

החברה לישראל בע"מ
ISRAEL CORPORATION LTD

מספר ברשם: 520028010

שודר במגנא: 12/09/2019
אסמכתא: 2019-01-095503

ת460 (פומבי)

לכבוד: רשות ניירות ערך, הבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ

www.tase.co.il

לכבוד: רשות ניירות ערך

www.isa.gov.il

דוח מיידע על אסיפה

תקנה 36ב (א) ו-(ד), ותקנה 36ג לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל – 1970

הסבר: במידה ואחד הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה הוא אישור עסקה עם בעל שליטה או אישור הצעה חריגה, יש למלא תחילה את טופס ת133 או ת138 בהתאמה, ולאחר מכן נדרש לדווח גם טופס זה.

האם קיימת אפשרות להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית: כן
הערה: אפשרות הבחירה בשדה זה היא רק עבור תאגידים שאינם רשומים בישראל.

התאגיד מודיע על: כינוס אסיפה

הערה: במקרה של שינוי במועד האסיפה (דחיה או הקדמה) יש לבחור ב"דחית אסיפה" או "דחיה ע"י בית משפט" או "דחיה למועד לא ידוע".

מספר האסמכתא של ההודעה האחרונה על האסיפה הוא _____, שזמנה לתאריך _____

סיבת דחיה או ביטול: _____

הסבר: יש להתייחס למספר אסמכתא של ההודעה האחרונה של כינוס או דחיית האסיפה

1. סוג נייר מניה

שם נייר הערך המזכה: חברה לישראל 1 ש"ח

מספר נייר הערך בבורסה המזכה את המחזיק בו להשתתף באסיפה 576017

המועד הקובע לזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה: 26/09/2019

הסבר: אם נדרשת אסיפה על יותר ממספר נייר אחד, יש לדווח ת460 על כל נייר נוסף בנפרד. דיווחים שבהם יצוינו מספרי נייר נוספים, יחייבו שליחת דוח מתקן

2. בתאריך: 11/09/2019

הוחלט על כינוס אסיפה מיוחדת _____,

שתתכנס ביום ג' בתאריך: 29/10/2019 בשעה: 10:00

בכתובת: רחוב ארניא 23, מגדל המילניום, תל-אביב

3. על סדר היום:

הסבר: מיספור הנושאים שעל סדר היום יהיה בהתאם לסדר הופעתם בדוח זימון האסיפה אם מצורף כקובץ.

נושאים/החלטות שיועלו באסיפה:

1

הנושא / ההחלטה ופרטיו:

לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת לנושאי המשרה בחברה, בנוסח הרצ"ב כנספח א' לדוח זימון האסיפה, כאמור בדו"ח זימון האסיפה.

אישור מדיניות תגמול לפי סעיף 267א(א) לחוק החברות

תשומת לב: ערך מטבלה זו קובע את נוסח הצהרת בעל מניות במערכת ההצבעות האינטרנטית. לטבלת ההמרה לחץ כאן

אסמכתא של הדיווח האחרון בנושא אישור הצעה פרטית (ת138): _____

לא עסקה בין החברה לבין בעל שליטה בה כאמור בסעיפים 275 ו-320(ו) לחוק החברות.

אסמכתא של הדיווח האחרון בנושא (ת133): _____

הסבר לסעיף בחוק החברות או בחוק ניירות ערך או בחוק אחר לאישור ההחלטה

הסבר: בעסקה עם בעל"ש שאינה מתאימה לאף שדה בטבלת סעיפי החוק יש לבחור בשדה "הצהרה: לא קיים שדה מתאים לסיווג" ולבחור "כן" עסקה עם בעל"ש.
רק במקרה של אסיפת אג"ח או שלא מדובר בעסקה עם בעל"ש, ולא נמצא שדה מתאים בטבלה יש להסביר ולפרט את סעיפי החוק הרלוונטים מכוחם נדרשת ההחלטה.

האם הנושא מחייב גילוי זיקה או מאפיין אחר של בעל המניות המצביע: _____
תשומת לב: ניתן לבחור ערכים אלה רק במקרה בו סומן "הצהרה: לא קיים שדה מתאים לסיווג" בטבלה הקודמת ולא מדובר בעסקה בין החברה לבין בעל השליטה בה.

במקרה של אסיפת אג"ח

הוחלט על קיומו של עניין אחר: _____

פירוט העניין האחר

תשומת לב: פירוט העניין האחר קובע את נוסח הצהרה שיקלל במערכת ההצבעות האינטרנטית. יש לנסח שאלה שהתשובה אליה תהיה במתכונת "כן"/"לא". השאלה תופיע במערכת ההצבעות בצמוד להחלטה שעל סדר היום ולמצביע תהיה אפשרות בחירה בין "כן"/"לא" ואפשרות להוסיף פרטים במקרה שהתשובה היא "כן".

בקשה לפרטים נוספים מהמחזיקים:

הוחלט על דרישת פרטים נוספים מהמחזיקים: לא

פירוט הפרטים הנוספים הנדרשים מהמחזיקים או אופן כינוס האסיפה (במקרה של אסיפה לפי 350): _____

תשומת לב: שדה זה קובע את נוסח הדרישה לפרטים נוספים שיקלל במערכת ההצבעות האינטרנטית. למצביע תהיה אפשרות להוסיף הפרטים בשדה מסוג מלל.

☐ תיקון גילוי

☐ שינוי זניח או שיש בו רק כדי לזכות את החברה לעומת נוסח החלטה שפורט בדיווח אחרון

☐ ירד מסדר היום

☐ הנושא נדון באסיפה קודמת

☐ הנושא הוסף לסדר היום בהוראת בית משפט

☐ הנושא הוסף לסדר היום לפי תקנה 5 לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000

☐ הנושא הוסף לסדר היום לאחר המועד הקובע בשל טעות טכנית, כמפורט: _____

הסבר: לאחר המועד הקובע לא ניתן לבצע תיקון בהחלטה למעט תיקון בתנאי העסקה המיטיב עם החברה או שינוי זניח. כמו-כן לאחר המועד הקובע לא ניתן להוסיף נושאים חדשים לסדר היום למעט בהוראת בית משפט או בהתאם לתקנה 5 לתקנות הודעה ומודעה

ההחלטה שעל סדר היום מובאת להצבעה

סוג הרוב הנדרש לאישור אינו רוב רגיל כמפורט בדוח המצורף

האם שיעור החזקות בעל השליטה במניות התאגיד יקנה לבעל השליטה את הרוב הנדרש לקבלת הצעת החלטה בנושא לא

2

הנושא / ההחלטה ופרטיו:

לאשר את הענקת כתב ההתחייבות לשיפוי לגב' טלי בליש-מישוד, כאמור בדוח זימון האסיפה.

עסקה עם דירקטור באשר לתנאי כהונתו והעסקתו לפי סעיף 273(א) לחוק החברות
תשומת לב: ערך מטבלה זו קובע את נוסח הצהרת בעל מניות במערכת ההצבעות האינטרנטית. לטבלת ההמרה לחץ כאן

אסמכתא של הדיווח האחרון בנושא אישור הצעה פרטית (ת138): _____

לא עסקה בין החברה לבין בעל שליטה בה כאמור בסעיפים 275 ו-320(ו) לחוק החברות.

אסמכתא של הדיווח האחרון בנושא (ת133): _____

הסבר לסעיף בחוק החברות או בחוק ניירות ערך או בחוק אחר לאישור ההחלטה

הסבר: בעסקה עם בעל"ש שאינה מתאימה לאף שדה בטבלת סעיפי החוק יש לבחור בשדה "הצהרה: לא קיים שדה מתאים לסיווג" ולבחור "כן" עסקה עם בעל"ש.
רק במקרה של אסיפת אג"ח או שלא מדובר בעסקה עם בעל"ש, ולא נמצא שדה מתאים בטבלה יש להסביר ולפרט את סעיפי החוק הרלוונטיים מכוחם נדרשת ההחלטה.

האם הנושא מחייב גילוי זיקה או מאפיין אחר של בעל המניות המצביע: _____
תשומת לב: ניתן לבחור ערכים אלה רק במקרה בו סומן "הצהרה: לא קיים שדה מתאים לסיווג" בטבלה הקודמת ולא מדובר בעסקה בין החברה לבין בעל השליטה בה.

במקרה של אסיפת אג"ח

הוחלט על קיומו של עניין אחר: _____

פירוט העניין האחר

תשומת לב: פירוט העניין האחר קובע את נוסח הצהרה שכלל במערכת ההצבעות האינטרנטית. יש לנסח שאלה שהתשובה אליה תהיה במתכונת "כן"/"לא". השאלה תופיע במערכת ההצבעות בצמוד להחלטה שעל סדר היום ולמצביע תהיה אפשרות בחירה בין "כן"/"לא" ואפשרות להוסיף פרטים במקרה שהתשובה היא "כן".

בקשה לפרטים נוספים מהמחזיקים:

הוחלט על דרישת פרטים נוספים מהמחזיקים: לא

פירוט הפרטים הנוספים הנדרשים מהמחזיקים או אופן כינוס האסיפות (במקרה של אסיפה לפי 350):

תשומת לב: שדה זה קובע את נוסח הדרישה לפרטים נוספים שכלל במערכת ההצבעות האינטרנטית. למצביע תהיה אפשרות להוסיף הפרטים בשדה מסוג מלל.

☐ תיקון גילוי

☐ שינוי זניח או שיש בו רק כדי לזכות את החברה לעומת נוסח החלטה שפורט בדיווח אחרון

☐ ירד מסדר היום

☐ הנושא נדון באסיפה קודמת

☐ הנושא הוסף לסדר היום בהוראת בית משפט

☐ הנושא הוסף לסדר היום לפי תקנה 5 לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000

☐ הנושא הוסף לסדר היום לאחר המועד הקובע בשל טעות טכנית, כמפורט:

הסבר: לאחר המועד הקובע לא ניתן לבצע תיקון בהחלטה למעט תיקון בתנאי העסקה המיטיב עם החברה או שינוי זניח. כמו-כן לאחר המועד הקובע לא ניתן להוסיף נושאים חדשים לסדר היום למעט בהוראת בית משפט או בהתאם לתקנה 5 לתקנות הודעה ומודעה

ההחלטה שעל סדר היום מובאת להצבעה

סוג הרוב הנדרש לאישור רוב רגיל _____

האם שיעור החזקות בעל השליטה במניות התאגיד יקנה לבעל השליטה את הרוב הנדרש לקבלת הצעת החלטה בנושא כן

3

הנושא / ההחלטה ופרטיו:

למנות מר יעקב עמירדור כדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה נוספת בת שלוש שנים, החל ממועד אישור האסיפה, אשר יהיה זכאי לתנאי כהונה כאמור בד"ח זימון האסיפה.

מינוי / הארכת כהונת דירקטור חיצוני כאמור בסעיפים 239(ב) או 245 לחוק החברות

תשומת לב: ערך מטבלה זו קובע את נוסח הצהרת בעל מניות במערכת ההצבעות האינטרנטית. לטבלת ההמרה לחץ כאן

אסמכתא של הדיווח האחרון בנושא אישור הצעה פרטית (ת38): _____

לא עסקה בין החברה לבין בעל שליטה בה כאמור בסעיפים 275 ו-320(ו) לחוק החברות.

אסמכתא של הדיווח האחרון בנושא (ת133): _____

הסבר לסעיף בחוק החברות או בחוק ניירות ערך או בחוק אחר לאישור ההחלטה

הסבר: בעסקה עם בעל"ש שאינה מתאימה לאף שדה בטבלת סעיפי החוק יש לבחור בשדה "הצהרה: לא קיים שדה מתאים לסיווג" ולבחור "כן" עסקה עם בעל"ש.
רק במקרה של אסיפת אג"ח או שלא מדובר בעסקה עם בעל"ש, ולא נמצא שדה מתאים בטבלה יש להסביר ולפרט את סעיפי החוק הרלוונטיים מכוחם נדרשת ההחלטה.

האם הנושא מחייב גילוי זיקה או מאפיין אחר של בעל המניות המצביע: _____
תשומת לב: ניתן לבחור ערכים אלה רק במקרה בו סומן "הצהרה: לא קיים שדה מתאים לסיווג" בטבלה הקודמת ולא מדובר בעסקה בין החברה לבין בעל השליטה בה.

במקרה של אסיפת אג"ח

הוחלט על קיומו של עניין אחר: _____

פירוט העניין האחר

תשומת לב: פירוט העניין האחר קובע את נוסח הצהרה שיש לכלל במערכת ההצבעות האינטרנטית. יש לנסח שאלה שהתשובה אליה תהיה במתכונת "כן"/"לא". השאלה תופיע במערכת ההצבעות בצמוד להחלטה שעל סדר היום ולמצביע תהיה אפשרות בחירה בין "כן"/"לא" ואפשרות להוסיף פרטים במקרה שהתשובה היא "כן".

בקשה לפרטים נוספים מהמחזיקים:

הוחלט על דרישת פרטים נוספים מהמחזיקים: לא

פירוט הפרטים הנוספים הנדרשים מהמחזיקים או אופן כינוס האסיפות (במקרה של אסיפה לפי 350):

תשומת לב: שדה זה קובע את נוסח הדרישה לפרטים נוספים שיש לכלל במערכת ההצבעות האינטרנטית. למצביע תהיה אפשרות להוסיף הפרטים בשדה מסוג מלל.

☐ תיקון גילוי

☐ שינוי זניח או שיש בו רק כדי לזכות את החברה לעומת נוסח החלטה שפורט בדיווח אחרון

☐ ירד מסדר היום

☐ הנושא נדון באסיפה קודמת

☐ הנושא הוסף לסדר היום בהוראת בית משפט

☐ הנושא הוסף לסדר היום לפי תקנה 5 לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000

☐ הנושא הוסף לסדר היום לאחר המועד הקובע בשל טעות טכנית, כמפורט:

הסבר: לאחר המועד הקובע לא ניתן לבצע תיקון בהחלטה למעט תיקון בתנאי העסקה המיטיב עם החברה או שינוי זניח. כמו-כן לאחר המועד הקובע לא ניתן להוסיף נושאים חדשים לסדר היום למעט בהוראת בית משפט או בהתאם לתקנה 5 לתקנות הודעה ומודעה

ההחלטה שעל סדר היום מובאת להצבעה

סוג הרוב הנדרש לאישור אינו רוב רגיל כמפורט בדוח המצורף

האם שיעור החזקות בעל השליטה במניות התאגיד יקנה לבעל השליטה את הרוב הנדרש לקבלת הצעת החלטה בנושא לא

צרוף דוח זימון האסיפה: [דיווח מיידי ונוספותים מצורפים isa.pdf](#)

4. מצורף/ים

כן נוסח כתב הצבעה

לא הודעות עמדה:

1

בתאריך _____

נתקבלה בחברה הודעת עמדה כמשמעותה בסעיף 88 לחוק החברות, התשנ"ט - 1999, מאת _____

בקשר עם נושא העולה לדיון באסיפה הכללית שזומנה.

ראו בעמוד _____ לקובץ הודעות עמדה.

נספח-כתבהצבעה isa.pdf

לא הצהרת המועמד לכהן כדירקטור בתאגיד

לא הצהרת דירקטור בלתי תלוי

כן הצהרת דירקטור חיצוני

_____ הצהרת מינוי נציג לנציגות

_____ שטר נאמנות מתוקן

_____ בקשה לאישור הסדר נושים לפי סעיף 350

_____ אחר _____

נספח-הצהרת דירקטור עמידור isa.pdf

הסבר: במידה וצורף כתב הצבעה ו/או הודעת עמדה יש לוודא כי הם ערוכים לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005

קישורית לאתר מערכת ההצבעות שבו ניתן להצביע: מערכת ההצבעות

הסבר: זכאים הרשאים להצביע במערכת יקבלו את פרטי הגישה למערכת מחברי הבורסה.

5. המניין החוקי לקיום האסיפה:

ראה דיווח מצורף.

6. ☒ בהעדר מניין חוקי, האסיפה הנדחית תתקיים בתאריך 05/11/2019, בשעה 10:00,

בכתובת: רחוב ארניא 23, מגדל המילניום, תל-אביב

☐ בהעדר מניין חוקי האסיפה לא תתקיים.

7. המקום והזמנים שבהם ניתן לעיין בכל הצעת החלטה שנוסחה לא הובא במלואו בפרוט סדר היום לעיל

במשרד החברה לישראל, רחוב ארניא 23, מגדל המילניום, תל-אביב, בימים א'-ה', בין השעות 09:00-16:00 בתאום מוקדם בטלפון: 03-6844500

מזהה אסיפה: _____

הערה: מזהה האסיפה הינו האסמכתא של הדיווח הראשוני. בדיווח הראשוני על האסיפה השדה נשאר ריק.

שם מורשה חתימה על הדוח ושם מורשה חתימה אלקטרונית: מאיה אלשיך קפלן
תפקיד: סמנכ"ל, היועצת המשפטית ומזכירת החברה
תאריך החתימה: 12/9/2019

מספרי אסמכתאות של מסמכים קודמים בנושא (אין האזכור מהווה הכללה על דרך הפניה):

תאריך עדכון מבנה הטופס: 06/08/2019

ניירות ערך של התאגיד רשומים למסחר בבורסה בתל-אביב

שם מקוצר: חברה לישראל

כתובת: ת"ד 20456, תל אביב 61204 טלפון: 03-6844517, 03-6844500 פקס: 03-6844587

דואר אלקטרוני: MAYAAK@ISRAELCORP.COM

שמות קודמים של ישות מדווחת: החברה לישראל בע"מ

שם מדווח אלקטרוני: אלשיך קפלן מאיה תפקיד: סמנכ"ל, יוע"מ ומזכיר החברה שם חברה מעסיקה:

כתובת: ארניא 23, תל-אביב 61204 טלפון: 03-6844517 פקס: 03-6844587 דואר אלקטרוני: mayaak@israelcorp.com



12 בספטמבר, 2019

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
באמצעות מערכת המגנ"א

לכבוד
רשות ניירות ערך
באמצעות מערכת המגנ"א

ג.א.כ.,

הנדון: דיווח מיידי בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה לישראל בע"מ

ניתן בזאת דוח מיידי בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000 ולתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות ההצבעה"), בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה לישראל בע"מ ("החברה"), אשר תיערך ביום ג', ה-29 באוקטובר, 2019 בשעה 10:00 במשרדי החברה, ברחוב ארניא 23, מגדל המילניום, תל-אביב ("האסיפה"), לשם קבלת החלטות שעל סדר היום כמפורט להלן:

1. הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה ותמצית נוסח החלטות

1.1. אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה בחברה. לפרטים נוספים אודות נושא זה ראו סעיף 2 להלן.

תמצית נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת לנושאי המשרה בחברה בנוסח הרצ"ב כנספח א' לדוח זה, כאמור בדוח זימון האסיפה."

1.2. לאשר הענקת כתב התחייבות לשיפוי לנושא משרה, לגב' טלי בליש-מישוד. ביום 11 בספטמבר 2019 אישר דירקטוריון החברה את מינויה של גב' טלי בליש-מישוד כדירקטורית בחברה החל ממועד החלטת הדירקטוריון.¹ החל ממועד תחילת כהונתה, גב' בליש-מישוד תהיה זכאית לגמול ולתנאי הכהונה המקובלים בחברה ביחס לדירקטורים כאמור בסעיף 3 לדוח זה להלן², ובכלל כך לגמול בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 ("תקנות הגמול") ולהכללה בפוליסות ביטוח לנושאי משרה. בהמשך לאישורי ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה, מובאת לאישור האסיפה המזומנת בזאת הענקת כתב שיפוי לגב' טלי בליש-מישוד בתוקף ממועד מינויה, בנוסח אשר צורף לדוח זימון אסיפה של החברה מיום 13.9.2018 (אסמכתא: 087141-01-2018), המובא על דרך ההפניה ("כתב התחייבות לשיפוי"). לפרטים נוספים אודות נושא זה ראו סעיף 3 לדוח זימון זה.

תמצית נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את הענקת כתב התחייבות לשיפוי לגב' טלי בליש-מישוד, כאמור בדוח זימון האסיפה."

¹ ראו דיווח מיידי אודות מינויה של גב' בליש-מישוד מיום 12 בספטמבר 2019 (אסמכתא: 095470-01-2019), המובא על דרך ההפניה.

² בהתאם לאישור ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה (תקנות 1א, 1.ב1, ו-4.ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), התש"ס-2000).

1.3. מינוי מר יעקב עמידרור כדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה נוספת, החל ממועד אישור האסיפה. מר עמידרור ימשיך להיות זכאי לתנאי כהונתו הקיימים, ובכלל כך לגמול שנתי ולגמול השתתפות בסכום המרבי הקבוע בתקנות הגמול, בהתחשב בדרגתה של החברה ובסיווגו כ"דירקטור מומחה" הזכאי ל"תוספת מומחיות", להחזר הוצאות ולהכללה בהסדרי ביטוח לנושאי המשרה בחברה ולכתב התחייבות לשיפוי שהוענק לו³. תקופת כהונתו של הדירקטור החיצוני, באם ימונה, תהיה לתקופה של שלוש שנים ממועד תחילת הכהונה כאמור.

הצהרתו של מר יעקב עמידרור, לרבות בהתאם לסעיפים 224 ו-241 לחוק החברות, מצורפת כנספח ג' לדוח זה וניתן לעיין בה במשרדי החברה.

לפרטים אודות מר יעקב עמידרור, ראה תקנה 26 בפרק הפרטים הנוספים בדוח התקופתי של החברה לשנת 2018 כפי שפורסם ביום 19 במרץ 2019 (אסמכתא: 2019-01-024244), המובא על דרך ההפניה.

תמצית נוסח ההחלטה המוצעת: "למנות את מר יעקב עמידרור כדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה נוספת בת שלוש שנים, החל ממועד אישור האסיפה, אשר יהיה זכאי לתנאי כהונה כאמור בדוח זימון האסיפה."

2. פרטים נוספים לעניין ההחלטה שבסעיף 1.1 - אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה בחברה

2.1. רקע

2.1.1. ביום 9 ביולי 2018 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, בהתאם להוראות חוק החברות, מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה ("מדיניות התגמול הקיימת")⁴.

2.1.2. ביום 13 במרץ 2019, פרסמה החברה דיווח על עדכון לאסטרטגיה העסקית של החברה, אשר תכלול, לצד המטרה להמשיך למקסם ערך מהשקעות החברה בכימיקלים לישראל בע"מ ("כיל") ובתי זיקוק לנפט בע"מ ("בזן"), גם ביצוע השקעות חדשות בהתאם לעקרונות המנחים שפורטו בדיווח המידי של החברה מיום 13 במרץ 2019 (אסמכתא: 2019-01-021592), המובא על דרך ההפניה.

2.1.3. לאור עדכון האסטרטגיה העסקית של החברה, בחנו ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה את הצורך בעדכון מדיניות התגמול, וזאת בהתחשב בכך שמדיניות התגמול הקיימת של החברה אינה מביאה בחשבון את עדכון האסטרטגיה העסקית של החברה, אינה מותאמת ליעדי החברה הנגזרים מהאסטרטגיה המעודכנת ולשינוי הצפוי כתוצאה מכך.

2.1.4. בהמשך לדיונים שקיימה ועדת הביקורת והתגמול במדיניות התגמול המעודכנת, דירקטוריון החברה דן במדיניות המעודכנת, ולאחר ששקל את המלצת ועדת הביקורת והתגמול, ביום 11 בספטמבר 2019 אישר את מדיניות התגמול המעודכנת נשוא דוח זה ואת הבאתה בפני האסיפה הכללית של החברה המזומנת בזאת.⁵

³ לפרטים אודות תנאי הכהונה הקיימים של מר עמידרור ראו דוח זימון אסיפה של החברה מיום 22.8.2016 (אסמכתא: 2016-01-107653), המובא על דרך ההפניה.

⁴ ראו דיווחי החברה מיום 28.6.2018 ומיום 9.7.2018 (אסמכתאות: 2018-01-057546 ו-2018-01-062016, בהתאמה), המובאים על דרך ההפניה.

⁵ לרוב הנדרש לאישור ההחלטה ואופן אישורה ראו סעיף 5.1 לדוח זה.

2.1.5. מדיניות התגמול המעודכנת מצורפת **כנספת א'** לדוח זה, ומהווה חלק בלתי נפרד הימנו ("מדיניות התגמול" או "מדיניות התגמול המעודכנת").

2.1.6. במסגרת גיבוש ואישור מדיניות התגמול המעודכנת הובאו בחשבון שיקולים (לרבות, אך לא רק, אלה הקבועים בחוק החברות), הכוללים, בין היתר, את קידום מטרות החברה, תכנית עבודתה ומדיניותה בהמשך לעדכון האסטרטגיה העסקית של החברה, יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, גודל החברה ואופי פעילותה בראי העדכון לאסטרטגיה העסקית כאמור, תחומי אחריות נושאי המשרה, תרומתם לחברה ולבעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח ובהתחשב במטרת החברה לחזק את הקשר בין תגמול נושאי המשרה לבין האינטרסים של כלל בעלי המניות.

2.1.7. יצוין כי תנאי הכהונה והעסקה של מר יואב דופלט, מנכ"ל החברה המכהן במועד קביעת מדיניות התגמול המעודכנת אושרו על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה מיום 27.6.2019 (ראו דוח זימון אסיפה של החברה מיום 16.6.2019 (אסמכתא : 2019-01-059392), המובא על דרך ההפניה), ואין במדיניות התגמול המעודכנת כדי לגרוע מתנאי הכהונה שאושרו בידי האסיפה הכללית כאמור. יצוין כי תנאי מנכ"ל החברה המכהן נקבעו אף הם בהתחשב בעדכון לאסטרטגיה העסקית של החברה.

2.2. השינויים העיקריים שחלו במדיניות התגמול המעודכנת למול מדיניות התגמול הקיימת
לפרטים אודות השינויים שנערכו במדיניות התגמול המעודכנת למול מדיניות התגמול הקיימת ראו נוסח נוחות מסומן המצורף **כנספת ב'** לדוח זה. להלן תמצית עיקרי השינויים המהותיים במדיניות התגמול המעודכנת ביחס למדיניות התגמול הקיימת :

2.2.1. **היחס בין רכיבי חבילת התגמול** – טווח החלק היחסי של הרכיב המשתנה מתוך סך התגמול (בהינתן רכיבי התגמול המקסימליים הקבועים במדיניות התגמול) עודכן ל- 30% - 55% (חלף 19%-35% במדיניות התגמול הקיימת).
לפרטים נוספים ראו סעיף 3 למדיניות התגמול.

2.2.2. **מענק שנתי לנושאי המשרה בחברה** – נוסחת המענק השנתי ואופן קביעתו עודכנו בשים לב ליעדי החברה לאור עדכון האסטרטגיה העסקית, וללא שינוי בתקרות המענק. הפרמטרים על בסיסם ייקבע המענק השנתי הותאמו לפרמטרים אשר נקבעו ביחס למענק השנתי של מנכ"ל החברה המכהן (למעט לעניין מענק בשיקול הדעת לסמנכ"לים, ובהתאם להוראות חוק החברות), וזאת על בסיס עקרונות כדלקמן :

א. המענק השנתי לנושאי המשרה יהיה מבוסס על "רכיב מענק מבוסס יעדים", למעט חלק לא מהותי ממנו שיבוסס על "רכיב מענק בשיקול דעת". על אף האמור, ביחס לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל (סמנכ"לים) ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע כי המענק השנתי, כולו או חלק מהותי ממנו, יהיה מבוסס על שיקול דעת כפי שייקבע על ידם (ולא יהיה כפוף לתנאי האמור בס"ק ב. להלן) ובלבד שלא יעלה על תקרת המענק השנתי הקבועה במדיניות התגמול המעודכנת. ביחס למנכ"ל רכיב מענק בשיקול דעת לא יעלה על 3 משכורות חודשיות.

ב. תנאי סף עבור רכיב מענק מבוסס יעדים⁶ עודכן כך שבגין רכיב מענק מבוסס יעדים בגין שנה קלנדרית מסוימת יהיה קיומו של רווח נקי שאינו נופל מ-70 מיליון דולר על פי דוחותיה הכספיים השנתיים של החברה לאותה השנה (חלף 65 מיליון דולר במדיניות התגמול הקיימת).

ג. יעדי המענק עודכנו כך שבמסגרת רכיב המענק מבוסס יעדים יבחרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בין שני יעדים לשישה יעדים, אשר יהיו יעדים ביצועיים מדידים או פיננסיים מדידים מתוך היעדים הבאים: עמידה בתקציב, רווח נקי, חוב נטו, אבני דרך בביצוע השקעות בהתאם לאסטרטגיה של החברה, מימוש נכסים, עלויות מימון, תשואה לבעלי מניות, תזרים מזומנים, גיוס חוב (כולל מחזור חוב/הנפקות), ביצוע עסקה אסטרטגית (לרבות שינוי מבנה) בהחזקות החברה בחברות המוחזקות על ידיה (הקיימות והעתידיות), ביצוע יעדים מהתכנית האסטרטגית שתקבע החברה, חסכון בעלויות והוצאות, יעדים רגולטוריים⁷; וכן יקבעו את המשקל היחסי לכל יעד, אשר לא יפחת מ-15% ביחס לכל יעד. כמו כן, נוספה הוראה לעניין "נטרול" של אירועים חריגים מחישוב הביצועים לצורך רכיב המענק מבוסס יעדים.

ד. מדיניות התגמול המעודכנת כוללת הוראות לעניין קביעת היעדים במסגרת רכיב מענק מבוסס יעדים ואופן מדידת העמידה בהם. יצוין כי סכום המענק השנתי לסמנכ"לים בגין שנת 2019 יחושב בהתאם לנוסחת המענק הקבועה במדיניות התגמול הקיימת של החברה, ונוסחת המענק השנתי הקבועה במדיניות התגמול המעודכנת תחול החל מהמענק בגין שנת 2020.

ה. מדיניות התגמול המעודכנת אינה כוללת הוראות בדבר פריסה של תשלום המענק השנתי (אין באמור כדי לגרוע מהוראה בדבר השבת סכומי מענק שניתנו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, אשר נכללת במדיניות התגמול המעודכנת). בהתאם, עם קביעת מדיניות התגמול המעודכנת, רשאית ועדת התגמול לקבוע כי סכומים שנפרסו בגין המענק השנתי לשנת 2018, בהתאם להוראות מדיניות התגמול הקיימת, ישולמו לנושאי המשרה במועד תשלום המענק השנתי לשנת 2019. כמו כן, עם קביעת מדיניות התגמול המעודכנת, תשלום המענק בגין 2019 לא יהיה כפוף להוראות פריסת המענק השנתי ממדיניות התגמול הקיימת וישולם במלואו עם ובכפוף לאישורו.

לפרטים נוספים ראו סעיף 7 למדיניות התגמול המעודכנת.

2.2.3. **מענק מיוחד** – סעיף מענק מיוחד עודכן כך שבנוסף על רכיבי התגמול שעל פי מדיניות התגמול, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להעניק לנושאי משרה שהינם סמנכ"לים, מענק מיוחד של עד שלוש משכורות חודשיות פעם אחת בלבד בתקופת מדיניות התגמול, בגין עסקה יוצאת דופן במהותיותה ובמורכבותה לחברה ובהתחשב, בין היתר, במאמצים מיוחדים שהושקעו על ידי הסמנכ"ל מעבר למסגרת תפקידו השוטף.

⁶ תנאי הסף האמור אינו חל על רכיב מענק בשיקול דעת.

⁷ מטבע הדברים תכנית העבודה והתכנית האסטרטגית של החברה כוללת מידע סודי, פרטי ורגיש, אשר גילוי עלול לפגוע בטובת החברה.

לפרטים נוספים ראו סעיף 8 למדיניות התגמול.

2.2.4. תגמול הוני – מדיניות התגמול המעודכנת כוללת מסגרת להענקת תגמול הוני, כדלקמן:

א. **תגמול הוני בחברה** – החברה תהא רשאית לאמץ תכנית תגמול הוני בחברה, המבוססת על הענקת יחידות למניות חסומות ו/או מניות חסומות (בין מותנות ביצועים ובין שאינן מותנות ביצועים) ו/או כתבי אופציה המירים למניות החברה, או שילוב שלהם, אשר הקצאתם והבשלתם תהיה בהתאם לעקרונות הקבועים במדיניות התגמול המעודכנת ("**תגמול הוני בחברה**"). הענקת התגמול ההוני בחברה לנושאי המשרה עשויה להתבצע במתכונת של הענקה שנתית (קרי, הקצאת יחידות תגמול הוני מדי שנה) או במתכונת של הענקה תקופתית. מדיניות התגמול המעודכנת מסדירה את האפשרות למתן תגמול הוני בחברה כאמור לסמנכ"לים ולדירקטורים בלבד.

במועד אישור תכנית תגמול הוני בחברה, מניות החברה אשר עשויות לנבוע מכל תכניות התגמול ההוני לכלל נושאי המשרה שהינם סמנכ"לים אשר בתוקף באותו מועד, לא תהווה יותר מאחוז אחד מהון המניות המונפק והנפרע של החברה (לאחר ההקצאה ובדילול מלא).

ב. **תגמול הוני בחברות נרכשות** – בהתאם לאסטרטגיה העסקית המעודכנת של החברה, החברה תחתור להשאת ערך לבעלי מניותיה גם מהשקעות חדשות במתכונת דומה למתכונת Private Equity. לפיכך, בכפוף להשלמת התקשרות של החברה בהשקעה חדשה ("**עסקת השקעה**" ו-"**החברה הנרכשת**", בהתאמה), אם וככל שתבוצע, עשויים נושאי משרה לקבל, ללא תמורה, תגמול הוני אשר יורכב מכתבי אופציה המירים למניות החברה הנרכשת ("**האופציות בחברות נרכשות**") בהתאם לעקרונות המפורטים במדיניות התגמול המעודכנת. נושא משרה יהיה זכאי להענקה אחת בלבד של אופציות בכל חברה נרכשת.⁸ מובהר כי דירקטורים לא יהיו זכאים לאופציות בחברות נרכשות.

האופציות בכל חברה נרכשת המוענקות לכלל נושאי המשרה שהינם סמנכ"לים בחברה לא יעלו על 3% מההון המונפק/הזכויות של אותה חברה נרכשת (בהנחת מימוש מלא של האופציות בחברה הנרכשת).

ג. שווי הוגן מרבי של התגמול ההוני בחברה ושל האופציות בחברות נרכשות - ביחס לנושא משרה שהינו סמנכ"ל - השווי ההוגן⁹ המרבי של התגמול ההוני בחברה לא יעלה על 9 פעמים המשכורת החודשית של נושא המשרה לשנה כלשהי (יחושב בהתאם לתוצאה המתקבלת מחלוקת השווי ההוגן של התגמול ההוני במועד הענקתו במספר שנות ההבשלה, ובאופן שאינו בהכרח על פי רישום ההוצאה החשבונאי ("**תקרת שווי הוגן בחברה**"). השווי ההוגן המרבי לשנה של האופציות בחברות הנרכשות לא יעלה

⁸ מובהר כי מנכ"ל החברה המכהן במועד קביעת מדיניות התגמול המעודכנת זכאי לתגמול הוני בחברות נרכשות.
⁹ שווי למועד ההענקה, כאשר השווי הכלכלי ייקבע לפי מודל בלק אנד שולס או המודל הבינומי או מודל כלכלי מקובל אחר לביצוע הערכות שווי, כפי שתקבע ועדת התגמול.

על ההפרש שבין תקרת שווי הוגן בחברה לבין השווי ההוגן של התגמול ההוני בחברה שהוענק בפועל לנושא המשרה, כשהפרש זה מוכפל ב- 1.33¹⁰ ("תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות"). מובהר כי על פי מדיניות התגמול המעודכנת לא יוענק לסמנכ"ל תגמול הוני רק בחברות הנרכשות.

ד. מתן תגמול הוני לנושאי משרה בחברה מכוח תכנית תגמול הוני ואופציות בחברות נרכשות יהיה כפוף לקבלת אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. היקף התגמול ההוני ותנאי ההקצאה הקונקרטיים לכל אחד מנושאי המשרה, לרבות תמהיל התגמול ההוני שעשוי לכלול תגמול הוני בחברה או שילוב של תגמול הוני בחברה ואופציות בחברות נרכשות, ייקבע בהתאם להוראות מדיניות התגמול המעודכנת, וכן בהתאם לתפקידו, פועלו ותרומתו של כל אחד מנושאי המשרה לביצועי החברה, להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון את יכולתו של נושא המשרה לתרום להשגת יעדיה של החברה בטווח הארוך, ושאיפת החברה לשמר את נושא המשרה בחברה לאורך זמן.

ה. מדיניות התגמול המעודכנת כוללת עקרונות בדבר תקופות הבשלה, מחיר מימוש, תקופות מימוש והוראות נוספות ביחס לתגמול הוני בחברה ולאופציות בחברות נרכשות. מבלי לגרוע מהאמור, לעניין מחיר מימוש במקרה של הקצאת אופציות למניות החברה בתוספת פרמיה של 5% ראו סעיף 9.6 למדיניות התגמול המעודכנת.

ו. ביחס לאופציות בחברות נרכשות, במסגרת מדיניות התגמול המעודכנת נקבעו הוראות למקרה של מספר השקעות בחברות נרכשות במהלך שנה, לרבות אפשרות להקדמת חלק מסוים מתקרת שווי הוגן שנתי בחברות נרכשות מתוך ועל חשבון חלק מהשווי ההוגן המרבי בחברות נרכשות לשנה העוקבת לאותו נושא משרה, אפשרות אשר תחול גם ביחס למנכ"ל החברה המכהן במועד דוח זה.¹¹

לפרטים אודות עקרונות התגמול ההוני בחברה והאופציות בחברות נרכשות ראו סעיף 9 למדיניות התגמול.

2.2.5. **גמול הוני לדירקטורים** – במטרה לחזק את הזיקה בין תגמול הדירקטורים לבין אינטרס בעלי המניות של החברה, מדיניות התגמול המעודכנת כוללת אפשרות להעניק לדירקטורים בחברה (לרבות לדירקטורים חיצוניים) תגמול הוני בחברה בלבד בהתאם להוראות תקנות הגמול ולתכנית תגמול הוני בחברה אשר תיקבע כאמור לעיל וכאמור במדיניות התגמול המעודכנת, ובהתאם לתנאים האמורים במדיניות התגמול ובכללם האמור להלן:

א. השווי ההוגן השנתי של התגמול ההוני לדירקטורים לא יעלה על 100 אלפי ש"ח לשנה או 50% מהסכום המרבי בהתאם לתקנות הגמול, לפי הנמוך מביניהם.

¹⁰ למשל, במקרה שהוענק לנושא משרה תגמול הוני בחברה בשווי 6 משכורות לשנה, אזי תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות תעמוד על עד 4 משכורות לשנה.

¹¹ מבלי לגרוע מיתר תנאי הענקת התגמול ההוני בחברות נרכשות.

ב. ניתן יהיה להקצות לדירקטורים תגמול הוני בחברה מידי שנה במשך שלוש שנים, אשר יבשיל במלואו לאחר שנה ממועד ההקצאה ויהא ניתן למימוש למשך שנה ממועד ההבשלה כאמור, לחילופין ניתן יהיה להקצות במתכונת של הענקה תקופתית לשלוש שנים, כאשר חלק יחסי מההענקה יבשיל כל שנה, וכל מנה שהבשילה ניתנת למימוש במשך שנה ממועד ההבשלה. דירקטור אשר סיים את כהונתו, יהיה זכאי להבשלת חלק יחסי של התגמול ההוני למועד סיום הכהונה (ללא האצה מלאה של כל הכמות המוקצית).

לפרטים נוספים (לרבות לעניין מחיר המימוש) ראו סעיף 10 למדיניות התגמול.

2.2.6. **עדכוני נוספים** - במסגרת מדיניות התגמול המעודכנת נקבע כי בתקופת המדיניות לא יכהנו למעלה מחמישה סמנכ"לים, שינוי בתנאי הכהונה שהשפעתו על העלות השנתית הכוללת של נושא המשרה הרלבנטי אינה גדולה מ-10% לא יהווה חריגה מהוראות מדיניות התגמול המעודכנת (לרבות במקרה של חריגה מהתקרות של הרכיבים שנקבעו במדיניות התגמול המעודכנת). כמו כן, נקבעו במדיניות התגמול המעודכנת הוראות נוספות, בהן הוראה לפיה מקום בו הוראות הדין, כפי שיחולו מעת לעת, יאפשרו מתן הקלות בנוגע לאופן תגמול נושאי משרה ו/או בנוגע לאופן הליכי אישור תגמול נושאי משרה, בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, יחולו הוראות אלו על החברה ויהיו חלק ממדיניות התגמול המעודכנת.

לפרטים נוספים ראו **נספח ב'** לדוח זה.

2.3. אופן יישום מדיניות התגמול הקיימת¹²

2.3.1. תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל החברה הנוכחי אושרו על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה בחריגה ממדיניות התגמול של החברה.¹³ לפרטים אודות תנאי הכהונה שאושרו כאמור ראו בדוח זימון האסיפה של החברה מיום 16.6.2019 (אסמכתא: 01-059392), המובא על דרך ההפניה ("**דוח הזימון לאישור תנאי המנכ"ל המכהן**").

2.3.2. בהתאם למדיניות התגמול הקיימת, יו"ר דירקטוריון החברה זכאי לגמול קבוע זהה ליתר הדירקטורים בחברה בהתאם לתקנות הגמול.

2.4. הסכמים שאינם בהתאם למדיניות התגמול הקיימת של החברה

לפרטים אודות תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל החברה הנוכחי, מר יואב דופלט, אשר אושרו בחריגה ממדיניות התגמול הקיימת, ראו בדוח הזימון לאישור תנאי המנכ"ל המכהן. מובהר כי אין במדיניות המעודכנת כדי לגרוע מתנאי הכהונה והעסקה של מר דופלט אשר אושרו כאמור על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה.

למעט כאמור לעיל, תגמול נושאי המשרה בחברה עולה בקנה אחד עם הוראות מדיניות התגמול.

2.5. נימוקים נוספים לאישור מדיניות התגמול המעודכנת

2.5.1. כאמור לעיל, עדכון מדיניות התגמול נעשה על רקע עדכון האסטרטגיה העסקית של החברה ונועד להתאים את מבנה התגמול של נושאי המשרה ליעדי החברה הנגזרים

¹² לפרטים בדבר יישום מדיניות התגמול הקודמת ביחס למנכ"ל החברה לשעבר ראו דוח זימון האסיפה מיום 28.6.2018 (אסמכתא: 01-057546).

¹³ לפרטים ראו דיווח של החברה בדבר תוצאות אסיפה מיום 27.6.2019 (אסמכתא: 01-064945), המובא על דרך ההפניה.

מעדכון האסטרטגיה כאמור. במסגרת זאת, לא חל שינוי בתגמול הקבוע של נושאי המשרה הקבוע במדיניות התגמול, וכן לא חל שינוי בתקרות המענק השנתי הקבועות במדיניות התגמול.

2.5.2. מדיניות התגמול המעודכנת מביאה בחשבון את ההתאמות הנדרשות כתוצאה מעדכון האסטרטגיה העסקית של החברה, בין היתר, במסגרת עדכון היעדים למענק השנתי ואפשרות להענקת תגמול הוני בחברה ובחברות הנרכשות.

2.5.3. הענקת תגמול הוני בחברה מחזקת את הקשר בין האינטרס של בעלי המניות של החברה עם תגמול נושאי המשרה בראייה ארוכת טווח, ומהווה רכיב תגמול מקובל בחברות ציבוריות בארץ ובעולם. כמו כן, התגמול ההוני בחברה מבוסס על יצירת ערך לבעלי המניות, ובמקרה של הענקת אופציות לנושאי משרה בחברה (שאינם דירקטורים) מחיר המימוש של האופציות יכלול פרמיה של 5%. מובהר כי למועד זה טרם אושרו הקצאות של תגמול הוני לסמנכ"לים ולדירקטורים בחברה.

2.5.4. הענקת אופציות בחברות נרכשות נועדה להוות תמריץ ליצירת ערך לחברה מהשקעות חדשות בהתאם לאסטרטגיה העסקית המעודכנת של החברה, והמדובר בתגמול מותנה המבוסס על יצירת ערך לחברה.

2.5.5. תקרות התגמול ההוני בחברה ובחברות נרכשות נמצאו סבירות והוגנות. תקרת שווי הוגן של האופציות בחברות נרכשות מביאה בחשבון כי החברות הנרכשות עשויות להיות חברות פרטיות (ללא נזילות).

2.5.6. ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה מצאו כי תמהיל התגמול הכולל של נושאי המשרה משקף איזון ראוי בין תגמול קבוע לתגמול משתנה, אשר מבוסס בעיקרו על תגמול מותנה ביצועים.

2.5.7. הכללת מסגרת להענקת תגמול הוני לדירקטורים משרתת את טובתה של החברה, ומאפשרת לחזק את ההלימה בין תגמול הדירקטורים לבין בעלי המניות של החברה ועולה בקנה אחד עם שאיפת החברה לגייס לשורותיה, בהתאם לצרכיה, דירקטורים מקצועיים בעלי הכישורים והניסיון המתאימים.

2.5.8. היחס הקבוע במדיניות בין התגמול ההוני והתגמול השוטף לדירקטורים יוצר לדעת ועדת הביקורת והתגמול והדירקטוריון איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים לדירקטורים בראייה ארוכת טווח.

לשיקולים נוספים (לרבות השיקולים לפי חוק החברות) ראו מדיניות התגמול המעודכנת.

3. **פרטים נוספים לעניין ההחלטה שבסעיף 1.2 - הענקת כתב התחייבות לשיפוי לגב' טלי בליש-מישור**

3.1. יצוין, כי בנוסף לכתב ההתחייבות לשיפוי המובא לאישור אסיפה זו, בהתאם להחלטת ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה, גב' בליש תהיה זכאית לגמול ולתנאי כהונה הנוהגים ביחס לדירקטורים בחברה, ובכלל כך לגמול שנתי ולגמול השתתפות בסכום המרבי הקבוע בתקנות הגמול, בהתחשב בדרגתה של החברה ובסיווגה של הדירקטורית כ"דירקטור מומחה" הזכאי ל"תוספת מומחיות" הקבועה בתקנה 5א לתקנות הגמול, להחזר הוצאות ולהכללה בהסדרי ביטוח לנושאי המשרה בחברה.

3.2. להלן תמצית נימוקי ועדת הביקורת והתגמול והדירקטוריון להענקת כתב ההתחייבות לשיפוי:

3.2.1. הענקת כתב ההתחייבות לשיפוי לנושאי המשרה בחברה הינה לטובת החברה, הואיל ויש

בכתב ההתחייבות לשיפוי כדי לאפשר לנושאי המשרה בחברה ובכללם לדירקטורים של החברה, למלא את תפקידם כראוי ולטובת החברה, בהתחשב בסיכונים הכרוכים בפעילות החברה ובאחריות האישית המוטלת על פי דין על נושאי משרה ודירקטורים בפרט, וכן בשל חשיבות קיומם של כתבי ההתחייבות לשיפוי לתפקודם של נושאי המשרה.

3.2.2. הענקת התחייבות לשיפוי הינה מקובלת בחברות ציבוריות רבות בישראל, לרבות בחברות

שפעילותן דומה בהיקפה ובאופייה לפעילות החברה, וניתנה בעבר לנושאי משרה ודירקטורים בחברה.

3.2.3. כתב ההתחייבות לשיפוי עולה בקנה אחד עם הוראות מדיניות התגמול של החברה וכפוף

להוראות חוק החברות.

4. הודעה על כינוס אסיפה כללית מיוחדת

ניתנת בזאת הודעה, כי אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, תתכנס ביום ג', ה-29 באוקטובר, 2019, בשעה 10:00 במשרדי החברה ברח' ארניא 23, מגדל המילניום, תל-אביב, שעל סדר יומה קבלת ההחלטות המפורטות לעיל.

5. הרוב הדרוש לאישור ההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה¹⁴

5.1. הרוב הנדרש באסיפה, לאישור ההחלטה המוצעת בסעיף 1.1 לעיל הינו רוב של בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות מיופי כוחם, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.¹⁵ על מי שיש לו ענין אישי, יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים.

5.2. הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההחלטה המוצעת בסעיף 1.2 לעיל הינו רוב רגיל של בעלי המניות הזכאים להשתתף בהצבעה, הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות מיופי כוחם, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

5.3. הרוב הנדרש באסיפה, לאישור ההחלטה המוצעת בסעיף 1.3 לעיל הינו רוב של בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות מיופי כוחם, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור המינוי למעט ענין אישי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעל השליטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (2) סך

¹⁴ למיטב ידיעת החברה, בעלי השליטה בחברה אינם מחזיקים במניות בשיעור שיקנה להם את הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המוצעות בסעיפים 1.1 ו-1.3 שעל סדר היום, מאחר שלצורך קבלתן נדרש רוב מיוחד. למיטב ידיעת החברה, בעלי השליטה בחברה מחזיקים במניות בשיעור שיקנה להם את הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המוצעת בסעיף 1.2 שעל סדר היום.

¹⁵ יצוין, כי בהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה, למעט בחברה נכדה ציבורית, רשאי לקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6. מניין חוקי ואסיפה נדחית

על פי תקנון החברה, המניין החוקי לצורך קיום האסיפה יתהווה בשעה שיהיו, נוכחים בעצמם או על ידי שלוח, חמישה בעלי מניות שלהם עשרים וחמישה אחוזים לפחות מזכויות ההצבעה. לא נכת מניין חוקי באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה בשבוע ימים, לאותו יום, לאותה שעה ולאותו מקום, מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות, ואם לאסיפה הנדחית לא ימצא מניין חוקי כעבור חצי שעה מן המועד הקבוע לאסיפה, יהוו בעלי המניות הנוכחים מניין חוקי.

7. המועד הקובע והוכחת בעלות במניה

המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בחברה להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182(ג) לחוק החברות וסעיף 3 לתקנות ההצבעה, הינו תום יום המסחר בבורסה של יום ה', ה-26 בספטמבר, 2019, ואם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי ביום המסחר הראשון שלפניו ("המועד הקובע").

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, כל בעל מניות שלזכותו רשומה מניה בחברה אצל חבר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים והוא מעוניין להצביע באסיפה הכללית, ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה, במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות האמורות ("אישור בעלות").

בעל מניות כאמור לעיל 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, ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

8. אופן ההצבעה

8.1 הצבעה באמצעות שלוח

בעל מניה, הזכאי להשתתף ולהצביע באסיפה, רשאי להצביע בעצמו או באמצעות שלוח בהתאם לאמור בתקנון החברה. בעל מניה המבקש להצביע באמצעות שלוח, כאמור לעיל, יפקיד את יפוי הכוח במשרדה הרשום של החברה לפחות 48 שעות לפני המועד הקבוע לאסיפה או לאסיפה הנדחית, לפי העניין.

8.2 הצבעה באמצעות כתב הצבעה ומשלוח הודעות עמדה

בהתאם לתקנות ההצבעה, בעל מניות הזכאי להשתתף ולהצביע באסיפה, רשאי להצביע בהחלטה המובאת לאישור האסיפה, באמצעות כתב הצבעה. לעניין זה, תחשב הצבעתו של בעל מניה אשר הצביע באמצעות כתב הצבעה, כאילו נוכח והשתתף באסיפה. ההצבעה באמצעות כתב הצבעה, ביחס לבעל מניות המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה חלף השתתפותו באסיפה בעצמו ו/או באמצעות שלוח, תעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה המצ"ב **כנספת ד'** לדיווח זה. את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה מועד ההמצאה הינו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, למשרדי החברה. חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, ללא תמורה,

קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי ההצבעה באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בכל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד.

כתובות האתרים של רשות ניירות ערך והבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה, הודעות העמדה (ככל שתוגשנה לחברה) וסדר היום המעודכן (ככל שיפורסם) הינן כדלקמן: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il> ("אתר ההפצה"); אתר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ <https://maya.tase.co.il>. בעל מניות רשאי כמו כן לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעת העמדה, ככל שתוגשנה.

בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים 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 לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות ההצבעה.

נכון למועד זה, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה: 381,307 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.נ. כ"א של החברה.

נכון למועד זה, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, הינה: 182,950 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.נ. כ"א של החברה.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה הינו עד עשרה ימים לפני מועד האסיפה, והמועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעת עמדה הינו עד חמישה ימים לפני מועד האסיפה.

8.3. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

בעל מניות לא רשום כהגדרתו בסעיף 177(1) לחוק החברות, רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרתה להלן), הכל בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות ההצבעה.

לאחר המועד הקובע, עם קבלת מספר מזהה וקוד גישה מחבר הבורסה ולאחר תהליך הזדהות יוכל בעל מניות לא רשום להצביע במערכת האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 (לעיל ולהלן: "**מערכת ההצבעה האלקטרונית**" ו-"**חוק ניירות ערך**"), לפי המקרה). כתובת מערכת ההצבעה האלקטרונית, כמשמעותה בסעיף 44א לחוק ניירות ערך הינה <https://votes.isa.gov.il>.

בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות ההצבעה ולהוראות רשות ניירות ערך בעניין זה, ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה, או במועד מוקדם יותר שייקבע על ידי רשות ניירות ערך ובלבד שלא יעלה על 12 שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("**מועד נעילת המערכת**"). יובהר כי, ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת אחרי מועד זה.

הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת כאמור, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר הצבעה של בעל מניות בעצמו באסיפה או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכה ההצבעה האלקטרונית.

9. **בקשה להכללת נושא על סדר היום על ידי בעל מניה**

המועד האחרון להמצאת בקשה מאת בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא על סדר היום של האסיפה הינו עד שבעה (7) ימים לאחר מועד זימון האסיפה. יצוין כי ככל שהוגשה בקשה לפי סעיף זה לעיל - ייתכן שיהיו שינויים בסדר יום האסיפה, לרבות הוספת נושא לסדר היום, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

10. **עיון במסמכים**

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין בנוסח ההחלטות המוצעות, במשרדי החברה, ברחוב ארניא 23, מגדל המילניום, תל-אביב, בתיאום מראש, בימים א'-ה', בין השעות 09:00-16:00 בתאום מוקדם בטלפון : 03-6844500.

בכבוד רב,

החברה לישראל בע"מ

שם מורשה חתימה על הדוח ושם מורשה חתימה אלקטרונית : מאיה אלשיך קפלן
תפקיד : סמנכ"ל, היועצת המשפטית ומזכירת החברה
תאריך החתימה : 12/9/2019

החברה לישראל בע"מ

מדיניות תגמול

בהתאם להוראות חוק החברות התשנ"ט - 1999

להלן מדיניות התגמול של החברה לישראל בע"מ ("החברה" או "החברה"), אשר נקבעה על ידי דירקטוריון החברה לאחר ששקל את ההמלצות שהוגשו לו על ידי ועדת התגמול של החברה.

1. מטרות מדיניות התגמול - כללי

1.1. מדיניות התגמול של החברה נועדה לקדם את מטרות החברה, תכנית העבודה שלה, ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, תוך מתן מענה לצרכיה של החברה בהתחשב בגודל החברה, מורכבות עסקיה ואתגריה המשתנים, וכן בהתחשב בייחודיותה של החברה ובאופי פעילותה כחברת החזקות.

1.2. בקביעת מדיניות תגמול נושאי המשרה הובאו בחשבון, בין היתר, תפקיד נושאי המשרה, תנאי הכהונה הנוהגים בחברה, התשומות הניהוליות הנדרשות בניהול חברה מסוגה של החברה, תחומי אחריות נושאי המשרה ותרומתם להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחי החברה ולטובת בעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח.

1.3. מטרותיה של מדיניות תגמול זו הינן, בין השאר, כדלקמן:

1.3.1. שימורם של נושאי משרה המכהנים בחברה, שהינם בעלי הכישורים והמיומנות הנדרשים וכן הינם בעלי ניסיון והכרה עם החברה, מאפייניה והשקעותיה השונות וצרכיהן;

1.3.2. קידום יכולת החברה לגייס לשורות החברה, בהתאם לצרכיה, נושאי משרה חדשים, בעלי הכישורים והניסיון המתאימים;

1.3.3. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה לפעול להשאת ערך החברה ולקידום מטרותיה בטווח הארוך, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה;

1.3.4. ביסוס תגמול נושאי המשרה על שילוב של רכיבים קבועים ורכיבים משתנים, באופן הקושר חלק מתגמול נושאי המשרה ליצירת ערך לבעלי המניות בחברה;

1.3.5. מתן תנאי כהונה לדירקטורים אשר יבטיחו את חופש פעולתם ואת עצמאותם, בין היתר, בהתאם לדין ולתנאי הכהונה המקובלים בחברה לדירקטורים, וכן יבטיחו תגמול הולם לדירקטורים בין היתר בהתחשב במטרת החברה למנות דירקטורים בעלי כישורים מתאימים, לטובת החברה, ובהתחשב במטרת החברה לחזק את הלימת אינטרס הדירקטורים עם זה של כלל בעלי המניות להשאת ערך החברה.

1.4. הגדרות:

במדיניות תגמול זו תהא למונחים הבאים המשמעות שלצידם (והכל בהתאם להקשר הדברים ולפי העניין):

"דוחות כספיים שנתיים" - הדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים והמבוקרים של החברה;

"החוק" או "חוק החברות" - חוק החברות, תשנ"ט-1999;

"התנאים הנלווים" - כהגדרתם בסעיף 5.2 למדיניות זו;

"חברות המטה" - החברה וכן חברות המטה שבבעלותה המלאה של החברה;

"נושא/י משרה" - כהגדרת מונח זה בחוק החברות¹;

"רווח נקי" - בהתייחס לשנה קלנדרית מסויימת, הרווח המיוחס לבעלים של החברה, באותה שנה, כפי שזה מובע בדוחות הכספיים השנתיים של החברה;

"שכר" - השכר החדשי השוטף (ברוטו) המשולם לנושאי המשרה כאמור בסעיף 4 למדיניות זו;

"שנת מענק" - שנה קלנדרית בגינה זכאי נושא משרה למענק שנתי על פי מדיניות זו;

"תקנות הגמול" - תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (או כל הוראות דין שיחליפו ו/או יתקנו אותן).

2. מבנה חבילת התגמול

תגמול נושאי המשרה בחברה יכלול את הרכיבים הבאים:

2.1. שכר;

2.2. תנאים נלווים;

2.3. הסדרי פרישה;

2.4. מענקים תקופתיים ו/או מיוחדים;

2.5. תגמול הוני.

בנוסף, מדיניות החברה היא כי במסגרת תנאי כהונתם יהיו נושאי המשרה זכאים להסדרי השיפוי והביטוח של החברה.

במהלך תקופת מדיניות התגמול לא יכהנו בחברה למעלה מחמישה סמנכ"לים.

יודגש כי תנאי הכהונה והעסקה של מנכ"ל החברה המכהן במועד קביעת מדיניות תגמול זו אושרו על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה מיום 27.6.2019², ואין במדיניות זו כדי לגרוע מתנאי הכהונה שאושרו בידי האסיפה הכללית כאמור.

¹ על אף האמור, ביחס לתנאי תגמול דירקטורים (לרבות דירקטורים חיצוניים) ראו סעיף 10 למדיניות. ההתייחסות ביתר סעיפי המדיניות (למעט ההוראות הכלליות) למונח "נושאי משרה" נעשית מטעמי נוחות ואין כוונתו לכלול דירקטורים, למעט אם צוין אחרת.

² כאמור בדוח זימון אסיפה של החברה מיום 16.6.2019 (מסי' אסמכתא: 2019-01-059392), המובא על דרך ההפניה.

יצוין כי לא חל שינוי בתנאי כהונתו של מנכ"ל החברה המכהן, כאשר לעניין הוראה בדבר תגמול הונו בחברות נרכשות ראו סעיף 9.7.3 להלן.

3. היחס בין רכיבי חבילת התגמול

בהינתן רכיבי התגמול המקסימליים הקבועים במדיניות זו החלק היחסי של הרכיב המשתנה מתוך סך התגמול הינו בטווח של כ- 30% - 55% (בהתאם לתפקיד נושא המשרה ותנאי העסקתו)³. יובהר כי היחסים בפועל עשויים להשתנות בהתאם לתגמול בפועל. כך למשל, בשנה בה לא ניתן מענק או שניתן מענק הנמוך מזה המירבי צפוי היחס בין התגמול המשתנה לתגמול הכולל להיות נמוך מהאמור.

במסגרת גיבוש מדיניות תגמול זו נתנו ועדת התגמול והדירקטוריון דעתם לתמהיל חבילת התגמול וליחס הרצוי בין רכיבי התגמול הקבועים לבין רכיבי התגמול המשתנים, וקבעו כי מדיניות החברה היא כי היחס האמור הינו מתאים ומשרת את מטרות מדיניות התגמול.

4. שכר נושאי המשרה בחברה

4.1. מטרה

החברה תשלם לנושאי המשרה בה שכר הולם, המאפשר לחברה לגייס ולשמר לטווח ארוך מנהלים בעלי יכולות וכישורים מיטביים, בהתאם לצרכי החברה, מאפייניה ומורכבות עסקיה והשקעותיה, ולצורך קידום מטרותיה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.

4.2. שכר נושאי המשרה בחברה, ייקבע ו/או יעודכן מעת לעת תוך התייחסות, בין היתר, למטרות מדיניות התגמול הקבועות בסעיף 1 לעיל ולנושאים הבאים, ככל שרלבנטיים:

4.2.1. התפקיד בו משמש נושא המשרה (או מיועד לשמש בו, לפי העניין)⁴;

4.2.2. תחומי אחריותו של נושא המשרה;

4.2.3. הסכמי שכר קודמים שבין החברה לבין נושאי משרה;

4.2.4. השכלתו, כישוריו, מומחיותו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה⁵;

4.2.5. הישגיו של נושא המשרה ותרומתו לחברה;

4.2.6. הגשמת טובת החברה בשימור נושא המשרה לאורך זמן;

4.2.7. היחס בין שכר נושא המשרה לבין שכרם של נושאי משרה אחרים בחברה;

4.2.8. ניתוח תנאי השוק הרלבנטיים וזאת בהתחשב בגודלה של החברה, מורכבותה והיקף

השקעותיה, שעשויים להצדיק תגמול גבוה לעומת חברות אחרות, אך בכל מקרה לא

מעבר לתקרה שבסעיף 4.4 להלן.

³ לעניין טווח משוער זה: רכיב פיצויי הפרישה נכלל ברכיב הקבוע.
⁴ במסמך מדיניות זה ההתייחסות לתפקידיו של נושא המשרה, לתחומי אחריותו וכיוב' הינה ביחס לפועלו, תפקידיו ואחריותו, לפי העניין, הן בחברה והן בחברות המוחזקות שלה. נקודת המוצא בקביעת מדיניות תגמול זו הינה כי נושאי המשרה בחברה (למעט מנכ"ל החברה במועד קביעת מדיניות זו) לא יקבלו תגמול מחברות מוחזקות של החברה בשל כהונתם בהן למעט תגמול הונו בחברות נרכשות כאמור בסעיף 9.7 להלן, ככל שיוענק.
⁵ בהקשר זה, ולצורך הערכת ועדת התגמול ביחס למועמד חדש, יוצגו פרטים אודות השכלתו הכללית ו/או האקדמאית של נושא המשרה וכן קורות חיים ו/או תמצית ניסיון רלבנטי לתפקידו בחברה.

4.3. השכר יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן, כאשר המדד הידוע במועד קביעת השכר ישמש מדד בסיס.

4.4. השכר החודשי המרבי (ברוטו) של נושאי המשרה לא יעלה על הסכומים הבאים (בהתאם לתפקיד נושא המשרה), כשהם צמודים למדד בגין חודש דצמבר 2012:

4.4.1. מנכ"ל החברה: שכר חודשי של עד 135 אלף ₪;

4.4.2. סמנכ"ל: שכר חודשי של עד 90 אלף ₪.

יצוין, כי הסכומים המרביים דלעיל הינם בגדר רף שכר עליון, ועל כן אינם מיועדים בהכרח לשקף את השכר הקיים של מי מנושאי המשרה⁶.

5. תנאי העסקה נלווים לנושאי המשרה בחברה

5.1. מטרה

תנאי ההעסקה הנלווים לנושאי המשרה כוללים את התנאים הסוציאליים הנדרשים לפי חוק, תנאים נלווים נוספים הניתנים לנושאי המשרה כחלק מתנאי הרווחה הנהוגים לעובדי החברה וכן תנאים נלווים והטבות לנושאי משרה, המיועדים לסייע לחברה בגיוס ובשימור מנהלים בעלי יכולות וכישורים מיטביים, בהתחשב בצרכי החברה, באופי פעילותה ובמטרות המנויות בסעיף 1 לעיל.

5.2. מדיניות החברה הינה, כי התנאים הנלווים יכללו:

5.2.1. תנאים סוציאליים, לרבות ימי חופשה, ימי מחלה, הפרשות והפקדות לקרנות פנסיה/ביטוחי מנהלים, קרן השתלמות, ביטוח אובדן כושר עבודה ודמי הבראה;

5.2.2. תנאים נלווים נוספים, כגון שימוש ברכב, גילומי מס מסוימים, מנוי לעיתון, סקר רפואי, דמי חבר באיגוד מקצועי, טלפון, אינטרנט, שי לחגים וכו'.

(להלן יחדיו: "**התנאים הנלווים**")

5.3. סך כל התנאים הנלווים להם יהיה זכאי נושא משרה בגין שנה מסויימת לא יעלה על 50% מהשכר השנתי של אותו נושא משרה באותה שנה⁷.

5.4. כמו כן, נושאי המשרה יהיו זכאים להחזר הוצאות בקשר עם תפקידם וכהונתם, בהתאם לנהלים המקובלים בחברה שאושרו בידי דירקטוריון החברה.

⁶ הסכומים דלעיל נקבעו בין היתר בהתחשב בכך שנושאי המשרה זכאים בנוסף ל"משכורת 13" כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה.

⁷ מובהר, כי שיעור זה איננו כולל פיצויי פרישה מוגדלים ותקופת הסתגלות (כאמור בסעיף 6 להלן), וכי חושב בהנחת ניצול ימי החופשה.

6. תנאי פרישה של נושאי המשרה בחברה

6.1. מטרה

6.1.1. על מנת לשמר ולגייס מנהלים בעלי הכישורים והניסיון המתאימים, בהתחשב בגודלה של החברה ומורכבות עסקיה והשקעותיה ולטובת החברה, יהיו נושאי המשרה בחברה זכאים, בנוסף לתנאים המגיעים להם בעת פרישה לפי הדין, לתנאי פרישה עבור תרומת נושאי המשרה לחברה לאורך שנות כהונתם.

6.1.2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי יש לקבוע את תנאי הפרישה של מנכ"ל החברה בהתאם לבכירותו, תפקידו וחשיבותו לחברה ולקידום מטרותיה⁸.

6.2. מדיניות החברה היא כי במועד הפרישה, יהיו נושאי המשרה זכאים לתנאי הפרישה הבאים, ובלבד שהועסקו בחברה כנושאי משרה לפחות 12 חודשים קודם למתן ההודעה אודות הפרישה⁹:

6.2.1. **הודעה מוקדמת:** כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה, יהיו נושאי המשרה בחברה זכאים לתקופת הודעה מוקדמת בכל מקרה של סיום הכהונה, למעט במקרה בו ניתן לשלול פיצויי פיטורין על פי דין. תקופת ההודעה המוקדמת תיקבע בהסכם ההעסקה של נושא המשרה (או בעדכונו, לפי העניין), ותהיה הדדית, ועל כן תחייב גם את נושא המשרה במקרה של פרישה מיוזמתו.

החברה תהיה רשאית, לפי שיקול דעתה, לדרוש מנושא המשרה להמשיך בתפקידו במהלך תקופת ההודעה המוקדמת או לסיים את תפקידו קודם לתום תקופת ההודעה המוקדמת, ובלבד שבמקרה כאמור ישולמו לנושא המשרה השכר והתנאים הנלווים המגיעים לו בגין תקופת ההודעה המוקדמת.

תקופת ההודעה המוקדמת תהא, כדלקמן:

- (1) למנכ"ל החברה: תקופת הודעה מוקדמת של 6 חודשים.
- (2) ליתר נושאי המשרה: תקופת ההודעה המוקדמת לא תעלה על 6 חודשים, בשים לב בין השאר לתפקיד נושא המשרה.

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת ישולם לנושא המשרה השכר וכן יהיה נושא המשרה זכאי לתנאים הנלווים.

נושא משרה יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק השנתי בהתייחס לשנת המענק שבמהלכה הסתיימה כהונתו, לרבות בגין תקופת ההודעה המוקדמת בה המשיך נושא המשרה לכהן בפועל בתפקידו, ככל שהמשיך, ובלבד שהתקיימו התנאים לקבלת מענק שנתי ביחס לשנה זו.

6.2.2. **תקופת הסתגלות:** כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה יהיו נושאי המשרה זכאים לתקופת הסתגלות (שאינה חופפת את תקופת ההודעה

⁸ זאת, לאחר שניתנה הדעת למטרות המדיניות ולשיקולים המנויים בחלק א' לתוספת הראשונה א' לחוק.
⁹ החברה רשאית להתקשר בהסכמי ייעוץ עם נושאי משרה בה לאחר פרישתם, ככל שיהיה בכך צורך.

המוקדמת) בכל מקרה של סיום הכהונה, למעט במקרה שניתן לשלול פיצויי פיטורין על פי דין, וזאת בכפוף לתנאים שיפורטו להלן.

זכאות נושא המשרה לתקופת הסתגלות תחול כנגד חתימת נושא המשרה על התחייבות לאי תחרות ועל כתב ויתור וסילוק כלפי החברה ומי מטעמה בקשר עם כהונתו, העסקתו וסיום העסקתו בחברה, וזאת בנוסחים המקובלים בחברה.

תקופת ההסתגלות תהא, כדלקמן:

- (1) למנכ"ל החברה: תקופת הסתגלות בת 6 חודשים.
- (2) ליתר נושאי המשרה: תקופת הסתגלות שתיקבע (לאחר שמיעת המנכ"ל) בשים לב גם ליתר תנאי כהונתו והעסקתו, ובלבד שתקופת ההסתגלות לא תעלה על 6 חודשים.

תקופת ההסתגלות תחל בתום תקופת ההודעה המוקדמת, ובמהלכה נושא המשרה יהיה זכאי לשכר וכן לתנאים הנלווים. מובהר, כי נושא המשרה לא יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק השנתי בגין תקופת ההסתגלות.

6.2.3 **פיצויי פרישה:** כחלק מתנאי הפרישה של נושאי המשרה בחברה, מדיניות החברה היא ליתן, בכל מקרה של סיום העסקה, למעט במקרים בהם ניתן לשלול פיצויי פיטורים לפי דין, פיצויי פרישה, כדלקמן:

(1) מנכ"ל החברה יהא זכאי לפיצויי פיטורין/פרישה בשיעור כולל של שתי משכורות חודשיות ברוטו (בהתאם לגובה השכר החודשי האחרון של מנכ"ל החברה בסמוך למועד הפרישה - להלן: "**המשכורת האחרונה**"), בגין כל שנת עבודה. דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת התגמול (וכן אישור האסיפה הכללית ככל שנדרש לפי דין), יהיה זכאי להגדיל את סכום הפיצויים האמורים בשיעור נוסף של עד 10% נוספים, וזאת בהתחשב בתקופת הכהונה של מנכ"ל החברה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של מנכ"ל החברה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

(2) יתר נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לפיצויי פיטורין/פרישה בשיעור כולל של משכורת חודשית אחת ברוטו, בגובה המשכורת האחרונה, בגין כל שנת עבודה. דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת התגמול (אשר תשמע לשם כך את המלצת המנכ"ל), יהא רשאי לאשר זכאות לפיצויי פרישה נוספים לנושא משרה בשיעור של עד משכורת אחרונה אחת נוספת בגין כל שנת עבודה, וזאת בהתחשב בתפקידו וביתר תנאי כהונתו והעסקתו.

(3) ביחס לנושאי משרה חדשים בלבד (שאינם מכהנים בחברה במועד אישור מדיניות זו): יהיו זכאים לפיצויי פיטורין/פרישה בשיעור כולל של משכורת חודשית אחת ברוטו, בגובה המשכורת האחרונה, בגין כל שנת עבודה. דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת התגמול, יהא רשאי לאשר זכאות

לפיצויי פרישה נוספים בשיעור של עד משכורת אחרונה אחת נוספת רק בכפוף לתקופת העסקה בחברה שלא תפחת משלוש שנים ("תקופת אכשרה"), ובגין כל שנת עבודה שלאחר תקופת האכשרה.

בכל תקופת מדיניות זו פיצויי פיטורין/פרישה בשיעור כולל של שתי משכורות אחרונות כאמור לעיל, יחולו לכל היותר ביחס לחמישה נושאי משרה בכירים בלבד.

פיצויי הפיטורין/הפרישה דלעיל כוללים את הסכומים העומדים לזכות נושא המשרה בגין פיצויים בקרנות הפנסיה/קופות הגמל (כפי שחושבו על ידי חברות הביטוח/הקופות, כולל רווחים שנצברו), והחברה תשלים לנושא המשרה את הסכומים הנדרשים עד לסכומים המגיעים לו כאמור לעיל.

במקרה בו נושא משרה זכאי לפיצויי פיטורין/פרישה (בשיעור העולה על זה הקבוע בחוק), זכאותו תקום כנגד חתימת נושא המשרה על התחייבות לאי תחרות ועל כתב ויתור וסילוק כלפי החברה ומי מטעמה בקשר עם כהונתו, העסקתו וסיום העסקתו בחברה, וזאת בנוסחים המקובלים בחברה.

7. מענק שנתי לנושאי המשרה בחברה

7.1. מטרה

7.1.1. החברה מוצאת לנכון לקבוע, לטובת החברה, כי רכיב משמעותי של תגמול נושאי המשרה המכהנים בה ייקבע בהתאם לתוצאותיה וליעדים מתכניתה האסטרטגית של החברה, בשים לב למטרות האמורות בסעיף 1 למדיניות זו ולתרומת נושאי המשרה להשגת יעדי החברה כפי שאלו מתבטאים, בין השאר, בתכנית העבודה של החברה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתחשב בתפקידו של כל אחד מנושאי המשרה ובמדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

7.1.2. שאיפת החברה הינה לעודד את נושאי המשרה להישגים מצוינים לטובת החברה, תוך קשירת המענק לתוצאותיה של החברה, וזאת, בין היתר, בשים לב לאופייה של החברה ואתגריה.

7.2. אופן קביעת המענק השנתי

גובה המענק לכל נושא משרה יקבע, כדלקמן:

7.2.1. בגין כל שנה רלבנטית, סכום המענק המקסימלי נקבע בהתאם לתפקידו ובכירותו של נושא המשרה כאמור, כדלקמן:

למנכ"ל החברה - מענק מקסימלי בגובה 9 משכורות חודשיות ברוטו.

לסמנכ"ל בחברה - מענק מקסימלי בגובה 6 משכורות חודשיות ברוטו.

7.2.2. המענק השנתי לנושאי המשרה יהיה מבוסס על קריטריונים הניתנים למדידה, הנגזרים מהביצועים בפועל של החברה בשנה הקלנדרית הרלוונטית ביחס ליעדים שנקבעו בתכנית העבודה מראש לגבי אותה שנה ("רכיב מענק מבוסס יעדים"), למעט

חלק לא מהותי מהמענק אשר יהיה מבוסס על שיקול דעת ("רכיב מענק בשיקול דעת"). על אף האמור, ביחס לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל (סמנכ"לים) ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע כי המענק השנתי, כולו או חלק מהותי ממנו, יהיה מבוסס על שיקול דעת כפי שייקבע על ידם (ולא יהיה כפוף לתנאי האמור בסעיף 7.2.3 להלן) ובלבד שלא יעלה על התקרה כאמור בסעיף 7.2.1 לעיל. ביחס למנכ"ל רכיב מענק בשיקול דעת לא יעלה על 3 משכורות חודשיות.

7.2.3. יודגש, כי תנאי סף להענקת מענק בגין רכיב מענק מבוסס יעדים בגין שנה קלנדרית מסוימת הינו קיומו של רווח נקי שאיננו נופל מ-70 מיליון דולר על פי דוחותיה הכספיים השנתיים של החברה לאותה השנה (להלן: "הרווח המינימלי").¹⁰

7.2.4. במסגרת רכיב המענק מבוסס יעדים יבחרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בין שני יעדים לשישה יעדים, אשר יהיו יעדים ביצועיים מדידים או פיננסיים מדידים מתוך היעדים הבאים: עמידה בתקציב, רווח נקי, חוב נטו, אבני דרך בביצוע השקעות בהתאם לאסטרטגיה של החברה, מימוש נכסים, עלויות מימון, תשואה לבעלי מניות, תזרים מזומנים, גיוס חוב (כולל מחזור חוב/הנפקות), ביצוע עסקה אסטרטגית (לרבות שינוי מבנה) בהחזקות החברה בחברות המוחזקות על ידיה (הקיימות והעתידיות), ביצוע יעדים מהתכנית האסטרטגית שתיקבע החברה, חסכון בעלויות והוצאות, יעדים רגולטוריים¹¹; וכן יקבעו את המשקל היחסי לכל יעד, אשר לא יפחת מ-15% ביחס לכל יעד.

7.2.5. בחירת מבנה רכיב המענק מבוסס יעדים, היעדים והמשקולות למענק ייקבעו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון כמפורט לעיל, מדי שנה מראש, לא יאוחר מתום חודש מרץ של אותה שנה וייבחנו באופן פרטני.¹²

7.2.6. בבואם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לקבוע את מבנה רכיב המענק מבוסס יעדים, יוחלט עבור כל יעד, האם יימדד באחת משתי החלופות להלן:

א. חלופת יעד מטרה - בחלופה זו ייקבע רף מטרה מדיד ביחס לכל יעד אשר ייגזר מתכנית העבודה (תקציב) או ישירות מהפרמטר אותו יש לשנות או להשיג ("רף המטרה"). אם עמד נושא המשרה ברף המטרה יהיה זכאי למלוא התגמול בגין אותו יעד, ואם לא עמד נושא המשרה ברף המטרה לא יהיה זכאי לתגמול כלל בגין אותו יעד;

ב. חלופה לינארית - ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יעשו שימוש בכללים המפורטים להלן:

¹⁰ מובהר, כי הענקתו של רכיב המענק בשיקול דעת לא תהא כפופה לרווח המינימלי.
¹¹ מטבע הדברים תכנית העבודה והתכנית האסטרטגית של החברה כוללת מידע סודי, פרטי ורגיש, אשר גילוי עולל לפגוע בטובת החברה.

¹² יצוין, כי סכום המענק השנתי לסמנכ"לים בגין שנת 2019 יחושב בהתאם לנוסחת המענק הקבועה במדיניות התגמול הקודמת של החברה, ואולם עם קביעת מדיניות התגמול, תשלום המענק בגין 2019 לא יהיה כפוף להוראות פריסת המענק השנתי במדיניות התגמול הקודמת וישולם במלואו עם ובכפוף לאישורו. נוסחת המענק השנתי הקבועה במדיניות תגמול זו תחול החל מהמענק בגין שנת 2020.

- i. לכל יעד ייקבע רף מטרה כמותי כהגדרתו בסעיף 7.2.6 א' לעיל.
- ii. לכל יעד ייקבע גם סף תחתון כמותי, אשר לא יפחת מ-80% מרף המטרה. בגין אי עמידה בסף התחתון לא ישולם כל מענק בגין היעד הספציפי.
- iii. עמידה בסף התחתון תזכה במענק בשיעור מסוים מהמענק בגין היעד הספציפי ועמידה ברף המטרה (100%) תזכה במלוא התגמול ביחס ליעד זה. עמידה בשיעור שבין הסף התחתון לרף המטרה תזכה במענק שיחושב באופן לינארי (ביחס להפרש שבין הסף התחתון לבין יעד המטרה).

7.2.7.

"נטרול" של אירועים חריגים - מחישוב הביצועים לצורך רכיב המענק מבוסס יעדים ינוטרלו אירועים חריגים ו/או כאלה שאינם קשורים לפעילותה השוטפת של החברה ו/או חברות מוחזקות כאמור להלן, כך שאלה לא ישפיעו על הזכאות למענק השנתי וחישבו בשנת המענק בה ארעו, ובלבד שהשפעתם לא נלקחה בחשבון בתקציב החברה לשנת המענק:

- א. נטרולים אשר בוצעו בגין אותה שנת כספים על ידי כימיקלים לישראל בע"מ, בתי זיקוק לנפט בע"מ וחברה אחרת בה לחברה השפעה מהותית בקשר עם מענקים שנתיים לנושא המשרה בחברות אלו.
- ב. השפעות חשבונאות השקעה על החברה, שלא תוקצבו, כגון: שינויים בטיפול חשבונאי עקב כניסה לאיחוד או יציאה מאיחוד, עליה/ירידה משליטה, שינוי אחר באופן הטיפול החשבונאי בהשקעה (לדוגמה מעבר מאקוויטי לנכסים מיועדים למכירה וכו'), מימושים, הפחתות, שיערוכים.
- ג. נטרול השפעה של תוצאות חשבונאיות, שלא תוקצבו, בגין מיזוגים, רכישות או מימושים.
- ד. נטרול רווח או הפסד חשבונאי, שלא תוקצב, הנובע מאירוע שאינו מגובה בקבלת או יציאת תזרים מזומנים, כגון: השפעת הוצאות או הכנסות עקב תביעות עבר, מיסים נדחים.
- ה. נטרול השפעת עסקאות מימוניות והוניות, שלא תוקצבו, כגון: נגזרים, COLLAR, החלפה ופדיון נכסים פיננסים, הנפקת ניירות ערך בניכיון/פרמיה.
- ו. נטרול השפעה של שינויים בתקינה החשבונאית, שלא תוקצבו.

לצורך האמור בסעיף זה "החברה" משמע החברה וחברות המטה של החברה כהגדרתן בסעיף ההגדרות לפרק עסקי התאגיד בדוח התקופתי של החברה לשנת

2018.¹³ יובהר כי על אף האמור ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע שלא לבצע נטרול כאמור או לבצע נטרול של אירוע חריג שלא נכלל לעיל, ובלבד שלגבי מנכ"ל בלבד התוספת כתוצאה מאי ביצוע נטרול/ביצוע נטרול אחר בצירוף רכיב מענק בשיקול דעת, לא יעלו על מקסימום רכיב המענק בשיקול דעת האמור בסעיף 7.2.2 לעיל.

7.3. עם קביעת מדיניות זו, רשאית ועדת התגמול לקבוע כי סכומים שנפרסו בגין המענק השנתי לשנת 2018, בהתאם להוראות מדיניות התגמול הקודמת של החברה, ישולמו לנושאי המשרה במועד תשלום המענק השנתי לשנת 2019.¹⁴

7.4. סמכות להפחתת המענק

על אף האמור לעיל, דירקטוריון החברה יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, להפחית את סכום המענק לו יהיה זכאי נושא משרה בפועל, לרבות, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, במקרה של חריגה משמעותית ממדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

7.5. השבה של סכומים המבוססים על דוחות כספיים

ככל שישתברר, כי שולמו לנושא משרה תשלומים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, יחויב נושא המשרה להשיב לחברה את ההפרש בין הסכום שקיבל לבין הסכום שהיה מתקבל לפי החישוב המעודכן, ובלבד שלא חלפו למעלה משלוש שנים ממועד פרסום הדוחות הכספיים שעל בסיסם ניתן המענק. מבלי לגרוע מהמחויבות האמורה, החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה.

7.6. כאמור לעיל, במקרה של סיום העסקה במהלך שנת מענק, נושא משרה יהא זכאי למענק יחסי בגין התקופה במהלך אותה שנת מענק בה המשיך בתפקידו בפועל (לרבות במסגרת תקופת הודעה מוקדמת), בכפוף לתנאי הזכאות למענק שנתי בגין אותה שנת מענק, ואשר ישולם במועד תשלום המענקים השנתיים לנושאי המשרה שיכהנו בחברה באותה עת (כאמור בסעיפים 7.2.1 עד 7.2.7 לעיל). נושא משרה לא יהיה זכאי למענק שנתי (או לחלק יחסי שלו) במקרה של סיום כהונה בנסיבות בהן ניתן לשלול פיצויי פיטורין על פי דין.

8. מענק מיוחד

8.1. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רואים חשיבות לתמרץ את נושאי המשרה לפעול לביצוע עסקאות או פעולות יוצאות דופן מבחינה אסטרטגית אשר יש בהן כדי לקדם את עסקי החברה ואת טובת בעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח.

8.2. במקרים מיוחדים של ביצוע עסקה (לרבות שינוי מבנה, spin off, מכירת החזקות/פעילות או מיזוג) יוצאת דופן במהותיותה לחברה ובמורכבותה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להעניק, בנוסף על רכיבי התגמול שעל פי מדיניות תגמול זו, לנושאי משרה שהינם

¹³ אשר פורסם ביום 19 במרץ 2019, המובא על דרך ההפניה (אסמכתא מספר : 2019-01-024244).
¹⁴ לפרטים אודות מדיניות התגמול הקודמת של החברה ראו דיווחים של החברה מיום 28.6.2018 ומיום 9.7.2018 (אסמכתאות מספר : 2018-01-057546 ו-2018-01-062016) (להלן ולעיל: "מדיניות התגמול הקודמת").

סמנכ"לים, מענק מיוחד של עד שלוש משכורות חודשיות פעם אחת בלבד בתקופת מדיניות זו, בהתחשב בתרומתו של הסמנכ"ל לקידום העסקה והשלמתה, במאמצים מיוחדים שהושקעו על ידו מעבר למסגרת תפקידו השוטף, בתרומתה של העסקה ליצירת ערך למשקיעי החברה בראייה ארוכת טווח, ובתגמול הכולל לו זכאי לאחר השלמת העסקה.

9. תגמול הוני

9.1. מטרה

תגמול הוני נועד להביא להלימה בין האינטרסים של בעלי המניות לבין תגמול נושאי המשרה, ובכך ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה להשיא את ערך החברה בטווח הארוך.

9.2. בהתאם, תהא החברה רשאית לאמץ תכנית תגמול הוני בחברה, המבוססת על הענקת יחידות למניות חסומות ו/או מניות חסומות (בין מותנות ביצועים ובין שאינן מותנות ביצועים) ו/או כתבי אופציה המירים למניות החברה, או שילוב שלהם, אשר הקצאתם והבשלתם תהיה מותנית כמפורט להלן ("תגמול הוני בחברה" ו-"תכנית תגמול הוני", לפי העניין). הענקת התגמול ההוני בחברה לנושאי המשרה עשויה להתבצע במתכונת של הענקה שנתית (קרי, הקצאת יחידות תגמול הוני מדי שנה) או במתכונת של הענקה תקופתית (דוגמת הענקת יחידות תגמול הוני אחת לשלוש/ארבע שנים).

במסגרת מדיניות תגמול זו מוסדרת האפשרות למתן תגמול הוני בחברה לסמנכ"לים ולדירקטורים (כאמור בסעיף 10 להלן) בלבד, והכל כאמור להלן.

9.3. כמו כן, בהתאם לאסטרטגיית העסקית המעודכנת של החברה עליה דיווחה החברה ביום 13.3.2019 (אסמכתא מספר: 2019-01-021592), החברה תחתור להשאת ערך לבעלי מניותיה גם מהשקעות חדשות במתכונת דומה למתכונת Private Equity. לפיכך, בכפוף להשלמת התקשרות של החברה בהשקעה חדשה¹⁵ ("עסקת השקעה" ו-"החברה הנרכשת", בהתאמה), אם וככל שתבוצע, עשויים נושאי משרה לקבל, ללא תמורה, תגמול הוני אשר יורכב מכתבי אופציה המירים למניות החברה הנרכשת (האופציות בחברות נרכשות" או "התגמול ההוני בחברות נרכשות") בהתאם לעקרונות המפורטים בסעיף זה להלן.¹⁶

9.4. ביחס לנושא משרה שהינו סמנכ"ל - השווי ההוגן¹⁷ המרבי של התגמול ההוני בחברה לא יעלה על 9 פעמים המשכורת החודשית של נושא המשרה לשנה כלשהי (יחושב בהתאם לתוצאה המתקבלת מחלוקת השווי ההוגן של התגמול ההוני במועד הענקתו במספר שנות ההבשלה, ובאופן שאינו בהכרח על פי רישום ההוצאה החשבונאי) ("תקרת שווי הוגן בחברה"). השווי ההוגן המרבי לשנה של התגמול ההוני בחברות הנרכשות לא יעלה על ההפרש שבין תקרת שווי הוגן בחברה לבין השווי ההוגן של התגמול ההוני בחברה שהוענק בפועל לנושא המשרה,

¹⁵ ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר כי קבלת מניות בידי החברה כתוצאה ממהלכי spin-off, מיזוג או שינוי מבנה של החברות המוחזקות של החברה תיחשב עסקת השקעה לצורך הענקת תגמול הוני כאמור להלן.

¹⁶ מובהר כי מנכ"ל החברה המכהן במועד קביעת מדיניות זו זכאי לתגמול הוני בחברות נרכשות.

¹⁷ שווי למועד ההענקה, כאשר השווי הכלכלי ייקבע לפי מודל בלק אנד שולס או המודל הבינומי או מודל כלכלי מקובל אחר לביצוע הערכות שווי, כפי שתקבע ועדת התגמול.

כשהפרש זה מוכפל ב- 1.33¹⁸ ("תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות"). מובהר כי על פי מדיניות זו לא יוענק לסמנכ"ל תגמול הוגי רק בחברות הנרכשות.

9.5. מתן תגמול הוגי לנושאי משרה בחברה מכוח תכנית תגמול הוגי ואופציות בחברות נרכשות יהיה כפוף לקבלת אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. היקף התגמול ההוגי ותנאי ההקצאה הקונקרטיים לכל אחד מנושאי המשרה, לרבות תמהיל התגמול ההוגי שעשוי לכלול תגמול הוגי בחברה או שילוב של תגמול הוגי בחברה ואופציות בחברות נרכשות, ייקבע בהתאם להוראות מדיניות התגמול האמורות להלן, וכן בהתאם לתפקידו, פועלו ותרומתו של כל אחד מנושאי המשרה לביצועי החברה, להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון את יכולתו של נושא המשרה לתרום להשגת יעדיה של החברה בטווח הארוך, ושאיפת החברה לשמר את נושא המשרה בחברה לאורך זמן.

9.6. עקרונות התגמול ההוגי בחברה

9.6.1. בעת קביעת תכנית תגמול הוגי בחברה כאמור, תכנית זו תובא לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כמו גם התגמול ההוגי בחברה והקצאתו לנושאי משרה. יובהר כי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע הוראות נוספות בקשר עם תכנית התגמול ההוגי לנושאי המשרה בחברה, וכן לעדכן מעת לעת את תנאיה והוראותיה, ובלבד שאין בשינוי או בעדכון כאמור כדי לסתור את ההוראות שנקבעו במדיניות התגמול.

9.6.2. תקופת ההבשלה של התגמול ההוגי תעמוד על לפחות 3 שנים ממועד ההקצאה כאשר בכל שנה יבשיל חלק יחסי מכמות ניירות הערך שהוקצה לנושא המשרה ("תקופת ההבשלה").

תקופת ההבשלה נועדה להוות תמריץ בראייה ארוכת טווח. יחד עם זאת, תהא החברה רשאית לקבוע הוראות בתכנית התגמול ההוגי בדבר האצה של תקופת ההבשלה כגון במקרה של סיום ההעסקה, פרישה, שינויי מבנה, שינוי שליטה בחברה או אירועים אחרים, בהתאם לשיקול דעתם של ועדת התגמול והדירקטוריון.

9.6.3. במקרה של הקצאת אופציות, ניתן יהיה לממש אותן בתקופת המימוש. אופציות אשר לא מומשו, יפקעו בתום תקופת המימוש כפי שתקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון ואשר לא תעלה על 7 שנים ממועד ההענקתן. לאחר פקיעתן של אופציות לא יהא להן כל ערך.

9.6.4. במקרה של הקצאת אופציות לנושאי משרה, האופציות תהיינה ניתנות למימוש במחיר שיהיה לכל הפחות מחיר המניה הממוצע של מניית החברה ב-30 ימי המסחר בבורסה שקדמו להחלטת דירקטוריון החברה על ההקצאה או מחיר מניית החברה בבורסה בתום יום המסחר שקדם למועד ההקצאה, לפי הגבוה

למשל, במקרה שהוענק לנושא משרה תגמול הוגי בחברה בשווי 6 משכורות לשנה, אזי תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות תעמוד על עד 4 משכורות לשנה.

מביניהם, בתוספת פרמיה של 5% מעל מחיר כאמור. במקרה של מניות חסומות הן יוענקו ללא מחיר מימוש.

9.6.5. החברה תהיה רשאית לקבוע בתכנית התגמול ההוני הוראות בדבר מנגנון מימוש ללא תשלום (CASHLESS), כך שבעת מימוש אופציות יהיה נושא המשרה זכאי לכמות מניות מימוש המשקפת את רכיב ההטבה בלבד, וכן הוראות בדבר זכותה של החברה לרכוש את המניות מידי עובדי החברה.

9.6.6. כמו כן, תנאי התגמול ההוני בחברה יכללו התאמות מקובלות להגנת הניצע כגון במקרים של חלוקת דיבידנד בחברה, חלוקת מניות הטבה, הנפקת זכויות, מיזוג, רכישת או מכירת נכסים, שינוי מבנה, שינוי הון וכיו"ב.

9.6.7. התגמול ההוני עשוי להיות מוענק בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה (נוסח חדש) התשכ"א-1961 ("הפקודה"), או כל הוראה שתחליף או תשנה אותה, ויכול שיהיה בהתאם למסלול מס מיטבי אחר מבחינת נושאי המשרה כפי שייקבע מעת לעת.

9.6.8. במועד אישור תכנית תגמול הונית, מניות החברה אשר עשויות לנבוע מכל תכניות התגמול ההוני לכלל נושאי המשרה שהינם סמנכ"לים אשר בתוקף באותו מועד, לא תהווה יותר מאחוז אחד מהון המניות המונפק והנפרע של החברה (לאחר ההקצאה ובדילול מלא).

9.6.9. תכנית התגמול ההוני תכלול תנאים ביחס להבשלה ו/או מימוש התגמול ההוני על ידי נושא המשרה במקרה של סיום כהונה בנסיבות שונות.

9.6.10. כאמור, העקרונות האמורים לעיל משקפים את עיקרי תנאי התגמול ההוני בחברה של נושאי המשרה בחברה. יתר ההוראות הנוגעות להקצאת התגמול ההוני בחברה ייקבעו במסגרת תכניות התגמול ההוני, ובכלל זה הוראות בדבר הזכויות של נושאי המשרה בקשר ליחידות למניות חסומות ו/או למניות חסומות ו/או לאופציות למניות; היבטי מיסוי; אופן מימוש ועוד. ועדת התגמול והדירקטוריון יוכלו לקבוע הוראות נוספות בקשר לתגמול ההוני בחברה וכן לעדכן מעת לעת את תנאיו והוראותיו, ובלבד שאין בשינוי או בעדכון כדי לחרוג מהתקרות לתגמול הונית שנקבעו לעיל.

9.7. עקרונות התגמול ההוני בחברות נרכשות

9.7.1. בכפוף לביצוע עסקאות השקעה, האופציות בחברות נרכשות יוענקו לנושא משרה באופן שהחברה הנרכשת תקצה לנושא המשרה את האופציות בחברה הנרכשת (במסגרת עסקת ההשקעה או כהתחייבות לבצע את ההקצאה במועד עתידי סמוך לעסקת ההשקעה). ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יאשרו את היקף התגמול הונית בחברות הנרכשות שיוקצה לנושאי המשרה שהינם סמנכ"לים מתוך תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות. יובהר, כי נושא המשרה יהיה זכאי להענקה אחת בלבד של תגמול הונית בכל חברה נרכשת.

- 9.7.2. ככל שבעת ביצוע עסקת השקעה, צפויה עסקת השקעה נוספת באותה שנה, תקבע ועדת התגמול את שווי התגמול ההוני שיוענק לנושא המשרה בגין כל עסקת השקעה מתוך תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות.
- 9.7.3. במקרה של השלמת עסקת השקעה נוספת בשלושת החודשים האחרונים של השנה לאחר שהוקצתה מלוא תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות לאותה שנה לנושא משרה כלשהו, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר הקדמת תגמול הוני בגין ההשקעה הנוספת, מתוך ועל חשבון חלק מתקרת שווי הוגן בחברות נרכשות לשנה העוקבת לאותו נושא משרה, ובהיקף שלא יעלה על 33.33% מתוך תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות לשנה העוקבת. במקרה של הקדמת תגמול הוני כאמור, תתווסף לתקופת ההבשלה של המנה הראשונה של התגמול ההוני בהשקעה הנוספת תקופה שבין מועד ההקצאה ועד לתחילת השנה העוקבת.
- מובהר כי הוראת סעיף 9.7.3 זה לעיל תחול ביחס לתגמול ההוני בחברות נרכשות של כלל נושאי המשרה (שאינם דירקטורים), לרבות מנכ"ל החברה המכהן במועד קביעת מדיניות זו.¹⁹
- 9.7.4. התגמול ההוני בכל חברה נרכשת המוענק לכלל נושאי המשרה שהינם סמנכ"לים בחברה לא יעלה על 3% מההון המונפק/הזכויות של אותה חברה נרכשת (בהנחת מימוש מלא של האופציות בחברה הנרכשת).
- 9.7.5. תקופת ההבשלה של התגמול ההוני תעמוד על לפחות 3 שנים ממועד ההקצאה כאשר בכל שנה יבשיל חלק יחסי מכמות ניירות הערך שהוקצה לנושא המשרה.
- 9.7.6. האופציות בחברות נרכשות יהיו ניתנות למימוש עד לתום תקופה שלא תעלה על 7 שנים ממועד ההענקה.
- 9.7.7. מחיר המימוש של האופציות בחברות נרכשות יהיה המחיר בו ביצעה החברה את ההשקעה הראשונית (כולל השקעות בהון והלוואות בעלים) בחברה הנרכשת ("מחיר ההשקעה של החברה"). על אף האמור, ככל שהחברה הנרכשת היא חברה ציבורית אשר מניותיה נסחרות בבורסה, מחיר המימוש יהיה מחיר ההשקעה של החברה או מחיר מנית החברה הנרכשת לפי שער הסגירה ביום המסחר האחרון שקדם למועד השלמת עסקת ההשקעה, לפי הגבוה מביניהם.
- 9.7.8. מנגנון מימוש האופציות בחברות נרכשות יהיה מנגנון מימוש אופציות ללא תשלום (Cashless), אלא אם נושא המשרה יבחר במימוש בתשלום.
- 9.7.9. תנאי האופציות בחברות נרכשות יכללו התאמות מקובלות להגנת הניצע כגון במקרים של חלוקת דיבידנד בחברה הנרכשת, חלוקת מניות הטבה, הנפקת זכויות, מיזוג, רכישת או מכירת נכסים, שינוי מבנה, שינוי הון וכיו"ב וכן

התאמות בגין תשלומים שתקבל החברה אשר נכללו בשווי ההשקעה הראשונית (כגון פירעון הלוואות בעלים, פירעון שטרי הון, פדיון ניירות ערך בני פדיון וכיו"ב).

9.7.10 תנאי האופציות בחברות נרכשות יכללו האצה מלאה של תקופות ההבשלה במקרים הנובעים משינוי שליטה בחברה הנרכשת, מאירועי "אקזיט" בחברה הנרכשת כגון הנפקה, מיזוג (לרבות מיזוג משולש הופכי), עסקה למכירת כל או רוב נכסי החברה הנרכשת, במקרה שהחברה תמכור את רוב אחזקותיה בחברה הנרכשת (במישרין או בעקיפין), או כל אירוע אחר אשר תוצאתו דומה במהותה לאירועים הנ"ל.

9.7.11 בכל מקרה של סיום כהונה של נושא משרה ("**סיום הכהונה**"), יחולו על התגמול ההוני בחברות הנרכשות תנאים כמפורט להלן:

א. יום סיום הכהונה יהיה היום בו התקבלה או נמסרה הודעה על סיום הכהונה ("**יום סיום הכהונה**").

ב. ביום סיום הכהונה יפקע כל התגמול ההוני בחברות נרכשות אשר טרם הסתיימה תקופת ההבשלה שלו ולא יהיה לו כל תוקף.

ג. האופציות בחברות נרכשות שהוקצו ונסתיימה תקופת ההבשלה שלהן עד יום סיום הכהונה תהיינה ניתנות למימוש על ידי נושא המשרה, עד תום תקופת המימוש או עד תום 12 חודשים מיום סיום ההעסקה, המוקדם מבין השניים. למען הסר ספק, תקופת 12 החודשים (המתחילים ביום סיום הכהונה) בהן זכאי נושא המשרה לממש את האופציות בחברות נרכשות, לא תהיה חלק מתקופת ההבשלה.

9.7.12 יובהר, כי ההוראות דלעיל תהיינה כפופות לקבלת החלטות מיסוי, ככל שיידרשו ויתקבלו, ולאמור בהן, להוראות תכנית תגמול הונית ככל שתהיה, ולהוראות כל דין רלוונטי אחר.

9.7.13 עם הקצאת האופציות בחברות נרכשות בפועל תימסר לנושא המשרה הודעה כתובה בדבר הקצאת האופציות בחברה הנרכשת ("**מסמך ההקצאה**"). במסמך ההקצאה יצוינו, בין היתר, תנאי התגמול ההוני בחברה הנרכשת (למשל, כמות האופציות, מחיר מימוש, תקופת ההבשלה, מועד פקיעה, מסלול המס החל על האופציות, אופן מימוש, עבירות, וכל תנאי אחר הקשור להענקת התגמול ההוני בחברה הנרכשת) ובלבד שהתנאים הינם בהתאם למדיניות התגמול של החברה ולדין החל.

9.7.14 לנושא המשרה תינתן האפשרות לבחור את מסלול המיסוי של התגמול ההוני בחברה הנרכשת, לרבות אופציות שיוחזקו באמצעות נאמן לפי הוראות סעיף 102 לפקודה. נושא המשרה יחתום על כל הצהרה או מסמך הנדרשים לצורך ההקצאה, לרבות הצהרה כי ידועות לו הוראות מסלול המס החל עליו וככל

שיידרש, גם כי הוא מסכים לאמור בכתב נאמנות אשר ייחתם בין החברה או החברה הנרכשת לבין נאמן בקשר עם האופציות בחברה הנרכשת.

9.7.15. אם יהא חיוב במס כלשהו או בתשלום חובה אחר (ביטוח לאומי, מס בריאות ממלכתי וכו') בגין ו/או עקב הקצאת התגמול ההוני בחברות הנרכשות לנושא משרה, מימוש למניות, מכירת מניות המימוש, קבלת דיבידנד או כל הטבה אחרת בגין התגמול ההוני בחברות נרכשות או מניות המימוש, יישא בו נושא המשרה בלבד.

9.7.16. תנאי האופציות בחברות נרכשות עשויים לכלול הוראות לפיהן בעת מימוש בחברה נרכשת מסוימת, סכום המימוש אשר יועבר לנושא המשרה בעקבות המימוש יתחשב בגובה הרווח המצרפי ברוטו המיוחס לחברה מכל ההשקעות בחברות הנרכשות בעת המימוש. ככל שיוותרו סכומים שלא הועברו לנושא המשרה עקב האמור, הם יישמרו ויועברו לנושא המשרה בהתחשב בגידול ברווח המצרפי בשנים הבאות.

10. גמול דירקטורים

10.1. מטרה

החברה רואה לנכון להבטיח, לטובת החברה, תנאי כהונה ראויים לדירקטורים המכהנים בחברה, המיועדים להעניק לדירקטורים ביטחון וחופש לפעול לטובת החברה באופן עצמאי. תנאי הכהונה יהיו בהתאם לדין, לתקנון החברה ולהחלטות האסיפות הכלליות של החברה, זאת בהתחשב בסיכונים הכרוכים בפעילות החברה ובאחריות האישית המוטלת על פי דין על פעולותיהם של הדירקטורים. כן מיועדים תנאי כהונת הדירקטורים ליתן לדירקטורים תגמול סביר, ראוי והולם בגין דרישות התפקיד, הזמן הכרוך במילוי תפקידם, בשים לב למורכבות הנושאים בהם עוסק דירקטוריון החברה, המצריכים זמן, הבנה עסקית ופיננסית, כישורים, מיומנות ומומחיות בהתחשב באופי החברה, היקף פעילותה ומורכבות עסקיה.

10.2. התגמול לדירקטורים

10.2.1. דירקטורים בחברה יהיו זכאים לגמול שנתי ולגמול השתתפות בסכום המירבי לו זכאים דירקטורים בחברה בדרגתה של החברה בהתאם לתקנות הגמול, ובכלל כך בהתחשב בסיווגו של דירקטור כדירקטור מומחה הזכאי לתוספת מומחיות וכן לכל תוספת אחרת שתגיע לדירקטורים בהתאם לתקנות האמורות או כל דין אחר שיתקן ו/או יחליף אותן מעת לעת²⁰.

10.2.2. כמו כן, בנוסף לתגמול האמור בסעיף 10.2.1 לעיל, ובמטרה לחזק את הזיקה בין תגמול הדירקטורים לבין אינטרס בעלי המניות של החברה, החברה תהיה רשאית, בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין, להעניק לדירקטורים (לרבות לדירקטורים חיצוניים בהתאם לתקנות הגמול) תגמול הוני בחברה בלבד בהתאם להוראות תקנות

אין באמור כדי לגרוע מזכותו של דירקטור להמחות את התגמול לו הוא זכאי, כולו או חלקו, לצד ג' (בכפוף לאישורים הנדרשים לפי דין, ככל שנדרשים), ובלבד שהחברה לא תחוייב בכפל תשלום.

הגמול ולתכנית תגמול הונית שתקבע בחברה, ובהתאם לאמור להלן:

א. השווי ההוגן השנתי של התגמול ההונית לדירקטורים לא יעלה על 100 אלפי ש"ח לשנה או 50% מהסכום המרבי בהתאם לתקנות הגמול, לפי הנמוך מביניהם.

ב. ניתן יהיה להקצות לדירקטורים תגמול הונית בחברה מידי שנה במשך שלוש שנים, אשר יבשיל במלואו לאחר שנה ממועד ההקצאה ויהא ניתן למימוש למשך שנה ממועד ההבשלה כאמור, לחילופין ניתן יהיה להקצות במתכונת של הענקה תקופתית לשלוש שנים, כאשר חלק יחסי מההענקה יבשיל כל שנה, וכל מנה שהבשילה ניתנת למימוש במשך שנה ממועד ההבשלה. דירקטור אשר סיים את כהונתו, יהיה זכאי להבשלת חלק יחסי של התגמול ההונית למועד סיום הכהונה (ללא האצה מלאה של כל הכמות המוקצית).

ג. במקרה של הקצאת אופציות לדירקטורים, האופציות תהיינה ניתנות למימוש במחיר אשר לא יפחת ממחיר המניה הממוצע של מניית החברה ב- 30 ימי המסחר בבורסה שקדמו להחלטת דירקטוריון החברה על ההקצאה או מחיר מניית החברה בבורסה בתום יום המסחר שקדם להחלטה האמורה, לפי הגבוה מביניהם.

10.2.3. בנוסף, כלל הדירקטורים (כמו גם יתר נושאי המשרה) יהיו זכאים לתנאי כהונה המותרים לפי דין ותקנון החברה, וכן לתנאי הכהונה המקובלים בחברה מכוח החלטות האורגנים המוסמכים של החברה²¹, ובכלל זה להסדרי כתבי השיפוי לנושאי המשרה בחברה ולכיסוי ביטוחי כפי שאושרו ויאושרו לפי דין.

10.2.4. כן יהיו הדירקטורים זכאים להחזר הוצאות בקשר עם מילוי תפקידם בהתאם לנוהל שאישר הדירקטוריון ולתקנון החברה.

10.2.5. יובהר כי תנאי כהונתם של הדירקטורים החיצוניים לא יעלו על הקבוע בדין.

11. נושאים והיבטים נוספים

11.1. מדיניות החברה הינה, כי נושאי המשרה בחברה (לרבות מי שאינם דירקטורים) יהיו זכאים להסדרי השיפוי והביטוח המותרים לפי דין, תקנון החברה והחלטות האורגנים המוסמכים, ובכלל זה להסדרי כתבי השיפוי לנושאי המשרה בחברה ולכיסוי ביטוחי כפי שאושרו ויאושרו באסיפות הכלליות של החברה²², וזאת על מנת להבטיח את חופש הפעולה ועצמאותם של נושאי המשרה בהתחשב בהיקף פעילותה של החברה ובאחריותם של נושאי המשרה על פי דין. הסדרים כאמור יחולו בקשר עם כהונתם של נושאי המשרה בחברה ו/או בחברות מוחזקות שלה. במסגרת חלק מכתבי השיפוי הקיימים לנושאי המשרה המכהנים בחברה נכללת הוראה

²¹ לרבות החלטות האסיפה הכללית מהימים 21.3.2001, 18.9.2003, 10.9.2007, 8.11.2011, 9.8.2012, 14.7.2015, 8.10.2015 ו- 27.12.2017 לעניין הסדרי שיפוי, פטור וביטוח (דיווחים מיידיים מהימים 14.3.2001, 22.3.2001, 2.9.2003, 21.9.2003, 2.8.2007, 11.9.2011, 2.11.2011, 8.11.2011, 4.7.2012, 9.8.2012, 4.7.2012, 9.8.2012, 28.5.2015, 14.7.2015, 31.8.2015, 8.10.2015, 10.12.2017, 27.12.2017, 13.9.2018, 4.10.2018, 30.1.2019, 19.2.2019, 16.6.2019 ו- 27.6.2019).
²² כאמור בה"ש 13 לעיל.

לפיה החברה פוטרת מראש נושא משרה בה מאחריותו בשל נזק שנגרם ו/או יגרם על ידו לחברה עקב הפרת חובת הזהירות כלפיה. במסגרת מדיניות החברה נושאי המשרה כאמור המכהנים בחברה במועד אישור מדיניות זו ימשיכו להיות זכאים לכתב שיפוי הכולל הוראות פטור כאמור, ואולם נושאי משרה חדשים שאינם מכהנים בחברה במועד אישור מדיניות זו יהיו זכאים לכתב שיפוי מהחברה ללא ההוראה האמורה בדבר פטור מראש מאחריות.

11.2. ביטוח נושאי משרה

11.2.1. בתאריך 27.12.2017 אישרה האסיפה הכללית של החברה את התקשרות החברה בפוליסת ביטוח נושאי משרה המכהנים בחברה וכפי שיכחנו בה מעת לעת, וכן אישרה התקשרויות החברה לרכישת פוליסות או הארכות או חידושים של פוליסת הביטוח האמורה לעיל או פוליסות שירכשו בעתיד.²³

11.2.2. בנוסף ומבלי לגרוע מהכיסוי הביטוחי הקיים כאמור לעיל, תהא ועדת התגמול רשאית לאשר מעת לעת את התקשרויות החברה ברכישות פוליסות ביטוח נוספות לנושאי המשרה והדירקטורים (לרבות חידושן או הארכתן של פוליסות קיימות או פוליסות שירכשו בעתיד), מכל סוג, עם כל מבטחים בישראל או בחו"ל, עבור כל הדירקטורים ונושאי המשרה אשר מכהנים ואשר יכהנו מעת לעת בחברה ו/או בחברות המוחזקות שלה, לרבות דירקטורים שבעל השליטה עשוי להיחשב כבעל עניין אישי בהתקשרות לגביהם, כפי שיהיו מעת לעת, ובלבד שההתקשרות הינה בתנאי שוק, אינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה, ועולה בקנה אחד עם עקרונות המסגרת הקבועים במדיניות התגמול.

11.2.3. תנאיהן של כל פוליסות הביטוח לנושאי משרה התקפות של החברה (לרבות הפוליסות הנוספות שירכשו, ככל שירכשו, ו/או יחודשו, כאמור במדיניות זו) יהיו בהתאם למפורט להלן וועדת התגמול תאשר זאת:

- (1) פרמיית הביטוח השנתית שתשלם החברה בגין כל פוליסות הביטוח שבתוקף במצטבר לא תעלה על 750 אלפי דולר ארה"ב;
- (2) גבולות האחריות בגין כל פוליסות הביטוח שבתוקף במצטבר לא יעלו על 200 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה;
- (3) ההשתתפות העצמית לחברה בגין תביעות כנגד נושאי משרה בגין כל פוליסות הביטוח שבתוקף במצטבר לא תעלה על 1.8 מיליון דולר ארה"ב;
- (4) ככל שפוליסת ביטוח של החברה לא תחודש, תהא החברה רשאית לרכוש את המשך (הארכת) תחולת הפוליסה בסכום פרמיה כולל שלא יעלה על 2 מיליון דולר ("Run Off").

הכול כמפורט בדיווחי החברה מהימים 10.12.2017 (מס' אסמכתאות: 2017-01-11016 ו- 2017-01-110179) ו-27.12.2017 (מס' אסמכתא: 2017-01-117787).

יצוין כי תוספת של עד 25% לשנה מסכומם של רכיבי הביטוח האמורים לא תחשב כחריגה ממדיניות התגמול.

11.2.4. להסרת ספק, מובהר כי אין באמור לעיל במדיניות זו כדי לפגוע בתוקפם של הסדרי ביטוח קיימים ו/או אישורים שהתקבלו לפי דין להתקשרויות בביטוח נושאי משרה עובר לקביעת מדיניות זו.

11.3. במסגרת גיבוש מדיניות תגמול זו, בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את היחס בין תנאי הכהונה והעסקה של כל אחד מנושאי המשרה המכהנים בחברה לשכר של שאר עובדי החברה²⁴, לרבות היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור²⁵, וכן בחנו את היחס האמור על בסיס עלות השכר של נושאי המשרה למול שאר עובדי החברה. בשים לב להיקף המצומצם של עובדי החברה, שרובם ככולם הינם עובדי מטה, ובשים לב לאופי החברה כחברת החזקות, סבורים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כי היחסים האמורים, אותם מצאו כסבירים כשלעצמם²⁶, אינם רלבנטיים ליחסי העבודה בחברה, ובוודאי שאינם משפיעים לרעה על יחסי העבודה בחברה.

12. כללי

12.1. התקשרות החברה בהסכמי העסקה עם נושאי המשרה ו/או כל הענקת תגמול לנושאי המשרה יכול שתבוצע באמצעות החברה במישרין או באמצעות חברת בת בבעלותה המלאה של החברה ולעניין תגמול הונני בחברה נרכשת, עשוי להינתן באמצעות קבלת התגמול ההונני בחברה הנרכשת ישירות מהחברה הנרכשת.

12.2. ההתקשרות עם נושא המשרה בקשר עם תנאי כהונתו והעסקתו יכול שתיעשה עם חברה בשליטתו המלאה של נושא המשרה (בשינויים המחוייבים, במטרה לשמור על גובה תגמול שווה ערך), ובלבד שההתקשרות תכלול תנאים, להנחת דעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, לפיהם ההתחייבויות והשירותים שיניתנו לחברה יבוצעו באופן אישי על ידי נושא המשרה.

12.3. התקשרות החברה עם נושאי המשרה יכול שתיעשה לתקופה קצובה או שאיננה קצובה.

12.4. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו מעת לעת את הצורך בעדכון מדיניות התגמול בהתאם לנסיבות הענין ובכפוף לדין.

12.5. בכפוף להוראות כל דין, אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהסכמים קיימים, או כדי לגרוע מתנאי כהונה והעסקה או תגמולים שאושרו עובר לקביעת מדיניות התגמול.

12.6. מדיניות התגמול כוללת עקרונות כלליים לתגמול נושאי משרה בחברה נכון למועד אישור המדיניות, כאשר התגמול בפועל והתנאים הכרוכים ביישום העקרונות האמורים ייקבעו על ידי

²⁴ נכון למועד זה, לא מועסקים בחברה עובדי קבלן.

²⁵ מבלי לגרוע מהאמור, יוער כי ועדת התגמול ודירקטוריון נתנו דעתם לכך, כי השוואה לכלל תנאי הכהונה וההעסקה של יתר עובדי החברה צפויה לצמצם את היחס, ומקל וחומר שלא להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

²⁶ לפרטים אודות, היחס בין עלות העסקת המנכ"ל המכהן בחברה במועד אישור מדיניות זו (אשר החל לכהן ביום 1.7.2019) לבין עלות העסקה הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה בהתאם לנתוני השכר בחברה לשנת 2018, ראו ה"ש 18 בדוח מיידי של החברה בדבר זימון אסיפה כללית מיום 16.6.2019 (מסי' אסמכתא : 2019-01-059392).

ועדת התגמול ו/או דירקטוריון החברה, בהתאם לתכליתם ולטובת החברה. התגמול בפועל, בהתאם לאמור, יובא לקבלת האישורים הדרושים.

12.7. מקום בו נקבע במדיניות התגמול כי לוועדת התגמול או לדירקטוריון הסמכות לאשר פעולה מסוימת, תוקנה לוועדת התגמול או לדירקטוריון (לפי העניין) הסמכות לעשות כן על פי שיקול דעתם, ללא צורך באישור נוסף (בכפוף להוראות דין כופה).

12.8. הסכומים המשולמים לנושאי המשרה הינם ברוטו וכפופים לניכוי כמתחייב על פי דין.

12.9. מובהר כי נושאי המשרה יהיו רשאים, לפי שיקול דעתם, לוותר על רכיב תגמול כלשהו לו יהיו זכאים, באופן חד פעמי או לתקופה, וזאת מבלי לגרוע מזכאותם ליתר תנאי הכהונה וההעסקה (ומבלי לגרוע מזכאות נושא המשרה לקבלת התגמול עליו ויתר).

12.10. מקום בו מדיניות זו כוללת טווחים ו/או תקרות תגמול ו/או תנאי תגמול שונים, אין בכך כדי לחייב את החברה ליתן תגמול בהיקף המרבי או כזה הכולל את מלוא רכיבי התגמול שאוזכרו במדיניות זו, ולנושא המשרה לא קיימת זכות מוקנית בקשר עם תגמול כאמור. עוד יובהר כי ככל שלנושא משרה יוענק תגמול נמוך מהתגמול המתואר במדיניות זו (לרבות קביעת סייגים וחייבים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה), לא יהווה הדבר חריגה מהוראות מדיניות זו. כמו כן, שינוי בתנאי הכהונה שהשפעתו על העלות השנתית הכוללת של נושא המשרה הרלבנטי אינה גדולה מ-10% לא יהווה חריגה מהוראות מדיניות זו (לרבות במקרה של חריגה מהתקרות של הרכיבים שנקבעו במדיניות התגמול).

12.11. בהתאם להוראות סעיף 272(ד) לחוק החברות, ובכפוף לכל דין, ועדת התגמול תהא רשאית לאשר שינויים שאינם מהותיים בתנאי ההעסקה של נושאי המשרה, בהתאם להוראות מדיניות התגמול, כאשר בהתאם להוראות תקנה 3ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000, שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה לא יהיה טעון אישור של ועדת התגמול אם אושר בידי מנכ"ל החברה, ובלבד שתנאי הכהונה וההעסקה כאמור תואמים את מדיניות התגמול.

12.12. מקום בו הוראות הדין, כפי שיחולו מעת לעת, יאפשרו מתן הקלות בנוגע לאופן תגמול נושאי משרה ו/או בנוגע לאופן הליכי אישור תגמול נושאי משרה, בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, יחולו הוראות אלו על החברה ויהוו חלק ממדיניות תגמול זו.

12.13. מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.

החברה לישראל בע"מ

מדיניות תגמול

בהתאם להוראות חוק החברות התשנ"ט - 1999

להלן מדיניות התגמול של החברה לישראל בע"מ ("החברה"), אשר נקבעה על ידי דירקטוריון החברה לאחר ששקל את ההמלצות שהוגשו לו על ידי ועדת התגמול של החברה.

1. מטרות מדיניות התגמול - כללי

1.1. מדיניות התגמול של החברה נועדה לקדם את מטרות החברה, תכנית העבודה שלה, ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, תוך מתן מענה לצרכיה של החברה בהתחשב בגודל החברה, מורכבות עסקיה ואתגריה המשתנים, וכן בהתחשב בייחודיותה של החברה ובאופי פעילותה כחברת החזקות.

1.2. בקביעת מדיניות תגמול נושאי המשרה הובאו בחשבון, בין היתר, תפקיד נושאי המשרה, תנאי הכהונה הנוהגים בחברה, התשומות הניהוליות הנדרשות בניהול חברה מסוגה של החברה, תחומי אחריות נושאי המשרה ותרומתם להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחי החברה ולטובת בעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח.

1.3. מטרותיה של מדיניות תגמול זו הינן, בין השאר, כדלקמן:

1.3.1. שימורם של נושאי משרה המכהנים בחברה, שהינם בעלי הכישורים והמיומנות הנדרשים וכן הינם בעלי ניסיון והכרה עם החברה, מאפייניה והשקעותיה השונות וצרכיהן;

1.3.2. קידום יכולת החברה לגייס לשורות החברה, בהתאם לצרכיה, נושאי משרה חדשים, בעלי הכישורים והניסיון המתאימים;

1.3.3. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה לפעול להשאת ערך החברה ולקידום מטרותיה בטווח הארוך, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה;

1.3.4. ביסוס תגמול נושאי המשרה על שילוב של רכיבים קבועים ורכיבים משתנים, באופן הקושר חלק-מתגמול נושאי המשרה ליצירת ערך לבעלי המניות בחברה;

1.3.5. מתן תנאי כהונה לדירקטורים אשר יבטיחו את חופש פעולתם ואת עצמאותם, בין היתר, בהתאם לדין ולתנאי הכהונה המקובלים בחברה לדירקטורים, וכן יבטיחו תגמול הולם לדירקטורים בין היתר בהתחשב במטרת החברה למנות דירקטורים בעל-בעלי כישורים מתאימים, לטובת החברה, ובהתחשב במטרת החברה לחזק את הלימת אינטרס הדירקטורים עם זה של כלל בעלי המניות להשאת ערך החברה.

1.4. הגדרות :

במדיניות תגמול זו תהא למונחים הבאים המשמעות שלצידם (והכל בהתאם להקשר הדברים ולפי העניין) :

"דוחות כספיים שנתיים" - הדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים והמבוקרים של החברה;

"החוק" או "חוק החברות" - חוק החברות, תשנ"ט-1999;

~~"המענק המחושב" - כהגדרתו בסעיף 7.4.5 להלך;~~

"התנאים הנלווים" - כהגדרתם בסעיף 5.2 למדיניות זו;

"חברות המטה" - החברה וכן חברות המטה שבבעלותה המלאה של החברה;

"נושאי משרה" - כהגדרת מונח זה בחוק החברות¹;

"רווח נקי" - בהתייחס לשנה קלנדרית מסויימת, הרווח המיוחס לבעלים של החברה, באותה שנה, כפי שזה מובע בדוחות הכספיים השנתיים של החברה;

"שכר" - השכר החודשי השוטף (ברוטו) המשולם לנושאי המשרה כאמור בסעיף 4 למדיניות זו;

"שנת מענק" - שנה קלנדרית בגינה זכאי נושא משרה למענק שנתי על פי מדיניות זו;

"תקנות הגמול" - תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (או כל הוראות דין שתחליף שיליפו ו/או תתקציטקנו אותן).

2. מבנה הבילת התגמול

תגמול נושאי המשרה בחברה יכלול את הרכיבים הבאים :

2.1. שכר ;

2.2. תנאים נלווים ;

2.3. הסדרי פרישה ;

2.4. מענקים תקופתיים ו/או ~~חד פעמיים~~ מיוחדים ;

2.5. תגמול הוני.

בנוסף, מדיניות החברה היא כי במסגרת תנאי כהונתם יהיו נושאי המשרה זכאים להסדרי השיפוי והביטוח של החברה.

במהלך תקופת מדיניות התגמול לא יכהנו בחברה למעלה מחמישה סמנכ"לים.

¹ על אף האמור, ביחס לתנאי תגמול דירקטורים (לרבות דירקטורים חיצוניים) ראו סעיף 109 למדיניות. ההתייחסות ביתר סעיפי המדיניות (למעט ההוראות הכלליות) למונח "נושאי משרה" נעשית מטעמי נוחות ואין כוונתו לכלול דירקטורים: למעט אם צוין אחרת.

יודגש כי תנאי הכהונה והעסקה של מנכ"ל החברה המכהן במועד קביעת מדיניות תגמול זו אושרו על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה מיום 27.6.2019², ואין במדיניות זו כדי לגרוע מתנאי הכהונה שאושרו בידי האסיפה הכללית כאמור.

יצוין כי לא חל שינוי בתנאי כהונתו של מנכ"ל החברה המכהן, כאשר לעניין הוראה בדבר תגמול הוני בחברות נרכשות ראו סעיף 9.7.3 להלן.

3. היחס בין רכיבי חבילת התגמול

בהינתן רכיבי התגמול המקסימליים הקבועים במדיניות זו החלק היחסי של הרכיב המשתנה מתוך סך התגמול הינו בטווח של כ-19%-35% - 30% - 55% (בהתאם לתפקיד נושא המשרה ותנאי העסקתו)³. יובהר כי היחסים בפועל עשויים להשתנות בהתאם לתגמול בפועל. כך למשל, בשנה בה לא ניתן מענק או שניתן מענק הנמוך מזה המירבי צפוי היחס בין התגמול המשתנה לתגמול הכולל להיות נמוך מהאמור. במסגרת גיבוש מדיניות תגמול זו נתנו ועדת התגמול והדירקטוריון דעתם לתמהיל חבילת התגמול וליחס הרצוי בין רכיבי התגמול הקבועים לבין רכיבי התגמול המשתנים, וקבעו כי מדיניות החברה היא כי היחס האמור הינו מתאים ומשרת את מטרות מדיניות התגמול.

4. שכר נושאי המשרה בחברה

4.1. מטרה

החברה תשלם לנושאי המשרה בה שכר הולם, המאפשר לחברה לגייס ולשמר לטווח ארוך מנהלים בעלי יכולות וכישורים מיטביים, בהתאם לצרכי החברה, מאפייניה ומורכבות עסקיה והשקעותיה, ולצורך קידום מטרותיה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.

4.2. שכר נושאי המשרה בחברה, ייקבע ו/או יעודכן מעת לעת תוך התייחסות, בין היתר, למטרות מדיניות התגמול הקבועות בסעיף 1 לעיל ולנושאים הבאים, ככל שרלבנטיים:

4.2.1. התפקיד בו משמש נושא המשרה (או מיועד לשמש בו, לפי העניין)⁴;

4.2.2. תחומי אחריותו של נושא המשרה;

4.2.3. הסכמי שכר קודמים שבין החברה לבין נושאי משרה;

4.2.4. השכלתו, כישוריו, מומחיותו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה⁵;

4.2.5. הישגיו של נושא המשרה ותרומתו לחברה;

4.2.6. הגשמת טובת החברה בשימור נושא המשרה לאורך זמן;

² כאמור בדוח זימון אסיפה של החברה מיום 16.6.2019 (מס' אסמכתא: 2019-01-059392), המובא על דרך ההפניה.
³ לעניין טווח משוער זה: (א) רכיב פיצויי הפרישה נכלל ברכיב הקבוע; (ב) למועד קביעת מדיניות זו, אין בחברה תכנית תגמול הוני לנושאי משרה.

⁴ במסמך מדיניות זה ההתייחסות לתפקידיו של נושא המשרה, לתחומי אחריותו וכיוב' הינה ביחס לפועלו, תפקידיו ואחריותו, לפי העניין, הן בחברה והן בחברות המוחזקות שלה. נקודת המוצא בקביעת מדיניות תגמול זו הינה כי נושאי המשרה בחברה (למעט מנכ"ל החברה במועד קביעת מדיניות זו) לא יקבלו תגמול מחברות מוחזקות של החברה בשל כהונתם בהן למעט תגמול הוני בחברות נרכשות כאמור בסעיף 9.7 להלן, ככל שיוענק.

⁵ בהקשר זה, ולצורך הערכת ועדת התגמול ביחס למועמד חדש, יוצגו פרטים אודות השכלתו הכללית ו/או האקדמאית של נושא המשרה וכן קורות חיים ו/או תמצית נסיון רלבנטי לתפקידו בחברה.

- 4.2.7. היחס בין שכר נושא המשרה לבין שכרם של נושאי משרה אחרים בחברה;
- 4.2.8. ניתוח תנאי השוק הרלבנטיים וזאת בהתחשב בגודלה של החברה, מורכבותה והיקף השקעותיה, שעשויים להצדיק תגמול גבוה לעומת חברות אחרות, אך בכל מקרה לא מעבר לתקרה שבסעיף 4.4 להלן.
- 4.3. השכר יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן, כאשר המדד הידוע במועד קביעת השכר ישמש מדד בסיס.
- 4.4. השכר החודשי המרבי (ברוטו) של נושאי המשרה לא יעלה על הסכומים הבאים (בהתאם לתפקיד נושא המשרה), כשהם צמודים למדד בגין חודש דצמבר 2012:
- 4.4.1. מנכ"ל החברה: שכר חודשי של עד 135 אלף ₪;
- 4.4.2. סמנכ"ל: שכר חודשי של עד 90 אלף ₪.
- יצוין, כי הסכומים המרביים דלעיל הינם בגדר רף שכר עליון, ועל כן אינם מיועדים בהכרח לשקף את השכר הקיים של מי מנושאי המשרה⁶.

5. תנאי העסקה נלווים לנושאי המשרה בחברה

- 5.1. מטרה
- תנאי ההעסקה הנלווים לנושאי המשרה כוללים את התנאים הסוציאליים הנדרשים לפי חוק, תנאים נלווים נוספים הניתנים לנושאי המשרה כחלק מתנאי הרווחה הנהוגים לעובדי החברה וכן תנאים נלווים והטבות לנושאי משרה, המיועדים לסייע לחברה בגיוס ובשימור מנהלים בעלי יכולות וכישורים מיטביים, בהתחשב בצרכי החברה, באופי פעילותה ובמטרות המנויות בסעיף 1 לעיל.
- 5.2. מדיניות החברה הינה, כי התנאים הנלווים יכללו:
- 5.2.1. תנאים סוציאליים, לרבות ימי חופשה, ימי מחלה, הפרשות והפקדות לקרנות פנסיה/ביטוחי מנהלים, קרן השתלמות, ביטוח אובדן כושר עבודה ודמי הבראה;
- 5.2.2. תנאים נלווים נוספים, כגון שימוש ברכב, גילומי מס מסוימים, מנוי לעיתון, סקר רפואי, דמי חבר באיגוד מקצועי, טלפון, אינטרנט, שי לחגים וכו'.
- (להלן יחדיו: "התנאים הנלווים")
- 5.3. סך כל התנאים הנלווים להם יהיה זכאי נושא משרה בגין שנה מסויימת לא יעלה על 50% מהשכר השנתי של אותו נושא משרה באותה שנה⁷.

⁶ הסכומים דלעיל נקבעו בין היתר בהתחשב בכך שנושאי המשרה זכאים בנוסף ל"משכורת 13" כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה.

⁷ מובהר, כי שיעור זה איננו כולל פיצויי פרישה מוגדלים ותקופת הסתגלות (כאמור בסעיף 66 להלן), וכי חושב בהנחת ניצול ימי החופשה.

5.4. כמו כן, נושאי המשרה יהיו זכאים להחזר הוצאות בקשר עם תפקידם וכהונתם, בהתאם לנהלים המקובלים בחברה שאושרו בידי דירקטוריון החברה.

6. תנאי פרישה של נושאי המשרה בחברה

6.1. מטרה

6.1.1. על מנת לשמר ולגייס מנהלים בעלי הכישורים והניסיון המתאימים, בהתחשב בגודלה של החברה ומורכבות עסקיה והשקעותיה ולטובת החברה, יהיו נושאי המשרה בחברה זכאים, בנוסף לתנאים המגיעים להם בעת פרישה לפי הדין, לתנאי פרישה עבור תרומת נושאי המשרה לחברה לאורך שנות כהונתם.

6.1.2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי יש לקבוע את תנאי הפרישה של מנכ"ל החברה בהתאם לבכירותו, תפקידו וחשיבותו לחברה ולקידום מטרותיה⁸.

6.2. מדיניות החברה היא כי במועד הפרישה, יהיו נושאי המשרה זכאים לתנאי הפרישה הבאים, ובלבד שהועסקו בחברה כנושאי משרה לפחות 12 חודשים קודם למתן ההודעה אודות הפרישה⁹:

6.2.1. **הודעה מוקדמת:** כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה, יהיו נושאי המשרה בחברה זכאים לתקופת הודעה מוקדמת בכל מקרה של סיום הכהונה, למעט במקרה בו ניתן לשלול פיצויי פיטורין על פי דין. תקופת ההודעה המוקדמת תיקבע בהסכם ההעסקה של נושא המשרה (או בעדכנו, לפי העניין), ותהיה הדדית, ועל כן תחייב גם את נושא המשרה במקרה של פרישה מיוזמתו.

החברה תהיה רשאית, לפי שיקול דעתה, לדרוש מנושא המשרה להמשיך בתפקידו במהלך תקופת ההודעה המוקדמת או לסיים את תפקידו קודם לתום תקופת ההודעה המוקדמת, ובלבד שבמקרה כאמור ישולמו לנושא המשרה השכר והתנאים הנלווים המגיעים לו בגין תקופת ההודעה המוקדמת.

תקופת ההודעה המוקדמת תהא, כדלקמן:

(1) למנכ"ל החברה: תקופת הודעה מוקדמת של 6 חודשים.

(2) ליתר נושאי המשרה: תקופת ההודעה המוקדמת לא תעלה על 6 חודשים, בשים לב בין השאר לתפקיד נושא המשרה.

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת ישולם לנושא המשרה השכר וכן יהיה נושא המשרה זכאי לתנאים הנלווים.

נושא משרה יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק השנתי בהתייחס לשנת המענק שבמהלכה הסתיימה כהונתו, לרבות בגין תקופת ההודעה המוקדמת בה המשיך נושא המשרה לכהן בפועל בתפקידו, ככל שהמשיך, ובלבד שהתקיימו התנאים לקבלת מענק שנתי ביחס לשנה זו.

⁸ זאת, לאחר שניתנה הדעת למטרות המדיניות ולשיקולים המנויים בחלק א' לתוספת הראשונה א' לחוק.
⁹ החברה רשאית להתקשר בהסכמי ייעוץ עם נושאי משרה בה לאחר פרישתם, ככל שיהיה בכך צורך.

6.2.2.

תקופת הסתגלות: כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה יהיו נושאי המשרה זכאים לתקופת הסתגלות (שאינה חופפת את תקופת ההודעה המוקדמת) בכל מקרה של סיום הכהונה, למעט במקרה שניתן לשלול פיצויי פיטורין על פי דין, וזאת בכפוף לתנאים שיפורטו להלן.

זכאות נושא המשרה לתקופת הסתגלות תחול כנגד חתימת נושא המשרה על התחייבות לאי תחרות ועל כתב ויתור וסילוק כלפי החברה ומי מטעמה בקשר עם כהונתו, העסקתו וסיום העסקתו בחברה, וזאת בנוסחים המקובלים בחברה.

תקופת ההסתגלות תהא, כדלקמן:

- (1) למנכ"ל החברה: תקופת הסתגלות בת 6 חודשים.
- (2) ליתר נושאי המשרה: תקופת הסתגלות שתיקבע (לאחר שמיעת המנכ"ל) בשים לב גם ליתר תנאי כהונתו והעסקתו, ובלבד שתקופת ההסתגלות לא תעלה על 6 חודשים.

תקופת ההסתגלות תחל בתום תקופת ההודעה המוקדמת, ובמהלכה נושא המשרה יהיה זכאי לשכר וכן לתנאים הנלווים. מובהר, כי נושא המשרה לא יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק השנתי בגין תקופת ההסתגלות.

6.2.3.

פיצויי פרישה: כחלק מתנאי הפרישה של נושאי המשרה בחברה, מדיניות החברה היא ליתן, בכל מקרה של סיום העסקה, למעט במקרים בהם ניתן לשלול פיצויי פיטורים לפי דין, פיצויי פרישה, כדלקמן:

- (1) מנכ"ל החברה יהא זכאי לפיצויי פיטורין/פרישה בשיעור כולל של שתי משכורות חודשיות ברוטו (בהתאם לגובה השכר החודשי האחרון של מנכ"ל החברה בסמוך למועד הפרישה - להלן: "**המשכורת האחרונה**"), בגין כל שנת עבודה. דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת התגמול (וכן אישור האסיפה הכללית ככל שנדרש לפי דין), יהיה זכאי להגדיל את סכום הפיצויים האמורים בשיעור נוסף של עד 10% נוספים, וזאת בהתחשב בתקופת הכהונה של מנכ"ל החברה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של מנכ"ל החברה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.
- (2) יתר נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לפיצויי פיטורין/פרישה בשיעור כולל של משכורת חודשית אחת ברוטו, בגובה המשכורת האחרונה, בגין כל שנת עבודה. דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת התגמול (אשר תשמע לשם כך את המלצת המנכ"ל), יהא רשאי לאשר זכאות לפיצויי פרישה נוספים לנושא משרה בשיעור של עד משכורת אחרונה אחת נוספת בגין כל שנת עבודה, וזאת בהתחשב בתפקידו וביתר תנאי כהונתו והעסקתו.
- (3) ביחס לנושאי משרה חדשים בלבד (שאינם מכהנים בחברה במועד אישור מדיניות זו): יהיו זכאים לפיצויי פיטורין/פרישה בשיעור כולל של משכורת

חודשית אחת ברוטו, בגובה המשכורת האחרונה, בגין כל שנת עבודה. דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת התגמול, יהא רשאי לאשר זכאות לפיצויי פרישה נוספים בשיעור של עד משכורת אחרונה אחת נוספת רק בכפוף לתקופת העסקה בחברה שלא תפחת משלוש שנים ("תקופת אכשרה"), ובגין כל שנת עבודה שלאחר תקופת האכשרה.

בכל תקופת מדיניות זו פיצויי פיטורין/פרישה בשיעור כולל של שתי משכורות אחרונות כאמור לעיל, יחולו לכל היותר ביחס לחמישה נושאי משרה בכירים בלבד.

פיצויי הפיטורין/הפרישה דלעיל כוללים את הסכומים העומדים לזכות נושא המשרה בגין פיצויים בקרנות הפנסיה/קופות הגמל (כפי שחושבו על ידי חברות הביטוח/הקופות, כולל רווחים שנצברו), והחברה תשלם לנושא המשרה את הסכומים הנדרשים עד לסכומים המגיעים לו כאמור לעיל.

במקרה בו נושא משרה זכאי לפיצויי פיטורין/פרישה (בשיעור העולה על זה הקבוע בחוק), זכאותו תקום כנגד חתימת נושא המשרה על התחייבות לאי תחרות ועל כתב ויתור וסילוק כלפי החברה ומי מטעמה בקשר עם כהונתו, העסקתו וסיום העסקתו בחברה, וזאת בנוסחים המקובלים בחברה.

7. מענק שנתי לנושאי המשרה בחברה

7.1. מטרה

7.1.1. החברה מוצאת לנכון לקבוע, לטובת החברה, כי רכיב משמעותי של תגמול נושאי המשרה המכהנים בה ייקבע בהתאם לתוצאותיה וליעדים מתכניתה האסטרטגית של החברה, בשים לב למטרות האמורות בסעיף 1 למדיניות זו ולתרומת נושאי המשרה להשגת יעדי החברה כפי שאלו מתבטאים, בין השאר, בתכנית העבודה של החברה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתחשב בתפקידו של כל אחד מנושאי המשרה ובמדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

7.1.2. שאיפת החברה הינה לעודד את נושאי המשרה להישגים מצוינים לטובת החברה, תוך קשירת המענק לתוצאותיה של החברה, וזאת, בין היתר, בשים לב לאופייה של החברה ואתגריה.

7.2. אופן קביעת המענק השנתי :

גובה המענק לכל נושא משרה יקבע, כדלקמן :

7.2.1. בגין כל שנה רלבנטית, סכום המענק המקסימלי נקבע בהתאם לתפקידו ובכירותו של נושא המשרה כאמור, כדלקמן :

למנכ"ל החברה - מענק מקסימלי בגובה 9 משכורות חודשיות ברוטו.

לסמנכ"ל בחברה - מענק מקסימלי בגובה 6 משכורות חודשיות ברוטו.

7.2.2. ביחס לכל נושא משרה יחושב המענק בהתאם לשקלול מספר פרמטרים שיפורטו להלן, לרבות עמידת נושא המשרה ביעדי החברה שנקבעו בתכנית העבודה של החברה לאותה השנה שבגינה מחושב המענק, שנקבעו ביחס לכל נושא משרה ובהתאם לתפקידו ותחומי אחריותו, כאשר משקלם של פרמטרים אלה מתוך סכום המענק המקסימלי יהיה כדלקמן:

רווח נקי - 40%;

שיעור הדיסקאונט - 20%;

רמת חוב נטו - 20%;

יעדים אסטרטגיים/אישיים - 20%.

7.2.2. המענק השנתי לנושאי המשרה יהיה מבוסס על קריטריונים הניתנים למדידה, הנגזרים מהביצועים בפועל של החברה בשנה הקלנדרית הרלוונטית ביחס ליעדים שנקבעו בתכנית העבודה מראש לגבי אותה שנה ("רכיב מענק מבוסס יעדים"), למעט חלק לא מהותי מהמענק אשר יהיה מבוסס על שיקול דעת ("רכיב מענק בשיקול דעת"). על אף האמור, ביחס לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל (סמנכ"לים) ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע כי המענק השנתי, כולו או חלק מהותי ממנו, יהיה מבוסס על שיקול דעת כפי שייקבע על ידם (ולא יהיה כפוף לתנאי האמור בסעיף 7.2.3 להלן) ובלבד שלא יעלה על התקרה כאמור בסעיף 7.2.1 לעיל. ביחס למנכ"ל רכיב מענק בשיקול דעת לא יעלה על 3 משכורות חודשיות.

7.2.3. יודגש, כי תנאי סף להענקת מענק שנת-בגין רכיב מענק מבוסס יעדים בגין שנה קלנדרית מסוימת הינו קיומו של רווח נקי שאיננו נופל מ-6570 מיליון דולר על פי דוחותיה הכספיים השנתיים של החברה לאותה השנה (להלן: "הרווח המינימלי").¹⁰

7.2.4.1.1. בנוסף, נושא משרה לא יהיה זכאי למענק שנתי (או לחלק יחסי שלו) במקרה של סיום כהונה בנסיבות בהן ניתן לשלול פיצויי פיטורין על פי דין.

7.3. טבלה א' - סכומי המענק בגין רווח נקי

7.3.1. טבלה א' שלהלן, מגדירה את חלק סכום המענק לו יהיה זכאי כל נושא משרה בחברה לשנת המענק, שייקבע על פי גובה הרווח הנקי של החברה, כמדווח בדוחות הכספיים השנתיים לשנת המענק, ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה (להלן, ביחס לכל נושא משרה: "מענק בגין רווח"). הסכום המירבי של המענק בגין רווח לו יהיה זכאי נושא משרה יהווה עד 40% מסכום המענק המקסימלי לו זכאי נושא המשרה בגין שנת מענק (כאמור בסעיף 7.2.1 לעיל).

¹⁰ מובהר, כי הענקתו של רכיב המענק בשיקול דעת לא תהא כפופה לרווח המינימלי.

רווח נקי שנתי (במיליוני דולר)		מענק בגין רווח למנכ"ל (במספר משכורות חודשיות)		מענק בגין רווח לסמנכ"ל (במספר משכורות חודשיות)	
בין	לבין	בין	לבין	בין	לבין
0	65	0	0	0	0
65	100	0-6	1-2	0-4	0-8
100	200	1-2	2-4	0-8	1-6
200	300	2-4	3-6	1-6	2-4

7.3.2. סכום המענק בגין רווח המצוי בטווח הכלול בכל שורה שבטבלה אי' (בין העמודה הימנית לזו השמאלית ביחס לכל נושא משרה) יחושב באופן ליניארי, בהתאם לגובה הרווח הנקי באותה שנת מענק. טבלה אי' נקבעה, בין היתר, בהתחשב בתכנית העבודה של החברה ובמדיניותה.

7.3.3. כמו כן, בעת קביעת טבלה אי' ומשקלו היחסי של המענק בגין רווח, נתנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את דעתם לכך שקיימים מספר קריטריונים עליהם ניתן לבסס את המענק לנושאי המשרה שעשויים להיות רלבנטיים לחברה ולאופי פעילותה כחברת החזקות, כאשר נקבע כי הרווח הנקי, כפי שזה מובע בדוחותיה הכספיים של החברה, הינו קריטריון מדיד ויעיל לצורך זה, לצד קריטריונים נוספים עליהם יבוסס המענק השנתי, ואשר ייקבעו תוך התחשבות בעמידה ביעדי ביצוע המבוססים על עמידה בתכנית העבודה של החברה/בתכניתה האסטרטגית.

7.4. טבלה ב' - יעדים נוספים לנושאי המשרה

7.4.1. בנוסף לטבלה אי' בגין רכיב המענק עבור רווח, המהווה כאמור 40% מסכום המענק המקסימלי, טבלה ב' שלהלן, מגדירה את אופן מדידת הציון האישי של כל נושא משרה, אשר יחושב בהתאם לעמידה בפרמטרים (מדידים, למעט שיעור לא מהותי), בהם פרמטרים כפי שנקבעו בתכנית העבודה של החברה לשנת המענק¹¹ המאושרת על ידי דירקטוריון החברה, ולמשקולות היחסיות של כל אחד מהפרמטרים הללו. יצוין, כי היעדים יקבעו לאחר שדירקטוריון החברה בדק ומצא את היעדים כיעדים מאתגרים.

7.4.2. הפרמטרים הנוספים הינם רמת חוב נטו מירבית (20%), שיעור "הדיסקאונט" המשתקף בשווי השוק של החברה (20%) ויעדים אסטרטגיים/אישיים (20%). לכל פרמטר ינתן ציון בהתאם לשיעור העמידה ביעד שייקבע לאותו פרמטר ובלבד שהתקיים הסף המינימלי לעמידה בו כקבוע להלן ביחס לכל פרמטר.

7.4.3. להלן טבלה ב', ובה פירוט הפרמטרים הנוספים ומשקלם היחסי מתוך סכום המענק המקסימלי:

¹¹ מטבע הדברים תכנית העבודה של החברה כוללת מידע סודי, פרטי ורגיש, אשר גילויי עלול לפגוע בטובת החברה.

ייעודים אסטרטגיים/אישיים	רמת חוב נטו	שיעור הדיסקאונט
20%	20%	20%

7.4.4. הגדרות ותנאי סף ביחס לטבלה ב'.

א. ~~שיעור הדיסקאונט~~ - יעד שיעור "הדיסקאונט", הפער בין שווי השוק של החברה לשווי נכסי החברה בניכוי חוב נטו, כפי שייקבע בגין כל שנת מענק על ידי דירקטוריון החברה. הסף המינימלי לזכאות במענק בגין שיעור הדיסקאונט לא יפחת מ-70% מיעד שיעור הדיסקאונט, כאשר גובה המענק בגין פרמטר זה ייקבע באופן ליניארי בהתאם לשיעור העמידה ביעד. עמידה ביעד זה במלואו תזכה את נושא המשרה ב-20% מסכום המענק המקסימלי החל ביחס אליו.

ב. ~~רמת חוב נטו~~ - יעד סך החוב נטו ביחס לתום אותה שנת מענק בתכנית העבודה השנתית של החברה, תוך התאמת היעד להחלטות בדבר ביצוע השקעות או ביצוע חלוקה, הכל כפי שנקבע בידי הדירקטוריון. הסף מינימלי לזכאות למענק בגין רמת חוב נטו לא יפחת מ-70% מיעד רמת חוב נטו כאשר גובה המענק בגין פרמטר זה ייקבע באופן ליניארי בהתאם לשיעור העמידה ביעד. עמידה ביעד זה תזכה את נושא המשרה ב-20% מסכום המענק המקסימלי החל ביחס אליו.

"~~סך החוב נטו~~" לענין פרמטר זה - הסך הכולל של אשראי מתאגידים בנקאיים ומנותני אשראי אחרים וכן אגרות חוב וערבויות (והכל בין במסגרת התחייבויות שוטפות ובין שאינן שוטפות) ליום 31 בדצמבר של שנת המענק הרלבנטית, בניכוי יתרת מזומנים ושווי מזומנים לאותו יום, וזאת כמופיע בדוחות הכספיים השנתיים של חברות המטה.

ג. ~~ייעודים אסטרטגיים/אישיים~~ - יעדים כפי שיקבעו מדי שנה על ידי הדירקטוריון, בהתחשב בתוכנית האסטרטגית של החברה/תכנית העבודה שלה ובמדיניות ניהול הסיכונים של החברה, בתפקידו של נושא המשרה ובתחומי אחריותו (כגון השלמת אבני דרך בפרויקטים) וכן הערכה אישית. עמידה בפרמטר זה תזכה את נושא המשרה בעד-20% מסכום המענק המקסימלי החל ביחס אליו.

7.4.5. התוצאה המתקבלת מצירוף סכום המענק בגין רווח (בהתאם לטבלה א') לסכום המענק המתקבל מיישום הפרמטרים שבטבלה ב' תהווה את **המענק המחושב**, לו זכאי נושא המשרה, בכפוף לאמור להלן.

7.4.6. ככל שיוענק לנושא משרה מענק שנתי בגין שנת מענק, תפרסם החברה בסמוך לאחר אישור מתן המענק את שיעור עמידתו של נושא המשרה ביעדי "רמת חוב נטו" ו"שיעור הדיסקאונט".

7.5. מענק בשיקול דעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה

על אף האמור בסעיף 7 זה, ככל שבשנת מענק מסוימת לא התקיים תנאי הסף לעניין הרווח המינימלי (כאמור בסעיף 7.2.3 לעיל), יהיו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים להעניק למנכ"ל החברה מענק שנתי בגובה של עד 3 משכורות חודשיות ברוטו בגין שנת המענק האמורה, וכן להעניק לכל סמנכ"ל (לאחר שמיעת המנכ"ל) מענק שנתי בגובה של עד 4 משכורות חודשיות ברוטו בגין שנת המענק האמורה, וזאת בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה. יובהר כי המענק בשיקול דעת לפי סעיף זה לא יהיה כפוף לסעיף 7.7. להלן לעניין פריסת המענק.

7.2.4. במסגרת רכיב המענק מבוסס יעדים יבחרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בין שני יעדים לשישה יעדים, אשר יהיו יעדים ביצועיים מדידים או פיננסיים מדידים מתוך היעדים הבאים: עמידה בתקציב, רווח נקי, חוב נטו, אבני דרך בביצוע השקעות בהתאם לאסטרטגיה של החברה, מימוש נכסים, עלויות מימון, תשואה לבעלי מניות, תזרים מזומנים, גיוס חוב (כולל מחזור חוב/הנפקות), ביצוע עסקה אסטרטגית (לרבות שינוי מבנה) בהחזקות החברה בחברות המוחזקות על ידיה (הקיימות והעתידיות), ביצוע יעדים מהתכנית האסטרטגית שתיקבע החברה, חסכון בעלויות והוצאות, יעדים רגולטוריים¹²; וכן יקבעו את המשקל היחסי לכל יעד, אשר לא יפחת מ-15% ביחס לכל יעד.

7.2.5. בחירת מבנה רכיב המענק מבוסס יעדים, היעדים והמשקולות למענק ייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון כמפורט לעיל, מדי שנה מראש, לא יאוחר מתום חודש מרץ של אותה שנה וייבחנו באופן פרטני.¹³

7.2.6. בבואם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לקבוע את מבנה רכיב המענק מבוסס יעדים, יוחלט עבור כל יעד, האם יימדד באחת משתי החלופות להלן:

א. חלופת יעד מטרה - בחלופה זו ייקבע רף מטרה מדיד ביחס לכל יעד אשר ייגזר מתכנית העבודה (תקציב) או ישירות מהפרמטר אותו יש לשנות או להשיג ("רף המטרה"). אם עמד נושא המשרה ברף המטרה יהיה זכאי למלוא התגמול בגין אותו יעד, ואם לא עמד נושא המשרה ברף המטרה לא יהיה זכאי לתגמול כלל בגין אותו יעד;

ב. חלופה לינארית - ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יעשו שימוש בכללים המפורטים להלן:

i. לכל יעד ייקבע רף מטרה כמותי כהגדרתו בסעיף 7.2.6 א' לעיל.

¹² מטבע הדברים תכנית העבודה והתכנית האסטרטגית של החברה כוללת מידע סודי, פרטי ורגיש, אשר גילוי עולול לפגוע בטובת החברה.

¹³ יצוין, כי סכום המענק השנתי לסמנכ"לים בגין שנת 2019 יחושב בהתאם לנוסחת המענק הקבועה במדיניות התגמול הקודמת של החברה, ואולם עם קביעת מדיניות התגמול, תשלום המענק בגין 2019 לא יהיה כפוף להוראות פריסת המענק השנתי ממדיניות התגמול הקודמת וישולם במלואו עם ובכפוף לאישורו. נוסחת המענק השנתי הקבועה במדיניות תגמול זו תחול החל מהמענק בגין שנת 2020.

ii. לכל יעד ייקבע גם סף תחתון כמותי, אשר לא יפחת מ-80% מרף המטרה. בגין אי עמידה בסף התחתון לא ישולם כל מענק בגין היעד הספציפי.

iii. עמידה בסף התחתון תזכה במענק בשיעור מסוים מהמענק בגין היעד הספציפי ועמידה ברף המטרה (100%) תזכה במלוא התגמול ביחס ליעד זה. עמידה בשיעור שבין הסף התחתון לרף המטרה תזכה במענק שיחושב באופן לינארי (ביחס להפרש שבין הסף התחתון לבין יעד המטרה).

7.2.7. "נטרול" של אירועים חריגים - מתישוב הביצועים לצורך רכיב המענק מבוסס יעדים ינוטרלו אירועים חריגים ו/או כאלה שאינם קשורים לפעילותה השוטפת של החברה ו/או חברות מוחזקות כאמור להלן, כך שאלה לא ישפיעו על הזכאות למענק השנתי וחישבו בשנת המענק בה ארעו, ובלבד שהשפעתם לא נלקחה בחשבון בתקציב החברה לשנת המענק:

א. נטרולים אשר בוצעו בגין אותה שנת כספים על ידי כימיקלים לישראל בע"מ, בתי זיקוק לנפט בע"מ וחברה אחרת בה לחברה השפעה מהותית בקשר עם מענקים שנתיים לנושא המשרה בחברות אלו.

ב. השפעות חשבונאות השקעה על החברה, שלא תוקצבו, כגון: שינויים בטיפול חשבונאי עקב כניסה לאיחוד או יציאה מאיחוד, עליה/ירידה משליטה, שינוי אחר באופן הטיפול החשבונאי בהשקעה (לדוגמה מעבר מאקוויטי לנכסים מיועדים למכירה וכו'), מימושים, הפחתות, שיערוכים.

ג. נטרול השפעה של תוצאות חשבונאיות, שלא תוקצבו, בגין מיוזגים, רכישות או מימושים.

ד. נטרול רווח או הפסד חשבונאי, שלא תוקצב, הנובע מאירוע שאינו מגובה בקבלת או יציאת תזרים מזומנים, כגון: השפעת הוצאות או הכנסות עקב תביעות עבר, מיסים נדחים.

ה. נטרול השפעת עסקאות מימוניות והוניות, שלא תוקצבו, כגון: נגזרים, COLLAR, החלפה ופדיון נכסים פיננסיים, הנפקת ניירות ערך בניכיון/פרמיה.

ו. נטרול השפעה של שינויים בתקינה החשבונאית, שלא תוקצבו.

לצורך האמור בסעיף זה "החברה" משמע החברה וחברות המטה של החברה כהגדרתן בסעיף ההגדרות לפרק עסקי התאגיד בדוח התקופתי של החברה לשנת 2018.¹⁴ יובהר כי על אף האמור ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע שלא

לבצע נטרול כאמור או לבצע נטרול של אירוע חריג שלא נכלל לעיל, ובלבד שלגבי מנכ"ל בלבד התוספת כתוצאה מאי ביצוע נטרול/ביצוע נטרול אחר בצירוף רכיב מענק בשיקול דעת, לא יעלו על מקסימום רכיב המענק בשיקול דעת האמור בסעיף 7.2.2 לעיל.

7.3. עם קביעת מדיניות זו, רשאית ועדת התגמול לקבוע כי סכומים שנפרסו בגין המענק השנתי לשנת 2018, בהתאם להוראות מדיניות התגמול הקודמת של החברה, ישולמו לנושאי המשרה במועד תשלום המענק השנתי לשנת 2019.¹⁵

7.4:7.6 סמכות להפחתת המענק

על אף האמור לעיל, דירקטוריון החברה יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, להפחית את סכום המענק לו יהיה זכאי נושא משרה בפועל (לעומת המענק המחושב) לרבות, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, במקרה של חריגה משמעותית ממדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

7.7 פריסת תשלום המענק השנתי ומענק יחסי

המענק השנתי המחושב לו יהיה זכאי נושא משרה בגין שנת מענק מסוימת, כפי שנקבע על פי סעיפים 7.3-7.4 לעיל, ישולם באופן הבא:

7.7.1. 70% מסכום המענק ישולם בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים המתייחסים לשנת המענק וקבלת החלטת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביחס לגובה המענק לו זכאי נושא המשרה ביחס לאותה שנת המענק.

7.7.2. 30% מסכום המענק ידחה וישולם בשתי מנות שוות, בתנאים שלהלן:

א. 15% מסכום המענק ישולמו בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים המתייחסים לשנה העוקבת לשנת המענק ("השנה העוקבת"), ובלבד שהרווח הנקי של החברה בשנה העוקבת היה חיובי;

ב. 15% הנותרים מסכום המענק ישולמו בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים המתייחסים לשנה הקלנדרית שלאחר השנה העוקבת (דהיינו לשנה שהחלה בחלוף שנתיים מתחילת שנת המענק), ובלבד שבשנה האמורה הרווח הנקי כמדווח בדוחות הכספיים השנתיים של החברה היה חיובי.

ג. יובהר כי במידה ולא התגבש זכאות לקבל את יתרת המענק באיזה מהשנים העוקבות המנויות בפסקה א' או ב' לעיל, בהתאם לתנאים כאמור לעיל, החלק הרלבנטי מתוך יתרת המענק לגבי לא התגבשה הזכאות כאמור, יחולט.

7.7.3. במקרה של סיום העסקה במהלך שנת מענק, נושא המשרה יהא זכאי למענק יחסי בגין התקופה במהלך אותה שנת מענק בה המשיך בתפקידו בפועל (לרבות במסגרת תקופת הודעה מוקדמת), בכפוף לתנאי הזכאות למענק שנתי בגין אותה שנת מענק

¹⁵ לפרטים אודות מדיניות התגמול הקודמת של החברה ראו דיווחים של החברה מיום 28.6.2018 ומיום 9.7.2018 (אסמכתאות מספר: 2018-01-057546 ו-2018-01-062016) (להלן ולעיל: "מדיניות התגמול הקודמת").

(כאמור בסעיפים 7.6-7.1 לעיל). במקרה כאמור, על אף האמור בסעיף 7.7.2 לעיל, כל היתרה הנדחית (בשיעור של 30%) של המענק היחסי בגין אותה שנת מענק בה סיים את כהונתו כאמור תשולם לנושא המשרה בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים לשנה העוקבת, ובלבד שהרווח הנקי בדוחות הכספיים השנתיים לשנה העוקבת האמורה היה חיובי (וזאת בנוסף ליתרה נדחית של שנת מענק קודמת, אם קיימת).

7.8.7.5. השבה של סכומים המבוססים על דוחות כספיים

ככל שישתבר, כי שולמו לנושא משרה תשלומים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, יחויב נושא המשרה להשיב לחברה את ההפרש בין הסכום שקיבל לבין הסכום שהיה מתקבל לפי החישוב המעודכן, ובלבד שלא חלפו למעלה משלוש שנים ממועד פרסום הדוחות הכספיים שעל בסיסם ניתן המענק. מבלי לגרוע מהמחויבות האמורה, החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה.

7.6. כאמור לעיל, במקרה של סיום העסקה במהלך שנת מענק, נושא משרה יהא זכאי למענק יחסי בגין התקופה במהלך אותה שנת מענק בה המשיך בתפקידו בפועל (לרבות במסגרת תקופת הודעה מוקדמת), בכפוף לתנאי הזכאות למענק שנתי בגין אותה שנת מענק, ואשר ישולם במועד תשלום המענקים השנתיים לנושאי המשרה שיכהנו בחברה באותה עת (כאמור בסעיפים 7.2.1 עד 7.2.7 לעיל). נושא משרה לא יהיה זכאי למענק שנתי (או לחלק יחסי שלו) במקרה של סיום כהונה בנסיבות בהן ניתן לשלול פיצויי פיטורין על פי דין.

8. מענק מיוחד

8.1. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רואים חשיבות לתמרץ את נושאי המשרה לפעול לביצוע עסקאות או פעולות יוצאות דופן מבחינה אסטרטגית אשר יש בהן כדי לקדם את עסקי החברה ואת טובת בעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח.

8.2. במקרים מיוחדים של ביצוע עסקה (לרבות שינוי מבנה, spin off, פיצול, מכירת החזקות/פעילות או מיזוג) יוצאת דופן במהותיותה לחברה ובמורכבותה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להעניק, בנוסף על רכיבי התגמול שעל פי מדיניות תגמול זו, ובכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין (לרבות האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ברוב מיוחד), לנושאי משרה שהינם סמנכ"לים, מענק מיוחד למי מנושאי המשרה של עד שלוש משכורות חודשיות פעם אחת בלבד בתקופת מדיניות זו, בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה הסמנכ"ל לקידום העסקה והשלמתה, במאמצים מיוחדים שהושקעו על ידו מעבר למסגרת תפקידו השוטף, בתרומתה של העסקה ליצירת ערך למשקיעי החברה בראייה ארוכת טווח, ובתגמול הכולל לו זכאי נושא המשרה לאחר השלמת העסקה. יובהר כי הענקת מענק מיוחד כאמור על ידי החברה תובא לאסיפה הכללית של החברה, כאמור לעיל.

9. תגמול הוני

9.1. מטרה

תגמול הונו נועד להביא להלימה בין האינטרסים של בעלי המניות לבין תגמול נושאי המשרה, ובכך ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה להשיא את ערך החברה בטווח הארוך.

9.2. בהתאם, תהא החברה רשאית לאמץ תכנית תגמול הונו בחברה, המבוססת על הענקת יחידות למניות חסומות ו/או מניות חסומות (בין מותנות ביצועים ובין שאינן מותנות ביצועים) ו/או כתבי אופציה המירים למניות החברה, או שילוב שלהם, אשר הקצאתם והבשלתם תהיה מותנית כמפורט להלן ("תגמול הונו בחברה" ו-"תכנית תגמול הונו", לפי העניין). הענקת התגמול ההוני בחברה לנושאי המשרה עשויה להתבצע במתכונת של הענקת שנתית (קרי, הקצאת יחידות תגמול הונו מדי שנה) או במתכונת של הענקת תקופתית (דוגמת הענקת יחידות תגמול הונו אחת לשלוש/ארבע שנים).

במסגרת מדיניות תגמול זו מוסדרת האפשרות למתן תגמול הונו בחברה לסמנכ"לים ולדירקטורים (כאמור בסעיף 10 להלן) בלבד, והכל כאמור להלן.

9.3. כמו כן, בהתאם לאסטרטגיית העסקית המעודכנת של החברה עליה דיווחה החברה ביום 13.3.2019 (אסמכתא מספר : 2019-01-021592), החברה תחתור להשאת ערך לבעלי מניותיה גם מהשקעות חדשות במתכונת דומה למתכונת Private Equity. לפיכך, בכפוף להשלמת התקשרות של החברה בהשקעה חדשה¹⁶ ("עסקת השקעה" ו-"החברה הנרכשת", בהתאמה), אם וככל שתבוצע, עשויים נושאי משרה לקבל, ללא תמורה, תגמול הונו אשר יורכב מכתבי אופציה המירים למניות החברה הנרכשת (האופציות בחברות נרכשות" או "התגמול ההוני בחברות נרכשות") בהתאם לעקרונות המפורטים בסעיף זה להלן.¹⁷

9.4. ביחס לנושא משרה שהינו סמנכ"ל - השווי ההוגן¹⁸ המרבי של התגמול ההוני בחברה לא יעלה על 9 פעמים המשכורת החודשית של נושא המשרה לשנה כלשהי (יחושב בהתאם לתוצאה המתקבלת מחלוקת השווי ההוגן של התגמול ההוני במועד הענקתו במספר שנות ההבשלה, ובאופן שאינו בהכרח על פי רישום ההוצאה החשבונאית) ("תקרת שווי הוגן בחברה"). השווי ההוגן המרבי לשנה של התגמול ההוני בחברות הנרכשות לא יעלה על ההפרש שבין תקרת שווי הוגן בחברה לבין השווי ההוגן של התגמול ההוני בחברה שהוענק בפועל לנושא המשרה, כשהפרש זה מוכפל ב- 1.33¹⁹ ("תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות"). מובהר כי על פי מדיניות זו לא יוענק לסמנכ"ל תגמול הונו רק בחברות הנרכשות.

9.5. מתן תגמול הונו לנושאי משרה בחברה מכוח תכנית תגמול הונו ואופציות בחברות נרכשות יהיה כפוף לקבלת אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. היקף התגמול ההוני ותנאי ההקצאה הקונקרטיים לכל אחד מנושאי המשרה, לרבות תמהיל התגמול ההוני שעשוי לכלול תגמול הונו בחברה או שילוב של תגמול הונו בחברה ואופציות בחברות נרכשות, ייקבע בהתאם להוראות מדיניות התגמול האמורות להלן, וכן בהתאם לתפקידו, פועלו ותרומתו של כל אחד

¹⁶ ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר כי קבלת מניות בידי החברה כתוצאה ממהלכי spin-off, מיזוג או שינוי מבנה של החברות המוחזקות של החברה תיחשב עסקת השקעה לצורך הענקת תגמול הונו כאמור להלן.

¹⁷ מובהר כי מנכ"ל החברה המכהן במועד קביעת מדיניות זו זכאי לתגמול הונו בחברות נרכשות.

¹⁸ שווי למועד ההענקת, כאשר השווי הכלכלי ייקבע לפי מודל בלק אנד שולס או המודל הבינומי או מודל כלכלי מקובל אחר לביצוע הערכות שווי, כפי שתקבע ועדת התגמול.

¹⁹ למשל, במקרה שהוענק לנושא משרה תגמול הונו בחברה בשווי 6 משכורות לשנה, אזי תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות תעמוד על עד 4 משכורות לשנה.

מנושאי המשרה לביצועי החברה, להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון את יכולתו של נושא המשרה לתרום להשגת יעדיה של החברה בטווח הארוך, ושאית החברה לשמר את נושא המשרה בחברה לאורך זמן.

9.6. עקרונות התגמול ההוני בחברה

9.6.1. בעת קביעת תכנית תגמול הוני בחברה כאמור, תכנית זו תובא לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כמו גם התגמול ההוני בחברה והקצאתו לנושאי משרה. יובהר כי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע הוראות נוספות בקשר עם תכנית התגמול ההוני לנושאי המשרה בחברה, וכן לעדכן מעת לעת את תנאיה והוראותיה, ובלבד שאין בשינוי או בעדכון כאמור כדי לסתור את ההוראות שנקבעו במדיניות התגמול.

9.6.2. תקופת ההבשלה של התגמול ההוני תעמוד על לפחות 3 שנים ממועד ההקצאה כאשר בכל שנה יבשיל חלק יחסי מכמות ניירות הערך שהוקצה לנושא המשרה ("תקופת ההבשלה").

תקופת ההבשלה נועדה להוות תמריץ בראייה ארוכת טווח. יחד עם זאת, תהא החברה רשאית לקבוע הוראות בתכנית התגמול ההוני בדבר האצה של תקופת ההבשלה כגון במקרה של סיום ההעסקה, פרישה, שינוי מבנה, שינוי שליטה בחברה או אירועים אחרים, בהתאם לשיקול דעתם של ועדת התגמול והדירקטוריון.

9.6.3. במקרה של הקצאת אופציות, ניתן יהיה לממש אותן בתקופת המימוש. אופציות אשר לא מומשו, יפקעו בתום תקופת המימוש כפי שתקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון ואשר לא תעלה על 7 שנים ממועד ההענקה. לאחר פקיעתן של אופציות לא יהא להן כל ערך.

9.6.4. במקרה של הקצאת אופציות לנושאי משרה, האופציות תהיינה ניתנות למימוש במחיר שיהיה לכל הפחות מחיר המניה הממוצע של מנית החברה ב-30 ימי המסחר בבורסה שקדמו להחלטת דירקטוריון החברה על ההקצאה או מחיר מניית החברה בבורסה בתום יום המסחר שקדם למועד ההקצאה, לפי הגבוה מביניהם, בתוספת פרמיה של 5% מעל מחיר כאמור. במקרה של מניות חסומות הן יוענקו ללא מחיר מימוש.

9.6.5. החברה תהיה רשאית לקבוע בתכנית התגמול ההוני הוראות בדבר מנגנון מימוש ללא תשלום (CASHLESS), כך שבעת מימוש אופציות יהיה נושא המשרה זכאי לכמות מניות מימוש המשקפת את רכיב ההטבה בלבד, וכן הוראות בדבר זכותה של החברה לרכוש את המניות מידי עובדי החברה.

9.6.6. כמו כן, תנאי התגמול ההוני בחברה יכללו התאמות מקובלות להגנת הניצע כגון במקרים של חלוקת דיבידנד בחברה, חלוקת מניות הטבה, הנפקת זכויות, מיזוג, רכישת או מכירת נכסים, שינוי מבנה, שינוי הון וכיו"ב.

9.6.7. התגמול ההוני עשוי להיות מוענק בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה (נוסח חדש) התשכ"א-1961 ("הפקודה"), או כל הוראה שתחליף או תשנה אותה, ויכול שיהיה בהתאם למסלול מס מיטבי אחר מבחינת נושאי המשרה כפי שייקבע מעת לעת.

9.6.8. במועד אישור תכנית תגמול הוני, מניות החברה אשר עשויות לנבוע מכל תכניות התגמול ההוני לכלל נושאי המשרה שהינם סמנכ"לים אשר בתוקף באותו מועד, לא תהווה יותר מאחוז אחד מהון המניות המונפק והנפרע של החברה (לאחר ההקצאה ובדילול מלא).

9.6.9. תכנית התגמול ההוני תכלול תנאים ביחס להבשלה ו/או מימוש התגמול ההוני על ידי נושא המשרה במקרה של סיום כהונה בנסיבות שונות.

9.6.10. כאמור, העקרונות האמורים לעיל משקפים את עיקרי תנאי התגמול ההוני בחברה של נושאי המשרה בחברה. יתר ההוראות הנוגעות להקצאת התגמול ההוני בחברה ייקבעו במסגרת תכניות התגמול ההוני, ובכלל זה הוראות בדבר הזכויות של נושאי המשרה בקשר ליחידות למניות חסומות ו/או למניות חסומות ו/או לאופציות למניות; היבטי מיסוי; אופן מימוש ועוד. ועדת התגמול והדירקטוריון יוכלו לקבוע הוראות נוספות בקשר לתגמול ההוני בחברה וכן לעדכן מעת לעת את תנאיו והוראותיו, ובלבד שאין בשינוי או בעדכון כדי לחרוג מהתקרות לתגמול הוני שנקבעו לעיל.

9.7. עקרונות התגמול ההוני בחברות נרכשות

9.7.1. בכפוף לביצוע עסקאות השקעה, האופציות בחברות נרכשות יוענקו לנושא משרה באופן שהחברה הנרכשת תקצה לנושא המשרה את האופציות בחברה הנרכשת (במסגרת עסקת ההשקעה או כהתחייבות לבצע את ההקצאה במועד עתידי סמוך לעסקת ההשקעה). ועדת התגמול והדירקטוריון החברה יאשרו את היקף התגמול הוני בחברות הנרכשות שיוקצה לנושאי המשרה שהינם סמנכ"לים מתוך תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות. יובהר, כי נושא המשרה יהיה זכאי להענקה אחת בלבד של תגמול הוני בכל חברה נרכשת.

9.7.2. ככל שבעת ביצוע עסקת השקעה, צפויה עסקת השקעה נוספת באותה שנה, תקבע ועדת התגמול את שווי התגמול ההוני שיוענק לנושא המשרה בגין כל עסקת השקעה מתוך תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות.

9.7.3. במקרה של השלמת עסקת השקעה נוספת בשלושת החודשים האחרונים של השנה לאחר שהוקצתה מלוא תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות לאותה שנה לנושא משרה כלשהו, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר הקדמת תגמול הוני בגין ההשקעה הנוספת, מתוך ועל חשבון חלק מתקרת שווי הוגן בחברות נרכשות לשנה העוקבת לאותו נושא משרה, ובהיקף שלא יעלה על 33.33% מתוך תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות לשנה העוקבת. במקרה של

הקדמת תגמול הוני כאמור, תתווסף לתקופת ההבשלה של המנה הראשונה של התגמול ההוני בהשקעה הנוספת תקופה שבין מועד ההקצאה ועד לתחילת השנה העוקבת.

מובהר כי הוראת סעיף 9.7.3 זה לעיל תחול ביחס לתגמול ההוני בחברות נרכשות של כלל נושאי המשרה (שאינם דירקטורים), לרבות מנכ"ל החברה המכהן במועד קביעת מדיניות זו.²⁰

9.7.4. התגמול ההוני בכל חברה נרכשת המוענק לכלל נושאי המשרה שהינם סמנכ"לים בחברה לא יעלה על 3% מההון המונפק/הזכויות של אותה חברה נרכשת (בהנחת מימוש מלא של האופציות בחברה הנרכשת).

9.7.5. תקופת ההבשלה של התגמול ההוני תעמוד על לפחות 3 שנים ממועד ההקצאה כאשר בכל שנה יבשיל חלק יחסי מכמות ניירות הערך שהוקצה לנושא המשרה.

9.7.6. האופציות בחברות נרכשות יהיו ניתנות למימוש עד לתום תקופה שלא תעלה על 7 שנים ממועד ההענקה.

9.7.7. מחיר המימוש של האופציות בחברות נרכשות יהיה המחיר בו ביצעה החברה את ההשקעה הראשונית (כולל השקעות בהון והלוואות בעלים) בחברה הנרכשת ("מחיר ההשקעה של החברה"). על אף האמור, ככל שהחברה הנרכשת היא חברה ציבורית אשר מניותיה נסחרות בבורסה, מחיר המימוש יהיה מחיר ההשקעה של החברה או מחיר מניית החברה הנרכשת לפי שער הסגירה ביום המסחר האחרון שקדם למועד השלמת עסקת ההשקעה, לפי הגבוה מביניהם.

9.7.8. מנגנון מימוש האופציות בחברות נרכשות יהיה מנגנון מימוש אופציות ללא תשלום (Cashless), אלא אם נושא המשרה יבחר במימוש בתשלום.

9.7.9. תנאי האופציות בחברות נרכשות יכללו התאמות מקובלות להגנת הניצע כגון במקרים של חלוקת דיבידנד בחברה הנרכשת, חלוקת מניות הטבה, הנפקת זכויות, מיזוג, רכישת או מכירת נכסים, שינוי מבנה, שינוי הון וכיו"ב וכן התאמות בגין תשלומים שתקבל החברה אשר נכללו בשווי ההשקעה הראשונית (כגון פירעון הלוואות בעלים, פירעון שטרי הון, פדיון ניירות ערך בני פדיון וכיו"ב).

9.7.10. תנאי האופציות בחברות נרכשות יכללו האצה מלאה של תקופות ההבשלה במקרים הנובעים משינוי שליטה בחברה הנרכשת, מאירועי "אקזיט" בחברה הנרכשת כגון הנפקה, מיזוג (לרבות מיזוג משולש הופכי), עסקה למכירת כל או רוב נכסי החברה הנרכשת, במקרה שהחברה תמכור את רוב אחזקותיה בחברה הנרכשת (במישרין או בעקיפין), או כל אירוע אחר אשר תוצאתו דומה במהותה לאירועים הנ"ל.

9.7.11. בכל מקרה של סיום כהונה של נושא משרה ("סיום הכהונה"), יחולו על התגמול ההוני בחברות הנרכשות תנאים כמפורט להלן:

א. יום סיום הכהונה יהיה היום בו התקבלה או נמסרה הודעה על סיום הכהונה ("יום סיום הכהונה").

ב. ביום סיום הכהונה יפקע כל התגמול ההוני בחברות נרכשות אשר טרם הסתיימה תקופת ההבשלה שלו ולא יהיה לו כל תוקף.

ג. האופציות בחברות נרכשות שהוקצו ונסתיימה תקופת ההבשלה שלהן עד יום סיום הכהונה תהיינה ניתנות למימוש על ידי נושא המשרה, עד תום תקופת המימוש או עד תום 12 חודשים מיום סיום ההעסקה, המוקדם מבין השניים. למען הסר ספק, תקופת 12 החודשים (המתחילים ביום סיום הכהונה) בהן זכאי נושא המשרה לממש את האופציות בחברות נרכשות, לא תהיה חלק מתקופת ההבשלה.

9.7.12. יובהר, כי ההוראות דלעיל תהיינה כפופות לקבלת החלטות מיסוי, ככל שיידרשו ויתקבלו, ולאמור בהן, להוראות תכנית תגמול הוני ככל שתהיה, ולהוראות כל דין רלוונטי אחר.

9.7.13. עם הקצאת האופציות בחברות נרכשות בפועל תימסר לנושא המשרה הודעה כתובה בדבר הקצאת האופציות בחברה הנרכשת ("מסמך ההקצאה"). במסמך ההקצאה יצוינו, בין היתר, תנאי התגמול ההוני בחברה הנרכשת (למשל, כמות האופציות, מחיר מימוש, תקופת ההבשלה, מועד פקיעה, מסלול המס החל על האופציות, אופן מימוש, עבירות, וכל תנאי אחר הקשור להענקת התגמול ההוני בחברה הנרכשת) ובלבד שהתנאים הינם בהתאם למדיניות התגמול של החברה ולדין החל.

9.7.14. לנושא המשרה תינתן האפשרות לבחור את מסלול המיסוי של התגמול ההוני בחברה הנרכשת, לרבות אופציות שיוחזקו באמצעות נאמן לפי הוראות סעיף 102 לפקודה. נושא המשרה יחתום על כל הצהרה או מסמך הנדרשים לצורך ההקצאה, לרבות הצהרה כי ידועות לו הוראות מסלול המס החל עליו וככל שיידרש, גם כי הוא מסכים לאמור בכתב נאמנות אשר יחתם בין החברה או החברה הנרכשת לבין נאמן בקשר עם האופציות בחברה הנרכשת.

9.7.15. אם יהא חיוב במס כלשהו או בתשלום חובה אחר (ביטוח לאומי, מס בריאות ממלכתי וכו') בגין ו/או עקב הקצאת התגמול ההוני בחברות הנרכשות לנושא משרה, מימוש למניות, מכירת מניות המימוש, קבלת דיבידנד או כל הטבה אחרת בגין התגמול ההוני בחברות נרכשות או מניות המימוש, יישא בו נושא המשרה בלבד.

9.7.16. תנאי האופציות בחברות נרכשות עשויים לכלול הוראות לפיהן בעת מימוש בחברה נרכשת מסוימת, סכום המימוש אשר יועבר לנושא המשרה בעקבות

המימוש יתחשב בגובה הרווח המצרפי ברוטו המיוחס לחברה מכל ההשקעות בחברות הנרכשות בעת המימוש. ככל שיוותרו סכומים שלא הועברו לנושא המשרה עקב האמור, הם יישמרו ויועברו לנושא המשרה בהתחשב בגידול ברווח המצרפי בשנים הבאות.

9.10. גמול דירקטורים

9.10.1. מטרה

החברה רואה לנכון להבטיח, לטובת החברה, תנאי כהונה ראויים לדירקטורים המכהנים בחברה, המיועדים להעניק לדירקטורים ביטחון וחופש לפעול לטובת החברה באופן עצמאי. תנאי הכהונה יהיו בהתאם לדין, לתקנון החברה ולהחלטות האסיפות הכלליות של החברה, זאת בהתחשב בסיכונים הכרוכים בפעילות החברה ובאחריות האישית המוטלת על פי דין על פעולותיהם של הדירקטורים. כן מיועדים תנאי כהונת הדירקטורים ליתן לדירקטורים תגמול סביר, ראוי והולם בגין דרישות התפקיד, הזמן הכרוך במילוי תפקידם, בשים לב למורכבות הנושאים בהם עוסק דירקטוריון החברה, המצריכים זמן, הבנה עסקית ופיננסית, כישורים, מיומנות ומומחיות בהתחשב באופי החברה, היקף פעילותה ומורכבות עסקיה.

9.10.2. התגמול לדירקטורים

9.10.2.1. דירקטורים בחברה יהיו זכאים לגמול שנתי ולגמול השתתפות בסכום המירבי לו זכאים דירקטורים בחברה בדרגתה של החברה בהתאם לתקנות הגמול, ובכלל כך בהתחשב בסיווגו של דירקטור כדירקטור מומחה הזכאי לתוספת מומחיות וכן לכל תוספת אחרת שתגיע לדירקטורים בהתאם לתקנות האמורות או כל דין אחר שיתקן ו/או יחליף אותן מעת לעת²¹.

10.2.2. כמו כן, בנוסף לתגמול האמור בסעיף 10.2.1 לעיל, ובמטרה לחזק את הזיקה בין תגמול הדירקטורים לבין אינטרס בעלי המניות של החברה, החברה תהיה רשאית, בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין, להעניק לדירקטורים (לרבות לדירקטורים חיצוניים בהתאם לתקנות הגמול) תגמול הוני בחברה בלבד בהתאם להוראות תקנות הגמול ולתכנית תגמול הוני שתקבע בחברה, ובהתאם לאמור להלן:

א. השווי ההוגן השנתי של התגמול ההוני לדירקטורים לא יעלה על 100 אלפי ש"ח לשנה או 50% מהסכום המרבי בהתאם לתקנות הגמול, לפי הנמוך מביניהם.

ב. ניתן יהיה להקצות לדירקטורים תגמול הוני בחברה מידי שנה במשך שלוש שנים, אשר יבשיל במלואו לאחר שנה ממועד ההקצאה ויהא ניתן למימוש למשך שנה ממועד ההבשלה כאמור, לחילופין ניתן יהיה להקצות במתכונת של הענקה תקופתית לשלוש שנים, כאשר חלק יחסי מההענקה יבשיל כל שנה, וכל מנה שהבשילה ניתנת למימוש במשך שנה ממועד ההבשלה.

²¹ אין באמור כדי לגרוע מזכותו של דירקטור להמחות את התגמול לו הוא זכאי, כולו או חלקו, לצד ג' (בכפוף לאישורים הנדרשים לפי דין, ככל שנדרשים), ובלבד שהחברה לא תחוייב בכפל תשלום.

דירקטור אשר סיים את כהונתו, יהיה זכאי להבשלת חלק יחסי של התגמול ההוני למועד סיום הכהונה (ללא האצה מלאה של כל הכמות המוקצית).

ג. במקרה של הקצאת אופציות לדירקטורים, האופציות תהיינה ניתנות למימוש במחיר אשר לא יפחת ממחיר המניה הממוצע של מניית החברה ב-30 ימי המסחר בבורסה שקדמו להחלטת דירקטוריון החברה על ההקצאה או מחיר מניית החברה בבורסה בתום יום המסחר שקדם להחלטה האמורה, לפי הגבוה מביניהם.

9.2.2.10.2.3. בנוסף, כלל הדירקטורים (כמו גם יתר נושאי המשרה) יהיו זכאים לתנאי כהונה המותרים לפי דין ותקנון החברה, וכן לתנאי הכהונה המקובלים בחברה מכוח החלטות האורגנים המוסמכים של החברה²², ובכלל זה להסדרי כתבי השיפוי לנושאי המשרה בחברה ולכיסוי ביטוחי כפי שאושרו ויאושרו לפי דין.

9.2.3.10.2.4. כן יהיו הדירקטורים זכאים להחזר הוצאות בקשר עם מילוי תפקידם בהתאם לנוהל שאישר הדירקטוריון ולתקנון החברה.

9.2.4.10.2.5. יובהר כי תנאי כהונתם של הדירקטורים החיצוניים לא יעלו על הקבוע בדין.

40.11. נושאים והיבטים נוספים

40.4.11.1. מדיניות החברה הינה, כי נושאי המשרה בחברה (לרבות מי שאינם דירקטורים) יהיו זכאים להסדרי השיפוי והביטוח המותרים לפי דין, תקנון החברה והחלטות האורגנים המוסמכים, ובכלל זה להסדרי כתבי השיפוי לנושאי המשרה בחברה ולכיסוי ביטוחי כפי שאושרו ויאושרו באסיפות הכלליות של החברה²³, וזאת על מנת להבטיח את חופש הפעולה ועצמאותם של נושאי המשרה בהתחשב בהיקף פעילותה של החברה ובאחריותם של נושאי המשרה על פי דין. הסדרים כאמור יחולו בקשר עם כהונתם של נושאי המשרה בחברה ו/או בחברות מוחזקות שלה. במסגרת ~~כתב חלק~~ מכתבי השיפוי הקיימים לנושאי המשרה המכהנים בחברה נכללת הוראה לפיה החברה פוטרת מראש נושא משרה בה מאחריותו בשל נזק שנגרם ו/או יגרם על ידו לחברה עקב הפרת חובת הזהירות כלפיה. במסגרת מדיניות החברה נושאי המשרה כאמור המכהנים בחברה במועד אישור מדיניות זו ימשיכו להיות זכאים לכתב שיפוי הכולל הוראות פטור כאמור, ואולם נושאי משרה חדשים שאינם מכהנים בחברה במועד אישור מדיניות זו יהיו זכאים לכתב שיפוי מהחברה ללא ההוראה האמורה בדבר פטור מראש מאחריות.

40.2.11.2. ביטוח נושאי משרה

40.2.4.11.2.1. בתאריך 27.12.2017 אישרה האסיפה הכללית של החברה את התקשרות

²² לרבות החלטות האסיפה הכללית מהימים 21.3.2001, 18.9.2003, 10.9.2007, 8.11.2011, 9.8.2012, 14.7.2015, 8.10.2015 ו-27.12.2017 לעניין הסדרי שיפוי, פטור וביטוח (דוחות מיידיים מהימים 14.3.2001, 22.3.2001, 2.9.2003, 21.9.2003, 2.8.2007, 11.9.2007, 2.11.2011, 8.11.2011, 4.7.2012, 9.8.2012, 4.7.2012, 9.8.2012, 28.5.2015, 14.7.2015, 31.8.2015, 8.10.2015, 10.12.2017 ו-27.12.2017). 27.6.2019
²³ כאמור בה"ש 113 לעיל.

החברה בפוליסת ביטוח נושאי משרה המכהנים בחברה וכפי שיכחנו בה מעת לעת, וכן אישרה התקשרויות החברה לרכישת פוליסות או הארכות או חידושים של פוליסת הביטוח האמורה לעיל או פוליסות שירכשו בעתיד.²⁴

10.2.2.11.2.2. בנוסף ומבלי לגרוע מהכיסוי הביטוחי הקיים כאמור לעיל, תהא ועדת התגמול רשאית לאשר מעת לעת את התקשרויות החברה ברכישות פוליסות ביטוח נוספות לנושאי המשרה והדירקטורים (לרבות חידושן או הארכתן של פוליסות קיימות או פוליסות שירכשו בעתיד), מכל סוג, עם כל מבטחים בישראל או בחו"ל, עבור כל הדירקטורים ונושאי המשרה אשר מכהנים ואשר יכחנו מעת לעת בחברה ו/או בחברות המוחזקות שלה, לרבות דירקטורים שבעל השליטה עשוי להיחשב כבעל עניין אישי בהתקשרות לגביהם, כפי שיהיו מעת לעת, ובלבד שההתקשרות הינה בתנאי שוק, אינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה, ועולה בקנה אחד עם עקרונות המסגרת הקבועים במדיניות התגמול.

10.2.3.11.2.3. תנאיהן של כל פוליסות הביטוח לנושאי משרה התקפות של החברה (לרבות הפוליסות הנוספות שיירכשו, ככל שיירכשו, ו/או יחודשו, כאמור במדיניות זו) יהיו בהתאם למפורט להלן וועדת התגמול תאשר זאת:

(1) פרמיית הביטוח השנתית שתשלם החברה בגין כל פוליסות הביטוח שבתוקף במצטבר לא תעלה על 750 אלפי דולר ארה"ב;

(2) גבולות האחריות בגין כל פוליסות הביטוח שבתוקף במצטבר לא יעלו על 200 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה;

(3) ההשתתפות העצמית לחברה בגין תביעות כנגד נושאי משרה בגין כל פוליסות הביטוח שבתוקף במצטבר לא תעלה על 1.8 מיליון דולר ארה"ב;

(4) ככל שפוליסת ביטוח של החברה לא תחודש, תהא החברה רשאית לרכוש את המשך (הארכת) תחולת הפוליסה בסכום פרמיה כולל שלא יעלה על 2 מיליון דולר ("Run Off").

יצוין כי תוספת של עד 25% לשנה מסכומם של רכיבי הביטוח האמורים לא תחשב כחריגה ממדיניות התגמול.

10.2.4.11.2.4. להסרת ספק, מובהר כי אין באמור לעיל במדיניות זו כדי לפגוע בתוקפם של הסדרי ביטוח קיימים ו/או אישורים שהתקבלו לפי דין להתקשרויות בביטוח נושאי משרה עובר לקביעת מדיניות זו.

10.3.11.3. במסגרת גיבוש מדיניות תגמול זו, בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את היחס בין תנאי הכהונה והעסקה של כל אחד מנושאי המשרה המכהנים בחברה לשכר של שאר עובדי

הכול כמפורט בדיווחי החברה מהימים 10.12.2017 (מס' אסמכתאות: 1016-01-2017 ו- 10179-01-2017) ו-27.12.2017 (מס' אסמכתא: 117787-01-2017).

החברה²⁵, לרבות היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור²⁶, וכן בחנו את היחס האמור על בסיס עלות השכר של נושאי המשרה למול שאר עובדי החברה. בשים לב להיקף המצומצם של עובדי החברה, שרובם ככולם הינם עובדי מטה, ובשים לב לאופי החברה כחברת החזקות, סבורים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כי היחסים האמורים, אותם מצאו כסבירים כשלעצמם²⁷, אינם רלבנטיים ליחסי העבודה בחברה, ובוודאי שאינם משפיעים לרעה על יחסי העבודה בחברה.

4.12. כללי

4.12.1.1. התקשרות החברה בהסכמי העסקה עם נושאי המשרה ו/או כל הענקת תגמול לנושאי המשרה יכול שתבוצע באמצעות החברה במישרין או באמצעות חברת בת בבעלותה המלאה של החברה. ולעניין תגמול הוני בחברה נרכשת, עשוי להינתן באמצעות קבלת התגמול ההוני בחברה הנרכשת ישירות מהחברה הנרכשת.

4.12.2.1. ההתקשרות עם נושא המשרה בקשר עם תנאי כהונתו והעסקתו יכול שתיעשה עם חברה בשליטתו המלאה של נושא המשרה (בשינויים המחוייבים, במטרה לשמור על גובה תגמול שווה ערך), ובלבד שההתקשרות תכלול תנאים, להנחת דעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, לפיהם ההתחייבויות והשירותים שיינתנו לחברה יבוצעו באופן אישי על ידי נושא המשרה.

4.12.3.1. התקשרות החברה עם נושאי המשרה יכול שתיעשה לתקופה קצובה או שאיננה קצובה.

4.12.4.1. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו מעת לעת את הצורך בעדכון מדיניות התגמול בהתאם לנסיבות הענין ובכפוף לדין.

4.12.5.1. בכפוף להוראות כל דין, אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהסכמים קיימים, או כדי לגרוע מתנאי כהונה והעסקה או תגמולים שאושרו עובר לקביעת מדיניות התגמול.

4.12.6.1. מדיניות התגמול כוללת עקרונות כלליים לתגמול נושאי משרה בחברה נכון למועד אישור המדיניות, כאשר התגמול בפועל והתנאים הכרוכים ביישום העקרונות האמורים ייקבעו על ידי ועדת התגמול ו/או דירקטוריון החברה, בהתאם לתכליתם ולטובת החברה. התגמול בפועל, בהתאם לאמור, יובא לקבלת האישורים הדרושים.

4.12.7.1. מקום בו נקבע במדיניות התגמול כי לוועדת התגמול או לדירקטוריון הסמכות לאשר פעולה מסוימת, תוקנה לוועדת התגמול או לדירקטוריון (לפי העניין) הסמכות לעשות כן על פי שיקול דעתם, ללא צורך באישור נוסף (בכפוף להוראות דין כופה).

4.12.8.1. הסכומים המשולמים לנושאי המשרה הינם ברוטו וכפופים לניכוי כמתחייב על פי דין.

²⁵ נכון למועד זה, לא מועסקים בחברה עובדי קבלן.
²⁶ מבלי לגרוע מהאמור, יוער כי ועדת התגמול והדירקטוריון נתנו דעתם לכך, כי השוואה לכלל תנאי כהונה והעסקה של יתר עובדי החברה צפויה לצמצם את היחס, ומקל וחומר שלא להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.
²⁷ נכון לשנת 2017 לפרטים אודות, היחס בין עלות העסקת המנכ"ל בחברה במועד אישור מדיניות זו (אשר החל לכהן ביום 1.7.2019) לבין עלות העסקה הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה עומד על כ-5.1-5.4 (בהתאמה) ושל יתר נושאי המשרה במועד זה על כ-18.1 (בהתאמה) לנתוני השכר בחברה לשנת 2018, ראו ה"ש 18 בדוח מיידי של כ-5.12-5.02-2.65-2.58 (בהתאמה) החברה בדבר זימון אסיפה כללית מיום 16.6.2019 (מס' אסמכתא : 01-059392-2019).

12.9. מבלי לגרוע מהוראות סעיף 11.5 לעיל מובהר, כי נושאי המשרה יהיו רשאים, לפי שיקול דעתם, לוותר על רכיב תגמול כלשהו לו יהיו זכאים, באופן חד פעמי או לתקופה, וזאת מבלי לגרוע מזכאותם ליתר תנאי הכהונה וההעסקה (ומבלי לגרוע מזכאות נושא המשרה לקבלת התגמול עליו ויתר).

12.10. 11.9. מקום בו מדיניות זו כוללת טווחים ו/או תקרות תגמול ו/או תנאי תגמול שונים, אין בכך כדי לחייב את החברה ליתן תגמול בהיקף המרבי או כזה הכולל את מלוא רכיבי התגמול שאוזכרו במדיניות זו, ולנושא המשרה לא קיימת זכות מוקנית בקשר עם תגמול כאמור. עוד יובהר כי ככל שלנושא משרה יוענק תגמול נמוך מהתגמול המתואר במדיניות זו (לרבות קביעת סייגים וחיוכים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה), לא יהווה הדבר חריגה מהוראות מדיניות זו. כמו כן, שינוי בתנאי הכהונה שהשפעתו על העלות השנתית הכוללת של נושא המשרה הרלבנטי אינה גדולה מ-10% לא יהווה חריגה מהוראות מדיניות זו (לרבות במקרה של חריגה מהתקרות של הרכיבים שנקבעו במדיניות התגמול).

12.11. 11.10. בהתאם להוראות סעיף 272(ד) לחוק החברות, ובכפוף לכל דין, ועדת התגמול תהא רשאית לאשר שינויים שאינם מהותיים בתנאי ההעסקה של נושאי המשרה, בהתאם להוראות מדיניות התגמול, כאשר בהתאם להוראות תקנה 3ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000, שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה לא יהיה טעון אישור של ועדת התגמול אם אושר בידי מנכ"ל החברה, ובלבד שתנאי הכהונה וההעסקה כאמור תואמים את מדיניות התגמול.

12.12. מקום בו הוראות הדין, כפי שיחולו מעת לעת, יאפשרו מתן הקלות בנוגע לאופן תגמול נושאי משרה ו/או בנוגע לאופן הליכי אישור תגמול נושאי משרה, בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, יחולו הוראות אלו על החברה ויהיו חלק ממדיניות תגמול זו.

12.13. 11.11. מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.

הצהרת דירקטור בלתי תלוי

תאריך: 11/9/1019

לכבוד

החברה לישראל בע"מ

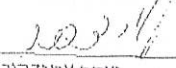
תנאים: הצהרת בדבר כשירות לכהן כדירקטור בלתי תלוי לפי סעיפים 224ב ו-249ב לחוק החברות

אני הח"מ, יעקב עמירן, ת.ז. מס' 00418006, מסכים להנשיך לכהן כדירקטור חיצוני בחברה לישראל בע"מ ("החברה") ומאשר בזאת כי מנקיימם לגבי תנאי הכשירות שנקבע בתוך החברות לכרונתי כדירקטור חיצוני בחברה וכן הונאים להגדרות כדירקטור בלתי תלוי בחברה, כמפורט בהצהרותי שלהלן:

1. הצהרתי זו ניתנת בהנאם לסעיפים 224ב ו-249ב לחוק החברות ובהנאם למנותים ולקדורות הקבועים בחוק.
2. המהלך נמשך השנים שעובר למועד מותן הצהרה זו, לא הורשעתי:
 - 2.1. בעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו- 422 עד 428 לחוק העונשין, והנשליש- 1977, ולפי סעיפים 352, 353, 354 לחוק גירות ערד, והנשכיות - 1968 ("חוק ניירות ערד");
 - 2.2. דתית משפט מחוץ לישראל, בעבירות שונות, מרובה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנימי;
 - 2.3. בעבירה אחרת אשר ביטוי הנשפט קודם, כי מפאנר מהירות, חומרות או נסיונות, אינו ראוי לשמש כדירקטור בחברה וזכרה ציבורית.
3. לא חוטל עלי על ידי ועדו והאכיפה המנהלית אמצעי אכיפה ואסור יעללי לכהן כדירקטור בחברה.
4. חנני בגיר תושב ישראל, לא הוכרתי על ידי בית משפט כפסול וכן על פי חוק המשורות חמשפית והאמורופסות, ושכ"ב- 1962, ולא הוכרתי כפושט רגלי על פי פקחית פשיטת הרגל (טווח חושן), ושכ"ב- 1980, ולמנוטב חיצוני לא קיימת מגבלה כלשהי למינוי כדירקטור בלתי תלוי בחברה.
5. אינני קרוב של בעל השליטה בחברה, וכן אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במשרת או בעקיפין, או לנאגיד שאני בעל השליטה בו, במותד ומוניתי או בשותפים שקודמו למועד המינוי, ויקנה לעברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה, במועד המינוי, או לנאגיד אחר.
6. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במשרת או בעקיפין, או לנאגיד שאני בעל השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה, או לנאגיד אחר, גט אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, וכן לא קיבלתי וכן ידוע לי כי אינני זכאי לקבל, תמורה בניגוד לתוראות סעיף 244 (ב) לחוק החברות.
7. ונפקידי או עיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם ונפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי להגביל ואו לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה ואו כדורר בוועדהות הדירקטורין.

1. תמורה בניגוד לאמור בסעיף 244 (ב) לחוק החברות משמעות כי לא יתקבל נוסף על הנמול לו זכאי דירקטור להחזר חנוצאות, כל תמורה במשרת או בעקיפין, בשל כהונתו כדירקטור בחברה, לעניין סעיף זה, לא יראו כתמורה מונ פטור, קותיבות לשימו, או כיסוח לפי הוראות סימן ג' לצדק השלישי לחוק.

8. אינני מכחן כדירקטור בחברה אחרת אשר מכחן בה אחת מחברי הדירקטוריון של החברה כדירקטור חיצוני.
9. אינני עובד של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל.
10. אינני מכחן כדירקטור בחברה בעל תשע שנים רצופות.²
11. הנני בעל הכישורים הדרושים וחכילות להקניט את הזמן הראוי, לשטם ביצוע תפקידי של דירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, וזאת, בין היתר, על בסיס השכלתי, ניסיוני ונעסוקתי.
12. לאור השכלתי, ניסיוני, ונעסוקתי בעבר ובהווה ובשוריי, ועל בסיס המפורט לעיל:
[א] הנני בעל כוונות מקצועיות.
[ב] הנני בעל מיומנות חשבונאית ומינסיית.
13. הנני מצהיר ומתוודע בזאת במני החברה, כי במידה ויחול כל שינוי בגין אחת מהצהרותי המפורטות לעיל/או תימוצר מניעה מכל מין וסוג שהוא באופן שימנע את תמשך סיווגי כדירקטור בלתי נעלוי בחברה (לרבות בקשר לונאי מוונטאית הקבועים בכל זין ובכלל זה בחוק החברות ו/או בתקנות החברות ו/או בחוק ניירות ערך כפי שיוננקו משנ לעת), איידע את הונברה בדבר באופן מיידי וללא כל דיחוי כן שסיווגי כדירקטור בלתי נעלוי ונכטל במרועי מתן ההודעה.
14. יודע לי כי הונברה נסמכת על הצהרתי זו לשטם מיווני כחבר כדירקטוריון החברה וברונות דירקטוריון החברה (לרבות כהונתו בוועדות אשר סיווגי כדירקטור בלתי נעלוי מוונתסאי לכהונתי בהן).
15. לאחר שקראתי והבנתי זאת כל האמור לעיל, הנני מצהיר בזה, כי כל האמור לעיל הינו אמת וכי כל הונותים והפרטים הנכללים בהצהרתי זו הינם מוזיקים ומלאים. עוד הנני מצהיר, כי לא ידע לי על פרט כלשהו שאינו מופיע בהצהרה זו, אשר יכול להשפיע על כחולתי כדירקטור בלתי נעלוי ועל סיווגי בבלזה.
16. הנני מאשר כי הצהרתי זו ונימנא במשורה חרשום של הונברתי ותפורסם במסגרת חיוותים הפוכביים של החברה.


יעקב עמידרור

² למניין השנים לא יראו בחפסקות כחונה שאונח עלה על שנתים כמפסיקה את רצף הכחונה.

החברה לישראל בע"מ

כתב הצבעה

בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ("תקנות ההצבעה")

חלק ראשון

1. שם החברה :

החברה לישראל בע"מ ("החברה").

2. סוג האסיפה, המועד והמקום לכינוסה :

אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה שתתקיים במשרדי החברה, אשר תיערך ביום ג', ה-29 באוקטובר, 2019 בשעה 10:00 במשרדי החברה, ברחוב ארניא 23, מגדל המילניום, תל-אביב ("האסיפה").

3. פירוט הנושאים שעל סדר היום שלגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה :

3.1. אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה בחברה. לפרטים נוספים אודות נושא זה ראו סעיף 2 לדוח זימון האסיפה שכתב הצבעה זה מצורף אליו ("דוח זימון האסיפה").

נוסח ההחלטה המוצעת : "לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת לנושאי המשרה בחברה בנוסח הרצ"ב כנספח א' לדוח זימון האסיפה, כאמור בדוח זימון האסיפה."

3.2. לאשר הענקת כתב התחייבות לשיפוי לנושא משרה, לגב' טלי בליש-מישוד.

נוסח ההחלטה המוצעת : "לאשר את הענקת כתב ההתחייבות לשיפוי לגב' טלי בליש-מישוד, כאמור בדוח זימון האסיפה."

3.3. מינוי מר יעקב עמידרור כדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה נוספת, החל ממועד אישור האסיפה. מר עמידרור יהיה זכאי לתנאי כהונתו הקיימים¹ כאמור בדוח זימון האסיפה. תקופת כהונתו של הדירקטור החיצוני, באם ימונה, תהיה לתקופה של שלוש שנים ממועד תחילת הכהונה כאמור.

לפרטים אודות מר יעקב עמידרור, ראה תקנה 26 בפרק הפרטים הנוספים בדוח התקופתי של החברה לשנת 2018 כפי שפורסם ביום 19 במרץ 2019 (אסמכתא: 01-024244-2019), המובא על דרך ההפניה.

¹ לפרטים אודות תנאי הכהונה הקיימים של מר עמידרור ראו דוח זימון אסיפה של החברה מיום 22.8.2016 (אסמכתא: 01-107653), המובא על דרך ההפניה.

נוסח ההחלטה המוצעת: "למנות את מר יעקב עמידור כדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה נוספת בת שלוש שנים, החל ממועד אישור האסיפה, אשר יהיה זכאי לתנאי כהונה כאמור בדוח זימון האסיפה."

4. **עיון בנוסח ההחלטות המוצעות:**

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין בנוסח ההחלטות המוצעות, במשרדי החברה, ברחוב ארניא 23, מגדל המילניום, תל-אביב, בתיאום מראש, בימים א'-ה', בין השעות 09:00-16:00 בתאום מוקדם בטלפון: 03-6844500 וכן באתרי האינטרנט של רשות ניירות ערך והבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ שכתובתם מצוינת בסעיף 11 להלן.

5. **הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות באסיפה:**

1.1. הרוב הנדרש באסיפה, לאישור ההחלטה המוצעת בסעיף 3.1 לעיל הינו רוב של בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות מיופי כוחם, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.²

על מי שיש לו עניין אישי, יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים.

1.2. הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההחלטה המוצעת בסעיף 3.2 לעיל הינו רוב רגיל של בעלי המניות הזכאים להשתתף בהצבעה, הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות מיופי כוחם, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

1.3. הרוב הנדרש באסיפה, לאישור ההחלטה המוצעת בסעיף 3.3 לעיל הינו רוב של בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות מיופי כוחם, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור המינוי למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעל השליטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6. **ציון זיקתו של בעל מניות:**

בחלקו השני של כתב ההצבעה מוקצה מקום לסימון קיומה או היעדרה של זיקה, כנדרש על פי הוראות חוק החברות, ולתיאור מהות הזיקה הרלוונטית. **לא סימן בעל מניות כאמור או לא תיאר את מהות הזיקה, לא תבוא הצבעתו במניין.**

² יצוין, כי בהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה, למעט בחברה נכדה ציבורית, רשאי לקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שיועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

7. תוקף כתב הצבעה :

7.1. לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורף לו "אישור בעלות" (ייפוי כוח מאת החברה לרישומים המוכיח את בעלותו במניה; "אישור בעלות") של בעל המניות הלא רשום (דהיינו מי שלזכותו רשומות מניות אצל חבר בורסה ואותן מניות נכללות בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים; "בעל מניות לא רשום") או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית כהגדרתה להלן, או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה.

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

7.2. המועד האחרון להמצאת כתבי ההצבעה הינו עד ארבע (4) שעות לפני מועד האסיפה הכללית. לעניין זה, מועד ההמצאה הינו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, למשרדי החברה שכתובתם רשומה בסעיף 9 להלן.

8. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית :

בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרתה להלן), הכל בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות ההצבעה.

לאחר המועד הקובע (כהגדרת מונח זה להלן), עם קבלת מספר מזהה וקוד גישה מחבר הבורסה ולאחר תהליך הזדהות יוכל בעל מניות לא רשום להצביע במערכת האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("מערכת ההצבעה האלקטרונית" ו-"חוק ניירות ערך", בהתאמה). כתובת מערכת ההצבעה האלקטרונית, כמשמעותה בסעיף 44א2 לחוק ניירות ערך הינה

<https://votes.isa.gov.il>

בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות ההצבעה ולהוראות רשות ניירות ערך בעניין זה, ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה או במועד מוקדם יותר שייקבע על ידי רשות ניירות ערך, ובלבד שלא יעלה על 12 שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("מועד נעילת המערכת"). יובהר, כי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת אחרי מועד זה.

הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת כאמור, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר הצבעה של בעל מניות בעצמו באסיפה או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

9. מען של החברה למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה :

במשרדי החברה, ברחוב ארניא 23, מגדל המילניום, תל-אביב.

10. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה, המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה והמועד הקובע לקביעת זכאות בעלי המניות להשתתף באסיפה ולהצביע בה :

10.1. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה, והמועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעת עמדה הינו עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

10.2. המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בחברה להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182(ג) לחוק החברות וסעיף 3 לתקנות ההצבעה, הינו תום יום המסחר בבורסה של יום ה', ה-26 בספטמבר, 2019, ואם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי ביום המסחר הראשון שלפניו ("המועד הקובע").

11. כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה שמצויים בהם כתבי הצבעה והודעות עמדה :

11.1. כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך : <http://www.magna.isa.gov.il>

11.2. כתובת אתר האינטרנט של הבורסה : <https://maya.tase.co.il>

12. הערות נוספות כנדרש על-פי תקנות ההצבעה :

12.1. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות, כהגדרתו בסעיף 71 לחוק החברות וכאמור בסעיף 7.1 לעיל, בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת, תמורת דמי משלוח בלבד. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כמו-כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

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

בנוסף, כל בעל מניות רשאי לפנות לחברה ישירות ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה, או בהסכמתו, קישורית לנוסח כתב ההצבעה באתר ההפצה, וכן את הודעות העמדה שהגיעו אל החברה, ככל שתהיינה.

12.3. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי, בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה כמפורט בתקנה 10 לתקנות ההצבעה.

12.3.1. נכון למועד זה, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה: 381,307 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.נ. כ"א של החברה.

נספח ד' - כתב הצבעה

12.3.2. נכון למועד זה, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן

מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, הינה:

182,950 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. כ"א של החברה.

12.4. לאחר מועד פרסום כתב הצבעה זה ייתכן שיהיו שינויים בסדר יום האסיפה נשוא כתב הצבעה

זה (לרבות הוספת נושא לסדר היום), וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה בעניינים נשוא כתב

הצבעה זה. יהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני של האסיפה כאמור ובהודעות עמדה, ככל

שתוגשנה, בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

12.5. כתב הצבעה מתוקן, ככל ויידרש בעקבות שינויים בהחלטות שעל סדר היום, יפורסם על ידי

החברה באתר ההפצה בד בבד עם פרסום השינויים בהחלטות כאמור, וזאת לא יאוחר

מהמועדים המפורטים בתקנה 5 לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת

סוג בחברה ציבורית), התש"ס-2000.

12.6. בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי הנושא שעל סדר היום ושלגביו ניתן להצביע באמצעות

כתב הצבעה זה, בחלקו השני של כתב הצבעה זה.

13. ביטול כתב הצבעה

בעל מניות רשאי עד עשרים וארבע (24) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, לפנות למען למסירת

כתבי הצבעה כאמור בסעיף 9 לעיל, ולאחר שיוכיח את זהותו להנחת דעתו של מזכיר החברה או עובד

אחר שהתמנה לעניין זה, למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו.

החברה לישראל בע"מ

כתב הצבעה

בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ("תקנות ההצבעה")

חלק שני

חלק א':

1. **שם החברה:** החברה לישראל בע"מ ("החברה").
2. **מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי ההצבעה):** רחוב ארניא 23, מגדל המילניום, תל-אביב.
3. **מספר החברה:** 52-002801-0.
4. **מועד האסיפה:** ביום ג', ה-29 באוקטובר, 2019, בשעה 10:00, ובכל אסיפה נדחית.
5. **סוג האסיפה:** אסיפה כללית מיוחדת.
6. **המועד הקובע:** תום יום המסחר בבורסה של יום ה', ה-26 בספטמבר, 2019, ואם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי ביום המסחר הראשון שלפניו.

חלק ב' (ימולא על ידי בעלי המניות):

1. פרטי בעל המניות

- 1.1. שם בעל המניות: _____.
- 1.2. מספר תעודת זהות: _____.
- 1.3. מספר דרכון (אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית): _____.
- 1.4. המדינה שבה הוצא הדרכון (אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית): _____.
- 1.5. הדרכון בתוקף עד ליום (אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית): _____.
- 1.6. מספר תאגיד (אם בעל המניות הוא תאגיד): _____.
- 1.7. מדינת התאגדות (אם בעל המניות הוא תאגיד): _____.

נושא משרה בכירה - כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.

*נא פרט מהות הזיקה הרלבנטית, לפי העניין:

3. הערות בהתאם לתקנות ההצבעה:

3 אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.
4 בעל מניות שלא ימלא טור זה או שסימן "כך" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.
5 למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעל השליטה.

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

תאריך: _____.

חתימת בעל המניות