



27 במאי, 2015

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 (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001, ולתקנות 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 ג', 14 ביולי, 2015, בשעה 11:00, במשרדי החברה ברחוב ארניא 23, מגדל המילניום, תל-אביב ("האסיפה"), שעל סדר יומה הנושאים המפורטים להלן בדיווח זה.

תיאור תמציתי ביחס לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה

1. **אישור מדיניות תגמול מעודכנת** - אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה בחברה כאמור בדוח זה, בנוסח הרצ"ב **כנספת א'** לדוח זה ואת תנאיה. במסגרת מדיניות התגמול הקיימת של החברה שאושרה ביום 1 במאי 2014 צוין כי עם השלמת מהלך החלוקה נשוא הדיווח של החברה מיום 23 בדצמבר 2014 (אסמכתא: 2014-01-229086), יבחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את מדיניות התגמול של החברה, והחברה תאמץ מדיניות תגמול מעודכנת לכלל נושאי המשרה בחברה, אשר תובא לאסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ולאישורים על פי דין.
2. **עדכון סעיף המענק בהסכם העסקתו של מנכ"ל החברה** - מוצע לאשר את עדכון סעיף המענק בהסכם העסקתו של מנכ"ל החברה, כך שייקבע כי מנכ"ל החברה יהא זכאי למענק שנתי בהתאם למדיניות התגמול של החברה, כפי שתהיה מעת לעת.
3. **אישור התקשרויות של החברה בביטוח נושאי משרה** - לאשר את התקשרות החברה בפוליסת ביטוח אחריות נושאי המשרה המכהנים בחברה וכפי שיכהנו בה מעת לעת (לרבות מנכ"ל החברה ו/או נושאי משרה שבעלת השליטה בחברה עשויה להיחשב כמי שיש לה עניין אישי בהכללתם בפוליסת הביטוח, כפי שיהיו מעת לעת). בדומה לאישור האסיפה הכללית של החברה מיום 9 באוגוסט 2012, ההחלטה האמורה בסעיף זה, תהווה "עסקת מסגרת", כמשמעותה בתקנה 1(3) לתקנות ההקלות, המאפשרת במהלך 3 שנים החל מתום שנת הביטוח הנוכחית, את התקשרות החברה בפוליסת ביטוח אחריות נושאי המשרה, שתכלול רובד ראשון משותף עם כימיקלים לישראל בע"מ, חברה בת של החברה, ורובד שני נפרד לקבוצת החברה, על דרך של רכישת פוליסות חדשות או הארכות או חידושים של הפוליסה הקיימת או פוליסות שירכשו בעתיד, מכל חברת ביטוח בישראל ו/או בחו"ל שתיבחר על ידי דירקטוריון החברה ובלבד שועדת התגמול ודירקטוריון החברה יאשרו ביחס לכל חידוש ביטוח, כי תנאי רכישת הפוליסות תואמים את תנאי עסקת המסגרת, כאשר לועדת התגמול ולדירקטוריון תהא סמכות לשנות, מעת לעת, את גובה הכיסוי, סכומי הפרמיה, סכום ההשתתפות העצמית ושיעור חלוקת הפרמיה בין החברה לכלי ביחס לרובד המשותף, והכל בכפוף לתנאי עסקת המסגרת המתוארים בדוח זה. ככל שפוליסת הביטוח של החברה לא תחודש, תהא החברה רשאית, לרכוש את המשך תחולת הפוליסה בסכום פרמיה כולל שלא יעלה על 1 מיליון דולר ("Run-Off").

ביום 8 במאי 2012 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את המחאת גמולם של דירקטורים בחברה המועסקים בנושאי משרה בחברות קשורות, במישרין או בעקיפין, לבעלי השליטה בחברה, אשר אינן החברה או חברות בשליטתה ("הדירקטורים המועסקים"), למעסיקים או לתאגידי הקשורים למעסיקים, לרבות תאגידי שהינם בעלי עניין בחברה ("התאגידי המועסקים")¹. בהתאם למדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה זכאים הדירקטורים המכהנים בחברה, בין היתר, לגמול שנתי ולגמול השתתפות בסכום המרבי הקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000, בהתחשב בדרגתה של החברה ובסיווגו של דירקטור כ"דירקטור מומחה" הזכאי ל"תוספת מומחיות" הקבועה בתקנה 5א לתקנות הגמול ("גמול הדירקטורים"). החברה נתבקשה על ידי הדירקטורים המועסקים להאריך את המחאת גמול הדירקטורים לו הם זכאים למעסיקים או לתאגידי המועסקים, וזאת כחלק מהסדרי ההעסקה בין הדירקטורים המועסקים האמורים לבין מעסיקים, הסדרים אשר החברה אינה צד להם. למען הזהירות והשמרנות ובשל החשש שמא המחאת גמול הדירקטורים המועסקים כאמור עשויה להיחשב התקשרות הטעונה אישור לפי סעיפים 270(4) ו-275 לחוק החברות, מובאת המחאת הגמול כאמור לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה המזומנת על פי דוח זה. מספר הדירקטורים המועסקים אשר גמול הדירקטורים לו הם זכאים כאמור לעיל ישולם מכוח המחאת הזכויות האמורה לא יעלה, בכל עת, על חמישה דירקטורים. יצוין, כי המחאת גמול הדירקטורים המועסקים כאמור נעשית לבקשת דירקטורים אלה (מבלי לגרוע מיתר תנאי הכהונה להם הם זכאים כדירקטורים בחברה שלא מוסבים), כחלק מהסדרי ההעסקה בין הדירקטורים המועסקים לבין מעסיקים, ומי מבין הדירקטורים המועסקים רשאי להורות להפסיק את המחאת הגמול כאמור על פי שיקול דעתו הבלעדי.

5. שמות הדירקטורים שיש להם עניין אישי באישור הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה

.5

5.1. 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 16-101: "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.

5.2. עניין אישי באישור של התקשרות החברה בביטוח נושאי משרה

כלל הדירקטורים המכהנים עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי מתוקף היותם מוטבים של פוליסות ביטוח שתרכוש החברה. בהתאם לכך ובשים לב להוראות סעיף 278(ב) לחוק החברות כלל הדירקטורים לא היו מנועים מלהשתתף בדיוני הדירקטוריון בעניין.

5.3. עניין אישי באישור המחאת גמול הדירקטורים

הדירקטורים המועסקים המכהנים בחברה (קרי, ה"ה רון מושקוביץ ואביעד קאופמן) עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי בהמחאת גמול הדירקטורים המועסקים כאמור בסעיף 4 לעיל. כמו כן, אמנון ליאון, המכהן כדירקטור במילניום השקעות אלעד בע"מ, עשוי להיחשב כבעל עניין אישי בהמחאת גמול הדירקטורים המועסקים בין היתר בהתחשב באמור בסעיף 6.4 לדוח זה.

¹ ראו דיווחי החברה מימיו 29.3.2012 ו-8.5.2012 (אסמכתאות: 2012-01-084841 ו-2012-01-339914, בהתאמה).

6. פירוט ביחס לבעלי השליטה בחברה ועניינם האישי

- 6.1 מילניום השקעות אלעד בע"מ (להלן: "מילניום") ומר עידן עופר נחשבים כבעלי שליטה בחברה ביחד לצורך חוק ניירות ערך². מילניום מחזיקה בכ-46.94% מהון מניותיה של החברה (47.38% מזכויות ההצבעה). למיטב ידיעת החברה, מילניום מוחזקת בידי משט השקעות בע"מ (להלן: "משט") ובידי אקס.טי. השקעות בע"מ (להלן: "אקס.טי. השקעות"), בשיעורי החזקה של 80%-ו-20%, בהתאמה. משט, שהינה חברה פרטית, מוחזקת במלואה על ידי חברה הולנדית בשם Ansonia (Holdings) B.V (להלן: "אנסוניה"). אנסוניה מוחזקת במלואה ע"י Jelany Corporation N.V (הרשומה בקוראסאו), אשר מוחזקת במלואה ע"י חברה ליברית בשם Court Investments LTD (להלן: "קורט"). קורט מוחזקת במלואה ע"י נאמנות זרה (Discretionary Trust), אשר מר עידן עופר הינו הנהנה בה.
- 6.2 אקס.טי. השקעות הינה חברה פרטית המוחזקת במלואה על ידי אקס.טי. הולדינגס בע"מ (להלן: "אקס.טי. הולדינגס"), חברה פרטית שמניותיה הרגילות מוחזקות בחלקים שווים על ידי אורונה השקעות בע"מ, הנמצאת בעקיפין בשליטתו של מר אהוד אנגיל, ועל-ידי לינב החזקות בע"מ, חברה הנשלטת על ידי נאמנות זרה (Discretionary Trust), שמר עידן עופר הינו נהנה עיקרי בה. למר אהוד אנגיל קיימת, בין היתר, מניה מיוחדת המעניקה לו בין השאר, במגבלות מסוימות ולעניינים מסוימים, קול נוסף בדירקטוריון אקס.טי. הולדינגס. כמו כן, אקס.טי. השקעות המחזיקה במישרין 1.24% מהון מניות החברה (1.25% בזכויות ההצבעה).
- 6.3 בנוסף, Kirby Enterprises Inc, המוחזקת בעקיפין על ידי הנאמנות הזרה המחזיקה במשט כאמור, שמר עידן עופר הינו הנהנה בה, מחזיקה בכ-0.74% מהון המניות המונפק של החברה (0.75% בזכויות ההצבעה). כמו כן, מר עידן עופר מחזיק במישרין בכ-3.85% מהון המניות המונפק של החברה (3.89% בזכויות ההצבעה).
- 6.4 מילניום ואקס.טי. השקעות עשויות להיחשב כבעלות עניין אישי בהחלטה מס' 4 לדוח זה, בשל כך שהן או חברות הקשורות אליהן, במישרין או בעקיפין, עשויות על פי המחאת הגמול הדירקטורים המועסקים לקבל את סכומי גמול הדירקטורים המועסקים בהתאם להחלטה האמורה, וכן עשויות להיחשב (למען הזהירות) כבעלות ענין אישי בהכללתם בפוליסות הביטוח כאמור לעיל. מכאן גם נובע עניינם של מר עידן עופר ו-Kirby Enterprises Inc. כמתואר לעיל.

7. פרטים על כינוס אסיפה מיוחדת

ניתנת בזה הודעה כי אסיפה כללית של בעלי המניות של החברה תיערך ביום ג', 14 ביולי, 2015, בשעה 11:00 במשרדי החברה ברח' ארניא 23, קומה 23, תל אביב, שעל סדר יומה קבלת החלטה בנושאים המפורטים לעיל.

8. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות באסיפה

- 8.1 הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות באסיפה המפורטות בסעיפים 1, 2, 3 ו-4 לעיל 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.

² כל אחד ממילניום ומר עופר מחזיקים במישרין במניות החברה, ועידן עופר מכהן כדירקטור במילניום ובעל אינטרס עקיף בה בהיותו נהנה בנאמנות השולטת בעקיפין במילניום

8.2. על אף האמור בסעיף 8.1 לעיל, ביחס להחלטה המובאת בסעיף 1 לדוח, 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.

8.3. על אף האמור בסעיף 8.1 לעיל, ביחס להחלטה המובאת בסעיף 2 לדוח, ועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה רשאים, במקרים מיוחדים, לאשר עסקה כאמור בסעיף 2 לדוח גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישור העסקה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו על כך, על יסוד נימוקים מפורטים, לאחר שדנו מחדש בעסקה ובחנו בדיון כאמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.

9. **המועד הקובע**: המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בחברה להצביע באסיפה כאמור בסעיף 182(ב) לחוק החברות, הינו תום יום המסחר בבורסה של יום א', 7 ביוני, 2015, ואם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי ביום המסחר הראשון שלפניו.

10. 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.

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: 178,179 מניות רגילות בנות 1 ש"ע.נ. כ"א של החברה.
המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה הינו עד 10 ימים לאחר המועד הקובע כאמור.

11. **עיון במסמכים**: בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין בדוח העסקה, במשרדי החברה ברח' ארניא 23 מגדל המילניום, תל-אביב, בימים א'-ה', בין השעות 00:16-09:00 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: 27 במאי, 2015



27 במאי, 2015

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 (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001, ולתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), 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 ג', 14 ביולי, 2015, בשעה 11:00, במשרדי החברה ברחוב ארניא 23, מגדל המילניום, תל-אביב ("האסיפה"), שעל סדר יומה הנושאים המפורטים להלן בדיווח זה.

הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה

1. אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי המשרה בחברה.
2. אישור עדכון סעיף המענק בהסכם העסקתו של מנכ"ל החברה.
3. אישור של התקשרות החברה בביטוח אחריות נושאי משרה.
4. המחאת גמול דירקטורים המועסקים על ידי תאגידים קשורים לבעלת השליטה.

פירוט ביחס לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה

1. אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה בחברה

1.1.1. רקע

1.1.1.1. ביום 1 במאי 2014 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, בהתאם להוראות תיקון מספר 20 לחוק החברות ("תיקון 20"), מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה (להלן: "מדיניות התגמול הקיימת")¹. במסגרת מדיניות התגמול האמורה צוין כי עם השלמת מהלך החלוקה נשוא הדיווח של החברה מיום 23 בדצמבר 2014 (אסמכתא: 2014-01-229086) ("מהלך החלוקה"), יבחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את מדיניות התגמול של החברה, והחברה תאמץ מדיניות תגמול מעודכנת לכלל נושאי

¹ ראו דיווחי החברה מימים 26.3.2014 ו-1.5.2014 (אסמכתאות: 2014-01-025239 ו-2014-01-055587, בהתאמה).

המשרה בחברה, אשר תובא לאסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ולאישורים על פי דין.

1.1.2. לאחר השלמת מהלך החלוקה בחודש ינואר 2015 בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את מדיניות התגמול ואת ההתאמות הנדרשות לה, בין היתר, לאור פעילות החברה, גודלה, תכניתה האסטרטגית ויעדיה בראייה ארוכת טווח לאחר השלמת מהלך החלוקה. בד בבד קיימה החברה דיונים בנושא עם חברה המייעצת לגופים מוסדיים.

1.1.3. לצורך גיבוש המלצותיה ביחס למדיניות התגמול המעודכנת קיימה ועדת התגמול מספר ישיבות, תוך היוועצות ביועצים חיצוניים וקבלת חומר רקע. בעת גיבוש מדיניות התגמול המעודכנת הובאו בחשבון שיקולים (לרבות, אך לא רק, אלה הקבועים בתיקון 20) הכוללים, בין היתר, את תפקיד נושאי המשרה, נתונים אודות כל אחד מנושאי המשרה, תנאי התגמול הקיימים בחברה, תכנית העבודה של החברה ומדיניות ניהול הסיכונים שלה, תחומי אחריות נושאי המשרה ותרומתם לחברה ולבעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח.

1.1.4. דירקטוריון החברה דן במדיניות התגמול המעודכנת וביום 27 במאי 2015, לאחר ששקל את המלצת ועדת התגמול מיום 25 במאי 2015 ביחס למדיניות התגמול המעודכנת, אישר דירקטוריון החברה את מדיניות התגמול המעודכנת נשוא דוח זה ואת הבאתה לאישור 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").

1.2. אופן גיבוש מדיניות התגמול, פרמטרים ונימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון

1.2.1. 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.

1.2.2. 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.

1.2.3. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קבעו, כי מדיניות התגמול המעודכנת המובאת לאישור האסיפה הינה לטובת החברה, וכי יש בה כדי ליצור איזון ראוי בין יצירת תמריצים לנושאי המשרה, שימורם ותגמולם בגין הישגים

² לרוב הנדרש לאישור ההחלטה שעל סדר היום ואופן אישורה ראו סעיף 8 לדוח זה.

לבין מדיניות החברה בראייה ארוכת טווח, בהתחשב באתגרים הניצבים בפניה, וכי תגמול נושאי המשרה על פיה יהיה הוגן וסביר בשים לב לאמור לעיל.

1.2.4 מדיניות התגמול המעודכנת של החברה כוללת תמהיל הכולל רכיב תגמול קבוע, המבוסס על מאפייני התפקיד ונושא המשרה (לרבות כישוריו, השכלתו, ניסיונו המקצועי, תפקידו ותרומתו לחברה), וחותר להעניק יציבות לחברה ולנושאי המשרה; רכיב תגמול משתנה בדמות מענק המבוסס על ביצועי ותוצאות החברה ועל תרומת נושא המשרה להשגת יעדי החברה, ומתמך את נושא המשרה, בראייה ארוכת טווח, לפעול לקידום היעדים העסקיים של החברה ולהשאת רווחיה, בשים לב למדיניות ניהול הסיכונים של החברה ולתכנית העבודה שלה³; רכיב תגמול משתנה בדמות מענק מיוחד בנסיבות מיוחדות שזכורות במסמך המדיניות במטרה לתמך את נושאי המשרה לפעול לקידום וביצוע עסקאות או פעולות אסטרטגיות המיועדות לשרת את טובת החברה ובעלי מניותיה בראייה לטווח ארוך; כן כוללת מדיניות התגמול התייחסות לתגמול משתנה הוני, הקושר את תגמול נושא המשרה עם השאת ערכה של החברה בטווח ארוך, ומתמך את נושא המשרה לקדם את טובת החברה ובעלי מניותיה ויצירת ערך בטווח ארוך.

יצוין כי בדומה למדיניות התגמול הקיימת, לאור העובדה שבמועד זה קיימת לחברה תכנית תגמול הוני, לא נקבעו תנאי מסגרת לתגמול הוני במדיניות התגמול המעודכנת. אם וככל שהחברה תבקש להעניק תגמול הוני במהלך תקופת מדיניות תגמול זו, הרי שהענקה כאמור תהא כפופה לשיקולים, להוראות ולבחינות הנדרשים לפי תיקון 20, ולאישורים הנדרשים על פי דין.

1.2.5 במסגרת קביעת מדיניות התגמול נדון היחס הראוי בין רכיבי התגמול הקבועים לבין רכיבי התגמול המשתנה, ונקבע 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 ולעודד הישגיות. 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 כחברת החזקות, היחסים האמורים (שנמצאו סבירים, כמובא במדיניות התגמול) אינם רלבנטיים ליחסי העבודה בחברה, ובכל מקרה אין בהם כדי להשפיע לרעה עליהם.

1.2.6 מדיניות התגמול של החברה כוללת תנאי כהונה לדירקטורים אשר נועדו להבטיח את חופש פעילותם ועצמאותם של הדירקטורים וכן להבטיח תגמול

³ אופן קביעת המענקים השנתיים על פי מדיניות התגמול מתבסס בין היתר על הרווח הנקי של החברה (בניטרול רווחים, ככל שיהיו, כתוצאה מעצם ביצוע מהלך החלוקה או מהשלמת הסדר החוב שגיבשה צים, כאמור במדיניות התגמול) ועל עמידה ביעדים (למעט מענק אפשרי מוגבל לסמנכ"לים) וכן מתחשב במדיניות הסיכונים של החברה באמצעות פרמטר כגון עמידה ברמת חוב נטו מרבית.

הולם לדירקטורים בהתחשב בשאיפת החברה למנות דירקטורים מוכשרים ומיומנים.

1.2.7. יודגש, כי מטרת מדיניות התגמול הינה קביעת קוים מנחים ומסגרת לתגמול נושאי המשרה בחברה, לעיתים תוך קביעת רף עליון לתגמולם, כאשר אין הכרח כי יעשה שימוש בכלל הרכיבים והטווחים הנקובים במדיניות התגמול בעת קביעת תגמולו של נושא משרה בחברה.

1.2.8. נכון למועד אישור מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון החברה, תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה מהחברה עולים בקנה אחד עם מדיניות התגמול, המובאת בזאת לאישור האסיפה.

1.2.9. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מצאו כי מדיניות התגמול תואמת את העקרונות שנקבעו בתיקון מס' 20 לחוק 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.

1.2.10. 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.

1.3. החברה אינה חברה נכדה ציבורית כהגדרת מונח זה בחוק.

1.4. העדכון המרכזי במדיניות התגמול המעודכנת חל בנוסחת המענק השנתי, במסגרתו בין היתר הופחתו משמעותית תקרות המענקים השנתיים, כאשר ביחס למנכ"ל החברה נקבע מענק מקסימלי בגובה 9 משכורות חודשיות ברוטו וביחס לסמנכ"לים נקבע מענק מקסימלי בגובה 6 משכורות חודשיות ברוטו. כמו כן, במסגרת נוסחת המענק השנתי עודכנו היעדים והמשקולות לחישוב המענק, ונקבעו תנאי סף לעמידה בכל יעד.

1.5. לפרטים בדבר בעלי השליטה בחברה ראו סעיף 6 להלן.

1.6. לפרטים בדבר הדירקטורים שהשתתפו בישיבות ועדת הביקורת, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ראו סעיף 5 להלן.

1.7. **נוסח החלטה המוצעת:**

לאשר את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה כאמור בדוח זה, בנוסח הרצ"ב **כנספח א'** לדוח זה ואת תנאיה.

2. עדכון סעיף המענק בהסכם העסקתו של מנכ"ל החברה⁴

2.1. מוצע לאשר את עדכון סעיף המענק בהסכם העסקתו של מנכ"ל החברה, מר אבישר פז, (אשר החל לכהן כמנכ"ל עם השלמת מהלך החלוקה, וכיהן עד למועד האמור כסמנכ"ל הכספים של החברה) כך שייקבע כי מנכ"ל החברה יהא זכאי למענק שנתי בהתאם למדיניות התגמול של החברה, כפי שתהיה מעת לעת.

2.2. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את העדכון האמור בהסכם העסקתו של מנכ"ל החברה, המהווה התאמה של הסכם העסקת המנכ"ל להוראות מדיניות התגמול, כפי שתיקבע מעת לעת על ידי האורגנים המוסמכים על פי דין.

2.3. נוסח ההחלטה המוצעת :

"לעדכן את הסכם העסקת מנכ"ל החברה כך שייקבע כי מנכ"ל החברה יהא זכאי למענק שנתי בהתאם למדיניות התגמול של החברה, כפי שתהיה מעת לעת".

3. אישור התקשרויות של החברה בביטוח נושאי משרה

3.1. ביום 9 באוגוסט 2012 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, כ"עסקת מסגרת", כמשמעה בתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), התש"ס-2000 ("תקנות ההקלות")⁵, את התקשרות החברה בביטוח נושאי משרה המכהנים בחברה וכפי שיכהנו בה מעת לעת, לרבות נושאי משרה בחברה שנחשבים בעלי שליטה או שבעלת השליטה בחברה עשויה להיחשב כמי שיש לה עניין אישי בהכללתם בפוליסת הביטוח. בהתאם להחלטת האסיפה האמורה, ובהתאם למדיניות התגמול הקיימת, חידשה החברה מעת לעת את פוליסת הביטוח, כאמור למשל בדיווח החברה מיום 26 באוגוסט 2014 (אסמכתא: 2014-01-142947). תקופת הביטוח הנוכחית תסתיים ביום 30 באוגוסט 2015.

3.2. בהתאם למדיניות התגמול (הקיימת והמעודכנת) של החברה זכאים נושאי המשרה בחברה, לרבות מנכ"ל החברה, לכיסוי ביטוחי ולהכללתם בפוליסת ביטוח כחלק מתנאי העסקתם בחברה.

3.3. מוצע לאשר את התקשרות החברה בפוליסות ביטוח נושאי משרה, לתקופה של עד שלוש שנים החל מתום תקופת הביטוח הנוכחית כאמור, וזאת בהתאם ובכפוף לתנאים הבאים :

3.3.1. הפוליסה תכלול שני רבדים - רובד ראשון משותף עם כימיקלים לישראל בע"מ ("כיל") ורובד שני נפרד, כמפורט להלן :

3.3.1.1. רובד משותף: הפוליסה תבטח אחריות נושאי המשרה

בחברה, המכהנים בחברה כיום וכפי שיכהנו בה מעת לעת, וכן אחריותם בכהונתם, לבקשת החברה או מטעמה, בחברות

⁴ לפרטים אודות תגמול מנכ"ל החברה ראו הפירוט ביחס לתקנה 21 לפרק הפרטים הנוספים בדוח התקופתי של החברה לשנת 2014 מיום 31.3.2015. לפרטים אודות מנכ"ל החברה, לרבות פירוט בדבר השכלתו, כישוריו וניסיונו המקצועי, ראו הפירוט ביחס לתקנה 26א' לפרק הפרטים הנוספים בדוח התקופתי של החברה לשנת 2014.

⁵ לפרטים נוספים אודות עסקת המסגרת ותנאיה ראו דיווח החברה מיום 4 ביולי 2012 (אסמכתא: 2012-01-176643).

מוחזקות, במישרין או בעקיפין, על ידי החברה (בהתאמה, "קבוצת החברה" ו-"נושאי משרה בקבוצת החברה") ובנוסף את אחריות נושאי המשרה בכלל, המכהנים בכלל כיום וכפי שיכחנו בכלל מעת לעת, וכן אחריותם בכהונתם בחברות מוחזקות, במישרין ובעקיפין, על ידי כיל, לבקשת כיל או מטעמה. הכיסוי הביטוחי ברובד המשותף יהיה בגבול אחריות של 20 מיליוני דולר למקרה ולתקופה.

3.3.1.2. רובד נפרד: הפוליסה תבטח את אחריות נושאי המשרה בקבוצת החברה, על פי תנאי הכיסוי המקובלים בסוג זה של ביטוח. הכיסוי הביטוחי ברובד הנפרד יהיה בגבול אחריות של 120 מיליוני דולר למקרה ולתקופה.

3.3.2. נושאי משרה בקבוצת החברה הינם מוטבים בשני הרבדים האמורים לעיל.

3.3.3. חלוקת החבות בתשלום פרמיית הביטוח בין כיל לבין החברה לישראל ברובד המשותף תהיה: החברה - 30%; כיל - 70%, וזאת בהתבסס על הערכת המבטחים.

3.3.4. עלות הפרמיה השנתית שתשולם על ידי החברה בתקופת הביטוח שלאחר תום תקופת הביטוח הנוכחית כאמור, ביחס לשני הרבדים ביחד, לא תעלה על סך של 500 אלפי דולר ארה"ב ("הפרמיה המקסימלית"), אלא בהתאם לאמור להלן.

3.4. החברה, באישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תהיה מוסמכת לחדש, להאריך או לרכוש מעת לעת פוליסת ביטוח בתנאים זהים ו/או בתנאים דומים, כאשר התקשרות כאמור יכול שתיעשה עם אותה חברת ביטוח או עם כל חברת ביטוח אחרת בישראל או בחו"ל, ובלבד שיתקיימו התנאים להלן:

3.4.1. בתקופת הביטוח הפרמיה השנתית שתשולם על ידי החברה ביחס לשנת הביטוח לא תעלה ביותר מ-25% לכל שנה מעל לסכום הפרמיה המקסימלית. חריגה מגבולות אלו תהיה טעונה אישור האסיפה הכללית.

3.4.2. החברה תהא מוסמכת לאשר שינויים, מעת לעת, בקשר עם שיעור חלוקת הפרמיה בין החברה לבין כיל ביחס לרובד המשותף, ובלבד ששיעור השינוי לא יסטה מעל ל-25% מהחלוקה המתוארת בסעיף 3.3.3 לעיל.

3.4.3. ההשתתפות העצמית לחברה בגין תביעות כנגד נושאי משרה לא תעלה על 500,000 דולר ארה"ב, בהתאם לעילת התביעה ומקום הגשתה.

3.4.4. ככל שפוליסת הביטוח של החברה לא תחודש, תהא החברה רשאית, לרכוש את המשך תחולת הפוליסה בסכום פרמיה כולל שלא יעלה על 1 מיליון דולר ("Run-Off").

3.5. בדומה לאישור האסיפה משנת 2012,⁶ כאמור לעיל, ההחלטה האמורה בסעיף זה, תהווה "עסקת מסגרת", כמשמעותה בתקנה 1(3) לתקנות ההקלות, המאפשרת במהלך 3 שנים החל מתום שנת הביטוח הנוכחית, את התקשרות החברה בפוליסת ביטוח אחריות נושאי המשרה, על דרך של רכישת פוליסות חדשות או הארכות או חידושים של הפוליסה הקיימת או פוליסות שירכשו בעתיד, מכל חברת ביטוח בישראל ו/או בחו"ל שתיבחר על ידי דירקטוריון החברה ובלבד שועדת התגמול ודירקטוריון החברה יאשרו ביחס לכל חידוש ביטוח, כי תנאי רכישת הפוליסות תואמים את תנאי עסקת המסגרת, כאשר לועדת התגמול ולדירקטוריון תהא סמכות לשנות, מעת לעת, את גובה הכיסוי, סכומי הפרמיה, סכום ההשתתפות העצמית ושיעור חלוקת הפרמיה בין החברה לכלל ביחס לרובד המשותף, והכל בכפוף לתנאי עסקת המסגרת המתוארים לעיל.

3.6. **נימוקי ועדת הביקורת, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה והדרך בה נקבעו תנאי ההתקשרות:** ועדת הביקורת, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את התקשרויות החברה בביטוח נושאי המשרה, כמפורט בסעיף זה, בין היתר, על בסיס עיקרי השיקולים הבאים:

3.6.1. מתן כיסוי ביטוחי לנושאי המשרה הינו לטובת החברה שכן יש בו כדי לאפשר לנושאי המשרה בחברה למלא את תפקידם כראוי ולטובת החברה, בהתחשב בסיכונים הכרוכים בפעילות החברה ובאחריות האישית המוטלת על פי דין על נושאי משרה בחברה ודירקטורים בפרט בשל פעולותיהם כנושאי משרה בחברה.

3.6.2. ההתקשרות בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה הינה מקובלת בחברות ציבוריות בישראל ומהווה חלק מתנאי הכהונה הקיימים והנהוגים לנושאי משרה בחברה במהלך הרגיל של עסקיה. כאמור, הענקת כיסוי ביטוחי והכללת נושאי המשרה בחברה הינן בהתאם למדיניות התגמול של החברה.

3.6.3. תנאי והסדרי הביטוח הנדונים, ובכלל כך היקף הכיסוי הביטוחי וסכום הפרמיה, נקבעו בהתאם להערכת החברה, לאחר התייעצות עם יועצי הביטוח שלה, בהתחשב בתנאי הביטוח המקובלים בשוק, נכון למועד הדוח, לרכישת ביטוח אחריות נושאי משרה מהסוג וההיקף הנדון, ובשים לב לצרכי החברה ופעילותה וכן בשים לב לכך ששוק הביטוח מאופיין בתנודתיות ופועל כשוק משוכלל של ביקוש והיצע.

3.6.4. רכישת הביטוח יחד עם כיל, חברה בת של החברה, מטרתה לאפשר ניצול יעיל ונכון של גודל הקבוצה ומקטינה עלויות של פרמיית הביטוח. רובד הביטוח המשותף בין כיל לבין החברה נועד להבטיח, שתביעה שתוגש נגד שתי החברות ביחד, תטופל על ידי חברות הביטוח בצורה אחידה ומתואמת. שיעור חלוקת

⁶ כאמור לעיל, בשנת 2012 אישרה האסיפה הכללית של החברה, כעסקת מסגרת בהתאם לתקנות ההקלות, המאפשרת במהלך 3 שנים את חידוש פוליסת ביטוח לנושאי משרה. לפרטים ראו דיווח החברה מיום 4 ביולי 2012 (אסמכתא: 2012-01-176643).

הפרמיה בין החברה לכיל ביחס לרובד המשותף נקבע בהתבסס על הערכת החברה ויועצי הביטוח שלה ובהתחשב בשיעור שנקבע במסגרת הסדר הביטוח שהיה נהוג בעבר.

3.6.5. הפרמיה לכל שנת ביטוח תיקבע לאחר משא ומתן למול החברות המבטחות, ולמיטב הבנת החברה, הפרמיה משקפת מחירים מקובלים ותנאי שוק.

3.6.6. תנאי פוליסות הביטוח הינם סבירים בהתחשב באופי החברה ובהיקף פעילותה, והינם זהים לכלל נושאי המשרה בחברה (כאשר סכום הפרמיה השנתי איננו מהותי לחברה).

3.6.7. לאור האמור לעיל חברי ועדת הביקורת, ועדת תגמול ודירקטוריון החברה הינם בדעה כי ההתקשרות האמורה בסעיף 2 לדוח זה, הינה הוגנת וסבירה ומקדמת את טובת החברה.

3.7. לפרטים אודות הרוב הנדרש לאישור ההחלטה ראו סעיף 8 להלן.

3.8. נוסח ההחלטה המוצעת:

"לאשר את התקשרות החברה בפוליסת ביטוח אחריות נושאי המשרה המכהנים בחברה וכפי שיכחנו בה מעת לעת (לרבות מנכ"ל החברה ו/או נושאי משרה שבעלת השליטה בחברה עשויה להיחשב כמי שיש לה עניין אישי בהכללתם בפוליסת הביטוח, כפי שיהיו מעת לעת), על דרך של רכישת פוליסות חדשות או הארכות או חידושים של הפוליסה הקיימת או פוליסות שירכשו בעתיד, למספר תקופות ביטוח שלא תעלינה במצטבר על שלוש שנים, החל מתום תקופת הביטוח הנוכחית, בתנאים המפורטים בדוח זה, וכן רכישת פוליסת "Run-Off" האמורה בסעיף 3.4.4 לדוח".

4. המחאת גמול דירקטורים מועסקים

4.1. ביום 8 במאי 2012 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, בין היתר, את המחאת גמולם של דירקטורים בחברה המועסקים בנושאי משרה בחברות קשורות, במישרין או בעקיפין, לבעלי השליטה בחברה, אשר אינן החברה או חברות בשליטתה ("הדירקטורים המועסקים"), למעסיקם או לתאגידים הקשורים למעסיקם, לרבות תאגידים שהינם בעלי עניין בחברה ("התאגידים המעסיקים")⁷.

4.2. בהתאם למדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה, שאושרה ביום 1 במאי 2014 על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, זכאים הדירקטורים המכהנים בחברה, בין היתר, לגמול שנתי ולגמול השתתפות בסכום המרבי הקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("תקנות הגמול"), בהתחשב בדרגתה של החברה ובסיווגו של דירקטור כ"דירקטור מומחה" הזכאי ל"תוספת מומחיות" הקבועה בתקנה 5א לתקנות הגמול ("גמול הדירקטורים"). לפרטים אודות תנאי הכהונה להם

⁷ ראו דיווחי החברה מימים 29.3.2012 ו-8.5.2012 (אסמכתאות: 2012-01-084841 ו-2012-01-339914, בהתאמה).

זכאים הדירקטורים בחברה בהתאם למדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה ראו דיווח החברה מיום 2 בפברואר 2015 (אסמכתא: 2015-01-023254).

4.3 החברה נתבקשה על ידי הדירקטורים המועסקים להאריך את המחאת גמול הדירקטורים לו הם זכאים למעסיקם או לתאגידי המעסיקים, וזאת כחלק מהסדרי ההעסקה בין הדירקטורים המועסקים האמורים לבין מעסיקם, הסדרים אשר החברה אינה צד להם.

4.4 למען הזהירות והשמרנות ובשל החשש שמא המחאת גמול הדירקטורים המועסקים כאמור עשויה להיחשב התקשרות הטעונה אישור לפי סעיפים 270(4) ו-275 לחוק החברות, מובאת המחאת הגמול כאמור לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה המזומנת על פי דוח זה.

4.5 מספר הדירקטורים המועסקים אשר גמול הדירקטורים לו הם זכאים כאמור לעיל ישולם מכוח המחאת הזכויות האמורה לא יעלה, בכל עת, על חמישה דירקטורים.

4.6 הדירקטורים המועסקים המכהנים בדירקטוריון החברה נכון למועד זה הינם ה"ה רון מושקוביץ ואביעד קאופמן. לפרטים נוספים אודות הדירקטורים המועסקים המכהנים בחברה, לרבות מועד מינויים כדירקטורים בחברה, ראו הפירוט הנכלל בתקנה 26 בחלק הרביעי (פרטים נוספים על התאגיד) לדוח התקופתי של החברה לשנת 2014.

4.7 יצוין, כי המחאת גמול הדירקטורים המועסקים כאמור נעשית לבקשת דירקטורים אלה, כחלק מהסדרי ההעסקה בין הדירקטורים המועסקים לבין מעסיקם, הסדרים אשר החברה אינה צד להם. המחאת הגמול מבוצעת בהתאם לבקשתם של הדירקטורים המועסקים (מבלי לגרוע מיתר תנאי הכהונה להם הם זכאים כדירקטורים בחברה שלא מוסבים), ומי מבין הדירקטורים המועסקים רשאי להורות להפסיק את המחאת הגמול כאמור על פי שיקול דעתו הבלעדי.

4.8 החברה תציין במסגרת דיווחים שתפרסם בדבר מינוי דירקטור בחברה (לרבות זימון אסיפה כללית שעל סדר יומה מינוי דירקטור), האם הדירקטור הממונה הינו "דירקטור מועסק" והאם גמול הדירקטורים בחברה לו זכאי הדירקטור המועסק כאמור ישולם לתאגידי המעסיקים, בהתאם להחלטה שעל סדר יומה של האסיפה המזומנת בדיווח זה (וכן תיכלל הפניה לדיווח זה), ככל שרלוונטי.

4.9 הדרך שבה נקבעו התנאים

אין בהחלטה האמורה משום שינוי בתנאי הגמול למי מהדירקטורים המועסקים, אלא הסבה של הגמול האמור לעיל לידי מעסיקם או לתאגידי המעסיקים. גמול הדירקטורים המקובל בחברה נקבע בהתאם לתקנות הגמול, בהתחשב בדרגתה של החברה ובזכאות הדירקטורים ל"תוספת מומחיות" הקבועה בתקנה 5א לתקנות הגמול, ואושר על ידי האורגנים המוסמכים של החברה.

4.10. עסקאות מסוגה של העסקה או עסקאות דומות לה

כאמור לעיל, המחאת גמול הדירקטורים על ידי הדירקטורים המועסקים לידי התאגידים המועסקים אושרה על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ביום 8 במאי 2012.

4.11. תמצית נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון להמחאת גמול דירקטורים מועסקים

ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה אישרו בישיבותיהם מימים 25 במאי 2015 ו-27 במאי 2015 (בהתאמה), בכפוף לאישור האסיפה הכללית, את המחאת גמול הדירקטורים לו זכאים הדירקטורים המועסקים כמפורט בהחלטה שבסעיף 4 לדוח זה, בין היתר, על בסיס עיקרי השיקולים הבאים:

4.11.1 גמול הדירקטורים המקובל בחברה נקבע בהתאם לתקנות הגמול, בהתחשב בדרגתה של החברה ובזכאות הדירקטורים ל"תוספת מומחיות" הקבועה בתקנה 5א לתקנות הגמול, ואושר על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה כאמור בסעיף 4.2 לעיל.

4.11.2 אין בהמחאת גמול הדירקטורים משום שינוי בזכאותם של הדירקטורים המועסקים לגמול הדירקטורים המקובל בחברה, אשר אושרה כדין על ידי האורגנים המוסמכים של החברה כאמור לעיל, אלא הסבה של זכות זו לידי מעסיקים (או תאגידי הקשורים למעסיקים). לפיכך, אין בהמחאת הגמול כאמור כדי להטיל עלות נוספת החורגת מתשלום גמול הדירקטורים המקובל בחברה לו זכאים ממילא הדירקטורים בהתאם להחלטות האורגנים המוסמכים.

4.11.3 המחאת גמול הדירקטורים המקובל בחברה לו זכאים הדירקטורים המועסקים נעשית לבקשת הדירקטורים המועסקים, כחלק מהסדרי העסקה בין הדירקטורים המועסקים לבין מעסיקים, הסדרים אשר החברה אינה צד להם. המחאת הגמול מבוצעת על פי בקשת הדירקטורים המועסקים, ומי מבין הדירקטורים המועסקים רשאי להורות להפסיק את המחאת הגמול כאמור על פי שיקול דעתו הבלעדי.

4.11.4 המחאת הגמול לו זכאים הדירקטורים המועסקים נעשית כמקובל ביחסים בין עובד למעסיקו כאשר אין העובד זכאי לתמורה נוספת על תנאי תגמולו על פי הסדרי העסקתו.

4.11.5 חברי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה הינם בדעה כי הגבלת מספר הדירקטורים המועסקים אשר הגמול לו הם זכאים מכוח החלטות האורגנים המוסמכים של החברה, ישולם למעסיקים (או לחברות הקשורות למעסיקים), הינה סבירה וראויה.

לאור האמור לעיל חברי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה הינם בדעה כי המחאת הגמול לו זכאים הדירקטורים המועסקים כמפורט בהחלטה שבסעיף 4 לדוח זה, הינה הוגנת וסבירה ואינה חורגת מהמקובל, וכי אינה פוגעת בטובת החברה.

4.12. נוסח ההחלטה המוצעת

"לאשר המחאת גמול הדירקטורים לו זכאים הדירקטורים המועסקים (כהגדרתם בסעיף 4.1 לדוח), המכהנים מעת לעת, לתאגידים המעסיקים. מספר הדירקטורים המועסקים אשר גמול הדירקטורים לו הם זכאים יהא ניתן להמחאה כאמור לא יעלה בכל עת על חמישה דירקטורים."

5. האישורים הדרושים לאישור ההחלטות שעל סדר היום, זהות הדירקטורים שהשתתפו באישור

ההחלטות ועניין אישי

5.1. בישיבת ועדת הביקורת מיום 25 במאי 2015 אושרה, פה אחד, מדיניות התגמול, התקשרות החברה בביטוח נושאי משרה והמחאת תגמול הדירקטורים המועסקים. בישיבה השתתפו כל חברי הועדה, ה"ה עודד דגני, פרופ' גדעון לנגהולץ, מיכאל בריקר ואמנון ליאון, שנכח, בהתחשב באמור בסעיף 6.4 להלן, בשלב הצגת הדברים בלבד של אישור המחאת תגמול הדירקטורים המועסקים.

5.2. בישיבת ועדת התגמול מיום 25 במאי 2015 אושרו, פה אחד, עדכון הסכם העסקת המנכ"ל ואישור התקשרויות החברה בביטוח נושאי משרה וכן אושרה מדיניות התגמול והמלצתה לדירקטוריון. בישיבה השתתפו כל חברי הועדה, ה"ה עודד דגני, פרופ' גדעון לנגהולץ ומיכאל בריקר.

5.3. בישיבת דירקטוריון החברה מיום 27 במאי 2015, במסגרתה אושרו, פה אחד, הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה, לרבות מדיניות התגמול, לאחר שנשקלה המלצת ועדת התגמול, עדכון הסכם העסקת המנכ"ל, אישור התקשרויות החברה בביטוח נושאי משרה והמחאת תגמול הדירקטורים המועסקים, השתתפו הדירקטורים הבאים: ה"ה רון מושקוביץ, אמנון ליאון, פרופ' גדעון לנגהולץ, עודד דגני, זהבית כהן, אביעד קאופמן, דן זיסקינד, מיכאל בריקר, כאשר ה"ה רון מושקוביץ, אמנון ליאון ואביעד קאופמן, העשויים להיחשב כבעלי עניין אישי באישור המחאת גמול הדירקטורים, כמפורט בסעיף 5.6 להלן, לא השתתפו בדיון ובהחלטה בנושא זה.

5.4. ההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה טעונות את אישור האסיפה הכללית. בהתחשב בכך שהכיסוי הביטוחי כמפורט בסעיף 3 לעיל כולל רובד משותף עם כיל, יצוין, כי התקשרותה של כיל בביטוח נושאי משרה אושר על ידי האסיפה הכללית של כיל ביום 8 במאי 2014.

5.5. 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.

5.6. עניין אישי באישור מראש של התקשרות החברה בביטוח נושאי משרה

כלל הדירקטורים המכהנים עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי מתוקף היותם מוטבים של פוליסות ביטוח שתרכוש החברה. בהתאם לכך ובשים לב להוראות סעיף 278(ב) לחוק החברות כלל הדירקטורים לא היו מנועים מלהשתתף בדיוני הדירקטוריון בעניין.

5.7. עניין אישי באישור המחאת גמול הדירקטורים

הדירקטורים המועסקים המכהנים בחברה (קרי, ה"ה רון מושקוביץ ואביעד קאופמן) עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי בהמחאת גמול הדירקטורים המועסקים כאמור בסעיף 4 לעיל. כמו כן, אמנון ליאון, המכהן כדירקטור במילניום השקעות אלעד בע"מ, עשוי להיחשב כבעל עניין אישי בהמחאת גמול הדירקטורים המועסקים בין היתר בהתחשב באמור בסעיף 6.4 לדוח זה.

6. פירוט ביחס לבעלי השליטה בחברה ועניינם האישי

6.1. מילניום השקעות אלעד בע"מ (להלן: "מילניום") ומר עידן עופר נחשבים כבעלי שליטה בחברה ביחד לצורך חוק ניירות ערך⁸. מילניום מחזיקה בכ-46.94% מהון מניותיה של החברה (47.38% מזכויות ההצבעה). למיטב ידיעת החברה, מילניום מוחזקת בידי משט השקעות בע"מ (להלן: "משט") ובידי אקס.טי. השקעות בע"מ (להלן: "אקס.טי. השקעות"), בשיעורי החזקה של 80%-ו-20%, בהתאמה. משט, שהינה חברה פרטית, מוחזקת במלואה על ידי חברה הולנדית בשם Ansonia (Holdings) B.V (להלן: "אנסוניה"). אנסוניה מוחזקת במלואה ע"י Jelany Corporation N.V (הרשומה בקוראסאו), אשר מוחזקת במלואה ע"י חברה ליברית בשם Court Investments LTD (להלן: "קורטי"). קורטי מוחזקת במלואה ע"י נאמנות זרה (Discretionary Trust), אשר מר עידן עופר הינו הנהנה בה.

6.2. אקס.טי. השקעות הינה חברה פרטית המוחזקת במלואה על ידי אקס.טי. הולדינגס בע"מ (להלן: "אקס.טי. הולדינגס"), חברה פרטית שמניותיה הרגילות מוחזקות בחלקים שווים על ידי אורונה השקעות בע"מ, הנמצאת בעקיפין בשליטתו של מר אהוד אנג'ל, ועל-ידי לינב החזקות בע"מ, חברה הנשלטת על ידי נאמנות זרה (Discretionary Trust), שמר עידן עופר הינו נהנה עיקרי בה. למר אהוד אנג'ל קיימת, בין היתר, מניה מיוחדת המעניקה לו בין השאר, במגבלות מסוימות ולעניינים מסוימים, קול נוסף בדירקטוריון אקס.טי. הולדינגס. כמו כן, אקס.טי. השקעות מחזיקה במישרין 1.24% מהון מניות החברה (1.25% בזכויות ההצבעה).

⁸ כל אחד ממילניום ומר עופר מחזיקים במישרין במניות החברה, ועידן עופר מכהן כדירקטור במילניום ובעל אינטרס עקיף בה בהיותו נהנה בנאמנות השולטת בעקיפין במילניום.

6.3. בנוסף, Kirby Enterprises Inc, המוחזקת בעקיפין על ידי הנאמנות הזרה המחזיקה במשט כאמור, שמר עידן עופר הינו הנהנה בה, מחזיקה בכ-0.74% מהון המניות המונפק של החברה (0.75% בזכויות ההצבעה). כמו כן, מר עידן עופר מחזיק במישרין בכ-3.85% מהון המניות המונפק של החברה (3.89% בזכויות ההצבעה).

6.4. מילניום ואקס.טי. השקעות עשויות להיחשב כבעלות עניין אישי בהחלטה מס' 4 לדוח זה, בשל כך שהן או חברות הקשורות אליהן, במישרין או בעקיפין, עשויות על פי המחאת הגמול הדירקטורים המועסקים לקבל את סכומי גמול הדירקטורים המועסקים בהתאם להחלטה האמורה, וכן עשויות להיחשב (למען הזהירות) כבעלות עניין אישי בהכללתם בפוליסות הביטוח כאמור לעיל. מכאן גם נובע עניינם של מר עידן עופר ו-Kirby Enterprises Inc. כמתואר לעיל.

7. פרטים על כינוס אסיפה מיוחדת

ניתנת בזה הודעה כי אסיפה כללית של בעלי המניות של החברה תיערך ביום ג', 14 ביולי, 2015, בשעה 11:00 במשרדי החברה ברח' ארניא 23, קומה 23, תל אביב, שעל סדר יומה קבלת החלטה בנושאים המפורטים לעיל.

8. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות באסיפה

8.1. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות המפורטות בסעיפים 1, 2, 3 ו-4 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.

8.2. על אף האמור בסעיף 8.1 לעיל, ביחס להחלטה המובאת בסעיף 1 לדוח, 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.

8.3. על אף האמור בסעיף 8.1 לעיל, ביחס להחלטה המובאת בסעיף 2 לדוח, ועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה רשאים, במקרים מיוחדים, לאשר עסקה כאמור בסעיף 2 לדוח גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישור העסקה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו על כך, על יסוד נימוקים מפורטים, לאחר שדנו מחדש בעסקה ובחנו בדיון כאמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.

9. **המועד הקובע**

המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בחברה להצביע באסיפה כאמור בסעיף 182(ב) לחוק החברות, הינו תום יום המסחר בבורסה של יום א', 7 ביוני, 2015, ואם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי ביום המסחר הראשון שלפניו.

10. **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.

11. **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 נכח מנין חוקי באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה לשבוע ימים, לאותו יום, לאותה שעה ולאותו מקום, מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות, ואם לאסיפה הנדחית לא ימצא מניין חוקי כעבור חצי שעה מן המועד הקבוע לאסיפה, יהוו בעלי המניות הנוכחים מניין חוקי.

12. **הצבעה באמצעות שלוח**

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

13. **הצבעה באמצעות כתבי הצבעה**

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, תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה המצ"ב **כנספח ב'** לדיווח זה.

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה עד 72 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה מועד ההמצאה הינו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, למשרדי החברה. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה הינו עד 10 ימים לאחר המועד הקובע. 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 בעל 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 והודעות העמדה (ככל שיוגשו לחברה), כמשמעותם בסעיף 88 לחוק החברות, הינם 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 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.

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

נכון למועד זה, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה הינה: 178,179 מניות רגילות בנות 1 ש"ע. כ"א של החברה.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה הינו עד 10 ימים לאחר המועד הקובע כאמור.

14. נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח המייד

עורכי הדין ליאור פורת ו/או נורית טראוריק ממשד גורניצקי ושות', שכתובת משרדם הינה שדרות רוטשילד 45, תל אביב 65784; טלפון: 03-7109191; פקסימיליה: 03-5606555.

15. עיון במסמכים

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין בדוח העסקה, במשרדי החברה ברח' ארניא 23 מגדל המילניום, תל-אביב, בימים א'-ה', בין השעות 00:16-09:00 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: 27 במאי, 2015

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.

1.5. **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 7.4.6 להלן;

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

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

"**נושאי משרה**" - כהגדרת מונח זה בחוק החברות¹;

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

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

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

"**תקנות הגמול**" - תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (או כל הוראות דין שתחליף 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 הוני.

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 10 למדיניות. ההתייחסות ביתר סעיפי המדיניות למונח "נושאי משרה" נעשית מטעמי נוחות ואין כוונתו לכלול דירקטורים.

3. היחס בין רכיבי חבילת התגמול

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- 60%-80% (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.

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;

² לענין טווח משוער זה: (א) רכיב פיצויי הפרישה נכלל ברכיב הקבוע; (ב) הרכיב ההוני חושב על פי השווי הכלכלי של כתיב האופציות שהוענקו 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 ההתייחסות לתפקידיו של נושא המשרה, לתחומי אחריותו וכיוב' הינה ביחס לפועלו, תפקידיו ואחריותו, לפי העניין, הן בחברה והן בחברות המוחזקות שלה. נקודת המוצא בקביעת מדיניות תגמול זו הינה כי נושאי המשרה בחברה 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.

- 4.2.8. ניתוח תנאי השוק הרלבנטיים וזאת בהתחשב בגודלה של החברה, מורכבותה והיקף השקעותיה, שעשויים להצדיק תגמול גבוה לעומת חברות אחרות, אך בכל מקרה לא מעבר לתקרה שבסעיף 4.4 להלן;
- 4.3. השכר יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן, כאשר המדד הידוע במועד קביעת השכר ישמש מדד בסיס.
- 4.4. השכר החודשי המרבי (ברוטו) של נושאי המשרה לא יעלה על הסכומים הבאים (בהתאם לתפקיד נושא המשרה), כשהם צמודים למדד בגין חודש דצמבר 2012:
- 4.4.1. מנכ"ל החברה: שכר חודשי של עד 135 אלף ₪;
- 4.4.2. סמנכ"ל: שכר חודשי של עד 90 אלף ₪.
- יצוין, כי הסכומים המרביים דלעיל הינם בגדר רף שכר עליון, ועל כן אינם מיועדים בהכרח לשקף את השכר הקיים של מי מנושאי המשרה⁵.

5. תנאי העסקה נלווים לנושאי המשרה בחברה

5.1. מטרה

תנאי העסקה 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 6 להלן), וכי חושב בהנחת ניצול ימי החופשה.

6. תנאי פרישה של נושאי המשרה בחברה

6.1. מטרה

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

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

(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

7 זאת, לאחר שניתנה הדעת למטרות המדיניות ולשיקולים המנויים בחלק א' לתוספת הראשונה א' לחוק. להשלמת התמונה יצויין, כי לנושאי משרה המכהנים בחברה במועד קביעת מדיניות זו זכאות, בתנאים מסויימים, בנסיבות של סיום כהונתם בחברה, להבשלה מוקדמת של תגמול הוני שהוענק להם קודם לקביעת המדיניות (כאמור בדוחים המידיים שפרסמה החברה בעניין), ומובהר כי אין במדיניות זו כדי לגרוע מזכאות קיימת זו ומתנאי התגמול ההוני שהוענק.

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

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 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.

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 לאופיה של החברה ואתגריה.

7.2. אופן קביעת המענק השנתי

גובה המענק לכל נושא משרה יקבע, כדלקמן:

7.2.1 בגין כל שנה רלבנטית, סכום מענק 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 בתקרות המענקים השנתיים לעומת התקרות 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 מסויימת הינו קיומו של רווח נקי שאיננו נופל מ- 100 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).

מענק בגין רווח לסמנכ"ל (במספר משכורות חודשיות)		מענק בגין רווח למנכ"ל (במספר משכורות חודשיות)		רווח נקי שנתי (במיליוני דולר)	
לבין	בין	לבין	בין	לבין	בין
0	0	0	0	100	0
1.2	0.6	1.8	0.9	200	100
1.8	1.2	2.7	1.8	300	200
2.4	1.8	3.6	2.7	400	300
	2.4		3.6		+400

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 (נשוא הדווח המידי 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. 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:

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

7.4.4. הגדרות ותנאי סף ביחס לטבלה ב':

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

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

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

ג. **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. שיקול דעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה

ככל שבשנת מענק מסויימת לא היו זכאים נושאי משרה שהינם סמנכ"לים למענק שנתי בשל אי עמידה ברווח המינימלי (כאמור בסעיף 7.2.3 לעיל), יהיו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים (לאחר שמיעת המנכ"ל) להעניק לכל סמנכ"ל מענק שנתי בגובה של עד 4 משכורות חודשיות בגין שנת המענק האמורה, בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה. יובהר כי המענק לפי סעיף זה יכול שישולם לסמנכ"לים בלבד, ולא יהיה כפוף לסעיף 7.7 להלן.

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 לגרום מכלליות האמור, במקרה של חריגה משמעותית ממדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

7.7. פריסת תשלום המענק השנתי ומענק יחסי

המענק השנתי לו יהיה זכאי נושא משרה בגין שנת מענק מסוימת, כפי שנקבע על פי סעיפים 7.1-7.6 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 שישתברר, כי שולמו לנושא משרה תשלומים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, יחויב נושא המשרה להשיב לחברה את ההפרש בין הסכום שקיבל לבין הסכום שהיה מתקבל לפי החישוב המעודכן. 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 שהענקת כאמור תהא כפופה לשיקולים, להוראות ולבחירות הנדרשים לפי תיקון 20, ולאישורים הנדרשים על פי דין.

10. גמול דירקטורים

10.1. מטרה

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

10.2. התגמול לדירקטורים

10.2.1. דירקטורים בחברה יהיו זכאים לגמול שנתי ולגמול השתתפות בסכום המירבי לו זכאים דירקטורים בחברה בדרגתה של החברה, בהתאם לתקנות הגמול, ובכלל כך בהתחשב בסיווגו של דירקטור כדירקטור מומחה הזכאי לתוספת מומחיות וכן לכל תוספת אחרת שתגיע לדירקטורים בהתאם לתקנות האמורות או כל דין אחר שיתקן ו/או יחליף אותן מעת לעת¹².

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.

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

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

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, 8.11.2011 ו- 9.8.2012 לעניין הסדרי שיפוי, פטור וביטוח (דווחים מיידיים מהימים 3.10.2011, 2.11.2011, 4.7.2012, 29.8.2013 ו-26.8.2014).

11. נושאים והיבטים נוספים

11.1. מדיניות החברה הינה, כי נושאי המשרה בחברה (לרבות מי שאינם דירקטורים) יהיו זכאים להסדרי השיפוי והביטוח המותרים לפי דין, תקנון החברה והחלטות האורגנים המוסמכים, ובכלל זה להסדרי כתבי השיפוי לנושאי המשרה בחברה ולכיסוי ביטוחי כפי שאושרו ויאושרו באסיפות הכלליות של 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.

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 החברה¹⁵, לרבות היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור¹⁶, 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 כשלעצמם¹⁷, אינם רלבנטיים ליחסי העבודה בחברה, ובוודאי שאינם משפיעים לרעה על יחסי העבודה בחברה.

12. כללי

12.1. התקשרות החברה בהסכמי העסקה עם נושאי המשרה ו/או כל הענקת תגמול לנושאי המשרה יכול שתבוצע באמצעות החברה במישרין או באמצעות חברת בת בבעלותה המלאה של החברה.

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.

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

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

14 כאמור בהערה 13 לעיל.

15 נכון למועד זה, לא מועסקים בחברה עובדי קבלן.

16 מבלי לגרוע מהאמור, יוער כי ועדת התגמול והדירקטוריון 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.

17 נכון ליום 31.12.2014, היחס בין עלות העסקת המנכ"ל לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה עומד על כ- 7.9 וכ- 15 (בהתאמה) ושל יתר נושאי המשרה בטווח של כ- 1.55 - 4.48 וכ- 3.52 - 9.30 (בהתאמה); היחס בין עלות העסקת המנכ"ל לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה (ללא אופציות שהוענקו אשר הינן "מחוץ לכסף" וללא מענק שנתי שלא הוענק למנכ"ל בגין שנת 2014) עומד על כ- 5.44 וכ- 7.55 (בהתאמה); ושל יתר נושאי המשרה בטווח של כ- 1.63 - 3.06 וכ- 2.53 - 4.55 (בהתאמה).

- 12.5. בכפוף להוראות כל דין, אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהסכמים קיימים, או כדי לגרוע מתנאי כהונה והעסקה או תגמולים שאושרו עובר לקביעת מדיניות התגמול.
- 12.6. מדיניות התגמול כוללת עקרונות כלליים לתגמול נושאי משרה בחברה נכון למועד אישור המדיניות, כאשר התגמול בפועל והתנאים הכרוכים ביישום העקרונות האמורים ייקבעו על ידי ועדת התגמול ו/או דירקטוריון החברה, בהתאם לתכליתם ולטובת החברה. התגמול בפועל, בהתאם לאמור, יובא לקבלת האישורים הדרושים.
- 12.7. מקום בו נקבע במדיניות התגמול כי לוועדת התגמול או לדירקטוריון הסמכות לאשר פעולה מסוימת, תוקנה לוועדת התגמול או לדירקטוריון (לפי העניין) הסמכות לעשות כן על פי שיקול דעתם, ללא צורך באישור נוסף (בכפוף להוראות דין כופה).
- 12.8. הסכומים המשולמים לנושאי המשרה הינם ברוטו וכפופים לניכוי כמתחייב על פי דין.
- 12.9. מבלי לגרוע מהוראות סעיף 12.5 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.
- 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 ג', 14 ביולי 2015 בשעה 11:00 (להלן: "האסיפה"), ובכל אסיפה נדחית.
3. **פירוט הנושאים שעל סדר היום:**
 - 3.1. **אישור מדיניות תגמול מעודכנת** - אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה בחברה כאמור בדוח זה, בנוסח הרצ"ב כנספח א' לדוח זה ואת תנאיה. במסגרת מדיניות התגמול הקיימת של החברה שאושרה ביום 1 במאי 2014 צוין כי עם השלמת מהלך החלוקה נשוא הדיווח של החברה מיום 23 בדצמבר 2014 (אסמכתא: 2014-01-229086), יבחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את מדיניות התגמול של החברה, והחברה תאמץ מדיניות תגמול מעודכנת לכלל נושאי המשרה בחברה, אשר תובא לאסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ולאישורים על פי דין.
 - נוסח ההחלטה המוצעת:** לאשר את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה כאמור בדוח זה, בנוסח הרצ"ב **כנספח א'** לדוח זה ואת תנאיה.
 - 3.2. **עדכון סעיף המענק בהסכם העסקתו של מנכ"ל החברה** - מוצע לאשר את עדכון סעיף המענק בהסכם העסקתו של מנכ"ל החברה, כך שייקבע כי מנכ"ל החברה יהא זכאי למענק שנתי בהתאם למדיניות התגמול של החברה, כפי שתהיה מעת לעת.
 - נוסח ההחלטה המוצעת:** "לעדכן את הסכם העסקת מנכ"ל החברה כך שייקבע כי מנכ"ל החברה יהא זכאי למענק שנתי בהתאם למדיניות התגמול של החברה, כפי שתהיה מעת לעת".
 - 3.3. **אישור התקשרויות של החברה בביטוח נושאי משרה** - לאשר את התקשרות החברה בפוליסת ביטוח אחריות נושאי המשרה המכהנים בחברה וכפי שיכהנו בה מעת לעת (לרבות מנכ"ל החברה ו/או נושאי משרה שבעלת השליטה בחברה עשויה להיחשב כמי שיש לה עניין אישי בהכללתם בפוליסת הביטוח, כפי שיהיו מעת לעת). בדומה לאישור האסיפה הכללית של החברה מיום 9 באוגוסט 2012, ההחלטה האמורה בסעיף זה, תהווה "עסקת מסגרת", כמשמעותה בתקנה 1(3) לתקנות ההקלות, המאפשרת במהלך 3 שנים החל מתום שנת הביטוח הנוכחית, את התקשרות החברה בפוליסת ביטוח אחריות נושאי המשרה, שתכלול רובד ראשון משותף עם כימיקלים לישראל בע"מ, חברה בת של החברה,

ורובד שני נפרד לקבוצת החברה, על דרך של רכישת פוליסות חדשות או הארכות או חידושים של הפוליסה הקיימת או פוליסות שירכשו בעתיד, מכל חברת ביטוח בישראל ו/או בחו"ל שתיבחר על ידי דירקטוריון החברה ובלבד שועדת התגמול ודירקטוריון החברה יאשרו ביחס לכל חידוש ביטוח, כי תנאי רכישת הפוליסות תואמים את תנאי עסקת המסגרת, כאשר לועדת התגמול ולדירקטוריון תהא סמכות לשנות, מעת לעת, את גובה הכיסוי, סכומי הפרמיה, סכום ההשתתפות העצמית ושיעור חלוקת הפרמיה בין החברה לכלל ביחס לרובד המשותף, והכל בכפוף לתנאי עסקת המסגרת המתוארים בדוח זה. ככל שפוליסת הביטוח של החברה לא תחודש, תהא החברה רשאית, לרכוש את המשך תחולת הפוליסה בסכום פרמיה כולל שלא יעלה על 1 מיליון דולר ("Run-Off").

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את התקשרות החברה בפוליסת ביטוח אחריות נושאי המשרה המכהנים בחברה וכפי שיכהנו בה מעת לעת (לרבות מנכ"ל החברה ו/או נושאי משרה שבעלת השליטה בחברה עשויה להיחשב כמי שיש לה עניין אישי בהכללתם בפוליסת הביטוח, כפי שיהיו מעת לעת), על דרך של רכישת פוליסות חדשות או הארכות או חידושים של הפוליסה הקיימת או פוליסות שירכשו בעתיד, למספר תקופות ביטוח שלא תעלינה במצטבר על שלוש שנים, החל מתום תקופת הביטוח הנוכחית, בתנאים המפורטים בדוח זה, וכן רכישת פוליסת "Run-Off" האמורה בסעיף 3.4.4 לדוח".

3.4. **המחאת גמול דירקטורים מועסקים** - ביום 8 במאי 2012 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את המחאת גמולם של דירקטורים בחברה המועסקים כנושאי משרה בחברות קשורות, במישרין או בעקיפין, לבעלי השליטה בחברה, אשר אינן החברה או חברות בשליטתה ("הדירקטורים המועסקים"), למעסיקים או לתאגידים הקשורים למעסיקים, לרבות תאגידים שהינם בעלי עניין בחברה ("התאגידים המעסיקים"). בהתאם למדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה זכאים הדירקטורים המכהנים בחברה, בין היתר, לגמול שנתי ולגמול השתתפות בסכום המרבי הקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000, בהתחשב בדרגתה של החברה ובסיווגו של דירקטור כ"דירקטור מומחה" הזכאי ל"תוספת מומחיות" הקבועה בתקנה 5א לתקנות הגמול ("גמול הדירקטורים"). החברה נתבקשה על ידי הדירקטורים המועסקים להאריך את המחאת גמול הדירקטורים לו הם זכאים למעסיקים או לתאגידים המעסיקים, וזאת כחלק מהסדרי ההעסקה בין הדירקטורים המועסקים האמורים לבין מעסיקים, הסדרים אשר החברה אינה צד להם. למען הזהירות והשמרנות ובשל החשש שמא המחאת גמול הדירקטורים המועסקים כאמור עשויה להיחשב התקשרות הטעונה אישור לפי סעיפים 270(4) ו-275 לחוק החברות, מובאת המחאת הגמול כאמור לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה המזומנת על פי דוח זה. מספר הדירקטורים המועסקים אשר גמול הדירקטורים לו הם זכאים כאמור לעיל ישולם מכוח המחאת הזכויות האמורה לא יעלה, בכל עת, על חמישה דירקטורים. יצוין, כי המחאת גמול הדירקטורים המועסקים כאמור נעשית לבקשת דירקטורים אלה (מבלי לגרוע מיתר תנאי הכהונה להם הם זכאים כדירקטורים בחברה שלא מוסבים), כחלק מהסדרי ההעסקה בין

הדירקטורים המועסקים לבין מעסיקם, ומי מבין הדירקטורים המועסקים רשאי להורות להפסיק את המחאת הגמול כאמור על פי שיקול דעתו הבלעדי.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר המחאת גמול הדירקטורים לו זכאים הדירקטורים המועסקים (כהגדרתם בסעיף 4.1 לדוח), המכהנים מעת לעת, לתאגידים המועסקים. מספר הדירקטורים המועסקים אשר גמול הדירקטורים לו הם זכאים יהא ניתן להמחאה כאמור לא יעלה בכל עת על חמישה דירקטורים."

4. עיון בנוסח ההחלטה המוצעת

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין בדוח העסקה ובנוסח ההחלטה המוצעת במשרדי הלשכה המשפטית של החברה, רחוב ארניא 23 (מגדל המילניום) תל-אביב, בימים א'-ה', בין השעות 09:00-16:00 ובתאום מראש בטלפון: 03-6844500 וזאת עד למועד כינוס האסיפה, וכן באתרי האינטרנט של רשות ניירות ערך והבורסה לניירת ערך בתל אביב בע"מ בכתובות: www.magna.isa.gov.il, www.maya.tase.co.il

5. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה באסיפה

5.1. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות, המפורטות בסעיפים 1, 2, 3 ו-4 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.

5.2. על אף האמור בסעיף 5.1 לעיל, ביחס להחלטה המובאת בסעיף 1 לדוח, 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.

5.3. על אף האמור בסעיף 5.1 לעיל, ביחס להחלטה המובאת בסעיף 2 לדוח, ועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה רשאים, במקרים מיוחדים, לאשר עסקה כאמור בסעיף 2 לדוח גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישור העסקה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו על כך, על יסוד נימוקים מפורטים, לאחר שדנו מחדש בעסקה ובחנו בדיון כאמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.

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. **יובהר, 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), או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה.
- 7.2. המועד האחרון להמצאת כתבי ההצבעה הינו עד 72 שעות לפני מועד האסיפה הכללית. לעניין זה, מועד ההמצאה הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, למשרדי החברה שכתובתם רשומה בסעיף 10 להלן.
8. המועד הקובע את זכאות בעלי המניות להשתתף באסיפה ולהצביע בה
- המועד לקביעת הזכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182(ב) לחוק החברות, התשנ"ט-1999, הינו ביום א', 7 ביוני, 2015 (להלן: "המועד הקובע להצבעה באסיפה").
9. החברה אינה מאפשרת הצבעה באמצעות האינטרנט.
10. מען של החברה למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה
- במשרדי החברה, ברח' ארניא 23 (מגדל המילניום) תל-אביב.
11. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה
- הודעת עמדה של בעל מניות אפשר ותוגש עד עשרה ימים לאחר המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בחברה להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182(ב) לחוק החברות, המצוין בסעיף 8 לעיל. המועד האחרון להמצאת תגובת דירקטוריון להודעות עמדה, אם וככל שתוגשנה הודעות עמדה על-ידי בעלי המניות, והדירקטוריון יבחר להגיש את תגובתו להודעות העמדה הנ"ל, הינו לא יאוחר משניים עשר ימים לפני מועד כינוס האסיפה.
12. כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה שמצויים בהם כתבי הצבעה והודעות עמדה
- 12.1. כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך : www.magna.isa.gov.il
- 12.2. כתובת אתר האינטרנט של הבורסה : maya.tase.co.il
13. הערות נוספות כנדרש על-פי תקנות ההצבעה
- 13.1. בעל מניות זכאי לקבל את אישור הבעלות, כהגדרתו בסעיף 71 לחוק החברות וכאמור בסעיף 7.1 לעיל, בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

נספח א' - כתב הצבעה

13.2. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה או בהסכמתו, קישורית לנוסח כתב ההצבעה באתר ההפצה ואת הודעות העמדה כפי שהגיעו אליה.

13.3. בעל מניות שאינו 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).

13.4. 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.

13.4.1. נכון למועד משלוח כתב הצבעה זה, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה למועד הדוח (ללא דילול): 381,307 מניות רגילות.

13.4.2. נכון למשלוח כתב הצבעה זה, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה למועד הדוח (ללא דילול) שאינן מוחזקות בידי בעלי השליטה, כהגדרת המונח בסעיף 268 לחוק החברות: 178,179 מניות רגילות.

14. ביטול כתב הצבעה

בעל מניות רשאי עד 24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, לפנות למען למסירת כתבי הצבעה, כאמור בסעיף 10 לעיל, ולאחר שיוכיח את זהותו להנחת דעתו של מזכיר החברה או עובד אחר שהתמנה לעניין זה, למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו, או לבטל הצבעתו; עשה כאמור, יהא בעל המניות רשאי להצביע רק במהלך האסיפה הכללית.

15. בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי כל נושא שעל סדר היום ושלגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה, בחלקו השני של כתב הצבעה זה.

16. 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 שהתפרסמו כאמור בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

17. במקרה בו יחליט דירקטוריון החברה על הוספת נושא לסדר היום של האסיפה נשוא כתב הצבעה זה בעקבות בקשה של בעל מניות, בהתאם לתקנה 5 לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000, תמציא החברה כתב הצבעה מתוקן במועד פרסום זימון האסיפה המעודכן.

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 הצבעה): רח' ארניא 23 (מגדל המילניום) תל-אביב.
3. מועד האסיפה: ביום ג', 14 ביולי 2015, בשעה 11:00, ובכל אסיפה נדחית.
4. סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת.
5. המועד הקובע: ביום א', 7 ביוני, 2015.
6. הצבעה באינטרנט: החברה אינה מאפשרת הצבעה באמצעות האינטרנט.

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 משקיף מוסדי ⁵		האם הינך נושא משרה בכירה בחברה ⁴		האם הינך בעל עניין בחברה ³		האם יש לך עניין אישי בהחלטה ²		אופן ההצבעה ¹			מספר הנושא על סדר היום
כן	לא	כן	לא	כן	לא	כן	לא	נמנע	נגד	בעד	
											אישור מדיניות תגמול מעודכנת בהתאם לנוסח ההחלטה המפורטת בסעיף 1 לדוח.
											עדכון סעיף המענק בהסכם העסקתו של מנכ"ל החברה בהתאם לנוסח ההחלטה המפורטת בסעיף 2 לדוח.
											אישור התקשרויות של החברה בביטוח נושאי משרה בהתאם לנוסח ההחלטה המפורטת בסעיף 3 לדוח.
											אישור המחאת גמול דירקטורים מועסקים בהתאם לנוסח ההחלטה המפורטת בסעיף 4 לדוח.

*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, התשנ"ט-1999) - 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. "עניין אישי" לרבות "עניין אישי שלילי".
³ כהגדרתו בחוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968.
⁴ כהגדרתו בחוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968.
⁵ 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.

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 ג', 14 ביולי 2015 בשעה 11:00 (להלן: "האסיפה"), ובכל אסיפה נדחית.
3. **פירוט הנושאים שעל סדר היום:**
 - 3.1. **אישור מדיניות תגמול מעודכנת** - אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה בחברה כאמור בדוח זה, בנוסח הרצ"ב כנספח א' לדוח זה ואת תנאיה. במסגרת מדיניות התגמול הקיימת של החברה שאושרה ביום 1 במאי 2014 צוין כי עם השלמת מהלך החלוקה נשוא הדיווח של החברה מיום 23 בדצמבר 2014 (אסמכתא: 2014-01-229086), יבחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את מדיניות התגמול של החברה, והחברה תאמץ מדיניות תגמול מעודכנת לכלל נושאי המשרה בחברה, אשר תובא לאסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ולאישורים על פי דין.
 - נוסח ההחלטה המוצעת:** לאשר את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה כאמור בדוח זה, בנוסח הרצ"ב **כנספח א'** לדוח זה ואת תנאיה.
 - 3.2. **עדכון סעיף המענק בהסכם העסקתו של מנכ"ל החברה** - מוצע לאשר את עדכון סעיף המענק בהסכם העסקתו של מנכ"ל החברה, כך שייקבע כי מנכ"ל החברה יהא זכאי למענק שנתי בהתאם למדיניות התגמול של החברה, כפי שתהיה מעת לעת.
נוסח ההחלטה המוצעת: "לעדכן את הסכם העסקת מנכ"ל החברה כך שייקבע כי מנכ"ל החברה יהא זכאי למענק שנתי בהתאם למדיניות התגמול של החברה, כפי שתהיה מעת לעת".
 - 3.3. **אישור התקשרויות של החברה בביטוח נושאי משרה** - לאשר את התקשרות החברה בפוליסת ביטוח אחריות נושאי המשרה המכהנים בחברה וכפי שיכהנו בה מעת לעת (לרבות מנכ"ל החברה ו/או נושאי משרה שבעלת השליטה בחברה עשויה להיחשב כמי שיש לה עניין אישי בהכללתם בפוליסת הביטוח, כפי שיהיו מעת לעת). בדומה לאישור האסיפה הכללית של החברה מיום 9 באוגוסט 2012, ההחלטה האמורה בסעיף זה, תהווה "עסקת מסגרת", כמשמעותה בתקנה 1(3) לתקנות ההקלות, המאפשרת במהלך 3 שנים החל מתום שנת הביטוח הנוכחית, את התקשרות החברה בפוליסת ביטוח אחריות נושאי המשרה, שתכלול רובד ראשון משותף עם כימיקלים לישראל בע"מ, חברה בת של החברה,

ורובד שני נפרד לקבוצת החברה, על דרך של רכישת פוליסות חדשות או הארכות או חידושים של הפוליסה הקיימת או פוליסות שירכשו בעתיד, מכל חברת ביטוח בישראל ו/או בחו"ל שתיבחר על ידי דירקטוריון החברה ובלבד שועדת התגמול ודירקטוריון החברה יאשרו ביחס לכל חידוש ביטוח, כי תנאי רכישת הפוליסות תואמים את תנאי עסקת המסגרת, כאשר לועדת התגמול ולדירקטוריון תהא סמכות לשנות, מעת לעת, את גובה הכיסוי, סכומי הפרמיה, סכום ההשתתפות העצמית ושיעור חלוקת הפרמיה בין החברה לכלל ביחס לרובד המשותף, והכל בכפוף לתנאי עסקת המסגרת המתוארים בדוח זה. ככל שפוליסת הביטוח של החברה לא תחודש, תהא החברה רשאית, לרכוש את המשך תחולת הפוליסה בסכום פרמיה כולל שלא יעלה על 1 מיליון דולר ("Run-Off").

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את התקשרות החברה בפוליסת ביטוח אחריות נושאי המשרה המכהנים בחברה וכפי שיכהנו בה מעת לעת (לרבות מנכ"ל החברה ו/או נושאי משרה שבעלת השליטה בחברה עשויה להיחשב כמי שיש לה עניין אישי בהכללתם בפוליסת הביטוח, כפי שיהיו מעת לעת), על דרך של רכישת פוליסות חדשות או הארכות או חידושים של הפוליסה הקיימת או פוליסות שירכשו בעתיד, למספר תקופות ביטוח שלא תעלינה במצטבר על שלוש שנים, החל מתום תקופת הביטוח הנוכחית, בתנאים המפורטים בדוח זה, וכן רכישת פוליסת "Run-Off" האמורה בסעיף 3.4.4 לדוח".

3.4. **המחאת גמול דירקטורים מועסקים** - ביום 8 במאי 2012 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את המחאת גמולם של דירקטורים בחברה המועסקים כנושאי משרה בחברות קשורות, במישרין או בעקיפין, לבעלי השליטה בחברה, אשר אינן החברה או חברות בשליטתה ("הדירקטורים המועסקים"), למעסיקים או לתאגידים הקשורים למעסיקים, לרבות תאגידים שהינם בעלי עניין בחברה ("התאגידים המעסיקים"). בהתאם למדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה זכאים הדירקטורים המכהנים בחברה, בין היתר, לגמול שנתי ולגמול השתתפות בסכום המרבי הקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000, בהתחשב בדרגתה של החברה ובסיווגו של דירקטור כ"דירקטור מומחה" הזכאי ל"תוספת מומחיות" הקבועה בתקנה 5א לתקנות הגמול ("גמול הדירקטורים"). החברה נתבקשה על ידי הדירקטורים המועסקים להאריך את המחאת גמול הדירקטורים לו הם זכאים למעסיקים או לתאגידים המעסיקים, וזאת כחלק מהסדרי ההעסקה בין הדירקטורים המועסקים האמורים לבין מעסיקים, הסדרים אשר החברה אינה צד להם. למען הזהירות והשמרנות ובשל החשש שמא המחאת גמול הדירקטורים המועסקים כאמור עשויה להיחשב התקשרות הטעונה אישור לפי סעיפים 270(4) ו-275 לחוק החברות, מובאת המחאת הגמול כאמור לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה המזומנת על פי דוח זה. מספר הדירקטורים המועסקים אשר גמול הדירקטורים לו הם זכאים כאמור לעיל ישולם מכוח המחאת הזכויות האמורה לא יעלה, בכל עת, על חמישה דירקטורים. יצוין, כי המחאת גמול הדירקטורים המועסקים כאמור נעשית לבקשת דירקטורים אלה (מבלי לגרוע מיתר תנאי הכהונה להם הם זכאים כדירקטורים בחברה שלא מוסבים), כחלק מהסדרי ההעסקה בין

הדירקטורים המועסקים לבין מעסיקם, ומי מבין הדירקטורים המועסקים רשאי להורות להפסיק את המחאת הגמול כאמור על פי שיקול דעתו הבלעדי.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר המחאת גמול הדירקטורים לו זכאים הדירקטורים המועסקים (כהגדרתם בסעיף 4.1 לדוח), המכהנים מעת לעת, לתאגידים המועסקים. מספר הדירקטורים המועסקים אשר גמול הדירקטורים לו הם זכאים יהא ניתן להמחאה כאמור לא יעלה בכל עת על חמישה דירקטורים."

4. עיון בנוסח ההחלטה המוצעת

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין בדוח העסקה ובנוסח ההחלטה המוצעת במשרדי הלשכה המשפטית של החברה, רחוב ארניא 23 (מגדל המילניום) תל-אביב, בימים א'-ה', בין השעות 09:00-16:00 ובתאום מראש בטלפון: 03-6844500 וזאת עד למועד כינוס האסיפה, וכן באתרי האינטרנט של רשות ניירות ערך והבורסה לניירת ערך בתל אביב בע"מ בכתובות: www.magna.isa.gov.il, www.maya.tase.co.il

5. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה באסיפה

5.1. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות, המפורטות בסעיפים 1, 2, 3 ו-4 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.

5.2. על אף האמור בסעיף 5.1 לעיל, ביחס להחלטה המובאת בסעיף 1 לדוח, 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.

5.3. על אף האמור בסעיף 5.1 לעיל, ביחס להחלטה המובאת בסעיף 2 לדוח, ועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה רשאים, במקרים מיוחדים, לאשר עסקה כאמור בסעיף 2 לדוח גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישור העסקה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו על כך, על יסוד נימוקים מפורטים, לאחר שדנו מחדש בעסקה ובחנו בדיון כאמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.

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. **יובהר, 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), או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה.
- 7.2. המועד האחרון להמצאת כתבי ההצבעה הינו עד 72 שעות לפני מועד האסיפה הכללית. לעניין זה, מועד ההמצאה הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, למשרדי החברה שכתובתם רשומה בסעיף 10 להלן.
8. המועד הקובע את זכאות בעלי המניות להשתתף באסיפה ולהצביע בה
- המועד לקביעת הזכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182(ב) לחוק החברות, התשנ"ט-1999, הינו ביום א', 7 ביוני, 2015 (להלן: "המועד הקובע להצבעה באסיפה").
9. החברה אינה מאפשרת הצבעה באמצעות האינטרנט.
10. מען של החברה למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה
- במשרדי החברה, ברח' ארניא 23 (מגדל המילניום) תל-אביב.
11. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה
- הודעת עמדה של בעל מניות אפשר ותוגש עד עשרה ימים לאחר המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בחברה להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182(ב) לחוק החברות, המצוין בסעיף 8 לעיל. המועד האחרון להמצאת תגובת דירקטוריון להודעות עמדה, אם וככל שתוגשנה הודעות עמדה על-ידי בעלי המניות, והדירקטוריון יבחר להגיש את תגובתו להודעות העמדה הנ"ל, הינו לא יאוחר משנניים עשר ימים לפני מועד כינוס האסיפה.
12. כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה שמצויים בהם כתבי הצבעה והודעות עמדה
- 12.1. כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך : www.magna.isa.gov.il
- 12.2. כתובת אתר האינטרנט של הבורסה : maya.tase.co.il
13. הערות נוספות כנדרש על-פי תקנות ההצבעה
- 13.1. בעל מניות זכאי לקבל את אישור הבעלות, כהגדרתו בסעיף 71 לחוק החברות וכאמור בסעיף 7.1 לעיל, בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

נספח א' - כתב הצבעה

13.2. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה או בהסכמתו, קישורית לנוסח כתב ההצבעה באתר ההפצה ואת הודעות העמדה כפי שהגיעו אליה.

13.3. בעל מניות שאינו 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).

13.4. 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.

13.4.1. נכון למועד משלוח כתב הצבעה זה, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה למועד הדוח (ללא דילול): 381,307 מניות רגילות.

13.4.2. נכון למשלוח כתב הצבעה זה, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה למועד הדוח (ללא דילול) שאינן מוחזקות בידי בעלי השליטה, כהגדרת המונח בסעיף 268 לחוק החברות: 178,179 מניות רגילות.

14. ביטול כתב הצבעה

בעל מניות רשאי עד 24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, לפנות למען למסירת כתבי הצבעה, כאמור בסעיף 10 לעיל, ולאחר שיוכיח את זהותו להנחת דעתו של מזכיר החברה או עובד אחר שהתמנה לעניין זה, למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו, או לבטל הצבעתו; עשה כאמור, יהא בעל המניות רשאי להצביע רק במהלך האסיפה הכללית.

15. בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי כל נושא שעל סדר היום ושלגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה, בחלקו השני של כתב הצבעה זה.

16. 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 שהתפרסמו כאמור בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

17. במקרה בו יחליט דירקטוריון החברה על הוספת נושא לסדר היום של האסיפה נשוא כתב הצבעה זה בעקבות בקשה של בעל מניות, בהתאם לתקנה 5 לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000, תמציא החברה כתב הצבעה מתוקן במועד פרסום זימון האסיפה המעודכן.

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 הצבעה):** רח' ארניא 23 (מגדל המילניום) תל-אביב.
3. **מועד האסיפה:** ביום ג', 14 ביולי 2015, בשעה 11:00, ובכל אסיפה נדחית.
4. **סוג האסיפה:** אסיפה כללית מיוחדת.
5. **המועד הקובע:** ביום א', 7 ביוני, 2015.
6. **הצבעה באינטרנט:** החברה אינה מאפשרת הצבעה באמצעות האינטרנט.

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 משקיף מוסדי ⁵		האם הינך נושא משרה בכירה בחברה ⁴		האם הינך בעל עניין בחברה ³		האם יש לך עניין אישי בהחלטה ²		אופן ההצבעה ¹			מספר הנושא על סדר היום
כן	לא	כן	לא	כן	לא	כן	לא	נמנע	נגד	בעד	
											אישור מדיניות תגמול מעודכנת בהתאם לנוסח ההחלטה המפורטת בסעיף 1 לדוח.
											עדכון סעיף המענק בהסכם העסקתו של מנכ"ל החברה בהתאם לנוסח ההחלטה המפורטת בסעיף 2 לדוח.
											אישור התקשרויות של החברה בביטוח נושאי משרה בהתאם לנוסח ההחלטה המפורטת בסעיף 3 לדוח.
											אישור המחאת גמול דירקטורים מועסקים בהתאם לנוסח ההחלטה המפורטת בסעיף 4 לדוח.

*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, התשנ"ט-1999) - 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. "עניין אישי" לרבות "עניין אישי שלילי".
³ כהגדרתו בחוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968.
⁴ כהגדרתו בחוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968.
⁵ 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.