החברה") עוסקת בקידום והשבחת חברות הפורטפוליו של החברה, כמפורט להלן, מתוך מטרה להשיא ערך לבעלי המניות של החברה, בעיקר באמצעות תמיכה ניהולית והעמדת קשרים ומימון לחברות הפורטפוליו. החברה מרכזת מספר חברות ביוטכנולוגיה ("חברות הפורטפוליו"), שכולן נמצאות אחרי הוכחת הצלחה בשלבי ההיתכנות, קרי: יעילות התרופות במודל בעלי-חיים. חברות הפורטפוליו הינן חברות המפתחות תרופות לתחומי הסרטן, טיפולי תרפיה תאית, מחלות דלקתיות ואוטואימוניות באמצעות סבילות חיסונית, תחומים בהם לבית חולים הדסה ידע רב ומוניטין כמוביל עולמי (לפירוט נוסף אודות פעילותה החברה ראה דיווחים שמפרסמת החברה).

2.2. לאור האמור לעיל, החברה רואה חשיבות רבה בקביעת מדיניות תגמול אשר תשקף את חשיבות הגורם האנושי בחברה באמצעות איזון במבנה התגמול, אשר יבטיח את תגמולם של נושאי המשרה בחברה בהתבסס על תרומתם לקידום והצלחת החברה ויעלה בקנה אחד עם האסטרטגיה העסקית של החברה. לפיכך, מדיניות התגמול תשמש ככלי לדירקטוריון החברה והנהלת החברה בכדי לקדם ולהשיג את מטרות החברה ויעדיה האסטרטגיים, זאת באמצעות יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה

לטווח הקצר והארוך, והכל בראיה ארוכת טווח ובהתחשב בגודלה, מצבה הפיננסי ואופי פעילותה של החברה.

בקביעת מדיניות תגמול מוגדרת וברורה עומדות מספר מטרות עיקריות:

- 2.2.1 הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ועם פעילותה.
- 2.2.2 העלאת שביעות הרצון והמוטיבציה של נושאי המשרה לקידום עסקיה של החברה לטווח ארוך תוך ניהול סיכונים מושכל ומבוקר.
- 2.2.3 שימור נושאי המשרה האיכותיים בחברה לטווח ארוך.

בנוסף, מטרת מדיניות התגמול הינה ליצור מסגרת כללית אחידה וברורה לקביעת תוכנית תגמול אישית לכל אחד ואחת מנושאי המשרה, על בסיס עקרונות המשותפים לכולם ותוך התאמה לניסיונו, מאפייני התפקיד של נושא המשרה וביצוע התפקיד על ידו.

רכיבי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה יהיו אך ורק אלו שאושרו באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין.

3. השיקולים המנחים בקביעת מדיניות התגמול

השיקולים אשר הנחו את החברה בקביעת מדיניות התגמול:

- 3.1 קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה, גודלה, מצבה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח ועל פי קריטריונים מדידים ולא מדידים, כאשר סכומם של סך כל הרכיבים (לא כולל תשלום תגמול הוני) אינו עולה על שלוש משכורות חודשיות.
- 3.2 יצירת תמריצים ראויים לנושאי משרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, גודלה, מצבה הפיננסי ואופי פעילותה.
- 3.3 לעניין תנאי כהונה והעסקה הכוללים רכיבים משתנים - תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

4. עיקרי מדיניות התגמול

יודגש ויובהר, כי אין במדיניות זו כדי להשית התחייבות כלשהי על החברה כלפי נושאי המשרה שלה.

- 4.1 התגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה יורכב ממספר רכיבי תגמול, כולם או חלקם, המפורטים להלן:

4.1.1 רכיב קבוע: רכיב תגמול זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור ביצוע מטלות התפקיד השוטפות ובעבור הזמן המושקע בביצוע תפקידו בחברה. הרכיב הקבוע ישקף, בין היתר, את כישוריו של נושא המשרה, השכלתו, ניסיונו המקצועי בתחום העיסוק, מומחיותו בתחום העיסוק, תוך התחשבות באופי התפקיד אותו הוא ממלא וברמת האחריות המוטלת עליו.

הרכיב הקבוע יכול לכלול שכר ו/או דמי ניהול וכן תנאים נלווים אליהם, כגון: הפרשות לפנסיה, ימי מחלה, ימי חופשה, דמי הבראה, נסיעות וטיסות לצרכי עבודה וכו' ואת התנאים הנלווים הנהוגים בשוק העבודה כגון: ביטוח, פטור ושיפוי, ביטוח מנהלים וקרן השתלמות, רכב, טלפון נייד, מחשב נייד, וכן גילום המס בגין רכב, טלפון נייד, מחשב נייד וכו' ובחזר הוצאות במסגרת מילוי התפקיד וכו'.

- 4.1.2 תגמול משתנה – התגמול המשתנה יכול לכלול אחד או יותר מהבאים:

4.1.2.1 תגמול מבוסס יעדים ניתנים למדידה

תגמול זה יכול להיות רב שנתי ו/או שנתי ו/או רבעוני ו/או חד פעמי ויקבע בהתאם לקריטריונים הניתנים למדידה, כפי שיוגדרו מראש. תגמול זה יקבע בהלימה לביצועי החברה ו/או ביצועי האישיים של נושא המשרה אל מול היעדים שהוגדרו לו במסגרת מילוי תפקידו על פי תחומי אחריותו.

התגמול ייגזר ויחושב על בסיס היעדים המדידים אך לא יעלה על תקרות התגמול המפורטות בסעיף 5.2.1.2 להלן.

4.1.2.2. תגמול מבוסס שיקול דעת

החברה תהא רשאית להעניק לנושא משרה, מענק בגין קריטריונים שאינם ניתנים למדידה ובהתחשב בתרומתו של נושא המשרה, כאמור בסעיף 5.2.2 להלן.

4.1.2.3. תגמול הוני - אופציות

כחלק מחבילת התגמול הכולל של נושאי משרה בחברות ציבוריות נהוג להציע מרכיב של תגמול הוני שמטרתו ליצור קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבעלי המניות של החברה. בזכות טבען ארוך הטווח של תכניות תגמול הוני, הן תומכות ביכולת החברה לשמר את מנהליה הבכירים בתפקידים לתקופה ארוכה.

4.1.3. היחס בין מרכיבי חבילות התגמול של נושאי המשרה:

היחס בין הרכיבים המשתנים לסך חבילת התגמול (במונחי עלות מעביד כולל תגמול הוני ככל שקיים), ייקבע בהתאם לטווח שמופיע בטבלה להלן:

שיעור הרכיבים המשתנים מתוך סך התגמול ¹	נושא המשרה
עד 30%	יו"ר דירקטוריון
עד 40%	מנכ"ל
עד 25%	סמנכ"ל
עד 30%	דירקטורים (כולל דירקטורים חיצוניים)

4.2. בבואה של החברה לדון ולאשר תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה ועל מנת להבטיח הלימה בין כלל מרכיבי התגמול של נושאי המשרה, כפי שפורטו לעיל, יוצגו ויידונו בישיבת ועדת התגמול והדירקטוריון הנושאים הבאים:

4.2.1. שוויה הכלכלי של חבילת התגמול, בהנחה של מקסימום תגמול בגין תגמול תלוי ביצועים ותגמול הוני, תוך בחינת תוצאותיה העסקיות של החברה ועמידה ביעדיה.

4.2.2. היחס בין מרכיבי חבילת התגמול של נושא המשרה ועמידתו בטווח היחס הרצוי, כמפורט בסעיף 4.1.3 לעיל.

4.2.3. נתוני השוואה ביחס לנושאי משרה בחברות דומות לחברה תוך בחינת מספר מדדי השוואה עיקריים ככל הניתן (תחום פעילות, היקף פעילות, שווי שוק והיקף הכנסות).

4.2.4. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה בחברה/ במקום העבודה הקודם.

¹ מובהר, כי הרכיב הקבוע יחד עם התנאים הנלווים והתגמול המשתנה יהוו יחד 100%.

- 4.2.5. תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו.
- 4.2.6. היחס שבין תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר² של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה³ (ככל שקיימים), ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העברה בחברה. ראה סעיף 4.2.7 להלן.
- 4.2.7. ועדת התגמול והדירקטוריון יתנו דעתם בקשר עם היחס שבין תנאי כהונה והעסקה של נושא המשרה לשכר של שאר עובדי החברה (כמפורט בסעיף 4.2.6 לעיל), ויציינו האם לדעתם מדובר ביחס הוגן, ראוי וסביר, זאת בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, היקף פעילותה ותמהיל כוח האדם המועסק בה.
- 4.2.8. החברה רואה צורך לתגמל את נושאי המשרה עבור תרומתם להצלחתה העסקית של החברה, וכפועל יוצא להצלחת חברות הפורטפוליו בהן יש לה אחזקות. יחד עם זאת ולאור העובדה, שנכון למועד מדיניות זו, בחברה צפויים לכהן שני נושאי משרה בלבד (מלבד הדירקטורים), לא בוצעה השוואה של היחס שבין תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר⁴ של שאר עובדי החברה והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה.
- ככל שבעתיד כמות העובדים תגדל, יבצעו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בחינה של יחסי ההעסקה ויקבעו יחס הולם, הכל בהתאם להוראות הדין וכמפורט בסעיף 4.2.6 לעיל.

5. רכיבי התגמול

5.1. רכיב קבוע

- 5.1.1. הרכיב הקבוע הינו השכר אשר יקבע תוך שקילת השיקולים ובהתאם לקריטריונים המינוריים בסעיף 4.1.1 לעיל.
- 5.1.2. להלן פירוט של טווח רכיב השכר ביחס לנושאי המשרה השונים החברה:
- 5.1.2.1. תגמול דירקטורים
-
- התגמול של הדירקטורים בחברה, לרבות הדירקטורים החיצוניים והבלתי תלויים ולמעט יו"ר דירקטוריון, לא יעלה על הגמול המרבי, כהגדרת מונח זה בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000, ובהתאם לדרגת ההון שבה מסווגת החברה על פי התקנות האמורות (כפי שתהיה מעת לעת).
- 5.1.2.2. יו"ר דירקטוריון
- התשלום החודשי בעבור תפקיד של יו"ר דירקטוריון לא יעלה על סך של 20 אלפי ש"ח בתוספת מע"מ כחוק, בתוספת החזר הוצאות שיוציא בגין פעילותו בחברה.
- 5.1.2.3. יתר נושאי המשרה

שכר חודשי מקסימלי עבור 100% משרה	נושא המשרה
60,000	מנכ"ל

² "עלות השכר" - כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלום בעד פרישה, רכב והוצאות השימוש בו וכל הטבה או תשלום אחר.

³ "עובדי קבלן המועסקים אצל החברה" - עובדים של קבלן כוח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירות המועסקים במתן שירות אצל החברה (כהגדרתם בחוק להעסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו - 1996).

⁴ "שכר" - הכנסה שבעדה משולמים דמי ביטוח לאומי לפי פרק ט"ו לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה - 1995.

שכר חודשי מקסימלי עבור 100% משרה	נושא המשרה
40,000	סמנכ"ל

בנוסף לשכר החודשי, נושאי המשרה יהיו זכאים לתנאים נלווים, כמפורט בסעיף 4.1.1, כמקובל בחברה.

יצוין, כי החברה תהא רשאית לשלם דמי ניהול כחלופה לתשלום שכר ותנאים נלווים, ובלבד שהתשלום הכולל לא יעלה על התקרות הקבועות במדיניות זו.

5.2. תגמול משתנה

ככלל, הזכאים לתגמול משתנה על פי מדיניות התגמול הינם נושאי המשרה בחברה (אך למעט דירקטורים המכהנים כדירקטורים בלבד בחברה ללא כהונה נוספת כנושאי משרה בחברה).

5.2.1. מענק שנתי מבוסס יעדים מדידים

5.2.1.1. החברה רשאית לקבוע כי נושאי משרה יהיו זכאים למענק שנתי בכפוף לעמידה ביעדים מדידים שיקבעו מראש על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בתחילת כל שנה קלנדרית ו/או טרם ההתקשרות עימם. היעדים המדדים יקבעו בהתאם לקריטריונים המפורטים בסעיף 5.2.1.5 להלן.

5.2.1.2. המענק המירבי השנתי (קלנדרית) לכל מהאמורים, מבוסס על קריטריונים מדידים, לא יעלה על פעמיים (2) השכר החודשי או פעמיים (2) דמי הניהול החודשיים (כפי שיוסכם בין הצדדים) - עבור מנכ"ל החברה ועל פעמיים (2) השכר החודשי - עבור נושא משרה שאינו מנכ"ל ("תקרת המענק השנתי המבוסס יעדים").

5.2.1.3. היעדים עבור מנכ"ל החברה - ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לבחור יעד אחד או יותר מבין היעדים הבאים:

(א) "אקזיט" של כל אחת מחברות הפורטפוליו המוחזקות על ידי החברה ("חברות הפורטפוליו"), לרבות, הנפקה ראשונה לציבור (IPO) של מניות של כל אחת מחברות הפורטפוליו, מיזוג של אחת מחברות הפורטפוליו עם חברה ציבורית, מכירה של מניות אחת מחברות הפורטפוליו לצד ג', מכירת כל או מרבית הפעילות של חברת פורטפוליו לצד ג', והכל בין בדרך של תמורה במזומן ובין בדרך של החלפת מניות וכן כל עסקה אחרת בעקבותיה תקבל החברה ניירות ערך בחברה ציבורית שמניותיה נסחרות.

(ב) השלמה של סבב השקעה על ידי צד ג' בכל אחת מחברות הפורטפוליו.

(ג) יעדים מדידים נוספים אשר ייקבעו בתחילת כל שנה בהתאם לתכנית העבודה של החברה, כפי שתאושר על-ידי דירקטוריון החברה.

5.2.1.4. היעדים עבור נושאי משרה אחרים (שאינם מנכ"ל החברה) – ועדת התגמול והדירקטוריון יקבעו מדי שנה יעדים עבור נושאי המשרה (שאינם מנכ"ל החברה) לפי שיקול דעתם. היעדים עשויים להיות יעדי חברה ו/או יעדים אישיים.

5.2.1.5. המדדים על-פיהם יחושבו המענק לכל נושא משרה ומשקלם היחסי הינם כדלקמן:

5.2.1.5.1. מדדי חברה – מדדי החברה יכללו שני מדדים פיננסיים לפחות (מדד פיננסי עשוי להיות רווח תפעולי ו/או עמידה ביעדי תקציב, תשואה על השקעות בחברות הפורטפוליו ו/או רווח נקי), במשקל שלא יפחת מ-20% לכל מדד.

5.2.1.5.2. מדדים אישיים – המדדים האישיים יכללו רכיבים מדידים המושפעים ישירות מפעילותו של כל נושא משרה או מפעילות היחידה עליה הוא ממונה. יוגדרו לכל היותר ארבעה מדדים אישיים, כאשר משקלו של כל מדד אישי לא יפחת מ-5%.

5.2.1.5.3. הערכת ביצועים של נושאי המשרה (לא כולל מנכ"ל) – הערכת הביצועים ע"י המנהל הישיר (הערכה תתבסס, בין היתר, על קריטריונים שאינם פיננסיים). הערכת המנהל תתייחס, בין השאר, לתרומתו ארוכת הטווח של נושא המשרה ולביצועיו ארוכי הטווח. ביחס למנכ"ל החברה הערכת הביצועים תעשה ע"י הדירקטוריון. המשקל שיינתן למדד זה הינו 40%.

5.2.2. מענק בשיקול דעת

מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 5.2.1 לעיל, החברה רשאית להעניק לנושא המשרה תגמול אשר יהיה מבוסס על קריטריונים שאינם ניתנים למדידה, בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה, ובלבד שסכום התגמול לא יעלה על פעם אחת השכר החודשי או פעם אחת דמי הניהול החודשיים (כפי שיוסכם בין הצדדים) - עבור מנכ"ל החברה ועל שכר חודשי אחד עבור נושא משרה שאינו מנכ"ל החברה.

5.2.3. הגבלות

5.2.3.1. סך התגמול המשתנה בשנה קלנדרית (מענק בשיקול דעת ומענק מבוסס יעדים), וכן כל תגמול אחר שיש לראות בו כתגמול משתנה, לא יחרוג מהתקרה של תגמול המשתנה הנגזרת מהיחס הקבוע בסעיף 4.1.3 לעיל.

5.2.3.2. במקרה בו נושא המשרה עבד/ נתן שירותים לחברה רק בחלק משנה קלנדרית מסוימת, חישוב המענק יעשה באופן יחסי.

5.2.3.3. על אף האמור בסעיף 5.2.3.2, דירקטוריון החברה יהא רשאי לקבוע כי רכיבי התגמול המשתנה של נושא המשרה, כולם או חלקם, יוותרו בתוקף למשך תקופה של עד 6 חודשים ממועד סיום התקשרות החברה עם נושא המשרה, כך שאם התנאי התקיים במהלך 6 חודשים ממועד סיום ההתקשרות, נושא המשרה יהיה זכאי לתגמול למרות שאינו מכהן בחברה במועד התקיימות התנאי.

5.2.3.4. הדירקטוריון רשאי להחליט על הפחתת גובהו של המענק בשיעור של עד -50%, בהתקיימן של נסיבות מיוחדות אשר לפי שיקול דעת הדירקטוריון מצדיקות הפחתה כאמור, בהתחשב בין היתר, במצבה הפיננסי של החברה ויכולת עמידת החברה באמות מידה פיננסיות שהתחייבה להן.

מובהר כי, תשלום המענקים המשתנים לנושא המשרה, מותנה בכך, שבמועד הזכאות לתשלום יהא בידי החברה, בהנחת כל המענקים המשתנים לכלל נושאי המשרה והעובדים בחברה, יתרת מזומנים המספיקה למימון פעילות החברה ב-12 חודשים ממועד התשלום, בהתבסס על תקציב החברה כפי שאושר על ידי הדירקטוריון.

5.2.3.5. כל נושא משרה שיהיה זכאי למענק כאמור, טרם קבלת המענק בפועל או טרם תחילת העסקתו בחברה, יתחייב להשיב לחברה, בתוך 30 יום ממועד בקשת החברה, את סכום המענק ששולם לו בפועל או חלק ממנו, אם יתברר כי המענק או חלק ממנו, שולם על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה.

5.3. תגמול הוני - אופציות

- 5.3.1. הענקת התגמול ההוני תבצע בהתאם לתוכנית האופציה של החברה, כפי שתהיה בתוקף, ובהתאם לעקרונות שיפורטו להלן. הענקת התגמול ההוני בחברה, המהווה תגמול לטווח ארוך, נועד, בין היתר, ליצור זהות אינטרסים בין בעלי המניות של החברה לנושאי משרה בה וכן למשוך ולשמר את נושאי המשרה בחברה לטווח ארוך. מתן אופציות כאמור מתייחס גם לאופציות בחברות הפורטפוליו של החברה המצויות בשליטתה.
- 5.3.2. תכנית האופציות תוגדר כך שתעמוד בדרישות כל הוראות הדין הרלוונטי, וככל הניתן, בהוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], התשכ"א – 1961.
- 5.3.3. בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, יוקצו לנושאי המשרה בחברה, אשר אינם דירקטורים חיצוניים בחברה, אופציות למניות החברה על-פי הוראות תכנית האופציות. החברה תוכל להקצות אופציות לנושאי משרה ועל פי הוראות הדין שיחולו במועד ההקצאה. כמו כן, החברה תהא רשאית להקצות אופציות לדירקטורים חיצוניים במועד מינויים או חידוש מינויים או במועד מינוי דירקטור חיצוני אחר. הקצאה לדירקטורים חיצוניים תאושר על-ידי הדירקטוריון ותעשה בהתאם להוראות תכנית האופציות הרגילה של החברה כפי שזו תנוסח מעת לעת ומתוך הרזרבה שנקבעה בתכנית, ככל שנקבעה.
- 5.3.4. במקרה של הקצאת אופציות שאינן רשומות למסחר הניתנות לנושא משרה, מחיר המימוש שייקבע על-ידי דירקטוריון החברה, לא יפחת ממוצע שערי הסגירה של מניית החברה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור דירקטוריון החברה להקצות את האופציות, ובתוספת 20%.
- 5.3.5. תקופת ההבשלה תהא לא פחות משנתיים ולא יותר מארבע שנים, כאשר לפחות 25% מסך האופציות המוענקות יבשיל רק לאחר שנה ממועד הענקת האופציות.
- 5.3.6. תנאי ההבשלה עשויים לכלול גם הוראות בדבר האצת תקופת ההבשלה כתוצאה משינוי שליטה בחברה ו/או כתוצאה מסוים כהונה / סיום יחסי עבודה, בשל נסיבות שייקבעו במסגרת תנאי ההקצאה ובאופן מידתי שישקף את התמריץ הראוי בנסיבות העניין.
- 5.3.7. השווי הכלכלי המרבי (במועד החלטת הדירקטוריון על ההקצאה) של ההטבה השנתית (שיחושב בהתאם לאופן החישוב בדוחות הכספיים של החברה) לחבילת האופציות שתוקצה לנושא המשרה, ושיעור התגמול ההוני מתוך התגמול הכולל לנושא המשרה ייקבע כך שיעמוד ביחס הרצוי המפורט בסעיף 4.1.3 לעיל. מובהר כי בכל מקרה היקף הדילול המקסימאלי בגין כלל הענקות שיבוצעו החל ממועד כניסתה לתוקף של מדיניות תגמול זו, לא יעלה במצטבר על 4.3% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה בדילול מלא, כפי שיהיה במועד כל הענקה.
- 5.3.8. משך חיי האופציות לא יהיה ארוך מ-10 שנים ממועד הענקתן וועדת התגמול והדירקטוריון יקבעו הוראות ביחס לפקיעת האופציות, כולן או חלקן, במקרה שנושא המשרה יפסיק להיות מועסק בחברה ו/או לתת שירותים לחברה.

6. פטור, ביטוח ושיפוי

6.1. כתב פטור ושיפוי

החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה בחברה (לרבות נושאי משרה שהינם בעלי השליטה וקרוביהם) כתב פטור ושיפוי בהיקף הרחב ביותר האפשרי בחוק החברות, וכמקובל בחברה.

6.2. ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה

נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה, ובהתאם החברה תוכל לרכוש, מעת לעת, כל עוד מדיניות התגמול עומדת בתוקפה, פוליסות לביטוח אחריות נושאי משרה ודירקטורים בחברה, לרבות כאלה שהינם בעלי השליטה בחברה וקרוביהם, וזאת בתנאי שההתקשרות היא בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה, ובגבולות כיסוי אחריות של עד 10 מיליון דולר למקרה ולתקופה ובמצטבר בתקופת הביטוח.

7. תנאי סיום כהונה

7.1. נושא משרה יהיה זכאי להודעה מוקדמת בעת סיום העסקה, כפי שייקבע בהסכם העסקה / הסכם השירותים שבין החברה לנושא המשרה וכפי שיאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון. תקופת ההודעה המוקדמת בכל מקרה לא תעלה על 2 חודשים.

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יתחייב נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו בחברה, ככל שהחברה תחפוץ בכך.

7.2. תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה יכללו הוראה לפיה החברה רשאית לפטר את נושא המשרה מעבודתו ללא מתן הודעה מוקדמת מקרים השוללים זכאות לתשלום פיצויי פיטורין.

8. שינוי תנאי העסקה

8.1. החברה תהא רשאית לשנות את תנאי העסקתם של נושאי המשרה בחברה, באישור ועדת התגמול בלבד, כל עוד היקף השינוי השנתי (קלנדרי) ביחס לנושא המשרה, למעט ביחס למנכ"ל, לא יעלה על 10% מהתגמול לו זכאי נושא המשרה טרם השינוי, וביחס למנכ"ל החברה כל עוד השינוי כאמור לא יעלה על סך של 5% מתגמול המנכ"ל טרם השינוי ("שינוי לא מהותי"). מובהר, כי גידול או קיטון בתגמול ביחס ישר לגידול או קיטון בהיקף העסקה של נושא המשרה, לא ייחשב כשינוי תנאי העסקה לצורך סעיף זה.

8.2. למרות האמור בסעיף 8.1 להלן, שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה אשר כפוף למנכ"ל החברה, אשר תואמים את הגבולות שנקבעו במדיניות תגמול זו, יכול שיאושרו על ידי מנכ"ל החברה בלבד וללא צורך באישור ועדת התגמול.

8.3. עדכון רכיב השכר בתנאי העסקה

עדכון רכיב השכר בתנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה, יבוצע בכפוף למדיניות תגמול זו ועל בסיס השיקולים שלהלן, זאת בנוסף על הקריטריונים המנויים בסעיף 8.1 לעיל:

8.3.1. השגת אבן דרך על ידי החברה כפי שתוגדר על ידי החברה מראש;

8.3.2. שינוי בהיקף העבודה של נושא המשרה;

8.3.3. מצבה העסקי של החברה;

8.3.4. היותו של נושא המשרה בתפקידי מפתח והצורך לשמר את נושא המשרה;

8.3.5. שביעות הרצון מתפקודו של נושא המשרה ומידת תרומתו לחברה.

9. מדיניות, פיקוח ובקרה על תגמול נושאי משרה

תהליך אישור מדיניות התגמול של נושאי המשרה בחברה על ידי דירקטוריון החברה ייעשה כמפורט להלן:

- 9.1. אישור תגמול לנושאי המשרה כאמור, יהא בהתאם למדיניות התגמול כפי שתאושר על ידי דירקטוריון החברה ולאחר המלצת ועדת התגמול; החברה תפעל בכפוף לכל הוראת דין קיימת ועתידית שעניינה מדיניות התגמול של החברה.
- 9.2. הדירקטוריון מופקד על ניהול תכניות התגמול ועל יישמון ועל כל הפעולות הדרושות לשם כך לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה.
- 9.3. דירקטוריון החברה יבחן מדי תקופה את מדיניות התגמול שנקבעה, ויעדכנה במידת הצורך, וזאת לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול. בהתאם לאמור לעיל, רשאי הדירקטוריון מדי שנה ובטרם קבלת החלטה בדבר מתן תגמול בהתאם למדיניות זו להחליט להפחית ו/או לבטל את סכומי המענקים שנקבעו מהטעמים האמורים במדיניות תגמול זו ובפרט בשל תוצאותיה של החברה בראייה תלת שנתית (השנה הקודמת לשנה הרלוונטית והאתגרים הצפויים בשנה לאחריה).
- 9.4. ככל שימצאו לנכון, הדירקטוריון וועדת התגמול יסתייעו ביועצים חיצוניים, לצורך גיבוש / עדכון מדיניות התגמול וכן לצורך פיקוח ובקרה על המדיניות כפי שנקבעה.
