

ביולייט מדעי החיים בע"מ
("החברה")

19 בפברואר, 2020

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

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

גא"נ,

הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית

בהתאם לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("**חוק החברות**"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000 ("**תקנות זימון אסיפה**") תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ("**תקנות כתבי הצבעה**") ותקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), תש"ל-1970 ("**תקנות הדיווח**"), ניתנת בזאת הודעה על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר **תקיים ביום רביעי, ה-25 במרץ 2020, בשעה 14:00**, אצל הורן ושות' - משרד עורכי דין, מגדל אמות השקעות (קומה 24), ברחוב ויצמן 2, תל אביב ("**האסיפה**").

1. הנושאים אשר על סדר היום של האסיפה וההחלטות המוצעות

1.1. עדכון מדיניות התגמול של החברה

בהתאם לסעיף 267א(ד) לחוק החברות, החברה מבקשת להאריך ולעדכן את מדיניות התגמול הנוכחית של החברה ביחס לנושאי משרה בה, כפי שאושרה ע"י האסיפה הכללית של החברה ביום 9 בפברואר 2017 ("**מדיניות התגמול הקודמת**"), לרבות עדכונים ותוספות שנערכו בה, הכל בהתאם לפי הנוסח המצורף **כנספת א'** לדוח זה ("**מדיניות התגמול המעודכנת**"). לפרטים נוספים בדבר אופן קביעת מדיניות התגמול, ראו סעיף 1א להלן. למען נוחות העיון, השינויים במדיניות התגמול המעודכנת מובאים בסימון שינויים ביחס למדיניות התגמול הקודמת.

הוועדה המאוחדת של החברה¹ המליצה, ודירקטוריון החברה אישר והמליץ בפני האסיפה, לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת.

נוסח ההחלטה המוצעת: לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה.

1.2. מינוי דירקטורית חיצונית ואישור תנאי כהונתה

מוצע למנות את גב' אלה פלדר ("**המועמדת**") כדירקטורית חיצונית של החברה החל ממועד אישור מינויה על ידי האסיפה הכללית ולתקופת כהונה של 3 שנים ממועד זה וכן את תנאי כהונתה. לפרטים אודות המועמדת ותנאי כהונתה כדח"צית ראו **נספח ב'** לדוח

¹ ועדת התגמול, ועדת הביקורת והוועדה לבחינת הדוחות הכספיים ("**הוועדה המאוחדת**").

זה. כמו-כן, העתק הצהרת הכשירות של המועמדת מצורף לדוח זה כנספח ג'. ההצבעה לגבי מינוי המועמדת ורכיבי תנאי הכהונה האחרים (ביטוח, שיפוי) תיעשה בנפרד.

הוועדה המאוחדת של החברה ודירקטוריון החברה אישרו את תנאי כהונת המועמדת כדירקטורית בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית, והמליצו על מינויה בפני האסיפה הכללית, לאחר שאישרו והחליטו, לרבות בשיחות עם המועמדת, כי עיסוקיה האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם כהונתה כדירקטורית בחברה.

נוסח ההחלטה המוצעת: לאשר את מינוי המועמדת לכהונת דח"צית בחברה לתקופת כהונה של 3 שנים החל ממועד אישור האסיפה, וכן לאשר את תנאי כהונתה.

א1. רקע ופרטים בקשר עם מדיניות התגמול המעודכנת של החברה

א1.1 מדיניות התגמול המעודכנת המוצעת (בסעיף זה: **מדיניות התגמול**) נערכה, בשים לב לאופייה של החברה כחברת מדעי החיים אשר ליבת פעילותה הינה השקעה, ניהול וקידום (לרבות מחקר ופיתוח) של פתרונות ייחודיים, אשר מטרתם לתת מענה לצורך ממשי הקיים בתחום מחלות העיניים.

א1.2 כל חברי הוועדה המאוחדת של החברה (בסעיף זה: **"הוועדה"**) השתתפו בדיוני הוועדה במסגרתם נדונה מדיניות התגמול. במסגרת הדיונים בוועדה, פעלה הוועדה לעדכון מדיניות התגמול (המתבססת כאמור על מדיניות התגמול הקודמת שהייתה קיימת בחברה עד לאחרונה), בשים לב בעיקר לעדכונים, שינויים ותיקונים, בעיקר על רקע ניסיון ולקחים שנצברו בחברה בתקופת המדיניות הקודמת, תיקוני חקיקה, אפיון פרקטיקה מקובלת אצל חברות ציבוריות אחרות (על בסיס סקירת מדיניות תגמול שפורסמו באתרי ההפצה), עקרונות פומביים שמפרסמים גופי מחקר כלכלי מעת לעת בקשר עם מדיניות הצבעה באסיפות כלליות בנושאי תגמול בכירים, ופרסומים פומביים של הרשות (בכלל זאת, שאלות ותשובות - נוהג מקובל (best practice) לעניין מדיניות תגמול בחברות ציבוריות, שפרסמה הרשות במסגרת עמדה משפטית מס' 101-21 (SLB)). החברה תשאף במסגרת הסכמי העבודה ו/או הסכמי ניהול חדשים / חידוש / עדכון הסכמים קיימים, להטמיע וליישם את עקרונות מדיניות התגמול, בכפוף לאפשרות לחרוג מעקרונות אלה במקרים מתאימים וחריגים, ככל שיידרש ובכפוף להוראות הדין בנושא.

א1.3 לצורך סיוע באופן עדכון מדיניות התגמול, ולשם קבלת מידע ופרטים רלבנטיים בפרט לעניין אופן ביצוע ומדדי התגמול המקובלים בתחום (בנצ'מארק), ביצעה הנהלת החברה סקירה של כ- 6 חברות ציבוריות שונות, שסייעו לוועדה בקביעת אופן ביצוע והמדדים המקובלים לתגמול נושאי משרה הנכללים במדיניות התגמול, זאת באמצעות סקירה של תוכניות תגמול והענקת תגמול לנושאי המשרה בחברות שנסקרו ("הסקירה").

הסקירה התייחסה לחברות ציבוריות הפועלות בתחום פעילות דומה ו/או קרוב, זאת לאור הקשיים באיתור חברות דומות ו/או חברות בעלות מאפיינים זהים למאפייני הפעילות של החברה.

4.א1 השיקולים שהנחו את הוועדה ואת דירקטוריון החברה באמצעם את מדיניות התגמול הינם, בין היתר, בהתאם וכמפורט בהוראות חוק החברות, ובכלל זה בחינת שיקולי טובת החברה הכוללים, בין היתר את תכנית העבודה של החברה ומדיניותה בראיה קצרת וארוכת טווח; יצירת תמריצים ראויים והוגנים לנושאי המשרה (לרבות נושאי משרה שהינם נותני השירותים) בחברה; וכן אופי והיקף פעילות החברה, נכסיה, היקף המזומנים שבידה, וגודלה. עקרונות מדיניות התגמול גובשו תוך בחינת שיקולים אשר, בין היתר, כללו, את היקף התגמול, מרכיביו ואופן קביעתו. מדיניות התגמול מתייחסת לתגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה, בגין עבודתם ו/או שירותים הניתנים על ידיהם לחברה או עבורה.

5.א1 עקרונות מדיניות התגמול המוצעת נועדו לסייע בהשגת מטרות החברה ותכניות העבודה שלה ולהבטיח, בין היתר, כי האינטרסים של נושאי המשרה של החברה יהיו קרובים ככל האפשר ובהלימה לאלו של בעלי ניירות הערך של החברה; וכן כי החברה תוכל לגייס ולשמר מנהלים בעלי היכולת להוביל את החברה להצלחה עסקית להשגת מטרות החברה ולהתמודדות עם האתגרים העומדים בפניה, בפרט בהתחשב בצרכים המיוחדים של החברה הנוכחים והעתידיים בפעילותה בתחום הביומד ובכל תחום אחר בו היא פועלת; כי לנושאי המשרה תהיה מוטיבציה להשיג רמה גבוהה של ביצועים עסקיים מבלי ליטול סיכונים בלתי סבירים; וכן כי ייווצר איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים – מרכיבים קבועים מול משתנים, קצרי טווח מול ארוכי טווח, ותגמול במזומן למול תגמול הוני ותנאים נלווים וכי לחברה תישמר הגמישות הניהולית הנדרשת לניהול עסקיה השוטפים בהקשר לתגמול נושאי המשרה שלה בהתחשב בכל הוראות הדין החל.

6.א1 מדיניות התגמול כוללת תמהיל של מספר מרכיבים להענקת תגמול לנושאי משרה של החברה, כאשר בעת קביעתם יילקחו בחשבון, בין היתר, מאפייני התפקיד של נושא המשרה (לרבות כישוריו, השכלתו, ניסיונו המקצועי, תפקידו ותרומתו לחברה). להלן תמצית מרכיבי הגמול לתפקידי הניהול הבכירים שנקבעו במדיניות התגמול:

6.א1 א. מרכיב קבוע, שהינו עלות השכר בסיס (או דמי הניהול, בהתאם לרלבנטי), לרבות תנאים סוציאליים ותנאים נלווים אחרים. מרכיבים נוספים הנכללים כחלק מהמרכיבים הקבועים, כוללים הוצאות שונות כגון מענק פרישה, הסתגלות וכיו"ב, המאופיינות בהיותן חד פעמיות אשר אינן משולמות מדי שנה/תקופה.

6.א1 ב. מרכיב משתנה, אשר נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו בהשגת יעדי החברה במהלך התקופה עבורה משולם התגמול המשתנה. תגמול משתנה כאמור, אפשר שיכלול, בין היתר, תשלום מענקים שנתיים, שנועד לקשור בעיקר

את השתכרותו של נושא המשרה להשאת ביצועי החברה ולמימוש יעדיה של החברה בטווח הקצר; גמול הוני, שנועד לקשור בין התגמול הניתן לנושאי משרה בחברה ובין השגת יעדי החברה והשבחת ערכה והשאת הערך לבעלי המניות כפי שזו באה לידי ביטוי בעליית ערך המניות של החברה לאורך זמן (טווח ארוך). התגמול המשתנה נועד ליצור קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבין בעלי המניות ולסייע ביצירת מוטיבציה ושימור של בעלי תפקידי מפתח בחברה לאורך זמן.

7.א1 שינויים ביחס למדיניות הקודמת:

להלן יפורטו עיקרי השינויים ביחס למדיניות התגמול הקודמת כפי שאושרו על ידי הוועדה ודירקטוריון החברה:

7.א1.א אופן ביצוע ההשוואה חיצונית בסעיף 6.3 למדיניות התגמול, הותאם למיעוט החברות הדומות לחברה בסוג ובהיקף פעילותן, אשר מקשות על הסתמכות החברה על מידע משמעותי לצורך השוואת תגמול נושאי המשרה למקובל בשוק.

7.א1.ב היחס בין מרכיבי חבילת התגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה (כולל מנכ"ל) תוקן באופן שיעדים לנושאי המשרה יקבעו על פי קריטריונים הניתנים למדידה אשר יהוו יחד עד וכולל 80% מהמשקל הכולל של המענק (לעומת 90% במדיניות התגמול הקודמת) ורכיב המענק בשיקול דעת יהווה עד וכולל 20% מהמשקל הכולל של המענק (לעומת 10% במדיניות התגמול הקודמת).

7.א1.ג ביחס למנכ"ל החברה, הותאמו היעדים השנתיים כך שיתאימו את מטרות עקרונות מדיניות התגמול כמפורט לעיל מחד ואת פעילות ומטרות החברה המשתנים מאידך.

7.א1.ד לאחר התייעצות עם יועצי הביטוח של החברה, תנאי התקשרות המסגרת בביטוח אחריות הדירקטורים ונושאי המשרה עודכנה בהתאם לתנאי שוק הביטוח המקובלים והמשתנים.

8.א1 אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת:

היחס בין תקרות שנקבעו במדיניות התגמול לבין התגמולים ששולמו בפועל בחלוקה לפי רכיבי התגמול הרלבנטיים הינם כדלקמן²:

² יחסי התקרות המפורטים נסמכים על הנתונים בגין שנת 2018 כפי שפורטו בפרק ד' לדוח השנתי של החברה לשנת 2018, אשר פורסם על ידי החברה ביום 31 במרץ, 2019 [מס' אסמכתא: 2019-01-030106], הכלול בזאת על דרך ההפנייה.

נושא משרה	יחס בין תמהיל הרכיב המשתנה לקבוע	יחס בין שכר הבסיס בפועל לבין תקרת השכר במדיניות	יחס בין מענקים שנתיים ביצועים ששולמו בפועל לבין התקרה הקבועה במדיניות	יחס בין תגמול הוני בפועל לבין התקרה במדיניות
יו"ר דירקטוריון פעיל	ל.ר.	כ- 45% (המדיניות קובעת כי תקרת שכר הבסיס החודשי למשרה מלאה היא 80 אלפי ₪) ³	ל.ר.	לא הוענקו אופציות בתקופה הרלבנטית.
מנכ"לית	כ-37% רכיב משתנה (המדיניות קובעת תקרה של עד 85% לרכיב המשתנה)	כ-69% (המדיניות קובעת כי תקרת שכר הבסיס החודשי למשרה מלאה היא 100 אלפי ₪)	כ-68% (המדיניות קובעת תקרה של 6 משכורות)	לא הוענקו אופציות בתקופה הרלבנטית.

9.א1 הסכמים שאינם בהתאם למדיניות התגמול:

9.א1.א נכון למועד דוח זה, אין בחברה הסכמי העסקה (בין אם ישירה או דרך מתן שירותים) שהינם בתוקף, ושאינם בהתאם למדיניות התגמול המוצעת, ובכלל זאת, אין הסכמים שהיו בתוקף ערב תיקון 20 לחוק החברות, ושמדיניות התגמול המוצעת אינה חלה עליהם ו/או הסכמים אשר אושרו בניגוד למדיניות התגמול המוצעת.

9.א1.ב דירקטוריון החברה בחן את תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה ומצאם עומדים בקנה אחד עם הוראות מדיניות התגמול המוצעת ועקרונותיו.

10.א1 כנדרש על פי דין, הוועדה ודירקטוריון החברה בחנו את היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של כל אחד מנושאי המשרה בחברה לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחציונית של החברה. החברה בדעה, כי ליחס שבין התגמול הכולל לנושאי המשרה לזה של שאר עובדי החברה אין השפעה לרעה על יחסי העבודה בחברה.

³ לפרטים נוספים בדבר שירותי יו"ר דירקטוריון פעיל, ראו פרק ד' לדוח השנתי של החברה לשנת 2018, אשר פורסם על ידי החברה ביום 31 במרץ, 2019 [מס' אסמכתא: 2019-01-030106], הכלול בזאת על דרך ההפנייה.

11.א1 החברה אינה "חברה נכדה ציבורית" כהגדרת המונח בחוק החברות.

2. הרוב הנדרש לקבלת החלטה באסיפה

2.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות בסעיף 1.1 לעיל, הינו רוב רגיל של בעלי המניות הנוכחים ומשתתפים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

- (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;
- (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

2.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה בסעיף 1.2 לעיל - ביחס לתנאי הכהונה של המועמדת - הינו רוב רגיל; הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה בסעיף 1.2 לעיל - ביחס למינוי המועמדת, הינו רוב רגיל של בעלי המניות הנוכחים ומשתתפים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

- (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור המינוי, למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעל השליטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;
- (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

3. מנין חוקי ואסיפה נדחית

3.1. אין לפתוח בדיון באסיפה אלא אם כן יהיה נוכח מנין חוקי תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחתה, כאשר מנין חוקי כאמור יתהווה בשעה שיהיו נוכחים בעצמם או על-ידי בא כוחם, שני (2) בעלי מניות, אשר מחזיקים ביחד לפחות עשרים וחמישה אחוזים (25%) מכלל מזכויות ההצבעה שבחברה.

3.2. חלפה מחצית השעה מהמועד שנקבע לאסיפה ולא נמצא המנין החוקי, תדחה האסיפה מעצמה לאותו יום, באותו המקום, לשעה 15:00 ("האסיפה הנדחית"). אם באסיפה הנדחית לא יימצא מנין חוקי של בעלי המניות כעבור חצי שעה מהמועד הקבוע לאסיפה, כי אז תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

4. המועד לקביעת זכאות בעלי המניות להצביע באסיפה

4.1. המועד לקביעת זכאות של בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפה כאמור בסעיף 182(ג) לחוק החברות, הינו בסוף יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ שיחול ביום 25 בפברואר, 2020 ("המועד הקובע"). אם לא יתקיים מסחר ביום האמור, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

4.2. בעל מניות זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח הדואר, אם ביקש זאת, ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

5. הוכחת בעלות

5.1. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), תש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות"), בעל מניות שלזכותו רשומה מניה אצל החברה לרשומים ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרשומים, ימציא לחברה אישור על בעלותו במניה במועד הקובע, כפי שנקבע כאמור לעיל, בהתאם לטופס 1 שבתוספת לתקנות האמורות.

5.2. בעל מניות זכאי לקבל את אישור הבעלות, כהגדרתו בסעיף 71 לחוק החברות ("אישור הבעלות"), בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

5.3. לעניין הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרתה להלן), בהתאם לתקנה 4א לתקנות הוכחת בעלות, דינו של מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 5א44 לחוק ניירות ערך כדין אישור בעלות לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

6. ייפוי כוח להצבעה

6.1. בעל מניות רשאי להצביע על-ידי שלוח, באמצעות כתב מינוי, או במקרה של תאגיד - על ידי נציג באמצעות כתב מינוי, כמפורט להלן. כל כתב מינוי ייערך בנוסח ובאופן הקבועים בתקנון החברה, ויחתם על-ידי הממנה או על ידי באי-כוחו שיש להם סמכות בכתב לכך, או אם הממנה הוא תאגיד, ייעשה המינוי בכתב, חתום כדין בחתימת המוסמך ליתן כתב מינוי בשם התאגיד, הכל בהתאם לאמור בתקנון החברה.

6.2. כתב המינוי של בא כוח או ייפוי כח או תעודה אחרת או העתק מאושר על-ידי עורך דין או מאושר בדרך אחרת להנחת דעתה של החברה, יופקד במשרדי החברה, בכתובתה הרשומה, בקריית עתידים, בניין מספר 7, קומה 2, תל אביב, 6158101 ("הכתובת הרשומה") לפחות 48 שעות לפני הזמן הקבוע לאסיפה או לאסיפה הנדחית שבה מתכוון האדם הנזכר במסמך כזה להצביע. היה ולא ייעשה כן, לא יהיה לכתב המינוי תוקף באותה אסיפה כללית או אסיפה כללית נדחית.

7. כתב הצבעה והודעות עמדה

7.1. בעלי מניות רשאים להצביע באסיפה הכללית או בכל אסיפה נדחית לה גם באמצעות כתב הצבעה, בנוסח המצורף לדוח זה **כנספת**. את נוסח כתב ההצבעה וכן את נוסח הודעות העמדה (כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות) ניתן למצוא בכתובת אתר האינטרנט של רשות ניירות ערך ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שכתובתם:

www.magna.isa.gov.il ו- www.maya.tase.co.il, בהתאמה (להלן: "אתרי ההפצה").

7.2. הצבעה באמצעות כתב הצבעה תעשה על גבי חלק ב' של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה. בעל מניות, יציין את אופן הצבעתו לגבי כל נושא שעל סדר היום בחלק השני של כתב ההצבעה.

7.3 בעל מניות רשאי לפנות ישירות אל החברה ולקבל ממנה את נוסח כתב הצבעה והודעות העמדה.

7.4 כתב הצבעה יהיה בתוקף רק אם צורף לו אישור בעלות של מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים ("בעל מניות לא רשום"), או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה.

7.5 בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

7.6 חבר הבורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורים לנוסח כתב הצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. הודעה כאמור לעניין כתבי הצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות עמדה.

7.7 כתב הצבעה יומצא לחברה לא יאוחר מארבע שעות לפני מועד האסיפה (או האסיפה הנדחית). הודעת עמדה של בעלי מניות תומצא לחברה עד 10 ימים לפני מועד האסיפה.

7.8 כתבי הצבעה והודעות עמדה יש למסור במשרדי החברה בכתובת הרשומה.

7.9 בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי הצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות כתבי הצבעה.

8. מערכת ההצבעות האלקטרונית

8.1 ניתן להצביע באסיפה הכללית או בכל אסיפה נדחית לה גם באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית, הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("מערכת ההצבעה האלקטרונית"). הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר עד שש שעות לפני מועד האסיפה.

8.2 כתב הצבעה יהיה בתוקף רק אם צורף לו אישור בעלות של מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים ("בעל מניות לא רשום"), או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה.

8.3 בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

9. הוספת נושא לסדר היום

- 9.1. בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה תומצא לחברה עד שבעה ימים לאחר פרסום דוח זה (בסעיף זה: "המועד האחרון").
- 9.2. ככל שדירקטוריון החברה, לאחר דיון בבקשת בעל מניות לכלול נושא בסדר היום, ימצא כי הנושא מתאים להידון באסיפה, תכין החברה סדר יום מעודכן ותפרסמו באתרי ההפצה לא יאוחר משבעה ימים לאחר המועד האחרון.
10. יו"ר הדירקטוריון ישמש כיושב ראש בכל אסיפה כללית. אם אין יו"ר או שיו"ר הדירקטוריון לא הופיע לאסיפה וזאת תוך 15 דקות ממועד האסיפה או אם יסרב לשבת בראש האסיפה, ייבחרו בעלי המניות הנוכחים באחד מהדירקטורים ליו"ר האסיפה ובהעדר דירקטור כאמור באחד מהנוכחים ליו"ר האסיפה. בהעדר בעלי מניות נוכחים כאמור, ישמש כתב ההצבעה לצורך הסמכת נציג החברה כיושב ראש האסיפה הכללית, כאמור לעיל.

11. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח ההחלטות המוצעות ובכל מסמך קשור, במשרדי החברה, בכתובת הרשומה, בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש בטלפון: 073-2573400; פקסימיליה: 073-2753401, עד למועד האסיפה.

בכבוד רב,

ביולייט מדעי החיים בע"מ

ע"י: סוזנה נחום זילברברג, מנכ"לית

נספח א' – מדיניות התגמול המעודכנת

נספח ב' – פרטי המועמדת לכהונת דח"צית

נספח ג' – הצהרת כשירות דירקטורית חיצונית

נספח א'

מדיניות התגמול המעודכנת

(למען נוחות העיון, מצ"ב נוסח מסומן עם התיקונים והעדכונים)



~~נובמבר, 2019~~ פברואר, 2020
טיוטא

ביו=לייט מדעי החיים בע"מ

מדיניות תגמול נושאי משרה

בתוקף החל מ: ~~פברואר 2017~~ 2020,

תוכן עניינים

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

ביוליט 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.


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, ניהול הסיכונים של החברה.

המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא תחול על נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי.

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. כנון למועד אישור מדיניות התגמול, רפ"ח היא פועלת החברה 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) (אשר בה מתקיימת מעת לעת מדיניות תגמול נפרדת ביחס לנושאי המשרה שלה).

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"	ביו לייט 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 

	"המדיניות"
כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק החברות, כפי שיתוקן מעת לעת;	"נושא משרה"
כהגדרת המונח בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, כפי שיתוקן מעת לעת;	"נושא משרה בכירה"
כהגדרת המונח בתוספת ראשונה א' לחוק החברות, כפי שיתוקן מעת לעת;	"עובדי קבלן המועסקים אצל החברה"
כהגדרת המונח בתוספת ראשונה א' לחוק החברות, כפי שיתוקן מעת לעת;	"עלות השכר"
החברה יחד עם חברות בת וחברות קשורות של החברה;	"הקבוצה"
כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק החברות, כפי שיתוקן מעת לעת;	"תנאי כהונה והעסקה"
תחום עיסוקה העיקרי של החברה, כמתואר בסעיף 2 לעיל;	"תחום הפעילות של החברה"
תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000, כפי שיתוקנו מעת לעת;	"תקנות הגמול"
תקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000, כפי שיתוקנו מעת לעת;	"תקנות ההקלות"
תיקון מס' 20 לחוק החברות, אשר נכנס לתוקף ביום 12 בדצמבר, 2012 ;	"תיקון 20"
תכנית האופציות לנושאי משרה, עובדים ויועצים של החברה, כפי שעודכנה בשנת 2015, וכפי שתהא בתוקף מעת לעת ו/או כל תכנית תמרוץ הונית אחרת שתחליף אותה ו/או תהיה בחברה מעת לעת.	"תכנית האופציות"

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 ~~ה~~קיימים עם נושאי ~~ה~~משרה ייעשה בהתאם לעקרונות מדיניות התגמול של החברה שבתוקף.

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 = בהתאם להוראות חוק החברות, אלא אם כן נקבעה תקופה קצרה מכך או אם אמצע החברה מדיניות תגמול עדכנית במהלך התקופה כאמור או אם אושרה על-ידי דירקטוריון החברה בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות ("תקופת ~~החלטה~~ 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 <u>להסכם ההתקשרות הפרטני עם, בהתאם לעקרונות המדיניות התגמול</u> 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 לתפקידים וכן קביעת תקרות שכר ומענקים וקביעת יחס בין הרכיבים המשתנים לסך חבילת התגמול אשר יאפשרו גמישות ניהולית סבירה בהתאם לנסיבות והסיבה 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 השכר 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 ~~(ככל שרלבנטי) 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- 5.3:1=2 ולעלות השכר החציונית כ- 3.3:4=1. אצל יתר נושאי המשרה בחברה יחס זה לעלות הממוצעת עומד על כ- 1:4.2:1 לכל היותר ולעלות החציונית על כ- 2.2:1:4 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, והמקובל ביחס לחברות השוואה אחרות בעלות מאפייני פעילות וגודל דומים.

השוואה חיצונית

6.3

ככלל, בשל מיעוט החברות הדומות לחברה בסוג ובהיקף פעילותו, לא ניתן להסתמך על מידע משמעותי לצורך השוואת תגמול נושאי המשרה למקובל בשוק. יחד עם זאת, לצורך קביעת נאותות ועלות השכר לגיוס נושא משרה חדש לחברה יעזרו (אלא אם כן יחליטו אחרת) ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ~~יצאנו את~~ ~~ה~~ יחס שבין חבילת התגמול המוצעת לבין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות ציבוריות שנשחרות בבורסה ו/או באחת מהבורסות בחו"ל (כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק ניירות ערך), הפועלות בתחום מדעי החיים ו/או הביומד /או הטכנולוגיה דומה (או דומה בקירוב) לתחום הפעילות של החברה (לרבות בתחום מדעי החיים, הביומד ו/או הביוטכנולוגיה), תוך התייחסות לדוגמא בעלות לפחות שניים מתוך לפחות לאחד מבין המאפיינים הבאים: ("החברות להשוואה"):

[א] חברות בעלות היקף דומה באחד או יותר מהמדדים הפיננסיים הבאים: שווי שוק שאינו שונה באופן מהותי משווי שוק של החברה; הון עצמי שאינו שונה באופן מהותי מההון העצמי של החברה; סך מאזן שאינו שונה באופן מהותי מסך המאזן של החברה או כל מדד פיננסי אחר.

[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.

[ה] חברות הנמצאות בתחרות מול החברה על כח אדם ניהולי בכלל ונושאי משרה בכירה בפרט.

מובן כי חברות שלא ניתן יהיה לאסוף לגביהן מידע אמין ומלא בנוגע לשכר נושאי המשרה אצלן לא יכללו במדגם גם אם יענו על מספר גדול מתוך המאפיינים הנ"ל. ההשוואה תקיף את כל מרכיבי חבילת התגמול ויוצגו בה (ככל שהמידע קיים):

- הטווח המקובל לעלות שכר בתפקידים דומים (כולל התפלגות בתוך הטווח)
- הטווח המקובל למענקים שנתיים
- הטווח המקובל לתגמול הוני.

~~בביצוע השוואה חיצונית, ייבחן השווי הכלכלי של חבילת התגמול מול נתונים~~

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 ¹	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

* אשר אינם נותנים שירותים נוספים לחברה.

- 7.3. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, בהתאם להחלטת דירקטוריון החברה כפי שתקבל מעת לעת, יכול שנושאי משרה בחברה יהיו זכאים לתגמולים חד-פעמיים תלויי 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

¹ כולל (לפי הרלבנטים): מענק שנתי תלויי ביצועים, תגמול הוני ומענקים חד פעמיים בגין אירועים חריגים.

ואת הדירקטוריון בכל אישור כאמור שיעשה על ידו.

8. **שכר קבוע ותנאים נלווים של נושאי משרה (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. השכר הקבוע עשוי להיות צמוד למדד המחירים לצרכן.

8.3. 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.

9.1 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 שנתיים 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/כי-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 שביגנה 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 (כאמור בס"ק [ד'] ו[ה'] להלן), אשר יהוו יחד עד וכולל 80% מהמשקל הכולל של המענק. כמו כן, כל נושא משרה יהיה כפוף להערכת הממונה עליו ואשר תהווה עד וכולל 20% 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.

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

~~• יעדי חברה ו/או יעדים פיננסיים מבוססי מדד פיננסי כמותי כדוגמת גיוס הון אשר לא יפחת מ-7 מיליון ש"ח בשנה באחת מחברות הקבוצה עמידה בתקציב שנתי שאושר על ידי הדירקטוריון.~~

~~• מדדים אישיים כדוגמת עמידה באבני דרך מהותיות שנקבעו בתוכנית העבודה השנתית שאושרה על ידי הדירקטוריון עמידה באבני דרך בניסויים קליניים, אשר יפורסמו במהלך הרבעון הראשון של השנה הנמדדת, השגת אישורים רגולטורים, שיתופי פעולה אסטרטגיים.~~

~~• עמידה בתקציב שנתי שאושר על ידי הדירקטוריון.~~

~~• התקשרות של אחת מחברות הקבוצה עם גוף או מפעל אסטרטגי, אחד לפחות, בשוק יעד חדש, אשר יקבע על ידי הדירקטוריון כמשמעותי.~~

~~• עמידה באבני דרך בניסויים קליניים, אשר יפורסמו במהלך הרבעון הראשון של השנה הנמדדת.~~

[ה] 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.

[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 תשלומו ו/או שלא לשלמו כלל, אלא בהסכמת נושא המשרה. לוועדת התגמול

ולדירקטוריון החברה תהיה הסמכות להפחית מתשלום המענק, לדחות את מועד תשלומו, 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.

9.6. 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 תכנית 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.

9.7. 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 מיליון דולר ארה"ב לנושא משרה.

11. השבת סכומים ששולמו על בסיס נתונים שהתגלו כמוטעים (Claw back)

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 שבגינו 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 אופי פעילותה ועסקיה של החברה ~~כאמור לעיל~~, החברה תשאף לכך שחלקו של התגמול ההוני מתוך הרכיב המשתנה, יהיה משמעותי. הענקת התגמול ההוני תתבצע בכפוף להוראות תכנית האופציות 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 עם המענק השנתי כאמור בסעיף ~~9~~ 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 תכנית 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 תוכניות

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"). [עקרונות המדיניות](#) 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.

13.2. מענקי פרישה

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 [\(כאמור בסעיף 9 לעיל\)](#) אשר היה מגיע לו = בגין מלוא השנה בה הסתיימה הכהונה.

13.3. סודיות/קניין רוחני/אי תחרות

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.

13.4. פיצויי פיטורים

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 שוטפות (on-going) לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (ולרבות בפוליסות ביטוח המשך (Run-Off ו/או Discovery Period) ביחס לנושאי משרה

שכהונתם בחברה תחדל), 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 חידוש או הארכת פוליסה מסתיימת, תוך שינוי בתנאים 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 (אם וככל שיהיה רלבנטי) אפשרות לכיסוי יישום של ADR (American 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 כולות). 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 ~~1625~~ 16,250,000 דולר ארה"ב, כאשר תתאפשר עליה בפרמיה השנתית עד ~~150~~ 20% 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 ~~2735~~ 27,350,000 דולר ארה"ב, כאשר תתאפשר עליה בפרמיה השנתית עד ~~1015~~ 20% 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~~ 10,000 דולר ארה"ב בכל העולם (למעט ארה"ב ו/או קנדה); ~~35,000~~ 50,000 דולר ארה"ב לתביעות בארה"ב ו/או בקנדה; ~~35,000~~ 50,000 דולר ארה"ב לתביעות בקשר עם ניירות ערך (מלבד בארה"ב ו/או בקנדה); ~~175,000~~ 200,000 דולר ארה"ב בגין תביעות ניירות ערך בצפון אמריקה.

(4) פוליסה כאמור יכול שתכלול (לרבות רכישה) סעיף המשכיות (Run-Off) ו/או סעיף תקופת גילוי (Discovery Period) בתנאים מקובלים כפי שייקבע עם המבטח מעת לעת, לדירקטורים ונושאי משרה שכהונתם בחברה תחדל. מובהר, כי הפרמטרים לרכישת פוליסה כאמור בסעיף זה תיבחן בנפרד (ולא באופן מצרפי) מרכישת פוליסה שוטפת (on-going), ובלבד שלא תחרוג מעיקרי ההתקשרות המוגדרים להתקשרויות בפוליסות ביטוח שוטפות (בהשוואה שנתית).

(5) אפשרות הארכת תקופת ביטוח עד ל- 18 חודשים (על בסיס פרו-רטת).

גבולות האחריות וסכומי פרמיית הביטוח לכל תקופת ביטוח יאושרו בכל חידוש על-ידי

הוועדה המאוחדת (ועדת הביקורת/תגמול) והדירקטוריון, ובלבד שהוועדה המאוחדת (ועדת 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.

פטור ושיפוי נושאי משרה .16

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.

מיסוי .17

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).

הקלות על פי דין .18

במקרה שהוראות הדין תאפשרנה מעת לעת להחיל הקלות שונות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה, שאינם בעלי שליטה או קרוביהם, בתקנות ההקלות או במסגרת אחרת, יראו במדיניות תגמול זו ככוללת את ההקלות כאמור, החל ממועד כניסתן של הוראות כאמור לתוקף, ובכפוף לאישורים שיידרשו על פי דין.

כמו-כן, החברה תהיה רשאית לשלם תנאים נלווים והטובות נוספות הנהוגות דרך כלל אצל מעסיקים דומים של חברות מקבילות בישראל.

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 וסיוע בקביעת האסטרטגיה העסקית של החברה.

[ב] השתתפות בישיבות הדירקטוריון וניהול ~~דירקטוריון החברה~~.

2. דירקטור:

2.1. כישורים נדרשים

[א] תואר אקדמי רלוונטי וגם – 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~~ כהונה במקביל בלא יותר מ-6 דירקטוריונים מהותיים (כהונה של דירקטור בחברות אחרות בקבוצה לא תימנה לצורך כך). לעניין זה, "דירקטוריון מהותי" – דירקטוריון בחברה שאינה עונה על הגדרת המונח "תאגיד קטן" על פי חוק ניירות ערך ותקנותיו.

2.2. תחומי אחריות

[א] השתתפות בתהליך 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 או

היקפים דומים לתחומי הפעילות וההיקפים של החברה.

3.2. תחומי אחריות, לרבות:

- [א] אחראי לניהול השוטף של כלל פעילות החברה.
- [ב] בהתאם להנחיית ~~בשיתוף עם~~ דירקטוריון החברה – קביעת האסטרטגיה העסקית של החברה.
- [ג] לבקשת הדירקטוריון, השתתפות והצגה בישיבות הדירקטוריון וועדותיו (לפי הרלבנטי), ומתן מענה לשאלות.

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

4.1. כישורים נדרשים, לרבות:

- [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 או בתפקיד כספים מקביל בחברה ציבורית.

4.2. תחומי אחריות, לרבות:

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.

נספח ב'

להלן פרטים אודות המועמדת לכהונת דירקטורית חיצונית, למיטב ידיעת החברה:

<p>אלה פלדר 017247107 22.6.1973 רחוב הרקפת, ת"ד 286, אודים 42905, ישראל ישראלית וועדה מאוחדת (איחוד של ועדת ביקורת, ועדת תגמול, ועדה לבחינת הדוחות הכספיים), ועדת ממשל תאגידי כן בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית</p> <p>כן כהונה כדירקטורית חיצונית לא</p> <p>במועד אישור האסיפה תואר ראשון במנהל עסקים וחשבונאות – המסלול האקדמי של המכללה למנהל; תואר שני במימון - University of New York City. משמשת כיועצת עסקית פיננסית, מכהנת כסמנכ"לית כספים בחברת ווביט ננו בע"מ, מרצה לחשבונאות – המסלול האקדמי של המכללה למנהל, כהונה כדירקטורית חיצונית / בלתי תלויה במספר חברות ציבוריות. מכהנת כדירקטורית חיצונית באנלייט אנרגיה מתחדשת בע"מ, אשטרום נכסים בע"מ, רדהיל בע"מ, כרמית תעשיות בע"מ ו- ארגמן תעשיות בע"מ. אין</p> <p>כן</p>	<p>שם הדירקטור: מספר ת"ז: תאריך לידה: מענו להמצאת כתבי בית-דין: נתינות: חברות בוועדה או ועדות של הדירקטוריון: כהונה כדירקטור חיצוני: בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית: דירקטור חיצוני מומחה: כהונה כדירקטור בלתי תלוי: עובד התאגיד, חברה בת, חברה קשורה של החברה או של בעל עניין בחברה: התאריך בו החלה כהונתו כדירקטור: השכלה:</p> <p>עיסוק ב-5 שנים האחרונות:</p> <p>פירוט תאגידים אחרים בהם משמש כדירקטור:</p> <p>קרבה משפחתית לבעל עניין אחר בחברה: האם החברה רואה בו כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר מזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות:</p>
---	---

עם מינויה כדירקטורית חיצונית בחברה, תהיה המועמדת זכאית לתשלום גמול השתתפות בישיבות וגמול שנתי בגין כהונתה כדירקטורית חיצונית בחברה, בהתאם ל"סכום הקבוע" שנקבע לחברה בדרגתה של החברה, כמופיע בתוספת השנייה והשלישית לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000, כפי שיהיו מעת לעת, וכן תהיה זכאית להחזר הוצאות בקשר עם כהונתה; בנוסף, המועמדת תהיה זכאית להסדרי ביטוח ושיפוי, באותם תנאים וכפי שיהיה מקובל בחברה לגבי דירקטורים ונושאי משרה במועד מינויה.

מינוי המועמדת הינו בהתאם לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), תשס"ו-2005.

הצהרת המועמדת לכהונת דירקטורית חיצונית, אשר מינויה מובא על סדר יומה של האסיפה הכללית, מצ"ב לנספח זה.

נספח ג'

תצהיר כשירות

הנדון: הצהרת דירקטור חיצוני / מועמד לכהונת דירקטור חיצוני בחברה ציבורית

אני החתום/ה מטה, אלה פלדר, נושא/ת תעודת זהות שמספרה 017247107, המכהן/ת או המועמד/ת להתמנות לכהונה כדירקטור/ית חיצוני/ת ביולייט מדעי החיים בע"מ ("החברה"), מצהיר/ה, מאשר/ת ומתחייב/ת בזאת כדלקמן:

1. ידוע לי כי החברה הינה חברה ציבורית, מאוגדת בישראל ואשר מניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ.
2. נמסר לי כי מינוי דירקטור בלתי תלוי יעשה על פי חוק החברות, תשנ"ט-1999 ("החוק"), ובהתאם לסעיף 224ב(א) סיפא לחוק עלי למסור הצהרה זו בטרם תזמן אסיפה כללית של בעלי המניות בחברה לצורך מינוי כדירקטור בלתי תלוי.
3. יש לי הכישרים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור/ית בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, כמתחייב בהתאם להוראות החוק, והתקנות שמכוחו.
4. בשים לב לאמור בסעיף 1 לעיל, להלן פירוט כישורי האמורים:
 - 4.1 תושבות (מען) -
(כדירקטור חיצוני ימונה יחיד תושב ישראל בלבד, למעט אם החברה היא חברה דואלית או אם נקבעו סוגים נוספים של חברות שבהן ניתן למנות דירקטורים חיצוניים שאינם תושבי ישראל)
רחוב הרקפת, תד 286 אודים, 42905 ישראל.
 - 4.2 השכלה -
(תחומי השכלה, מוסד ותואר אקדמי, תעודה/רישיון מקצועי ככל שיש)
תואר ראשון במנהל עסקים וחשבונאות – המסלול האקדמי של המכללה למנהל.
תואר שני במימון – City University of New York.
 - 4.3 עיסוק וניסיון מקצועי בחמש השנים האחרונות -
(הגדרת תפקיד, שם מקום עבודה, משך הזמן בתפקיד)
יועצת עיסוקית פיננסית
CFO בחברת וביט ננו בע"מ
מרצה לחשבונאות – המסלול האקדמי של המכללה למנהל.
דירקטורית חיצונית במספר חברות (ר' 4.4 להלן).
 - 4.4 חברות בהן אני משמש/ת כדירקטור/ית -
(שם חברה מלא, כהונה כיו"ר / דירקטור / דירקטור בלתי תלוי / דירקטור חיצוני)
אנלייט אנרגיה מתחדשת בע"מ- דירקטורית חיצונית.
אשטרום נכסים בע"מ - דירקטורית חיצונית.
נתיבי ישראל - דירקטורית חיצונית (בשלבי חידוש כהונה).
רדהיל בע"מ - דירקטורית חיצונית.
כרמית תעשיות בע"מ - דירקטורית חיצונית.
ארגמן תעשיות בע"מ - דירקטורית חיצונית.
 - 4.5 חברות אחרות בהן שימשתי כדירקטור/ית בחמש השנים האחרונות (שאינן מצוינות לעיל) -
(שם חברה מלא, כהונה כיו"ר / דירקטור / דירקטור בלתי תלוי / דירקטור חיצוני)

פלייט מדיקל אינווישנס בע"מ – דירקטורית בלתי תלויה
נירודרם בע"מ – דירקטורית חיצונית
עורב מערכות בע"מ- דירקטורית חיצונית
פרופיט תעשיות בנייה בע"מ- דירקטורית בלתי תלויה
צמיחה בע"מ- דירקטורית חיצונית
מובייל מקס בע"מ- דירקטורית חיצונית
כתר הוצאה לאור- דירקטורית חיצונית

5. לא הורשעתי בפסק דין בערכאה ראשונה באיזה מהעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו- 422 עד 428, לחוק העונשין, תשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53(א) ו- 54 לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"); לרבות עבירות נוספות אם נקבעו על ידי שר המשפטים מכוח סעיף 226(ג) לחוק.
6. לא הורשעתי בפסק דין בערכאה ראשונה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד, או עבירות של ניצול מידע פנים.
7. לא הורשעתי בפסק דין בערכאה ראשונה בעבירה אחרת, אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומריתה או נסיבותיה אין אני ראוי/ה לשמש כדירקטור/ית בחברה ציבורית.
8. לא הטילה עלי ועדת האכיפה המנהלית, שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך, אמצעי אכיפה, כאמור בסעיף 52נו לחוק ניירות ערך, האוסר כהונה כדירקטור בכל חברה ציבורית וטרם חלפה התקופה שקבעה הוועדה בהחלטה כאמור, שהוטל לפי פרק ח'4 לחוק ניירות ערך, לפי פרק ז'2 לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, תשנ"ה-1995 או לפי פרק י'1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, תשנ"ד-1994, לפי העניין.
9. אינני קטין/ה, פסול/ת דין, ולא הוכרזתי כפושט/ת רגל.
10. **[ביחס למועמדת/ת לכהונת דירקטור/ית חיצוני/ת]:** אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף/ה לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל/ת השליטה בו, במועד מינוי כדירקטור/ית חיצוני/ת בחברה או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה, במועד המינוי, או לתאגיד אחר ובחברה שאין בה בעל שליטה או מי שמחזיק בדבוקת שליטה - גם זיקה למי שהוא, במועד המינוי, יושב ראש הדירקטוריון, המנהל הכללי, בעל מניות מהותי או נושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים;
- [ביחס לדירקטור/ית חיצוני/ת מכהן/ת]:** מבלי לגרוע מהאמור לעיל, אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף/ה לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל/ת השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים למי שאסורה אליו זיקה, כהגדרתה כאמור, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים, וכן לא קיבלתי תמורה בניגוד לקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000;
- לעניין סעיף זה:
- "זיקה" - קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונה של דירקטור שמונה כדי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור.
- "תאגיד אחר" - תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.
- "קרוב" - בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וכן צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג, או בן זוג של כל אחד מאלה.
11. תפקידי או עיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור/ית בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור/ית בחברה.

12. ככל שאני מכהן/ת גם כדירקטור/ית בחברה אחרת, הריני לאשר בזה, כי אין אדם המכהן הן כדירקטור בחברה והן כדירקטור חיצוני בחברה האחרת.
13. איני עובד/ת של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל.
14. **[נא לסמן לפי הרלבנטיות]:** הנני מצהיר/ה, כי אני בעל/ת מיומנות חשבונאית ופיננסית / כשירות מקצועית, כמתחייב בהתאם להוראות חוק החברות והתקנות שמכוחו.
15. קודם הסכמתי לכהן בתפקיד, החברה העבירה לידיעתי את כל הפרטים בדבר גמול דירקטורים חיצוניים הנוהג בחברה, ואני מסכים/ה לכך.
16. הנני מצהיר/ה ומתחייב/ת בפני החברה, כי במידה ויחול כל שינוי בגין אחת מהצהרותיי המפורטות לעיל באופן שימנע את המשך כהונתי כדירקטור/ית ו/או כדירקטור/ית חיצוני/ת בחברה, איידע את החברה בדבר השינוי או אי התקיימות התנאי באופן מיידי וללא כל דיחויי כך שכהונתי כדירקטור/ית תפקע במועד מתן ההודעה, וכן ידוע לי, כי החברה הסתמכה על האמור בהצהרתי זו בעת אישור כהונתי כדירקטור/ית חיצוני/ת בחברה.
17. אני מתחייב/ת, כי אעמוד בכל דרישות הדין לעניין כהונה כדירקטור/ית וכדירקטור/ית חיצוני/ת בחברה ציבורית, כפי שתיקבענה מעת לעת, וכי אמלא את תפקידי בצורה הטובה ביותר ולטובת החברה.


חתימה

23.12.2019
תאריך

נספח

ביולייט מדעי החיים בע"מ ("החברה")

כתב הצבעה

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

חלק ראשון

1. שם החברה: ביולייט מדעי חיים בע"מ.
2. סוג האסיפה: כללית מיוחדת.
3. המועד והמקום לכינוסה:
האסיפה תיערך ביום רביעי, ה- 25 במרץ 2020, בשעה 14:00, אצל הורן ושות' - משרד עורכי דין, מגדל אמות השקעות (קומה 24), ויצמן 2, תל אביב ("האסיפה"). חלפה מחצית השעה מהמועד שנקבע לאסיפה ולא נמצא המניין החוקי כמפורט בסעיף 3 לזימון האסיפה, תדחה האסיפה מעצמה לאותו יום, באותו המקום, לשעה 15:00 ("האסיפה הנדחית"). אם באסיפה הנדחית לא יימצא מניין חוקי של בעלי המניות כעבור חצי שעה מהמועד הקבוע לאסיפה, כי אז תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

4. הנושאים אשר על סדר היום של האסיפה וההחלטות המוצעות

4.1. עדכון מדיניות התגמול של החברה

בהתאם לסעיף 267א(ד) לחוק החברות, החברה מבקשת להאריך ולעדכן את מדיניות התגמול הנוכחית של החברה ביחס לנושאי משרה בה, כפי שאושרה ע"י האסיפה הכללית של החברה ביום 9 בפברואר 2017 ("מדיניות התגמול הקודמת"), לרבות עדכונים ותוספות שנערכו בה, הכל בהתאם לפי הנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה ("מדיניות התגמול המעודכנת"). לפרטים נוספים בדבר אופן קביעת מדיניות התגמול, ראו סעיף 1א לדוח זימון האסיפה. למען נוחות העיון, השינויים במדיניות התגמול המעודכנת מובאים בסימון שינויים ביחס למדיניות התגמול הקודמת.
נוסח ההחלטה המוצעת: לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה.

4.2. מינוי דירקטורית חיצונית ואישור תנאי כהונתה

מוצע למנות את גב' אלה פלדר ("המועמדת") כדירקטורית חיצונית של החברה החל ממועד אישור מינויה על ידי האסיפה הכללית ולתקופת כהונה של 3 שנים ממועד זה וכן את תנאי כהונתה. לפרטים אודות המועמדת ותנאי כהונתה כדח"צית ראו נספח ב' לדוח זימון האסיפה. כמו-כן, העתק הצהרת הכשירות של המועמדת מצורף לדוח זה כנספח ג' לדוח זימון האסיפה. ההצבעה לגבי מינוי המועמדת ורכיבי תנאי כהונה האחרים (ביטוח, שיפוי) תיעשה בנפרד.

נוסח ההחלטה המוצעת: לאשר את מינוי המועמדת לכהונת דח"צית בחברה לתקופת כהונה של 3 שנים החל ממועד אישור האסיפה, וכן לאשר את תנאי כהונתה.

5. המקום והשעות שניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת:

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין בדוח זה וביתר העניינים אשר על סדר יומה של האסיפה וכן בנוסח ההחלטות המוצעות, במשרדי החברה, בקרית עתידים, בנין 7 קומה 2, תל אביב, בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש בטלפון: 073-2573400; פקסימיליה: 073-2753401, עד למועד האסיפה.

6. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה המוצעת:

6.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות בסעיף 4.1 לעיל, הינו רוב רגיל של בעלי המניות הנוכחים ומשתתפים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

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

6.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה בסעיף 4.2 לעיל - ביחס לתנאי הכהונה של המועמדת - הינו רוב רגיל, והרוב הנדרש לקבלת ההחלטה בסעיף 4.2 לעיל - ביחס למינוי המועמדת, הינו רוב של בעלי המניות הנוכחים ומשתתפים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור המינוי, למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעל השליטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

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

7. בחלקו השני (חלק ב') של כתב הצבעה זה מוקצה מקום לסימון קיומו או היעדרה של זיקה, כנדרש על פי הוראות חוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), ולתיאור מהות הזיקה. **יובהר, כי מי שלא סימן קיומה או היעדרה של זיקה כאמור או לא תיאר את מהות הזיקה, לא תבוא הצבעתו במניין.**

8. כיו"ר האסיפה הכללית יכהן מי שיבחר כיושב ראש לאותה אסיפה על ידי בעלי המניות המשתתפים באסיפה. בחירת יושב הראש תעשה בתחילת הדיון באסיפה מבין אחד מחברי הדירקטוריון או נושאי המשרה המכהנים בחברה והנוכחים באסיפה. אם לא נכח מי מבין חברי הדירקטוריון או נושאי המשרה כאמור, יהיה יו"ר האסיפה מי שתבחר האסיפה מבין נציגי החברה הנוכחים באסיפה, ואם לא נכח נציג כאמור – מי שתבחר האסיפה מבין המשתתפים. בהעדר בעלי מניות נוכחים כאמור, ישמש כתב הצבעה לצורך הסמכת נציג החברה כיושב ראש האסיפה, כאמור לעיל.

9. **מען למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה**: משרדי החברה, בקרית עתידים, בנין 7, קומה 2, ת.ד. 58172, תל אביב, בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות; פקסימיליה: 073-2753401, עד למועד האסיפה.

10. **המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה והודעות העמדה**: המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה לחברה הינו לא יאוחר מארבע שעות לפני מועד האסיפה (או האסיפה הנדחית). המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה. הודעת עמדה שתכלול את תגובת דירקטוריון החברה יכול שתוגש עד חמישה ימים לפני מועד האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב הצבעה ו/או הודעת עמדה והמסמכים המצורפים למשרדי החברה.

11. **כתובות האתרים של רשות ניירות ערך והבורסה שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב הצבעה**

והודעות העמדה, כמשמעותם בסעיף 88 לחוק החברות, הינם כדלקמן:

* כתובת אתר האינטרנט של רשות ניירות ערך: www.magna.isa.gov.il.

* כתובת אתר האינטרנט של הבורסה: www.maya.tase.co.il.

12. **הזכאות להשתתפות באסיפה ואופן הצבעה:**

12.1. **המועד הקובע את זכאות בעלי המניות להשתתף באסיפה ולהצביע בה**: המועד לקביעת זכאות של בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפה כאמור בסעיף 182(ג) לחוק החברות, הינו בסוף יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ שיחול ביום **25 בפברואר, 2020** ("המועד הקובע"). אם לא יתקיים מסחר ביום האמור, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

12.2. **חובת צירוף מסמכים נלווים:**

12.2.1. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), תש"ס-2000, בעל מניות שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים, והוא מעוניין להוכיח את בעלותו במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית, ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לנדרש על פי התקנות האמורות ובטופס שבתוספת לתקנות האמורות.

12.2.2. לכתב הצבעה יהיה תוקף רק אם צורף לו אישור בעלות של בעל המניות הלא רשום, או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה. את כתב הצבעה ואת המסמכים שיש לצרף אליו (להלן: "המסמכים המצורפים") כמפורט בכתב הצבעה, יש להמציא למשרדי החברה עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב הצבעה והמסמכים המצורפים למשרדי החברה.

12.2.3. בעל מניות זכאי לקבל את אישור הבעלות, כהגדרתו בסעיף 71 לחוק החברות, בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

12.3. חבר הבורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. הודעה כאמור לעניין כתבי ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות עמדה.

12.4. מערכת ההצבעה האלקטרונית:

הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר באמצעות תהליך הזדהות מאובטח באתר ההצבעות שכתובתו <https://votes.isa.gov.il>. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל קוד גישה למערכת ההצבעה האלקטרונית מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית כאמור תתאפשר עד שש שעות לפני מועד האסיפה.

13. זכות עיון בכתבי הצבעה:

13.1. בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות.

13.2. נכון למועד משלוח כתב הצבעה זה, למיטב ידיעת החברה, כמות המניות המהווה חמישה אחוזים מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה: 227,145 מניות רגילות בנות 2.50 ש"ח ע.נ. כ"א של החברה. נכון למועד משלוח כתב הצבעה זה, למיטב ידיעת החברה, כמות מניות המהווה חמישה אחוזים מסך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעלי העניין בחברה הינה 76,097 מניות רגילות בנות 2.50 ש"ח ע.נ. כ"א של החברה.

14. **בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי כל הנושא שעל סדר היום בחלק השני של כתב הצבעה זה.**

בכבוד רב,

ביולייט מדעי החיים בע"מ

כתב הצבעה - חלק שני

חלק א'

1. שם החברה: ביולייט מדעי החיים בע"מ.
2. מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה): משרדי החברה, מקרית עתידים, בנין 7, קומה 2, ת.ד. 58172, תל אביב, בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות; פקסימיליה: 073-2753401, עד למועד האסיפה.
3. מס' החברה: 51-368079-3.
מועד האסיפה: יום רביעי, ה- 25 במרץ 2020, שעה 14:00. חלפה מחצית השעה מהמועד שנקבע לאסיפה ולא נמצא המניין החוקי כמפורט בסעיף 3 לזימון האסיפה, תדחה האסיפה מעצמה לאותו יום, באותו המקום, לשעה 15:00 ("האסיפה הנדחית"). אם באסיפה הנדחית לא יימצא מניין חוקי של בעלי המניות כעבור חצי שעה מהמועד הקבוע לאסיפה, כי אז תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.
4. סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת.
5. המועד הקובע: המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בחברה להצביע באסיפה הינו **ביום 25 בפברואר, 2020**. אם לא יתקיים מסחר ביום האמור, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

חלק ב': (ימולא על ידי בעלי המניות)

6. פרטי בעל המניות:
 שם בעל המניות: _____
 מס' זהות: _____
 אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית -
 מס' דרכון: _____
 המדינה שבה הוצא: _____
 בתוקף עד: _____
 אם בעל המניות הוא תאגיד -
 מס' התאגיד: _____
 מדינת התאגדות: _____

בעל עניין	נושא משרה בכירה	משקיע מוסדי (לרבות מנהל קרן)	אף אחד מהם

(* במידה והמצביע מצביע על פי ייפוי כוח, יינתנו הפרטים האמורים בטבלה גם בקשר למייפה הכוח.

--	--	--	--

7. האם הנני בעל עניין¹ / נושא משרה בכירה² / משקיע מוסדי (לרבות מנהל קרן)³ / אף אחד מהם*

מס' הנושא שעל סדר היום	הנושא שעל סדר היום אשר לגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה	אופן ההצבעה ⁽¹⁾			לעניין אישור הנושא שעל סדר היום - האם הינך בעל שליטה / בעל עניין אישי בהחלטה? ⁽²⁾
		נמנע	נגד	בעד	
1.	אישור מדיניות תגמול מעודכנת של החברה				כן * / לא
2.	אישור מינוי מועמדת לכהונת דח"צית ותנאי כהונתה				
2.1	אישור מינוי המועמדת (וגמול דח"צים) – גב' אלה פלדר				
2.2	אישור תנאי כהונת המועמדת – ביטוח				
2.3	אישור תנאי כהונת המועמדת – שיפוי				

(1) אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.
 (2) בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.

* יש לפרט במקום המיועד לכך - להלן.

8. אופן ההצבעה

חתימה

תאריך

* **פירוט**

להלן פרטים בקשר עם היותי "בעל שליטה" (או מי מטעמו) / בעל עניין אישי, לפי העניין:

הערות:

1. לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חברה בורסה (לפי סעיף 177(1) לחוק החברות) - כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות (למעט במקרים שבהם ההצבעה היא באמצעות האינטרנט).

¹ כהגדרת המונח "בעל עניין" בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968.

² כהגדרת המונח "נושא משרה בכירה" בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968.

³ כהגדרת המונח 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, תשנ"ד-1994.

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

* * *

הנדון: הצהרת דירקטור חיצוני / מועמד לכהונת דירקטור חיצוני בחברה ציבורית

אני החתום/ה מטה, אלה פלדר, נושא/ת תעודת זהות שמספרה 017247107, המכהן/ת או המועמד/ת להתמנות לכהונה כדירקטור/ית חיצוני/ת ביולייט מדעי החיים בע"מ ("החברה"), מצהיר/ה, מאשר/ת ומתחייב/ת בזאת כדלקמן:

1. ידוע לי כי החברה הינה חברה ציבורית, מאוגדת בישראל ואשר מניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ.
2. נמסר לי כי מינוי דירקטור בלתי תלוי יעשה על פי חוק החברות, תשנ"ט-1999 ("החוק"), ובהתאם לסעיף 224ב(א) סיפא לחוק עלי למסור הצהרה זו בטרם תזמן אסיפה כללית של בעלי המניות בחברה לצורך מינוי כדירקטור בלתי תלוי.
3. יש לי הכישרים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור/ית בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, כמתחייב בהתאם להוראות החוק, והתקנות שמכוחו.
4. בשים לב לאמור בסעיף 1 לעיל, להלן פירוט כישורי האמורים:
 - 4.1 תושבות (מען) -
(כדירקטור חיצוני ימונה יחיד תושב ישראל בלבד, למעט אם החברה היא חברה דואלית או אם נקבעו סוגים נוספים של חברות שבהן ניתן למנות דירקטורים חיצוניים שאינם תושבי ישראל)
רחוב הרקפת, תד 286 אודים, 42905 ישראל.
 - 4.2 השכלה -
(תחומי השכלה, מוסד ותואר אקדמי, תעודה/רישיון מקצועי ככל שיש)
תואר ראשון במנהל עסקים וחשבונאות – המסלול האקדמי של המכללה למנהל.
תואר שני במימון – City University of New York.
 - 4.3 עיסוק וניסיון מקצועי בחמש השנים האחרונות -
(הגדרת תפקיד, שם מקום עבודה, משך הזמן בתפקיד)
יועצת עיסקית פיננסית
CFO בחברת וביט ננו בע"מ
מרצה לחשבונאות – המסלול האקדמי של המכללה למנהל.
דירקטורית חיצונית במספר חברות (ר' 4.4 להלן).
 - 4.4 חברות בהן אני משמש/ת כדירקטור/ית -
(שם חברה מלא, כהונה כיו"ר / דירקטור / דירקטור בלתי תלוי / דירקטור חיצוני)
אנליסט אנרגיה מתחדשת בע"מ- דירקטורית חיצונית.
אשטרום נכסים בע"מ - דירקטורית חיצונית.
נתיבי ישראל - דירקטורית חיצונית (בשלבי חידוש כהונה).
רדהיל בע"מ - דירקטורית חיצונית.
כרמית תעשיות בע"מ - דירקטורית חיצונית.
ארגמן תעשיות בע"מ - דירקטורית חיצונית.
 - 4.5 חברות אחרות בהן שימשתי כדירקטור/ית בחמש השנים האחרונות (שאינן מצוינות לעיל) -
(שם חברה מלא, כהונה כיו"ר / דירקטור / דירקטור בלתי תלוי / דירקטור חיצוני)

פלייט מדיקל אינווישנס בע"מ – דירקטורית בלתי תלויה
נירודרם בע"מ – דירקטורית חיצונית
עורב מערכות בע"מ- דירקטורית חיצונית
פרופיט תעשיות בנייה בע"מ- דירקטורית בלתי תלויה
צמיחה בע"מ- דירקטורית חיצונית
מובייל מקס בע"מ- דירקטורית חיצונית
כתר הוצאה לאור- דירקטורית חיצונית

5. לא הורשעתי בפסק דין בערכאה ראשונה באיזה מהעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו- 422 עד 428, לחוק העונשין, תשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53(א) ו- 54 לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"); לרבות עבירות נוספות אם נקבעו על ידי שר המשפטים מכוח סעיף 226(ג) לחוק.
6. לא הורשעתי בפסק דין בערכאה ראשונה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד, או עבירות של ניצול מידע פנים.
7. לא הורשעתי בפסק דין בערכאה ראשונה בעבירה אחרת, אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומריתה או נסיבותיה אין אני ראוי/ה לשמש כדירקטור/ית בחברה ציבורית.
8. לא הטילה עלי ועדת האכיפה המנהלית, שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך, אמצעי אכיפה, כאמור בסעיף 52נו לחוק ניירות ערך, האוסר כהונה כדירקטור בכל חברה ציבורית וטרם חלפה התקופה שקבעה הוועדה בהחלטה כאמור, שהוטל לפי פרק ח'4 לחוק ניירות ערך, לפי פרק ז'2 לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, תשנ"ה-1995 או לפי פרק י'1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, תשנ"ד-1994, לפי העניין.
9. אינני קטין/ה, פסול/ת דין, ולא הוכרזתי כפושט/ת רגל.
10. **[ביחס למועמדת/ת לכהונת דירקטור/ית חיצוני/ת]:** אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף/ה לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל/ת השליטה בו, במועד מינוי כדירקטור/ית חיצוני/ת בחברה או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה, במועד המינוי, או לתאגיד אחר ובחברה שאין בה בעל שליטה או מי שמחזיק בדבוקת שליטה - גם זיקה למי שהוא, במועד המינוי, יושב ראש הדירקטוריון, המנהל הכללי, בעל מניות מהותי או נושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים;
- [ביחס לדירקטור/ית חיצוני/ת מכהן/ת]:** מבלי לגרוע מהאמור לעיל, אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף/ה לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל/ת השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים למי שאסורה אליו זיקה, כהגדרתה כאמור, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים, וכן לא קיבלתי תמורה בניגוד לקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000;
- לעניין סעיף זה:
- "**זיקה**" - קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונה של דירקטור שמונה כדי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור.
- "**תאגיד אחר**" - תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.
- "**קרוב**" - בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וכן צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג, או בן זוג של כל אחד מאלה.
11. תפקידי או עיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור/ית בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור/ית בחברה.

12. ככל שאני מכהן/ת גם כדירקטור/ית בחברה אחרת, הריני לאשר בזה, כי אין אדם המכהן הן כדירקטור בחברה והן כדירקטור חיצוני בחברה האחרת.
13. איני עובד/ת של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל.
14. **[נא לסמן לפי הרלבנטיות]:** הנני מצהיר/ה, כי אני בעל/ת מיומנות חשבונאית ופיננסית / כשירות מקצועית, כמתחייב בהתאם להוראות חוק החברות והתקנות שמכוחו.
15. קודם הסכמתי לכהן בתפקיד, החברה העבירה לידיעתי את כל הפרטים בדבר גמול דירקטורים חיצוניים הנוהג בחברה, ואני מסכים/ה לכך.
16. הנני מצהיר/ה ומתחייב/ת בפני החברה, כי במידה ויחול כל שינוי בגין אחת מהצהרותיי המפורטות לעיל באופן שימנע את המשך כהונתי כדירקטור/ית ו/או כדירקטור/ית חיצוני/ת בחברה, איידע את החברה בדבר השינוי או אי התקיימות התנאי באופן מיידי וללא כל דיחויי כך שכהונתי כדירקטור/ית תפקע במועד מתן ההודעה, וכן ידוע לי, כי החברה הסתמכה על האמור בהצהרתי זו בעת אישור כהונתי כדירקטור/ית חיצוני/ת בחברה.
17. אני מתחייב/ת, כי אעמוד בכל דרישות הדין לעניין כהונה כדירקטור/ית וכדירקטור/ית חיצוני/ת בחברה ציבורית, כפי שתיקבענה מעת לעת, וכי אמלא את תפקידי בצורה הטובה ביותר ולטובת החברה.


חתימה

23.12.2019

תאריך