

החברה לישראל בע"מ
ISRAEL CORPORATION LTD

מספר ברשם: 520028010

שודר במגנא: 24/05/2018
 אסמכתא: 2018-01-042681

ת460 (פומבי)

לכבוד: הבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ
 www.tase.co.il

לכבוד: רשות ניירות ערך
 www.isa.gov.il

דוח מיידי על אסיפה

תקנה ב36 (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 "דחייה 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: 31/05/2018

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: 24/05/2018

הוחלט על כינוס אסיפה מיוחדת _____,

שתתכנס ביום ג' בתאריך: 03/07/2018 בשעה: 10:00

בכתובת: רחוב ארניא 23, מגדל המילניום, קומה 24, 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 ואת תנאיה ממועד אישורה, כאשר נוסחת המענק השנתי בגין שנת 2018 תהא בהתאם למדיניות התגמול הקיימת, הכל כאמור בדוח 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".

הוחלט על דרישת פרטים נוספים מהמחזיקים: _____

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

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

צורף דוח זימון האסיפה: [זימון אסיפה כללית מיוחדת ליום 3 ביולי isa.pdf](#)

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.

כתבהצבעה isa.pdf

לא הצהרת המועמד לכהן כדירקטור בתאגיד

לא הצהרת דירקטור בלתי תלוי

לא הצהרת דירקטור חיצוני

_____ הצהרת מינוי נציג לנציגות

_____ שטר נאמנות מתוקן

_____ בקשה לאישור הסדר נושים לפי סעיף 350

_____ אחר _____

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 10/07/2018, בשעה 10:00 ,

בכתובת: רחוב ארניא 23, מגדל המילניום, קומה 24, 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

במשרדי החברה ברח' ארניא 23 מגדל המילניום, תל-אביב, בימים א'-ה', בין השעות 09:00-16:00 בתאום מראש בטל" 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: 24/5/2018

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

תאריך עדכון מבנה הטופס: 01/05/2018

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 תפקידו: 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



24 במאי, 2018

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

לכבוד
רשות ניירות ערך
באמצעות מערכת המגנ"א

ג.א.נ.,

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

בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970, ולהוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") והתקנות על פיו, מתכבדת החברה לישראל בע"מ ("החברה") להודיע כי אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה תתכנס ביום 3 ביולי 2018, בשעה 10:00, במשרדי החברה ברחוב ארניא 23, מגדל המילניום, תל-אביב ("האסיפה"), שעל סדר יומה הנושאים המפורטים להלן בדיווח זה.

הנושא שעל סדר יומה של האסיפה:

אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי המשרה בחברה.

1. פירוט ביחס לנושא שעל סדר יומה של האסיפה ותמצית החלטה

אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה בחברה

1.1. רקע

1.1.1. ביום 7 ליולי 2015 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, בהתאם להוראות חוק החברות, מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה (להלן: "מדיניות התגמול הקיימת")¹.

1.1.2. בהתאם להוראות הדין, טעונה מדיניות התגמול אישור אחת לשלוש שנים ממועד אישורה. לאור כך, פעלה החברה לאמץ מדיניות תגמול מעודכנת, אשר תכלול התאמות ועדכונים בהתחשב, בין היתר, בניסיון המצטבר מיישום מדיניות התגמול הקיימת ובשינויים שחלו בהוראות הדין ממועד אימוץ מדיניות התגמול הקיימת.

1.1.3. בימים 22 ו-24 במאי 2018 קיימה ועדת התגמול דיון במדיניות התגמול המעודכנת, שבסיכומו המליצה לדירקטוריון החברה, לאחר ששקלה את

¹ ראו דיווחי החברה מימים 28.5.2015 ו-14.7.2015 (אסמכתאות: 2015-01-031422 ו-2015-01-072771, בהתאמה).

השיקולים המתחייבים על פי חוק החברות, לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת.

1.1.4 בהמשך להמלצת ועדת התגמול, דירקטוריון החברה דן במדיניות התגמול המעודכנת, וביום 24 במאי 2018 אישר את מדיניות התגמול המעודכנת נשוא דוח זה ואת הבאתה בפני האסיפה הכללית של החברה המזומנת בזאת².

1.1.5 מדיניות התגמול המעודכנת מצורפת **כנספח א'** לדוח זה, ומהווה חלק בלתי נפרד הימנו (להלן: "**מדיניות התגמול**" או "**מדיניות התגמול המעודכנת**").

1.1.6 במסגרת גיבוש ואישור מדיניות התגמול המעודכנת הובאו בחשבון שיקולים (לרבות, אך לא רק, אלה הקבועים בחוק החברות), הכוללים, בין היתר, את תפקיד נושאי המשרה, תנאי התגמול הקיימים בחברה, נתונים השוואתיים לתגמול נושאי משרה, תכנית העבודה של החברה ויעדיה, תחומי אחריות נושאי המשרה ותורמתם לחברה ולבעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח. לפרטים נוספים אודות נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול המעודכנת ראו סעיף 1.4 לדוח זה.

1.2 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 המצ"ב **כנספח ב'** לדוח. להלן עיקרי השינויים המהותיים במדיניות התגמול המעודכנת ביחס למדיניות התגמול הקיימת:

1.2.1 במסגרת מדיניות התגמול המעודכנת בוצעו התאמות הנובעות מכך שנכון למועד אישור המדיניות אין בחברה תכנית מדיניות תגמול הוני לנושאי המשרה. כתוצאה מהאמור עודכנו בין היתר ההוראות הנוגעות ליחס תגמול קבוע/משתנה.

לפרטים נוספים ראו סעיף 3 למדיניות התגמול.

1.2.2 על פי שיחה עם אנטרופי, מדיניות התגמול עודכנה כך שביחס לנושאי משרה חדשים בלבד (שאינם מכהנים בחברה במועד אישור מדיניות התגמול המעודכנת), האפשרות לאשר זכאות לפיצויי פיטורין/פרישה נוספים (בשיעור של עד משכורת אחרונה אחת נוספת) תהא כפופה לתקופת העסקה בחברה שלא תפחת משלוש שנים ("תקופת אכשרה"), ובגין כל שנת עבודה שלאחר תקופת האכשרה.

עוד נקבע, כי בכל תקופת מדיניות התגמול המעודכנת, פיצויי פיטורין/פרישה בשיעור כולל של שתי משכורות אחרונות כאמור במדיניות התגמול, יחולו לכל היותר ביחס לחמישה נושאי משרה בכירים בלבד.

² לרוב הנדרש לאישור ההחלטה שעל סדר היום ואופן אישורה ראו סעיף 4 לדוח זה.

לפרטים נוספים, ראו סעיף 6.2.3 למדיניות התגמול המעודכנת.

1.2.3. תקרות המענקים השנתיים לנושאי המשרה נותרו ללא שינוי במדיניות התגמול המעודכנת, וכן לא חל שינוי בפרמטרים לקביעת מענק שנתי ומשקולותיהם מתוך סכום המענק המקסימלי. במסגרת עדכון נוסחת המענק השנתי במדיניות התגמול המעודכנת, הופחת הרווח הנקי המינימלי המהווה תנאי סף למענק שנתי לסכום רווח נקי של 50 מיליון דולר (לעומת 100 מיליון דולר במדיניות התגמול הקיימת). כמו כן, בחישוב רכיב מענק בגין רווח הופחת סכום הרווח הנקי שיזכה בסכום המרבי בגין רכיב זה, לרווח נקי של 300 מיליון דולר (לעומת 400 מיליון דולר במדיניות הקיימת). בנוסף, נוספה אפשרות להעניק למנכ"ל החברה מענק בשיקול דעת של עד שלוש משכורות חודשיות בשנה, במקרה שלא התקיים הרווח המינימלי.

לפרטים נוספים ראו סעיפים 7.2 – 7.5 למדיניות התגמול.

1.2.4. במסגרת מדיניות התגמול המעודכנת, נקבעו תנאי התקשרות לצורך רכישת פוליסות ביטוח אחריות נושאי המשרה נוספות בהתאם להוראות תקנה 1ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), תש"ס-2000, זאת בנוסף לתנאי הכיסוי הביטוחי הקיים ומבלי לגרוע מתוקפם של הסדרי ההתקשרויות בפוליסות ביטוח נושאי משרה הקיימים בחברה במועד דוח זה.

לפרטים נוספים ראו סעיף 10.2 למדיניות התגמול.

1.2.5. מדיניות התגמול עודכנה כך שחובתם של נושאי משרה להשיב לחברה סכומים ששולמו להם על בסיס נתונים מוטעים בדוחות הכספיים הוגבלה לתקופה של שלוש שנים ממועד פרסום הדוחות הכספיים על בסיסם ניתנו סכומים כאמור.

לפרטים נוספים ראו סעיף 7.8 למדיניות התגמול.

1.2.6. מדיניות התגמול המעודכנת אינה כוללת התייחסות מראש לאימוץ מדיניות תגמול חדשה במקרה בו תועבר שליטתה של החברה בכימיקלים לישראל בע"מ או בבתי זיקוק לנפט בע"מ.

1.3. אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת

1.3.1. תגמול נושאי המשרה בחברה עולה בקנה אחד עם הוראות מדיניות התגמול.

1.3.2. היחס בין השכר ששולם למנכ"ל במהלך תקופת המדיניות הקודמת לבין תקרת השכר הקבועה במדיניות התגמול הקיימת עמד על כ-100%. היחס בין המענק השנתי ששולם למנכ"ל במהלך תקופת המדיניות הקודמת לבין תקרת המענק הקבועה ביחס למנכ"ל במדיניות התגמול הקיימת עמד על כ-37%. במהלך תקופת מדיניות התגמול הקיימת לא הוקצה תגמול הוני למנכ"ל החברה.

בהתבסס על הנתונים שהוצגו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון, לרבות עבודת השוואה שנערכה על ידי יועץ חיצוני, ובהתחשב בשיקולים והפרמטרים הקבועים בסעיף 267 ובתוספת הראשונה לחוק החברות, אישרו ועדת התגמול והדירקטוריון החברה את אימוץ מדיניות התגמול המעודכנת, וזאת, בין היתר, על יסוד עיקרי הנימוקים שלהלן:

1.4.1. לפרטים אודות השיקולים והמטרות בקביעת מדיניות התגמול ואודות הוראות מדיניות התגמול ביחס לכל אחד מרכיבי התגמול, לרבות עניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות התגמול והוראות שחובה לכלול בה, בהתאם לתוספת ראשונה א' לחוק החברות, ראו במדיניות התגמול.

1.4.2. מדיניות התגמול המעודכנת אושרה לאחר שנבחנו השינויים הרגולטוריים שחלו מאז אימוצה של מדיניות התגמול הקיימת, הניסיון שהצטבר בחברה מיישום מדיניות התגמול הקיימת ונבחנה התאמתה לחברה.

1.4.3. מדיניות התגמול של החברה נועדה לקדם את מטרות החברה, את תכנית העבודה שלה, ואת מדיניותה בראייה ארוכת טווח, תוך מתן מענה לצרכי החברה בהתחשב בגודל החברה, עסקיה ויעדיה.

1.4.4. ועדת התגמול והדירקטוריון החברה קבעו, כי מדיניות התגמול המעודכנת נשוא דוח זה הינה לטובת החברה, וכי יש בה כדי ליצור איזון ראוי בין יצירת תמריצים לנושאי המשרה, שימורם ותגמולם בגין הישגים לבין מדיניות החברה בראייה ארוכת טווח, בהתחשב באתגרים הניצבים בפניה, וכי תגמול נושאי המשרה על פיה יהיה הוגן וסביר בשים לב לאמור לעיל.

1.4.5. מדיניות התגמול המעודכנת מעגנת את רכיב התגמול הקבוע (שכר קבוע, תנאים נלווים ותנאי פרישה לנושאי המשרה), המבוסס, בין השאר, על מאפייני התפקיד ועל תנאי הכהונה הקיימים בחברה, וזאת באופן החותר להעניק יציבות לחברה ולנושאי המשרה תוך שמירה על מסגרת הקיפי תגמול סבירים וראויים.

1.4.6. בדומה למדיניות התגמול הקיימת, מדיניות התגמול המעודכנת קובעת נוסחה ברורה ויעילה למענק שנתי, המבוססת בעיקרה על ביצועי ותוצאות החברה והתחשבות בתפקידו ותחומי אחריותו של נושא המשרה ותרומתו לחברה. ועדת התגמול והדירקטוריון הניחו דעתם כי יש בנוסחת המענק השנתי כדי להוות תמריץ מאתגר לנושאי המשרה, בראייה ארוכת טווח, לפעול לקידום היעדים העסקיים של החברה ולהשאת רווחיה, בשים לב למדיניות ניהול הסיכונים של החברה ולתכנית העבודה שלה.

1.4.7. מדיניות התגמול מקנה לדירקטוריון את הסמכות לבחון את סבירות המענק השנתי ולהפחיתו, כן קובעת פריסת תשלום המענק השנתי בתנאים הקבועים במדיניות.

- 1.4.8. מדיניות התגמול מגדירה את היחס הראוי בין רכיבי התגמול הקבועים לבין רכיבי התגמול המשתנה של נושאי המשרה, בהתאם לתפקידם, באופן הקושר את התגמול לביצועי החברה והולם את מדיניות הסיכונים שלה. כמו כן, נבחן היחס בין עלות ההעסקה של נושאי המשרה לבין עלות ההעסקה של יתר עובדי החברה, ונקבע כי בשים לב להיקף המצומצם של עובדי החברה (שהינם עובדי מטה), ובשים לב לאופי החברה, היחסים האמורים (שנמצאו סבירים, כמובא במדיניות התגמול) אינם רלבנטיים ליחסי העבודה בחברה, ובכל מקרה אין בהם כדי להשפיע לרעה עליהם.
- 1.4.9. מדיניות התגמול של החברה כוללת תנאי כהונה לדירקטורים אשר נועדו להבטיח את חופש פעילותם ועצמאותם של הדירקטורים וכן להבטיח תגמול הולם לדירקטורים, וזאת בהתחשב באחריות המוטלת על הדירקטורים ובשאיפת החברה למנות דירקטורים מוכשרים ומיומנים וכן בהתחשב בתנאי הכהונה לדירקטורים הנוהגים בחברה.
- 1.4.10. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מצאו כי מדיניות התגמול תואמת את העקרונות שנקבעו בחוק החברות, ומעגנת באופן ראוי והולם את התגמול לו זכאים נושאי המשרה בחברה. עוד נמצא, כי מדיניות התגמול יוצרת כללי מסגרת ברורים לאופן קביעת התגמול של נושאי המשרה בחברה, באופן העולה בקנה אחד עם הוראות הדין, ואשר מעניקים לוועדת התגמול ודירקטוריון החברה את הכלים הנדרשים להסדרת תגמול נושאי המשרה בחברה באופן המשרת את טובתה של החברה.
- 1.4.11. לאחר דיונים במדיניות התגמול על רכיביה השונים, הגיעו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה למסקנה, כי מדיניות התגמול המעודכנת ראויה ומתאימה למאפייני החברה, בשים לב, בין היתר, לגודלה של החברה, אופיה, עסקיה ומטרותיה.
- 1.5. יצוין כי נוסחת המענק השנתי לנושאי המשרה בגין שנת 2018 תחושב בהתאם לנוסחת המענק הקבועה במדיניות התגמול הקיימת. נוסחת המענק השנתי הקבועה במדיניות התגמול המעודכנת תחול החל מהמענק השנתי בגין שנת 2019.
- 1.6. החברה אינה חברה נכדה ציבורית כהגדרת מונח זה בחוק.
- 1.7. לפרטים בדבר הדירקטורים שהשתתפו בישיבות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ראו סעיף 2 להלן.
- 1.8. תמצית נוסח ההחלטה המוצעת:
- לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת לנושאי המשרה בחברה בנוסח הרצ"ב **כנספת א'** לדוח זה ואת תנאיה ממועד אישורה, כאשר נוסחת המענק השנתי בגין שנת 2018 תהא בהתאם למדיניות התגמול הקיימת, הכל כאמור בדוח זה.

2. האישורים הדרושים לאישור ההחלטה שעל סדר היום, זהות הדירקטורים שהשתתפו באישור

ההחלטה ועניין אישי

- 2.1. בישיבות ועדת התגמול מימים 22 ו-24 במאי אושרה, פה אחד, מדיניות התגמול והמלצתה לדירקטוריון. בישיבה השתתפו כל חברי הוועדה, ה"ה ד"ר יהושוע רוזנצוויג, יעקב עמידרור, דן זיסקינד.
- 2.2. בישיבת דירקטוריון החברה מיום 24 במאי 2018, במסגרתה אושרה, פה אחד, מדיניות התגמול, לאחר שנשקלה המלצת ועדת התגמול, השתתפו ה"ה אביעד קאופמן, זהבית כהן, דן זיסקינד, יעקב עמידרור וד"ר יהושוע רוזנצוויג.
- 2.3. ההחלטה שעל סדר יומה של האסיפה טעונה את אישור האסיפה הכללית בהתאם לרוב הדרוש האמור בסעיף 4 להלן.

2.4. עניין אישי באישור מדיניות התגמול

ככלל, הדירקטורים בחברה מושפעים ממדיניות התגמול ומשכך עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי באישורה, שכן מטיבה ומטבעה עוסקת המדיניות, בין היתר, בתגמול לו יהיו זכאים הדירקטורים המכהנים בחברה. למרות זאת, בהתאם להוראות תיקון 20 לחוק החברות ובהתחשב בעמדת סגל משפטית מספר 101-16: "תיקון 20 לחוק החברות - שאלות ותשובות", שפרסמה רשות ניירות ערך ביום 15 בינואר 2013, הרי שכלל הדירקטורים, לא היו מנועים מלהשתתף בדיוני הדירקטוריון ולהצביע בקשר עם מדיניות התגמול, על אף העניין האישי לכאורה באישור מדיניות התגמול.

3. פרטים על כינוס אסיפה מיוחדת

ניתנת בזה הודעה כי אסיפה כללית של בעלי המניות של החברה תיערך ביום 3 ביולי 2018, בשעה 10:00 במשרדי החברה ברח' ארניא 23, קומה 23, תל אביב, שעל סדר יומה קבלת החלטה בנושאים המפורטים לעיל.

4. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות באסיפה

- 4.1. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות המפורטות בסעיף 1 לדוח באסיפה הינו רוב של בעלי המניות הזכאים להשתתף בהצבעה, הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות מיופי כוחם, ובלבד שיתקיימו אחד מהשניים: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
- 4.2. על אף האמור בסעיף 4.1 לעיל, ביחס להחלטה המובאת לאסיפה הכללית המוזמנת על פי דוח זה, דירקטוריון החברה יהא 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.

5. המועד הקובע

המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בחברה להצביע באסיפה כאמור בסעיף 182(ב) לחוק החברות, הינו תום יום המסחר בבורסה של יום 31 במאי 2018, ואם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי ביום המסחר הראשון שלפניו.

6. הוכחת בעלות במניה

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), תש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ואותה מניה נכללת בין המניות של החברה הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים והוא מעוניין להצביע באסיפה הכללית, ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה, במועד הקובע, בהתאם לטופס 1 שבתוספת לתקנות 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.

7. מניין חוקי

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 מנין 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 הקובע לאסיפה, יהיו בעלי המניות הנוכחים מניין חוקי.

8. 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 הקובע לאסיפה או לאסיפה הנדחית.

9. הצבעה באמצעות כתבי הצבעה ומשלוח הודעות עמדה

בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות 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 כנספח ג' 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 <http://maya.tase.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.ע.נ. כ"א של החברה.

נכון למועד זה, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה הינה: 182,952 מניות רגילות בנות 1 ש.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.

10. הצבעה במערכת 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 מחזיק 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", לפי המקרה). כתובת מערכת ההצבעה האלקטרונית, כמשמעה בסעיף 2א44 לחוק ניירות ערך הינה

<http://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 (להלן: "מועד נעילת המערכת"). יובהר, כי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה

האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד למועד 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.

11. בקשה לכלול נושא בסדר היום

המועד האחרון להמצאת בקשה מאת בעל מניה לכלול נושא על סדר היום של האסיפה בהתאם להוראות סעיף 66(ב) לחוק החברות הינו עד שבעה (7) ימים לאחר מועד זימון האסיפה. יצוין כי ככל שתוגש 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.

12. עיון במסמכים

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין בדיווח זה ובמסמכים המצורפים לו, במשרדי החברה ברח' ארניא 23 מגדל המילניום, תל-אביב, בימים א'-ה', בין השעות 09:00-16:00 בתאום מראש בטל' 03-6844500.

בכבוד רב,

החברה לישראל בע"מ

שם מורשה חתימה על הדוח ושם מורשה חתימה אלקטרונית: מאיה אלשיך קפלן
תפקיד: סמנכ"ל, יועצת משפטית ומזכירת החברה
תאריך החתימה: 24 במאי, 2018

החברה לישראל בע"מ

מדיניות תגמול

בהתאם להוראות חוק החברות התשנ"ט - 1999

להלן מדיניות התגמול של החברה לישראל בע"מ ("החברה לישראל" 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 בעל כישורים מתאימים, לטובת החברה.

1.4. **הגדרות:**

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

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

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

"**המענק המחושב**" - כהגדרתו בסעיף 7.4.5 להלן;

"**התנאים הנלווים**" - כהגדרתם בסעיף 5.2 למדיניות זו;

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

"**נושא/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 ו/או תתקן 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 חד פעמיים;

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

¹ על אף האמור, ביחס לתנאי תגמול דירקטורים ראו סעיף 9 למדיניות. ההתייחסות ביתר סעיפי המדיניות (למעט ההוראות הכלליות) למונח "נושאי משרה" נעשית מטעמי נוחות ואין כוונתו לכלול דירקטורים.

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% (בהתאם לתפקיד נושא המשרה ותנאי העסקתו)². 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)³;

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 המשרה⁴;

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.

² לעניין טווח משוער זה: (א) רכיב פיצויי הפרישה נכלל ברכיב הקבוע; (ב) למועד קביעת מדיניות זו, אין בחברה תכנית תגמול הווי לנושאי משרה.

³ במסמך מדיניות זה ההתייחסות לתפקידיו של נושא המשרה, לתחומי אחריותו וכיו"ב הינה ביחס לפועלו, תפקידיו ואחריותו, לפי העניין, הן בחברה והן בחברות המוחזקות שלה. נקודת המוצא בקביעת מדיניות תגמול זו הינה כי נושאי המשרה בחברה לא יקבלו תגמול מחברות מוחזקות של החברה בשל כהונתם בהן.

⁴ 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.

4.3. 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 המשרה⁵.

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 שנה⁶.

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

⁵ הסכומים דלעיל נקבעו בין היתר בהתחשב בכך שנושאי המשרה זכאים בנוסף ל "משכורת 13" כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה.

⁶ מובהר, כי שיעור זה איננו כולל פיצויי פרישה מוגדלים ותקופת הסתגלות (כאמור בסעיף 0 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 מטרותיה⁷.

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 הפרישה⁸:

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.

⁷ זאת, לאחר שניתנה הדעת למטרות המדיניות ולשיקולים המנויים בחלק א' לתוספת הראשונה א' לחוק.
⁸ 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 לתמישה 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 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%.

7.2.3. יודגש, כי תנאי סף להענקת מענק שנתי בגין שנה קלנדרית מסוימת הינו קיומו של רווח נקי שאיננו נופל מ- 50 מיליון דולר על פי דוחותיה הכספיים השנתיים של החברה לאותה השנה (להלן: "הרווח המינימלי").

7.2.4. 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).

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	50	0	0	0	0
50	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 א' (בין העמודה הימנית לזו השמאלית ביחס לכל נושא משרה) יחושב באופן ליניארי, בהתאם לגובה הרווח הנקי באותה שנת מענק. טבלה א' נקבעה, בין היתר, בהתחשב בתכנית העבודה של החברה ובמדיניותה.

7.3.3. כמו כן, בעת קביעת טבלה א' 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 א' 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 המענק⁹ 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 יינתן 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:

יעדים אסטרטגיים/אישיים	רמת חוב נטו	שיעור דיסקאונט
20%	20%	20%

7.4.4. הגדרות ותנאי סף ביחס לטבלה ב':

א. **שיעור הדיסקאונט** - יעד שיעור "הדיסקאונט", הפער בין שווי הרווח 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 לתוס 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. **יעדים 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 בפרוייקטים) 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.

7.6. **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 תתגבש זכאות לקבל את יתרת המענק באיזה מהשנים העוקבות המנויות בפסקה א' או ב' לעיל, בהתאם לתנאים כאמור לעיל, החלק הרלבנטי מתוך יתרת המענק לגביו 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 (כאמור בסעיפים 7.1-7.6 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. 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.

8. מענק מיוחד .8

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, 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), מענק מיוחד למי מנושאי המשרה, בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לקידום העסקה והשלמתה, 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. גמול דירקטורים .9

9.1. 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.

9.2. התגמול לדירקטורים

9.2.1. 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 לעת.¹⁰

9.2.2. בנוסף, כלל הדירקטורים (כמו גם יתר נושאי המשרה) יהיו זכאים לתנאי כהונה המותרים לפי דין ותקנון החברה, וכן לתנאי הכהונה המקובלים בחברה מכוח

¹⁰ 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.

החלטות האורגנים המוסמכים של החברה¹¹, ובכלל זה להסדרי כתבי השיפוי לנושאי המשרה בחברה ולכיסוי ביטוחי כפי שאושרו ויאושרו לפי דין.

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

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

10. נושאים והיבטים נוספים

10.1. 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 החברה¹², 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.

10.2. ביטוח נושאי משרה

10.2.1. בתאריך 27.12.2017 אישרה האסיפה הכללית של החברה את התקשרות החברה בפוליסת ביטוח נושאי משרה המכהנים בחברה וכפי שיכהנו בה מעת לעת, וכן אישרה התקשרויות החברה לרכישת פוליסות או הארכות או חידושים של פוליסת הביטוח האמורה לעיל או פוליסות שירכשו בעתיד.¹³

10.2.2. 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, רכושה או התחייבויותיה, ועולה בקנה אחד עם עקרונות המסגרת הקבועים במדיניות התגמול.

¹¹ 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 (דווחים 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 ו-27.12.2017).
¹² כאמור בה"ש 11 לעיל.

¹³ 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).

10.2.3. 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. 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. 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 החברה¹⁴, לרבות היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור¹⁵, 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 כשלעצמם¹⁶, אינם רלבנטיים ליחסי העבודה בחברה, ובוודאי שאינם משפיעים לרעה על יחסי העבודה בחברה.

14 נכון למועד זה, לא מועסקים בחברה עובדי קבלן.

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

16 נכון לשנת 2017, היחס בין עלות העסקת המנכ"ל לבין עלות העסקה הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה עומד על כ-5.1 וכ-8.4 (בהתאמה) ושל יתר נושאי המשרה בטווח של כ-2.58-2.65 וכ-5.02-5.12 (בהתאמה).

11. כללי

- 11.1. 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.
- 11.2. 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 שיינתנו לחברה יבוצעו באופן אישי על ידי נושא המשרה.
- 11.3. התקשרות החברה עם נושאי המשרה יכול שתיעשה לתקופה קצובה או שאיננה קצובה.
- 11.4. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו מעת לעת את הצורך בעדכון מדיניות התגמול בהתאם לנסיבות הענין ובכפוף לדין.
- 11.5. בכפוף להוראות כל דין, אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהסכמים קיימים, או כדי לגרוע מתנאי כהונה והעסקה או תגמולים שאושרו עובר לקביעת מדיניות התגמול.
- 11.6. מדיניות התגמול כוללת עקרונות כלליים לתגמול נושאי משרה בחברה נכון למועד אישור המדיניות, כאשר התגמול בפועל והתנאים הכרוכים ביישום העקרונות האמורים ייקבעו על ידי ועדת התגמול ו/או דירקטוריון החברה, בהתאם לתכליתם ולטובת החברה. התגמול בפועל, בהתאם לאמור, יובא לקבלת האישורים הדרושים.
- 11.7. 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).
- 11.8. הסכומים המשולמים לנושאי המשרה הינם ברוטו וכפופים לניכוי כמתחייב על פי דין.
- 11.9. מבלי לגרוע מהוראות סעיף 11.5 לעיל מובהר, כי 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 וחובים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה), לא יהווה הדבר חריגה מהוראות מדיניות זו.
- 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 31 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.
- 11.11. 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" 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 ניכר 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 כישורים מתאימים, לטובת החברה.

1.4. — ככל שהחברה תבצע מהלך במסגרתו תועבר שליטתה (כהגדרת המונח בחוק ניירות ערך) של החברה בכימיקלים לישראל בע"מ או בבתי זיקוק לנפט בע"מ, יבחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את מדיניות התגמול, והחברה תאמץ מדיניות תגמול מעודכנת לכלל נושאי המשרה בחברה, אשר תובא לאסיפה כללית של החברה ולאישורים על פי דין.

1.4-1.5. הגדרות :

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

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

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

"המענק המחושב" - כהגדרתו בסעיף 7.4.57.4.6 להלן;

"התנאים הנלווים" - כהגדרתם בסעיף 5-25.2 למדיניות זו;

"חברות המטה" - החברה וכן חברות המטה שבעלותה 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 החודשי השוטף (ברוטו) המשולם לנושאי המשרה כאמור בסעיף 44 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 ו/או תתקן 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 חד פעמיים;

2.5. תגמול הונג.

¹ על אף האמור, ביחס לתנאי תגמול דירקטורים ראו סעיף 99א6 למדיניות. ההתייחסות ביתר סעיפי המדיניות (למעט ההוראות הכלליות) למונח "נושאי משרה" נעשית מטעמי נוחות ואין כוונתו לכלול דירקטורים.

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

היחס בין רכיבי חבילת התגמול

3.

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 חלק משמעותי מהתגמול הכולל לנושאי המשרה בחברה יתבסס על תגמול משתנה, אשר מבוסס בעיקרו על ביצועים, מתוך שאיפה לקשור את תגמול נושאי המשרה לביצועי החברה ולטובת כלל בעלי מניותיה ולעודד הישגיות.

בהינתן רכיבי התגמול המקסימליים הקבועים במדיניות זו החלק היחסי של הרכיב המשתנה מתוך סך התגמול הינו בטווח של כ- 80%-60% - 19% - 35% (בהתאם לתפקיד נושא המשרה ותנאי העסקתו).² 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.

שכר נושאי המשרה בחברה

4.

4.1. מטרות

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);³

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 המשרה;⁴

² לענין לענין טווח משוער זה: (א) רכיב פיצויי הפרישה נכלל ברכיב הקבוע; (ב) הרכיב ההוני חושב על פי השווי הכלכלי של פתבי האופציות שהוענקו למועד קביעת מדיניות זו, אין בחברה תכנית תגמול הוני לנושאי משרה במסגרת תכנית אופציות 2012 (ראו סעיף 9 להלן), כשהוא מחולק באופן שווה על פני תקופת הבשלה בת שלוש שנים.

³ במסמך מדיניות זה התייחסות 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 לא יקבלו תגמול מחברות מוחזקות של החברה בשל כהונתם בהן.

⁴ 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.

- 4.2.5. 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 4.44.4 להלן.⁵
- 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 המשרה⁵.

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

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 שנה⁶.

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 מטרותיה⁷.

6.2. מדיניות החברה היא כי במועד הפרישה, יהיו נושאי המשרה זכאים לתנאי הפרישה הבאים⁸, 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.

⁶ מובהר, כי שיעור זה איננו כולל פיצויי פרישה מוגדלים ותקופת הסתגלות (כאמור בסעיף 66 להלן), וכי חושב בהנחת ניצול ימי החופשה.

⁷ זאת, לאחר שניתנה הדעת למטרות המדיניות ולשיקולים המנויים בחלק א' לתוספת הראשונה א' לחוק.

⁸ להשלמת התמונה יצויין, כי לנושאי משרה המכהנים בחברה במועד קביעת מדיניות זו זכאות, בתנאים מסויימים; בנסיבות של סיום כהונתם בחברה, להבשלה מוקדמת של תגמול הונג שהוענק להם קודם לקביעת המדיניות (כאמור בדוחים המיידיים שפרסמה החברה בעניין), ומובהר כי אין במדיניות זו כדי לגרוע מזכאות קיימת זו ומתנאי התגמול ההונג שהוענק.

⁹ החברה רשאית להתקשר בהסכמי ייעוץ עם נושאי משרה בה לאחר פרישתם, ככל שיהיה בכך צורך.

(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 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.¹⁰

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

¹⁰ - ראו הערת שוליים 8 לעיל.

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 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.

~~יצוין כי סכומי המענקים המקסימליים כאמור משקפים הפחתה משמעותית בתקורות המענקים השנתיים לעומת התקורות הקבועות במדיניות התגמול הקודמת של החברה (כך, למשל, תקרת המענק למנכ"ל החברה על פי המדיניות הקודמת עמדה על סך של 5 מיליון ₪ ולסמנכ"ל בכיר על סך של 3.2 מיליון ₪, ואילו על פי המדיניות המוצעת סכום המענק המקסימלי עומד על 9 משכורות חודשיות ברוטו, המהוות סך של כ- 1.22 מיליון ₪, צמוד למדד כאמור לעיל).~~

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%.

7.2.3. יודגש, כי תנאי סף להענקת מענק שנתי בגין שנה קלנדרית מסוימת הינו קיומו של רווח נקי שאיננו נופל מ- ± 0050 מיליון דולר על פי דוחותיה הכספיים השנתיים של החברה לאותה השנה (להלן: "הרווח המינימלי").

7.2.4. 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 7.2.1-7.2 לעיל).

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	± 0050	0	0	0	0
± 0050	200100	0.96	1.82	0.64	$1-20.8$
200100	300200	1.82	2.74	$1-20.8$	1.86
300200	400300	2.74	3.6	1.86	2.4
$+400$		3.6		2.4	

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

7.3.3. כמו כן, בעת קביעת טבלה א' 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.

על אף האמור, עוד יצוין, כי ככל שיווצרו רווחים כתוצאה מעצם ביצוע מהלך שינוי האחזקות (נושא הדוח המינדי של החברה מיום 7.1.2015) או כתוצאה מעצם

השלמתו של הסדר החוב שגיבשה צים שרותי ספנות משולבים בע"מ ("צים"), חברה בת של החברה, לארגון מחדש של חובותיה של צים כלפי נושיה ובעלי מניותיה, כמפורט בדיווח החברה מיום 16 ביולי 2014, לא יחשבו רווחים אלו, ככל שיווצרו, כרווחים המזכים במענק בגין רווח.

7.4. טבלה ב' - יעדים נוספים לנושאי המשרה

7.4.1. בנוסף לטבלה א' 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. ציון, 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 יינתן 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:

יעדים אסטרטגיים/אישיים	רמת חוב נטו	שיעור דיסקאונט
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.

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

ב. **רמת חוב נטו - יעד סך החוב נטו ביחס לתוס 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. **יעדים 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 בפרוייקטים) וכן הערכה אישית. עמידה בפרמטר זה תזכה את נושא המשרה בעד 20% מסכום המענק המקסימלי החל ביתס 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. שיקולמענק בשיקול דעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה

על אף האמור בסעיף 7.4 זה, ככל שבשנת מענק מסוימת לא היו זכאים נושאי משרה שהינם סמנכ"לים למענק שנתי בשל אי-עמידה ברווח התקיים תנאי הסף לעניין הרווח המינימלי (כאמור בסעיף 7.2.3-7.2 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) להעניק לכל סמנכ"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 יכלול שישולם לסמנכ"לים

בלבד, ולא לא יהיה כפוף לסעיף 7.7.7 להלן לעניין פריסת המענק.

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 7.64-7.13 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 תתגבש זכאות לקבל את יתרת המענק באיזה מהשנים העוקבות המנויות בפסקה א' או ב' לעיל, בהתאם לתנאים כאמור לעיל, החלק הרלבנטי מתוך יתרת המענק לגביו 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 (כאמור בסעיפים 7.1-7.6 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. 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.

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, 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), מענק מיוחד למי מנושאי המשרה, בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לקידום העסקה והשלמתה, 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

מדיניות החברה היא לכלול, כחלק מהתגמול הכולל לנושאי המשרה בחברה, ולטובת החברה, רכיב תגמול הוני משתנה, במטרה לתמרץ את נושאי המשרה להשיא את ערך החברה לבעלי המניות של החברה. החברה מכירה בתגמול ההוני כאמצעי החותר להאחדה ככל הניתן של האינטרסים של נושאי המשרה עם אלו של כלל בעלי מניותיה, ורואה ברכיב ההוני חלק חשוב ומשמעותי של תגמול נושאי המשרה בה, המבוסס על פרמטר מדיד ארוך טווח, הקושר את תגמול נושא המשרה עם השאת ערכה של החברה לטווח ארוך, בהתחשב בגודלה של החברה, אופייה, היקף פעילותה ויתר מאפייניה.

כחלק ממדיניותה שואפת החברה לאמץ תכנית כללית לתגמול הוני אחת לשלוש שנים, באופן רציף ככל הניתן. בחודש נובמבר 2012 אימצה החברה תכנית כללית ארוכת טווח לתגמול הוני של נושאי המשרה, כאשר תקופת ההבשלה האחרונה מכוח התכנית האמורה צפויה להסתיים ביוני 2016. בהתחשב בכך שמדיניות התגמול של החברה הינה לשלוש שנים מיום קביעתה (בכפוף, כמובן, לבחינה עיתית של הצורך בהתאמתה), הרי שבמסגרת מדיניות תגמול זו לא היה צורך בקביעת תנאי מסגרת כלליים להענקת תגמול הוני.

יצוין, כי ככל שהחברה תבקש להעניק תגמול הוני במהלך תקופת מדיניות תגמול זו, הרי שהענקתה כאמור תהא כפופה לשיקולים, להוראות ולבחינות הנדרשים לפי תיקון 20, ולאישורים הנדרשים על פי דין.

9.10. גמול דירקטורים

9.1-10-1. 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.

9.2-10-2. התגמול לדירקטורים

9.2.1-10-2.1. 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 לעת¹².

9.2.2-10-2.2. 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 החברה¹³, ובכלל זה להסדרי כתבי השיפוי לנושאי המשרה בחברה ולכיסוי ביטוחי כפי שאושרו ויאושרו באסיפות הכלליות של החברה לפי דין.

9.2.3-10-2.3. כן יהיו הדירקטורים זכאים להחזר הוצאות בקשר עם מילוי תפקידם בהתאם לנוהל שאישר הדירקטוריון ולתקנון החברה.

9.2.4-10-2.4. יובהר כי תנאי כהונתם של הדירקטורים החיצוניים לא יעלו על הקבוע בדין.

10.11. נושאים והיבטים נוספים

10.1-11-1. 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

¹² 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.

¹³ 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 (דוחים מיידיים מהימים 14.3.10-2001, 22.3.2001, 2.9.2003, 21.9.2003, 2.8.2007, 11.9.2007, 2.11.2011, 28.11.2011, 4.7.2012, 29.8.2013, 9.8.2012, 4.7.2012, 28.5.2015, 10.12.2017, 8.10.2015, 31.8.2015, 14.7.2015 ו-26.8.2014).

באסיפות הכלליות של החברה¹⁴, 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.

10.2. ביטוח נושאי משרה

10.2.1. בתאריך 27.12.2017 אישרה האסיפה הכללית של החברה את התקשרות החברה בפוליסת ביטוח נושאי משרה המכהנים בחברה וכפי שיכתנו בה מעת לעת, וכן אישרה התקשרויות החברה לרכישת פוליסות או הארכות או חידושים של פוליסת הביטוח האמורה לעיל או פוליסות שירכשו בעתיד.¹⁵

10.2.2. 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.

10.2.3. 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").

¹⁴ כאמור בהערה 13 בה"ש 1310 לעיל.

¹⁵ 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).

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

10.2.4. 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.

10.3-11-2. 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 החברה¹⁶, לרבות היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור¹⁷, 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 כשלעצמם¹⁸, אינם רלבנטיים ליחסי העבודה בחברה, ובוודאי שאינם משפיעים לרעה על יחסי העבודה בחברה.

11-12. כללי

11.1-12-1. 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.

11.2-12-2. 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 שיינתנו לחברה יבוצעו באופן אישי על ידי נושא המשרה.

11.3-12-3. התקשרות החברה עם נושאי המשרה יכול שתיעשה לתקופה קצובה או שאיננה קצובה.

11.4-12-4. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו מעת לעת את הצורך בעדכון מדיניות התגמול בהתאם לנסיבות הענין ובכפוף לדין.

11.5-12-5. בכפוף להוראות כל דין, אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהסכמים קיימים, או כדי לגרוע מתנאי כהונה והעסקה או תגמולים שאושרו עובר לקביעת מדיניות התגמול.

¹⁶ נכון למועד זה, לא מועסקים בחברה עובדי קבלן.

¹⁷ 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.

¹⁸ נכון ליום 31.12.2014-2017, היחס בין עלות העסקת המנכ"ל לבין עלות העסקה הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה עומד על כ-7.9-5.1 ו-158.4 (בהתאמה) ושל יתר נושאי המשרה בטווח של כ-1.55-2.58-4.482.65 ו-3.52-9.30 (בהתאמה); היחס בין עלות העסקת המנכ"ל לבין עלות העסקה הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה (ללא אופציות שהוענקו אשר הינן "מחוץ לכסף" וללא מענק שנת-שלא הוענק למנכ"ל בגין שנת 2014) עומד על כ-5.44 ו-7.55 (בהתאמה); ושל יתר נושאי המשרה בטווח של כ-1.63-3.06 ו-2.53-4.555.12-5.02 (בהתאמה).

11.6-12-6 מדיניות התגמול כוללת עקרונות כלליים לתגמול נושאי משרה בחברה נכון למועד אישור המדיניות, כאשר התגמול בפועל והתנאים הכרוכים ביישום העקרונות האמורים ייקבעו על ידי ועדת התגמול ו/או דירקטוריון החברה, בהתאם לתכליתם ולטובת החברה. התגמול בפועל, בהתאם לאמור, יובא לקבלת האישורים הדרושים.

11.7-12-7 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).

11.8-12-8 הסכומים המשולמים לנושאי המשרה הינם ברוטו וכפופים לניכוי כמתחייב על פי דין.

11.9-12-9 מבלי לגרוע מהוראות סעיף 11.500±2.5 לעיל מובהר, כי 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 וחובבים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה), לא יהווה הדבר חריגה מהוראות מדיניות זו.

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 31ב 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.

11.11-12-10 מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.

החברה לישראל בע"מ

כתב הצבעה

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

חלק ראשון

1. שם החברה
החברה לישראל בע"מ (להלן: "החברה").
2. סוג האסיפה, המועד והמקום לכינוסה
אסיפה כללית מיוחדת שתתקיים במשרדי החברה, ברח' ארניא 23 (מגדל המילניום) תל-אביב, ביום 3 ביולי 2018 בשעה 10:00 (להלן: "האסיפה"), ובכל אסיפה נדחית.
3. פירוט הנושאים שעל סדר היום שלגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה:
אישור מדיניות תגמול מעודכנת – אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה בחברה כאמור בדו"ח זה, בנוסח הרצ"ב כנספת א' לדו"ח זימון האסיפה ואת תנאיה.
נוסח ההחלטה המוצעת: לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת לנושאי המשרה בחברה בנוסח הרצ"ב כנספת א' לדוח זימון האסיפה ואת תנאיה ממועד אישורה, כאשר נוסחת המענק השנתי בגין שנת 2018 תהא בהתאם למדיניות התגמול הקיימת, הכל כאמור בדוח זימון האסיפה.
4. עיון בנוסח ההחלטה המוצעת
בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין בדיווח זימון האסיפה ובמסמכים המצורפים לו, במשרדי החברה, 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 10.1 להלן.
5. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה באסיפה
5.1 הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 30 לעיל באסיפה הינו רוב של בעלי המניות הזכאים להשתתף בהצבעה, הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות מיופי כוחם, ובלבד שיתקיימו אחד מהשניים: (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; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
5.2 על אף האמור בסעיף זה לעיל, דירקטוריון החברה 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.

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.**

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; להלן: "**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; להלן: "**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.

7.2. המועד האחרון להמצאת כתבי ההצבעה הינו עד 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 0 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 (לעיל ולהלן: "**מערכת ההצבעה האלקטרונית**" ו- "**חוק ניירות ערך**"), בהתאמה. 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 (להלן: "**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.

9. מען של החברה למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה
במשרדי החברה, ברח' ארניא 23 (מגדל המילניום) תל-אביב.
10. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה והמועד הקובע לקביעת זכאות בעלי המניות להשתתף באסיפה ולהצביע בה
10.1. 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.
10.2. "המועד הקובע" הינו המועד לקביעת זכאות בעל מניה בחברה להצביע באסיפה הכללית ובאסיפה הנדחית, בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות, בתום יום המסחר בבורסה (ככל שיתקיים) ביום ה', ה- 31 במאי 2018 ("המועד הקובע"). באם לא יתקיים יום מסחר במועד הקובע, אזי המועד הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.
11. כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה שמצויים בהם כתבי הצבעה והודעות עמדה
11.1. כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך : www.magna.isa.gov.il.
11.2. כתובת אתר האינטרנט של הבורסה : maya.tase.co.il.
12. הערות נוספות כנדרש על-פי תקנות ההצבעה
12.1. בעל מניות 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. 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).
12.3. בעל מניות אחד או יותר המחזיק 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.
12.3.1. נכון למועד משלוח כתב הצבעה זה, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה : 381,307 מניות רגילות בנות 1 ש"ע. כ"א של החברה.
12.3.2. נכון למועד משלוח כתב הצבעה זה, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה הינה : 182,952 מניות רגילות בנות 1 ש"ע. 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 24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, לפנות למען למסירת כתבי הצבעה, כאמור בסעיף 0 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 (להלן: "תקנות ההצבעה")

חלק שני

חלק א':

1. שם החברה: החברה לישראל בע"מ (להלן: "החברה"); ח.צ.: 0-002801-52.
2. מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי ההצבעה): רח' ארניא 23 (מגדל המילניום) תל-אביב.
3. מועד האסיפה: ביום 3 ביולי 2018, בשעה 10:00, ובכל אסיפה נדחית.
4. סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת.
5. המועד הקובע: 31 במאי, 2018.

חלק ב' (ימולא על ידי בעלי המניות):

1. פרטי בעל המניות

- 1.1 שם בעל המניות: _____
- 1.2 מס' תעודת זהות: _____
- 1.3 מס' 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 מס' תאגיד (אם בעל המניות הוא תאגיד): _____
- 1.7 מדינת התאגדות (אם בעל המניות הוא תאגיד): _____

2. אופן ההצבעה

האם הינך משקיע מוסדי ²		האם הינך נושא משרה בכירה ² בחברה		האם הינך בעל שליטה בחברה/האם יש לך עניין אישי באישור החלטה ²		אופן ההצבעה ¹			הנושא על סדר היום
כן*	לא	כן*	לא	כן*	לא	נמנע	נגד	בעד	
									לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת לנושאי המשרה בחברה בנוסח הרצ"ב כנספח א' לדוח זימון האסיפה ואת תנאיה ממועד אישורה, כאשר נוסחת המענק השנתי בגין שנת 2018 תהא בהתאם למדיניות התגמול הקיימת, הכל כאמור בדוח זימון האסיפה

נושא משרה בכירה - כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.
משקיע מוסדי - כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), תשס"ט - 2009; וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד - 1994.

*נא פרט מהות הזיקה הרלבנטית, לפי העניין:

3. הערות בהתאם לתקנות ההצבעה:

- א. לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1) לחוק החברות) - כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות.
- ב. לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה - כתב ההצבעה תקף בצירוף צילום תעודת הזהות/דרכון/תעודת התאגדות.

תאריך: _____.

חתימת בעל המניות

¹ דינו של אי סימון תשובה בחלק זה כדין הימנעות מהצבעה באותו נושא.
² בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין. אין צורך לפרט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשר עם בעל השליטה.