



**ביולייט מדעי החיים בע"מ**

# **מדיניות תגמול נושאי משרה**

בתוקף החל מפברואר 2017

## תוכן עניינים

3	.....	מבוא	.1
3	.....	החברה	.2
3	.....	הגדרות	.3
4	.....	תחולה	.4
5	.....	השיקולים בקביעת מדיניות התגמול	.5
6	.....	השווי הכלכלי הכולל של חבילת התגמול לנושא משרה	.6
7	.....	תמהיל התגמול לנושא משרה בחברה	.7
8	.....	שכר קבוע ותנאים נלווים (למעט דירקטורים שאינם נותנים שירותים נוספים לחברה)	.8
9	.....	מענקים שנתיים תלויי ביצועים	.9
11	.....	מענקים חד-פעמיים בגין אירועים חריגים	.10
12	.....	השבת סכומים ששולמו על בסיס נתונים שהתגלו כמוטעים (Clawback)	.11
12	.....	תגמול הוני	.12
13	.....	סיום כהונה	.13
15	.....	שכר דירקטורים	.14
15	.....	ביטוח נושאי משרה	.15
16	.....	פטור ושיפוי נושאי משרה	.16
16	.....	מיסוי	.17
<b>נספחים</b>			
17	.....	נספח א' – כישורים ותחומי אחריות	.17

**ביולייט מדעי החיים בע"מ**  
**מדיניות תגמול לנושאי משרה**

1. **מבוא**

מדיניות התגמול המפורטת במסמך זה מגדירה את העקרונות והכללים לקביעת היקף ומרכיבי התגמול לנושאי משרה בחברה. המדיניות מתייחסת לנושאי המשרה הנוכחים של החברה (בשים לב לאמור בסעיף 4.1 להלן ביחס להסכמים קודמים עם נושאי משרה בחברה, אשר היו בתוקף בטרם כניסתו לתוקף של תיקון 20 לחוק החברות, תשנ"ט-1999) ולנושאי משרה חדשים שיצטרפו לחברה מעת לעת. המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא תחול על נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי.

מדיניות התגמול נקבעה בהתאם להוראות הפרק הרביעי א' לחלק השישי של חוק החברות והיא תשמש ככלי בידי דירקטוריון והנהלת החברה בכדי לקדם ולפתח את מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, באופן שייצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בשים לב לגודלה, מצבה הפיננסי ואופי פעילותה של החברה ובהתחשב, בין השאר, בניהול הסיכונים של החברה.

2. **החברה**

נכון למועד אישור מדיניות התגמול, החברה הינה חברה ציבורית שמניותיה נסחרות בבורסה, אשר ליבת פעילותה הינה השקעה, ניהול וקידום של פתרונות ייחודיים, אשר מטרתם לתת מענה לצורך ממשי הקיים בתחום מחלות העיניים, וכן היא פועלת בתחום הדיאגנוסטיקה הסרטנית באמצעות החזקה במיקרומדיק טכנולוגיות בע"מ, אף היא חברה ציבורית הנסחרת בבורסה (לפירוט בדבר פעילותה של החברה ראו את הדוחות התקופתיים אשר מפרסמת החברה מעת לעת).

3. **הגדרות**

"הבורסה"	הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ;
"ועדת התגמול"	כהגדרת מונח זה בסעיף 118א(א) לחוק החברות כפי שיתוקן מעת לעת;
"החברה"	ביולייט מדעי החיים בע"מ, מס' חברה: 513680793;
"חוק החברות"	חוק החברות, תשנ"ט-1999, כפי שיתוקן מעת לעת;
"חוק ניירות ערך"	חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968, כפי שיתוקן מעת לעת;
"חוק קבלני כח אדם"	חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו-1996, כפי שיתוקן מעת לעת;
"מדיניות התגמול" או	מדיניות תגמול זו;

	<b>"המדיניות"</b>
כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק החברות, כפי שיתוקן מעת לעת ;	<b>"נושא משרה"</b>
כהגדרת המונח בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, כפי שיתוקן מעת לעת ;	<b>"נושא משרה בכירה"</b>
כהגדרת המונח בתוספת ראשונה א' לחוק החברות, כפי שיתוקן מעת לעת ;	<b>"עובדי קבלן המועסקים אצל החברה"</b>
כהגדרת המונח בתוספת ראשונה א' לחוק החברות, כפי שיתוקן מעת לעת ;	<b>"עלות השכר"</b>
החברה יחד עם חברות בת וחברות קשורות של החברה ;	<b>"הקבוצה"</b>
כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק החברות, כפי שיתוקן מעת לעת ;	<b>"תנאי כהונה והעסקה"</b>
תחום עיסוקה העיקרי של החברה, כמתואר בסעיף 2 לעיל ;	<b>"תחום הפעילות של החברה"</b>
תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000, כפי שיתוקן מעת לעת ;	<b>"תקנות הגמול"</b>
תקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000, כפי שיתוקן מעת לעת ;	<b>"תקנות ההקלות"</b>

#### .4 תחולה

##### .4.1 הסכמים הקודמים וההסכמים הקיימים בחברה

ככלל, החברה ממשיכה לכבד את הסכמי ההעסקה הקיימים בינה ובין נושאי משרה בחברה ואשר נכרתו עובר לכניסתו לתוקף של תיקון 20 לחוק החברות ("ההסכמים הקודמים"), ותימנע מלפגוע בתנאיהם, אלא במקרים חריגים, אם וככל שיידרש, ובהסכמה עם נושא המשרה. בהתאם ולהערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תנאי ההסכמים הקודמים נכנסים בגדר העקרונות הקבועים במדיניות התגמול. בהתאם להוראות הדין, הדירקטוריון ימשיך לבחון מדי שנה את סבירות ההסכמים כאמור, ככל שתנאי מתנאיהם יחרוג מעקרונות מדיניות התגמול.

כמו כן, חידוש ועדכון הסכמים הקיימים עם נושאי המשרה ייעשה בהתאם למדיניות התגמול של החברה.

##### .4.2 הסכמים חדשים

החל ממועד אישור מדיניות התגמול של החברה, התקשרויות חדשות לקביעת תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, תהיינה בהתאם לעקרונות מדיניות זאת (כמפורט לעיל ולהלן), ובהתאם להוראות חוק החברות.

4.3. **תוקף**  
מדיניות התגמול תפקע בתום שלוש שנים ממועד אישורה על-ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה או אישורה על-ידי דירקטוריון החברה בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות ("תקופת תחולת מדיניות התגמול"). במהלך תקופת מדיניות התגמול החברה תבחן את התאמתה לנסיבות המשתנות, וכלל שיהיה בכך צורך תפעל לשינויה.

4.4. להסרת ספק, אין באימוץ מדיניות התגמול בכדי להקנות לנושאי המשרה של החברה את הזכות לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים בה, ונושאי המשרה של החברה יהיו זכאים אך ורק לרכיבי התגמול אשר יאושרו לכל נושא משרה בנפרד על-ידי האורגנים המוסמכים של החברה בהתאם לעקרונות המדיניות וכפוף להוראות כל דין.

4.5. כמו כן, במקרה שביחס לנושא משרה מסוים יקבע על-ידי האורגנים המוסמכים של החברה כי הוא זכאי לרכיבי גמול הפחותים מהמצוין במדיניות זו, הדבר לא ייחשב כחריגה ממדיניות זו.

#### 5. **השיקולים בקביעת מדיניות התגמול**

השיקולים שעמדו בפני ועדת התגמול של החברה ודירקטוריון החברה בבואם לקבוע את מדיניות התגמול הינם, בין היתר:

5.1. פיתוח ושימור כוח אדם איכותי בחברה בכלל ונושאי משרה בפרט ככלי לקידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה, כפי שאושרה על ידי הדירקטוריון, ומדיניותה.

5.2. יצירת זיקה בין יעדי החברה והנהלת החברה לבין התגמול המשולם לנושאי המשרה בחברה, בשים לב לאינטרס של בעלי המניות בחברה, כי החברה תשיא את רווחיה ולאינטרס של החברה לקלוט ולשמר נושאי משרה איכותיים, בעלי ניסיון עשיר והיכרות עם השוק בו החברה פועלת.

5.3. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, אשר תעודד אותם לפעול לניצול הזדמנויות עסקיות ראויות, אשר יש בהן להשיא את רווחי החברה מחד גיסא ולמנוע מהם ליטול סיכונים בלתי סבירים מאידך גיסא.

5.4. גודל החברה ואופי פעילותה. כמו כן, העובדה שהחברה טרם החלה במימון פעילותה גם ממקורות עצמיים כדוגמת הכנסות ממכירות, וממומנת על ידי גיוס כספים לצורך פעילותה.

5.5. קביעת רכיבים משתנים אשר יתגמלו וישקפו את תרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדי החברה, תכנית העבודה שלה ולהשאת רווחיה בראיה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם וכן קביעת תקרות שכר ומענקים וקביעת יחס בין הרכיבים המשתנים לסך חבילת התגמול אשר יאפשרו גמישות ניהולית סבירה בהתאם לנסיבות והסביבה העסקית המשתנות.

5.6. בעת קביעת תנאי התגמול לנושאי המשרה, יהיו ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע קריטריונים נוספים רלוונטיים מעבר לשיקולים המנחים

המפורטים והמחויבים מכוח חוק החברות, וכן להתייחס לנתונים נוספים מעבר לנתונים המפורטים להלן, בהתחשב בטובת החברה, מצבה (לרבות העסקי ו/או הפיננסי) ותכניותיה העסקיות.

#### 6. השווי הכלכלי הכולל של חבילת התגמול לנושא משרה

התקשרויות של החברה עם נושאי משרה בקשר עם תנאי כהונתם והעסקתם, ייבחנו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בהתאם לשיקולים ולכללים הבאים:

6.1 השווי הכולל של חבילת התגמול ייקבע, בין היתר, לאור: השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה ובהתחשב בתחרות הקיימת בשוק העבודה על שמירת כוח אדם איכותי ומקצועי. סף הכישורים הנדרשים של נושאי המשרה מפורט ב**נספח א'** למדיניות זו. במקרה שמדובר בנושא משרה קיים בחברה או בעובד בחברה שקודם לדרגת נושא משרה, ייבחנו הישגי העבר שלו בחברה ומידת תרומתו להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, ואילו במקרה שמדובר בנושא משרה אשר טרם הועסק על-ידי החברה, ייבחנו הרקע שלו ומידת הניסיון שלו בתחום פעילותה של החברה או תחום הפעילות המיועד לאותו נושא משרה. כמו כן, ייבחנו תפקידו של נושא המשרה ותחומי האחריות המוטלים עליו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו (ביחס לנושאי משרה/עובדים קיימים).

#### 6.2 השוואה פנימית

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו מדי שנה את היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה לעלות השכרה הממוצעת של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה, וזאת, בין היתר, בהתחשב בגודלה של החברה, אופי פעילותה ומידת האחריות והסיכון שמוטלים על נושאי המשרה בחברה וכן בכמות שאר עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה וככל שניתן על המקובל ביחס לחברות השוואה אחרות בעלות מאפייני פעילות וגודל דומים. בנוסף ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו אם יש ביחס האמור כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

עובר לאישורה של מדיניות זו, ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו את היחס הקיים בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של כל אחד מנושאי המשרה בחברה לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של שאר עובדי החברה (ובהיעדר עובדי קבלן המועסקים אצל החברה):

נכון למועד אישור מדיניות זו, יחס חבילת התגמול בפועל של מנכ"ל החברה לעלות השכר הממוצעת של שאר עובדי החברה כאמור הנו כ-1:3.5 ולעלות השכר החציונית כ-1:4.1. אצל יתר נושאי המשרה בחברה יחס זה לעלות הממוצעת עומד על כ-1:2.3 לכל היותר ולעלות החציונית על כ-1:2.6 לכל היותר. נכון למועד אישור המדיניות, חברי ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה, כי מדובר ביחסים סבירים וראויים, בין היתר, בהתחשב באופיה של החברה, מספר

עובדיה, תמהיל כח האדם המועסק בה, וככל הניתן, המקובל ביחס לחברות השוואה אחרות בעלות מאפייני פעילות וגודל דומים.

6.3

### השוואה חיצונית

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו את היחס שבין חבילת התגמול המוצעת לבין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות ציבוריות שנסחרות בבורסה הפועלות בתחום דומה (או דומה בקירוב) לתחום הפעילות של החברה (לרבות בתחום מדעי החיים, הביומד ו/או הביוטכנולוגיה), תוך התייחסות בעלות לפחות שניים מתוך המאפיינים הבאים: ("החברות להשוואה"):

- [א] שווי שוק שאינו שונה באופן מהותי משווי שוק של החברה.
  - [ב] שלב מחזור החיים בו הן נמצאות ביחס לחברה אינו שונה באופן מהותי (לפי בחינת אינדיקטורים הקשורים, למשל, במחקר ופיתוח, אישורים רגולציה, הפצה, שיווק ומכירות וכיו"ב).
  - [ג] חברות בעלות מבנה משפטי דומה למבנה המשפטי של הקבוצה.
  - [ד] חברות בעלות מספר עובדים דומה לזה של הקבוצה.
- בביצוע השוואה חיצונית, ייבחן השווי הכלכלי של חבילת התגמול מול נתונים שיילקחו מלפחות 5 חברות להשוואה.

7

### תמהיל התגמול לנושא משרה בחברה

תמהיל התגמול ייקבע בהתאם לעקרונות המפורטים להלן:

- 7.1 ככל שנושא המשרה שאינו דירקטור מועסק בתפקיד בכיר יותר בחברה והינו בעל תחומי אחריות רבים יותר, ובעל השפעה מהותית יותר על פעילות החברה, יינתן משקל רב יותר לרכיב המשתנה בתגמול הכולל לנושא המשרה.
- 7.2 היחס בין הרכיבים המשתנים לסך חבילת התגמול, ייקבע בהתאם לטווח שמופיע בטבלה להלן:

רכיבים משתנים <sup>1</sup>	נושא המשרה
עד 85%	מנכ"ל
עד 75%	סמנכ"ל / מנהל אחר הכפוף למנכ"ל
עד 75%	יו"ר דירקטוריון פעיל
עד 40%	דירקטור (אשר נותן לחברה שירותים נוספים)
עד 20%	יו"ר דירקטוריון*
עד 20%	דירקטור*
עד 20%	דירקטור בלתי תלוי/חיצוני

<sup>1</sup> כולל (לפי הרלבנטים): מענק שנתי תלוי ביצועים, תגמול הונגרי ומענקים חד פעמיים בגין אירועים חריגים.

\* אשר אינם נותנים שירותים נוספים לחברה.

7.3 מבלי לגרוע מהאמור לעיל, בהתאם להחלטת דירקטוריון החברה כפי שתתקבל מעת לעת, יכול שנושאי משרה בחברה יהיו זכאים לתגמולים חד-פעמיים תלוי ביצועים חד פעמיים, בהתאם לאמור בסעיף 10 להלן.

7.4 **שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה והעסקה של נושאי משרה**  
בהתאם להוראות חוק החברות, שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה טעונים אישור מראש של ועדת התגמול בלבד, ככל שהוועדה קבעה, כי אכן מדובר בשינוי בתנאי העסקה שאינו מהותי.

7.5 **שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה הכפוף למנכ"ל**

#### **החברה**

בהתאם להוראות תקנות ההקלות, שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה (כאמור בסעיף 272(ג) לחוק החברות) לא יהיה טעון אישור של ועדת התגמול והדירקטוריון, אם שינוי כאמור אושר בידי המנכ"ל של החברה (ובכל אורגן אחר המתחייב על פי הדין, על פי הפורום המינימאלי הנדרש) ובתנאי שתנאי הכהונה והעסקה החדשים של נושא המשרה כאמור תואמים את הוראות מדיניות תגמול זו. מנכ"ל החברה יעדכן את ועדת התגמול ואת הדירקטוריון בכל אישור כאמור שיעשה על ידו.

8. **שכר קבוע ותנאים נלווים (למעט דירקטורים שאינם נותנים שירותים נוספים לחברה)**

8.1 רכיב השכר הקבוע של נושאי המשרה בחברה ייקבע בהתאם לאמור בסעיפים 5 עד 7 לעיל, ובהתאם לתקרות המפורטות להלן.  
תקרות שכר הבסיס החודשי של נושאי המשרה בחברה למשרה מלאה הינן:

תפקיד	יו"ר דירקטוריון פעיל	מנכ"ל	כפופי מנכ"ל	כפוף מנכ"ל שאינו ישראלי
שכר בסיס	80,000 ש"ח	100,000 ש"ח	80,000 ש"ח	100,000 דולר ארה"ב

8.2 לשכר הקבוע יכול שיצטרפו התנאים הנלווים הבאים, כולם או חלקם, בהתאם לאישור של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ובהתאם לדרישות הדין ולנהלי החברה ("הטבות נוספות"):

[א] כיסוי ביטוחי והענקת כתבי פטור ושיפוי בהתאם למקובל בחברה כפי שיקבע מעת לעת.

[ב] הפרשות סוציאליות לביטוח מנהלים / קרן פנסיונית אחרת ותשלום קרן השתלמות.

[ג] ימי מחלה בהתאם לקבוע בדין.

[ד] ימי חופש בהתאם לוותק של נושא המשרה ובכל מקרה לא פחות מהקבוע בכל דין ולא יותר מ – 30 ימים בשנה.



[ה] רכב, החזר הוצאות רכב, בהתאם לנהלי החברה.

[ו] מכשיר סלולארי, תשלום ההוצאות בהתאם לנהלי החברה.

[ז] תשלום דמי הבראה.

[ח] תנאים נלווים נוספים בהתאם לתפקידו של נושא המשרה, הוותק שלו בחברה והתנאים להם היה זכאי בהתאם להסכמים קודמים שנחתמו עמו, בגובה שלא יעלה על שלוש משכורות חודשיות.

מובהר כי זכאות נושא משרה לאיזה מבין תנאים הנלווים המפורטים לעיל תקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (במידת הצורך בהתאם להוראות הדין) ועל פי שיקול דעתם הבלעדי בבואם לאשר הסכם ספציפי (ובמקרים מסוימים אף בכפוף לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה), והכל בכפוף להוראות כל דין.

כמו כן, גובה התנאים הנלווים האמורים יקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (במידת הצורך בהתאם להוראות הדין) ועל פי שיקול דעתם הבלעדי, ובלבד שלא יהיה נמוך מהקבוע בדין.

#### 9. מענקים שנתיים תלויי ביצועים מדידים

9.1. גובה המענק המקסימאלי לו יהיה זכאי נושא המשרה במקרה שעמד באופן מלא בכל היעדים שנקבעו לו (כמפורט להלן) ייקבע במועד ההתקשרות עמו בהתאם למקובל בשוק על סמך נתונים שהחברה תבחן בהתאם לעקרונות המפורטים בסעיף 6.3 לעיל ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה כמפורט להלן:

גובה מענק מקסימאלי (מספר משכורות)*	נושא המשרה
עד 6 משכורות	מנכ"ל
עד 3 משכורות	סמנכ"ל
עד 2 משכורות	מנהל אחר

\* להסרת ספק מובהר כי בכל מקרה המענק המקסימאלי לא יעלה על האמור בטבלה זו.

9.2. תשלום המענקים לנושאי המשרה יבוצע בהתאם לתכנית מענקים שנתית תלויי ביצועים מדידים שתאושר על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בתחילת כל שנה קלנדרית (ולא יאוחר מתום הרבעון הראשון של כל שנה) ("תכנית המענקים השנתית"). בנוסף, תכנית המענקים השנתית תוכל לכלול הוראות נוספות לפיהן ייקבע מנגנון לפריסה או התניה של חלק מתשלום המענקים השנתיים בהתבסס על השגת יעדים מדידים/ ארוך/כ-טווח בתקופה של שנתיים או שלוש שנים קלנדריות וכן כללים לחישוב הזכאות לאותו מענק רב-שנתי, בתום תקופת המדידה הרב-שנתית. הכללים והתנאים למענק-רב שנתי כאמור, אם וככל שיחול, ייקבעו ויובאו לאישור האורגנים המוסמכים בחברה, בהתאם להוראות

הדין.

9.3

ביחס לכל נושא משרה בנפרד (המועסק על-ידי החברה), תכנית המענקים השנתית תקבע את הפרמטרים הבאים:

[א] היעדים השנתיים שאושרו ומשקלות (במונחי סכום או משכורות) לכל אחד מן היעדים. היעדים והמשקלות האמורים יומלצו על ידי ועדת התגמול ויאושרו על ידי הדירקטוריון ויוצגו לנושאי המשרה לא יאוחר מיום 31 במרץ של השנה שבגינה הם נקבעו. בעת קביעת יעדים ומשקלות כאמור, ועדת התגמול והדירקטוריון יוכלו לשקול, בין היתר, את ההלימה בין ביצועי העבר (ככל שרלבנטי) לגמול ששולם לנושא המשרה, את סוג והרכב היעדים (תפעוליים, שיווקיים, פיתוחיים, פיננסיים ואחרים) והלימתם לתוכניות החברה וליכולת נושא המשרה להשפיע עליהם, ומעבר לתוכניות תגמול הוניות מבוססות ביצועים, או שילוב תגמול הוני מבוסס ביצועים לתוכניות ההוניות הקיימות בחברה.

[ב] יעדים לנושאי המשרה יקבעו על פי קריטריונים הניתנים למדידה, אשר יהיו יחד 90% מהמשקל הכולל של המענק. כמו כן, כל נושא משרה יהיה כפוף להערכת הממונה עליו ואשר תהווה 10% מהמשקל הכולל של המענק ("רכיב מענק בשיקול דעת").

[ג] רכיב מענק בשיקול דעת יקבע בהתאם להערכת הדירקטוריון והמלצת ועדת התגמול (וכפוף להערכת הממונה, כאמור לעיל). מובהר, כי בכפוף להוראות הדין, יהא רשאי הדירקטוריון, בהמלצת ועדת התגמול, להגדיל עבור מי מנושאי המשרה בחברה, את רכיב המענק השנתי המותנה בשיקול דעת ואף לקבוע כי זה יהיה הרכיב היחיד לצורך חישובו של המענק תלוי הביצועים ביחס לנושא המשרה הרלבנטי. מענק בשיקול דעת ייבחן יחד עם סך כל המענקים באופן מצטבר.

[ד] היעדים לנושאי המשרה יהיו יעדים אישיים מבוססי ביצועים המייצגים את הישגיו ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה במהלך התקופה עברה משולם התגמול המשתנה. היעדים ייקבעו בהתאם להגדרת תפקידו של נושא המשרה וייגזרו מתוכנית העבודה ויעדיה של החברה.

[ה] ביחס למנכ"ל החברה, התוכנית השנתית תקבע יעדים מדידים הכוללים לפחות 4 יעדים מדידים מתוך הרשימה המפורטת להלן, אשר יהוו 70% מתוך המענק השנתי [כאשר 10% נוספים יקבעו לפי הערכת ממונה, הדירקטוריון, כאמור לעיל, ו-20% נוספים יוענקו בהתאם לעמידת המנכ"ל ביעדים מדידים נוספים אשר יקבעו ע"י ועדת התגמול והדירקטוריון בתחילת כל שנה קלנדארית]:

- גיוס הון אשר לא יפחת מ-7 מליון ש"ח בשנה באחת מחברות הקבוצה.
- עמידה באבני דרך מהותיות שנקבעו בתוכנית העבודה השנתית שאושרה על ידי הדירקטוריון.

- עמידה בתקציב שנתי שאושר על ידי הדירקטוריון.
  - התקשרות של אחת מחברות הקבוצה עם גוף או מפיץ אסטרטגי, אחד לפחות, בשוק יעד חדש, אשר יקבע על ידי הדירקטוריון כמשמעותי.
  - עמידה באבני דרך בניסויים קליניים.
- [ו] מדי שנה חולפת וסמוך לאישור הדוחות הכספיים השנתיים, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו את עמידת נושאי המשרה ביעדים שנקבעו להם ובהתאם יאשרו את שיעור המענק לו הם זכאים (מתוך המענק המקסימאלי כמפורט בס"ק [א] לעיל).
- 9.4. הדירקטורים בחברה אשר אינם מועסקים על-ידי החברה ו/או חברות בת של החברה ו/או נותנים שירותים לחברה ו/או החברות הבת שלה לא יהיו זכאים לתשלום מענק תלוי ביצועים כאמור.
- 9.5. בהסכמים עם נושאי משרה שנחתמו עובר לאישור מדיניות התגמול בחברה, ועדת התגמול והדירקטוריון לא יהיו רשאים להפחית מתשלום המענק ו/או לדחות את מועד תשלומם ו/או שלא לשלמו כלל, אלא בהסכמת נושא המשרה.
- 9.6. לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה תהיה הסמכות להפחית מתשלום המענק, לדחות את מועד תשלומם, או שלא לשלמו כלל, במקרים חריגים ולאחר שלנושא המשרה ניתנה הזכות להביע את עמדתו בנושא, וזאת, בין היתר, אם מצאו, כי מצבה הפיננסי של החברה אינו מאפשר תשלום או שהתקיימו נסיבות מיוחדות וחריגות המחייבות זאת.
- 9.7. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים במקרים פרטניים לאשר לפי שיקול דעתם מענק בשיקול דעת לנושא משרה בכפוף לתקרה של עד 3 משכורות (או דמי ניהול חודשיים, לפי העניין), בגין הישגים פרטניים, הישגים ספציפיים במהלך השנה או קידום של נושאים מהותיים/אסטרטגיים (זאת חלף המענק לפי תוכנית המענקים השנתית ו/או בנוסף לו) ו/או להאציל את סמכותם לעשות כן, בכפוף להוראות הדין, ובתנאי שסך המענק השנתי המצטבר שיקבל נושא המשרה לא יחרוג מהתקרה הרלבנטית כאמור בסעיף 9.1 לעיל.
- 9.8. במקרים מיוחדים, רשאי המנכ"ל, לאשר הקדמת תשלום על חשבון המענק שיגיע לנושא משרה כלשהו, ובלבד שהמקדמה לא תעלה על 2 משכורות. למען הזהירות מובהר, שאם בסופה של אותה שנה ייקבע שאותו נושא משרה אינו זכאי למענק או זכאי למענק נמוך מסכום המקדמה, תדרוש החברה מנושא המשרה את השבת המקדמה ששולמה כאמור.

#### 10. מענקים חד-פעמיים בגין אירועים חריגים

על מנת לעודד את נושאי המשרה בחברה לפעול להשאת רווחיה ולאחר הזדמנויות חד פעמיות, נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים למענקים בגין ביצועים ו/או אירועים אשר על פי קביעת הנהלת החברה ובאישור ועדת התגמול והדירקטוריון מצאו כי לנושא המשרה הייתה תרומה ממשית לאירוע שבגיניו ניתן המענק.

היקף המענק לא יעלה על שיעורים כדלקמן :

- בגין התקשרות בעסקה אסטרטגית ששוויה אינו ניתן לכימות (לדוגמא עסקאות המבוססות על תשלומים בגין עמידה באבני דרך או על פי מכירות), עד 3 משכורות חודשיות.
- בגין התקשרות בעסקה אסטרטגית ששוויה ניתן לכימות (לדוגמא גיוס הון, מכירת החברה או חלק מהותי מפעילותה בדרך של מניות, נכסים או מיזוג), עד 2.5% משווי העסקה, ועד לתקרה של מליון דולר ארה"ב לנושא משרה.

#### 11. השבת סכומים ששולמו על בסיס נתונים שהתגלו כמוטעים (Clawback)

הענקת מענקים לנושאי משרה, המבוססים על הישגים שנמדדו בהתאם לנתונים שהוצגו בדוחות הכספיים של החברה, תהיה מותנית בהתחייבות נושא המשרה להשיב את סכום המענק לחברה, כולו או חלקו (לפי נסיבות העניין), במקרה שבשלב כלשהו במהלך התקופה שלאחר תשלום המענק יתברר כי הנתונים היו מוטעים וכי בשל כך יש להציג מחדש את הדוחות הכספיים של החברה (Restatement). חובת ההשבה כאמור תחול במהלך תקופה של שלוש שנים לאחר מועד אישור המענק.

תנאי השבת המענק ייקבעו על-ידי דירקטוריון החברה במועד בו יאושרו הדוחות הכספיים המוצגים מחדש ובהתייחס לפרק הזמן שחלף ממועד הענקת המענק ולמידת מעורבותו של נושא המשרה בגורם שבגיניו יש להציג את הדוחות הכספיים מחדש.

מובהר כי בכל מקרה הסכום שיושב על-ידי נושא משרה כלשהו, לא יעלה על הסכום שהתקבל אצל אותו נושא משרה, נטו, לאחר מס (דהיינו נושא המשרה לא יידרש להשיב את המס ששולם בגין המענק).

#### 12. תגמול הוני

בשל אופיה של החברה כאמור לעיל, החברה תשאף לכך שחלקו של התגמול ההוני מתוך הרכיב המשתנה, יהיה משמעותי. הענקת התגמול ההוני תתבצע בהתאם לתוכנית להענקת אופציות שתהיה בתוקף, כפי שתאומץ מעת לעת ובהתאם לעקרונות הבאים :

- 12.1. השווי הכלכלי המרבי (במועד החלטת הדירקטוריון על ההקצאה) של סך האופציות שיוענקו לנושא משרה בשנה קלנדרית לא יעלה (יחד עם המענק השנתי כאמור בסעיף 10 לעיל) על השיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 7.2 לעיל.
- 12.2. שיעור התגמול ההוני לשנה, במועד ההענקה, לכל נושא משרה לא יעלה על שכר הבסיס השנתי של נושא המשרה.
- 12.3. במקרה של הקצאת אופציות, מחיר המימוש של האופציות שיוענקו לנושא משרה יקבע על-ידי דירקטוריון החברה באופן שיאפשר לנושא המשרה ליהנות מההטבה רק במקרה שערכה של החברה השביח ומחיר מניית החברה יעלה ביחס למחיר המניה במועד ההענקה (דהיינו מחיר המימוש יהיה 'מחוץ לכסף' במועד ההענקה). לצורך כך, בעת הענקת תגמול מבוסס מניות מחיר המימוש יהיה גבוה ממחיר המניה במועד ההענקה באופן שיהווה תמריץ ראוי להשאת ערך החברה

לטווח הארוך ובכל מקרה לא יפחת מהמחיר הממוצע של 30 ימי המסחר האחרונים טרם ההענקה או לפי מחיר המניה ביום המסחר האחרון בטרם החלטת הדירקטוריון על הענקה בתוספת פרמיה של 10%, לפי הגבוה.

12.4. תקופת ההבשלה של האופציות תתפרש על תקופה שלא תפחת משלוש שנים ודירקטוריון החברה יהיה רשאי להמירה בהבשלה (או לאשר האצה של תקופת ההבשלה בגין מלוא התגמול ההוני אשר הוקצה וטרם הגיע מועד הבשלתו) כתוצאה מעמידה באבני דרך שייקבעו, או בנסיבות של שינוי שליטה בחברה ו/או בנסיבות של עסקאות מיזוג ורכישה של החברה, וכן יהיה רשאי להתנות את הבשלת האופציות, כולן או חלקן, של מי ממקבלי האופציות, בהשגת יעדים, לרבות יעדים ארוכי טווח, שיקבעו במועד ההקצאה.

12.5. דירקטוריון החברה יהא רשאי לקבוע מנגנוני מימוש מקובלים אחרים (כגון הענקת אופציות במנגנון מרכיב הטבה (cashless) וכיוצא, ובהתאם להוראות תוכנית האופציות שתהיה בתוקף מעת והוראות הדין.

12.6. משך חיי האופציות לא יהיה גבוה מ-10 שנים ממועד הענקתן וועדת התגמול והדירקטוריון יקבעו הוראות (לרבות בהתחשב בהוראות תכנית האופציות של החברה שתהיה בתוקף במועד הקצאת האופציות) ביחס לפקיעת האופציות, כולן או חלקן, במקרה שנושא המשרה יפסיק להיות מועסק בקבוצה ו/או לתת שירותים לקבוצה.

12.7. היקף הדילול המצטבר המקסימלי האפשרי בגין כלל ההענקות על פי תוכנית התגמול ההוני לנושאי המשרה לא יעלה על 15% במהלך כל תקופת מדיניות התגמול.

12.8. החברה תוכל לאמץ ולהעניק רכיבי תגמול הוניים אחרים, אשר יהיו מקובלים או נהוגים בשוק (כגון: יחידות פאנטום, מניות מוגבלות (RS), יחידות מניה מוגבלות (RSU), ועוד) ("מכשירים הוניים אחרים"). העקרונות לעיל יחולו, בשינויים המחוייבים, גם לגבי תכניות למכשירים הוניים אחרים, שהחברה תחליט לאמץ ו/או להעניק בעתיד.

## 13. סיום כהונה

### 13.1. תקופת הודעה מוקדמת

13.1.1. החברה ונושאי משרה יהיו רשאים להביא את התקשרות הצדדים לידי סיום (בין על-ידי החברה ובין על-ידי נושא המשרה) בכפוף למתן תקופת הודעה מוקדמת כפי שתאושר על-ידי ועדת התגמול לכל נושא משרה בחברה בנפרד.

13.1.2. תקופת ההודעה המוקדמת תיקבע בהתאם לתפקידו של נושא המשרה, הוותק שלו בחברה ותרומתו לחברה.

13.1.3. הנהלת החברה, על-פי שיקול דעתה הבלעדי, תהיה רשאית לוותר על שירותיו של נושא המשרה בתקופת ההודעה המוקדמת.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר מענקי פרישה לנושאי משרה בגובה שלא יעלה על ההיקף המפורט בטבלה שלהלן :

עבד בחברה 5 שנים או יותר	עבד בחברה בין 2 שנים ל-5 שנים	דרג
6 משכורות	3 משכורות*	יו"ר דירקטוריון
6 משכורות	3 משכורות	מנכ"ל
3 משכורות	2 משכורות	סמנכ"ל

\*"משכורת" היינו, שכר בסיס ותנאיו הנלווים במונחי עלות תגמול חודשית לחברה.

במקרה של סיום כהונה, יהא הדירקטוריון רשאי להעניק לנושא משרה, עפ"י שיקול דעת ובהתייחס לנסיבות הפרישה, את המענק השנתי בגין מלוא השנה בה הסתיימה הכהונה.

סודיות/קניין רוחני/אי תחרות .13.3

הסכמי העסקה של נושאי המשרה בחברה יכללו הוראות בגין שמירה על סודיות / זכויות בקניין רוחני של החברה למשך תקופות שתיקבענה לכל נושא משרה בנפרד בהתאם לתפקידו, והצהרה של נושא המשרה לפיה כל זכויות הקניין הרוחני שיפותחו ו/או יקומו בקשר עם ו/או על-ידי נושא המשרה במסגרת עבודתו בחברה (ו/או באיזה מבין חברות קבוצה, לפי העניין) יהיו שייכות לחברה (ו/או לאיזה מבין חברות הקבוצה, בהתאמה, לפי העניין), וכי התגמול לו זכאי נושא המשרה מגלם בתוכו גמול הולם בגין פיתוח הזכויות כאמור, באופן שנושא המשרה לא יהיה זכאי לכל תשלום נוסף.

הסכמי העסקה של נושאי המשרה בחברה יכללו בנוסף הוראות בגין אי תחרות למשך תקופות שתיקבענה לכל נושא משרה בנפרד בהתאם לתפקידו, וכי התגמול לו זכאי נושא המשרה מגלם בתוכו גמול הולם בגין התחייבות לאי תחרות כאמור, באופן שנושא המשרה לא יהיה זכאי לכל תשלום נוסף לאחר פרישה עבור התחייבות לאי תחרות כאמור.

פיצויי פיטורים .13.4

13.4.1 ביחס לנושאי משרה שמעניקים שירותים לחברה באמצעות חברה בבעלותם (בסעיף זה: "המנהל" ו-"חברת ניהול", בהתאמה) – חברת הניהול תשלם למנהל את כל התשלומים וההטבות שיגיעו לו בגין עבודתו ובגין סיום עבודתו בחברת הניהול, וכן תשלם או תעביר לרשויות המתאימות את תשלומי מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי וכל מס ו/או תשלום אחר שיגיעו עקב העסקתו ועקב סיום העסקתו בחברת הניהול לצורך מתן שירותי הניהול לחברה.

13.4.2 ביחס להתקשרויות של החברה עם נושאי משרה חדשים – החברה תתקשר עם נושאי המשרה בהסכמים, הכוללים הסכמה להחלת סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 על הצדדים.

#### 14. שכר דירקטורים

- 14.1. שכר הדירקטורים הבלתי תלויים / הדירקטורים החיצוניים בחברה ייקבע בהתאם להוראות תקנות הגמול, ובכל מקרה הוא לא יעלה על הגמול המרבי כמפורט בתקנות אלו.
- 14.2. שכר יתר הדירקטורים בחברה (לרבות יו"ר הדירקטוריון), אשר אינם מועסקים על-ידי החברה ו/או מעניקים לה שירותים, לרבות דירקטורים אשר נמנים על בעלי השליטה בחברה או קרוביהם, ייקבע גם הוא בהתאם לתקנות הגמול ובכל מקרה הוא לא יעלה על הגמול המרבי כמפורט בתקנות אלו.
- 14.3. שכר הדירקטורים (לרבות יו"ר הדירקטוריון) המועסקים על-ידי החברה ו/או מעניקים לה שירותים יקבע בהתאם לשיקולים והפרמטרים המפורטים בסעיפים 5 ו-6 לעיל.
- 14.4. בכפוף לקבלת כל האישורים הנדרשים בהתאם להוראות חוק החברות והתקנות על פיו (ובפרט תקנות הגמול), בעת מינויים של דירקטורים בלתי תלויים ו/או דירקטורים חיצוניים בחברה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו האם להמליץ לאסיפה הכללית על הענקת אופציות לדירקטורים בחברה (לרבות לדירקטורים הבלתי תלויים כאמור).

#### 15. ביטוח נושאי משרה

החברה תהא רשאית, מעת לעת, באישור ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה ובכפוף לכל דין, להתקשר בפוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, שבמסגרתן תבוטח אחריות דירקטורים ונושאי משרה המכהנים ואשר יכהנו מעת לעת בחברה ובחברות הבנות שלה באותן התקופות, למעט דירקטורים ונושאי משרה הנמנים עם בעלי השליטה בחברה ו/או קרוביהם של בעלי השליטה ו/או מנהלה הכללי, כאשר התקשרות כאמור יכול שתיעשה גם בדרך של הארכת פוליסה מסתיימת, תוך שינוי בתנאיה ו/או הרחבתה, ובלבד שההתקשרויות תהיינה על בסיס עיקרי ההתקשרות כמפורט להלן ("עיקרי ההתקשרות") ולא תחרוגנה מהתנאים המהותיים הנכללים בעיקרי ההתקשרות כאמור.

פוליסת ביטוח כאמור יכול שתכלול אפשרות לכיסוי יישום של American ADR (Depository Receipts או ניירות ערך אחרים של החברה אשר ייסחרו במסגרת המסחר מעבר לדלפק (Over The Counter) בארה"ב או בבורסה בחו"ל (כהגדרת המונח בסעיף 1 לחוק ניירות ערך), לרבות בדרך של הכללת נספח לפוליסה בנוגע לחבות בגין רישום ניירות ערך בבורסה זרה.

ואלה הם עיקרי ההתקשרות:

- (1) גבול אחריות המבטח במסגרת כל פוליסה שתירכש כאמור לא יעלה על סך של 10,000,000 מיליון דולר ארה"ב, למקרה ובמצטבר (הוצאות משפטיות סבירות כלולות). בנוסף, בהתייחס לתביעות המוגשות בישראל בלבד הוצאות משפטיות

סבירות יהיו מעל לגבול האחריות.

(2) פרמיית הביטוח השנתית שתשולם על ידי החברה בעד תקופת ביטוח בת שנה אחת כלשהי, לא תעלה על סך של 16,000 דולר ארה"ב, כאשר תתאפשר עליה בפרמיה השנתית עד 10% מדי תקופת ביטוח. במקרה בו יירשמו למסחר ניירות ערך של החברה בחו"ל כאמור לעיל, פרמיית הביטוח השנתית שתשולם על ידי החברה בעד תקופת ביטוח בת שנה אחת כלשהי, לא תעלה על סך של 27,000 דולר ארה"ב, כאשר תתאפשר עליה בפרמיה השנתית עד 10% מדי תקופת ביטוח.

(3) סכומי ההשתתפות העצמית שייקבעו במסגרת כל פוליסה שתירכש כאמור, לא יעלו על כפל סכומי ההשתתפות העצמית להלן: שיפוי החברה: 7,500 דולר ארה"ב בכל העולם (למעט ארה"ב ו/או קנדה); 35,000 דולר ארה"ב לתביעות בארה"ב ו/או בקנדה; 35,000 דולר ארה"ב לתביעות בקשר עם ניירות ערך (מלבד בארה"ב ו/או בקנדה); 175,000 דולר ארה"ב בגין תביעות ניירות ערך בצפון אמריקה.

(4) פוליסה כאמור יכול שתכלול סעיף Run-Off מקובל לדירקטורים ונושאי משרה שכהונתם בחברה תחדל.

גבולות האחריות וסכומי פרמיית הביטוח לכל תקופת ביטוח יאושרו בכל חידוש על-ידי ועדת הביקורת/תגמול והדירקטוריון, ובלבד שועדת הביקורת/תגמול והדירקטוריון יקבעו כי הסכום סביר בהתחשב, בין היתר, בחשיפת החברה, בהיקף הכיסוי ובתנאי השוק.

החלת פוליסת ביטוח כאמור ביחס לדירקטורים שהינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם כפי שיהיו מעת לעת, או ביחס למנכ"ל החברה, תהא כפופה להוראות כל דין.

#### 16. פטור ושיפוי נושאי משרה

בכפוף לקבלת כל האישורים על-פי כל דין, כחלק מתנאי כהונתם והעסקתם, נושאי משרה בחברה יהיו זכאים להענקת כתבי פטור ושיפוי בחברה ובחברות הקבוצה, בהתאם למקובל בקבוצה וכפי שיקבע מעת לעת.

#### 17. מיסוי

ככל שיהיה חיוב במס כלשהו או בתשלום חובה אחר בגין התגמול המשתנה המשולם לנושא משרה בחברה (כגון ביטוח לאומי, מס בריאות וכיו"ב) יישא בו נושא המשרה על-פי דין (ככל שהוא יחול על נושא המשרה לפי דין).



נספח א'  
כישורים ותחומי אחריות

להלן פירוט הכישורים הנדרשים, באופן עקרוני, מנושאי המשרה בחברה, לפי חלוקה לסוגי המשרות השונות.

יובהר כי ביחס לכל אחד מבין נושאי המשרה המנויים להלן, דירקטוריון החברה יהיה רשאי לוותר על הדרישות המפורטות לגביו, כולן או חלקן, אם ימצא, כי למועמד לכהונה כנושא משרה קיימים כישורים אחרים המכשירים אותו לכהונה הרלבנטית או אם נסיבות מיוחדות מחייבות זאת.

1. יו"ר דירקטוריון החברה:

1.1. כישורים נדרשים

[א] תואר אקדמי רלוונטי 1 – ניסיון של 5 שנים לפחות בניהול פעילות עסקית בתחומים והיקפים דומים לתחומי הפעילות וההיקפים של החברה או לפחות 10 שנות ניסיון בפעילות כדירקטור (מתוכם לפחות 5 שנים כדירקטור בחברה ציבורית).

[ב] וותק של 5 שנים לפחות בתפקידי ניהול בכירים שונים.

1.2. תחומי אחריות

[א] הובלה וקביעת האסטרטגיה העסקית של החברה.

[ב] השתתפות בישיבות הדירקטוריון וניהול דירקטוריון החברה.

2. דירקטור:

2.1. כישורים נדרשים:

[א] תואר אקדמי רלוונטי 1 – 3 שנות ניסיון לפחות בפעילות עסקית בתחום רלוונטי לתחום העיסוק של החברה או לפחות 5 שנות ניסיון בפעילות כדירקטור (מתוכם לפחות 3 שנים כדירקטור בחברה ציבורית).

[ב] הגבלה של מספר דירקטוריונים בהם מכהן דירקטור במקביל ל-6 דירקטוריונים מהותיים (כהונה של דירקטור בחברות אחרות בקבוצה לא תימנה לצורך כך).

2.2. תחומי אחריות:

[א] התווית מדיניות החברה ופיקוח על ביצוע תפקיד המנהל הכללי, בהתאם להוראות חוק החברות.

[ב] השתתפות בישיבות הדירקטוריון (וועדותיו, ככל שרלבנטי)

3. **מנכ"ל:**

3.1. **כישורים נדרשים**

תואר אקדמי רלוונטי 1 – ניסיון של 5 שנים לפחות בניהול פעילות עסקית בתחומים והיקפים דומים לתחומי הפעילות וההיקפים של החברה.

3.2. **תחומי אחריות**

- [א] אחראי לניהול השוטף של כלל פעילות החברה.
- [ב] בשיתוף עם דירקטוריון החברה – קביעת האסטרטגיה העסקית של החברה.
- [ג] הצגה בישיבות הדירקטוריון וועדותיו (לפי הרלבנטים).

4. **סמנכ"ל כספים (נושא המשרה הבכירה ביותר בתחום הכספים):**

4.1. **כישורים נדרשים**

- [א] רואה חשבון מוסמך או בעל תואר אקדמי רלוונטי.
- [ב] ניסיון קודם רלוונטי של 3 שנים לפחות במשרדי רואי חשבון מוביל או כסמנכ"ל כספים של חברה ציבורית.

4.2. **תחומי אחריות**

ניהול מערך הכספים של החברה כולל דיווח ובקרה וגילוי בדוחות הכספיים.

5. **סמנכ"ל אחר:**

5.1. **השכלה וכישורים**

תואר אקדמי רלוונטי או ניסיון קודם של 3 שנים לפחות בהתאם לתפקידו.

5.2. **תחומי אחריות**

בהתאם לתפקיד אליו מונה.