

קסניה ונצ'ר קפיטל בע"מ
(**"החברה"**)

25 בנובמבר, 2019

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

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

ג/א.נ.,

הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה

בהתאם לתקנות ניירות ערך (דו"חות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), החלטת ועדת התגמול של החברה מיום 10 בנובמבר, 2019 והחלטת דירקטוריון החברה מיום 14 בנובמבר, 2019, ניתנת בזאת הודעה על כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי מניות החברה ("האסיפה"), שתקיים ביום ג', 31 בדצמבר, 2019 בשעה 10:00, במשרדי החברה שברחוב יגאל אלון 76, קומה 6, תל אביב-יפו ("משרדי החברה").

1. על סדר יומה של האסיפה

- 1.1. דיון בדוחות הכספיים ובדו"ח הדירקטוריון של החברה לשנת 2018.
 - 1.2. לאשר את חידוש מינויו של יו"ר הדירקטוריון, מר טל מניפו, לתקופת כהונה נוספת עד לאסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה.
 - 1.3. לאשר את חידוש מינויו של הדירקטור מר חיים מר, לתקופת כהונה נוספת עד לאסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה.
 - 1.4. לאשר את חידוש מינויה של הדירקטורית גב' מירב קיי, לתקופת כהונה נוספת עד לאסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה.
 - 1.5. לאשר את חידוש מינויו של הדירקטור מר מישל מואיז-חביב, לתקופת כהונה נוספת עד לאסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה.
 - 1.6. לאשר את חידוש מינויו של הדירקטור הבלתי תלוי מר מאיר שני, לתקופת כהונה נוספת עד לאסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה.
- לפרטים הנדרשים לפי תקנות 26 ו-36ב(10) לתקנות הדוחות בנוגע לחברי הדירקטוריון שכהונתם מובאת לחידוש כאמור בסעיפים 1.2-1.6 לעיל, ר' תקנה 26 בפרק ד' (פרטים נוספים על התאגיד) לדוח התקופתי לשנת 2018 של החברה שפורסם ביום 21 בפברואר, 2019 (אסמכתא מס': 015694-01-2019) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה) ("הדוח התקופתי"). יצוין, כי לא חלו שינויים בפרטים הדרושים כאמור לעיל ממועד הדוח התקופתי עד לתאריך דוח זה. עוד יצוין, כי תנאי כהונתם של הדירקטורים שכהונתם מובאת לחידוש כאמור, יותרו ללא שינוי.
- הצהרות הכשירות של הדירקטורים, שכהונתם מובאת לחידוש, בהתאם לחוק החברות, מצ"ב לדוח זימון זה **כנספח א'**.
- 1.7. לאשר את מינויו מחדש של קוסט, פורר, גבאי את קסירר, רואי חשבון, כרואה החשבון המבקר, לתקופה שעד לאסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה.
 - לפרטים אודות שכר טרחת רואה החשבון המבקר של החברה לשנת 2018, ר' סעיף 11 בפרק ב' (דוח הדירקטוריון) לדוח התקופתי.
 - 1.8. לאשר את חידוש מדיניות התגמול של החברה בהתאם לסעיף 267א' לחוק החברות, לרבות עדכונה, לתקופה של 3 שנים החל מיום 1 בינואר, 2020.
 - לפירוט אודות עיקרי העדכונים למדיניות התגמול, ר' סעיף 3 להלן.
 - 1.9. לאשר התקנת מנגנון מענק למר חיים מר, דירקטור בחברה, בקשר עם כהונתו כיו"ר דירקטוריון של שותפות VLX, אשר החברה מחזיקה ב-50% מהזכויות בה ("השותפות").

1.10. לאשר התקנת מנגנון מענק למר אלי סורזון, מנכ"ל וסמנכ"ל הכספים בחברה.

2. פרטים בקשר עם אישור מחדש ועדכון מדיניות התגמול

2.1. ביום 28 בדצמבר 2016 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את מדיניות התגמול של החברה.

2.2. בהתבסס על המלצותיה של ועדת התגמול ותוך התייחסות לכל העניינים שחובה להתייחס אליהם בנוגע למדיניות התגמול, בהתאם לסעיף 267' לחוק החברות, אישר דירקטוריון החברה ביום 14 בנובמבר 2019 את חידוש ועדכון מדיניות התגמול המובאת לאישור באסיפה זו לתקופה של 3 שנים החל מיום 1 בינואר 2020.

2.3. להלן העדכונים העיקריים המוצעים למדיניות התגמול:

2.3.1. הפחתה של 50% בתקרת המענק המקסימלית המצטברת האפשרית של מנכ"ל החברה, יו"ר דירקטוריון החברה ונושאי משרה נוספים בתקופת המדיניות לסך של 7.5 מיליוני ש"ח, לסך של 4 מיליוני ש"ח ולסך של 3 מיליוני ש"ח, בהתאמה- ר' סעיפים 10.1.7-10.1.9 למדיניות.

2.3.2. מתן האפשרות למתן מענק לדירקטורים של החברה המעניקים שירותים נוספים לחברה ו/או מבצעים תפקידים נוספים בחברה ו/או בתאגידים מוחזקים - ר' סעיף 10.1.9 למדיניות.

2.3.3. עדכון היחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה- ר' סעיף 11 למדיניות.

2.3.4. פירוט נרחב יותר בדבר פוליסת ביטוח אחריות לנושאי משרה- ר' סעיף 12.1 למדיניות.

ליתר פרטי מדיניות התגמול, לרבות העדכונים המוצעים לה, ר' נוסח של המדיניות בסימון שינויים המצורף **כנספח ב'** לזימון זה.

2.4. יצוין, כי נכון למועד זימון האסיפה, תנאי הכהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה אינם חורגים ממדיניות התגמול.

2.5. להלן היחס בין התגמולים ששולמו בפועל למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון לבין התקרות שנקבעו במדיניות התגמול שהייתה בתוקף בכל אחת מהשנים 2017-2019:

2019	2018	2017		
0.67	0.67	0.45	רכיב קבוע	יו"ר הדירקטוריון
-	-	-	רכיב משתנה ¹	
0.68	0.68	0.51	רכיב קבוע	המנכ"ל
-	-	-	רכיב משתנה ²	

השיקולים שהנחו את ועדת התגמול והדירקטוריון בקביעת מדיניות התגמול

2.6. כללי

- יצירת מערך תמריצים סביר וראוי לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין היתר, במאפייני החברה, בפעילותה העסקית, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה וביחסי העבודה בחברה.
- מתן כלים נדרשים לצורך גיוס, תמרוץ ושימור מנהלים מוכשרים ומיומנים בחברה, אשר יוכלו לתרום לחברה ולהשיא את רווחיה בראייה ארוכת טווח.
- מתן דגש לתגמול מבוסס ביצועים וקשירת נושאי המשרה לחברה וביצועיה, תוך התאמת תגמול נושאי המשרה לתרומתם להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם.
- יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים (כגון רכיבים קבועים מול

¹ מענק בגין שנת 2019, ככל שתקום זכאות לו, ישולם לאחר פרסום הדוחות הכספיים לשנת 2019.
² ר' הי"ש 3 לעיל.

משתנים וכן קצרי טווח מול ארוכי טווח).

2.7. יצוין, כי נכון למועד אימוץ מדיניות התגמול, מצבת כוח האדם של החברה הינה מצומצמת וכוללת יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל (המכהן גם כסמנכ"ל כספים). לפיכך, להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, אין משמעות לבחינת היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לעלות העסקה של שאר עובדי החברה.

2.8. תנאי התגמול - כללי

מדיניות התגמול המוצעת נקבעה, בין היתר, תוך התייחסות לאסטרטגיה של החברה, לרבות בכל הקשור למתן תגמול בגין ביצועים לטווח ארוך.

2.9. רכיב קבוע

להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מטרת התגמול הקבוע (שכר בסיס ותנאים נלווים) הינה בעיקר הענקת ודאות ויציבות לחברה ולנושאי המשרה בה. הרכיבים הקבועים נועדו לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה ועבור ביצוע המטלות השוטפות הכלולות במסגרת תפקידו. שכר קבוע/דמי ניהול משקפים הן את כישוריו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו ונועד לקבוע ודאות ויציבות הן לחברה והן לנושאי המשרה. לפיכך, נקבע כי שכר הבסיס והתנאים הנלווים של נושא המשרה ייקבע במהלך המשא ומתן להעסקתו בחברה, בין היתר, על פי הפרמטרים המפורטים במדיניות התגמול ותוך התייחסות לתנאי השכר הקיימים של נושאי המשרה האחרים בחברה ותנאי השכר המקובלים בשוק לנושאי משרה בעלי תפקידים דומים בחברות בעלות מאפיינים דומים.

2.10. רכיב משתנה

מטרתו של הרכיב המשתנה הינה לשקף ככל הניתן את תרומתם של נושאי המשרה בחברה להגשמת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראיה ארוכת טווח, על פי קריטריונים הניתנים למדידה. כקבוע במדיניות התגמול, אסטרטגיית חלוקת מענק במזומן ("מענק במזומן") נסמכת, רובה ככולה, על רווחים תזרימיים ממכירת חברות הפורטפוליו ו/או מקבלת דיבידנדים מחברות אלו, כאשר הזכאות למענק במזומן תקבע בהתאם לקריטריונים הניתנים למדידה. יובהר, כי ועדת התגמול ודירקטוריון נתנו חשיבות לניכוי השקעות של החברה בעבר מחישוב הרווחיות ממנה נגזר המענק. כמו כן, להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון, תשלום מבוסס מניות מחזק, לצד השכר והמענקים השוטפים, את הקורלציה בין היקף התגמול של נושא המשרה להשאת ערך לבעלי המניות של החברה, וכן התגמול ההוני נועד גם לקשור את התגמול של נושא המשרה להשגת יעדי החברה בראייה ארוכת טווח. יובהר, כי הענקת בonus בגין רכיב אישי ושיקול דעת תיבחן על פי קריטריונים איכותיים. הקריטריונים אשר ישמשו לקביעת הזכאות למענק בגין רכיב זה יכללו, בין היתר, הערכת הגורם הממונה את תרומתו האישית של נושא המשרה לביצועי החברה (במקרה של מנכ"ל, הערכת יו"ר הדירקטוריון והדירקטוריון עצמו), השגת יעדיה, השאת רווחיה והצלחתה, עמידה בנהלים פנימיים וכד'. לפרטים נוספים אודות הרכיבים המשתנים ראו סעיף 10 למדיניות התגמול.

2.11. יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה

עמדת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, הינה כי תמהיל מרכיבי התגמול השונים נועד ליצירת איזון ויחס ראוי בין התגמול הקבוע לבין התגמול המשתנה וזאת במטרה ליצור מערכת תגמול מבוססת ביצועים, המקדמת את יעדי החברה ותואמת את מדיניות הסיכונים שלה.

2.12. לסיכום, יצוין, כי להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מדיניות התגמול המוצעת הינה ראויה סבירה והוגנת, תואמת את הוראות הדין וכן יש בה כדי להתאים בין האסטרטגיה של החברה ואופייה כחברת השקעות שמטרתה להשביח את ערך השקעותיה לבין מסגרת התגמול שנקבעה במדיניות התגמול, אשר מעניקה משקל משמעותי לרכיבי תגמול שהינם מבוססי יעדים וביצועים, לרבות בראייה ארוכת טווח.

3. פרטים בקשר עם אישור התקנת מנגנון המענק למר חיים מר

מנגנון המענק

- 3.1. מר חיים מר יהיה זכאי למענק בשיעור של 1% מהרווחים של השותפות.
- 3.2. לעניין זה "רווח" – ההכנסות שתקבל השותפות (או השותפים בה) בפועל בגין החזקותיה (או החזקות השותפים בה³) בחברות פורטפוליו של השותפות, לרבות כתוצאה מדיבידנד ממכירת החזקות השותפות בחברות הפורטפוליו שלה, בניכוי: (א) עלויות התפעול השנתיות של החממה הטכנולוגית שמפעילה השותפות במסגרת תכנית החממות של רשות החדשנות, נטו מהכנסות שוטפות; (ב) השקעת המימון המשלים שהשקיעה השותפות בחברת הפורטפוליו (או התחייבות להשקעה); (ג) ריבית שנתית בשיעור של 4% מתום כל שנה שבה הוצאו הוצאות המנויות בסעיפים א'- ב' שלעיל.
- 3.3. המענק יינתן בהתאם לחלק היחסי של התקופה בה יכהן מר חיים מר כנושא משרה בשותפות בכל תקופת מענק. עם זאת, תקופת הזכאות אינה מוגבלת בזמן.
- 3.4. יצוין, כי בפועל, המענק האמור, ככל שיהיה, ישולם מאת השותפות לחברה והאחרונה תשלמו למר חיים מר.
- 3.5. תקרת המענק בגין שנה קלנדרית הינה בסך של 1 מיליון ש"ח.
- 3.6. האמור בסעיף 10.1.14 למדיניות התגמול יחול על רכיב המענק.

פרטים נוספים

- 3.7. יצוין, כי מר חיים מר זכאי לגמול שנתי וגמול השתתפות בישיבה בגובה הסכום המזערי שבתקנות החברות (גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000, כפי שזכאים לו יתר הדירקטורים בחברה שאינם יו"ר הדירקטוריון.
- 3.8. לפרטים אודות השכלתו של מר חיים מר, כישוריו, מומחיותו, הישגיו וניסיונו המקצועי ב-5 השנים האחרונות, ר' תקנה 26 לפרק ד' שבדוח התקופתי.

4. פרטים בקשר עם אישור התקנת מנגנון המענק למר אלי סורזון

מנגנון המענק

- 4.1. מר סורזון יהיה זכאי למענק אשר ייגזר כשיעור מ"הרווח" של החברה, בגין חברות פורטפוליו המוחזקות ומנוהלות על ידי החברה במישרין בלבד (קרי, שלא מוחזקות באמצעות השותפות ושלא מוחזקות הן באמצעות החברה והן באמצעות השותפות).
- לעניין זה "רווח" – הכנסה בפועל של החברה, במזומן או בניירות ערך הרשומים למסחר בבורסה (כהגדרתה במדיניות התגמול) שתתקבל בידי החברה בגין: (1) מכירה של חברת פורטפוליו, בדרך של מכירת מניות, מכירת כל נכסי חברת הפורטפוליו או כל פעולת דיספוזיציה אחרת במניות או בנכסי חברות הפורטפוליו ו/או; (2) סכום שהתקבל בידי החברה מאת חברת פורטפוליו בגין דיבידנד שחילקה האחרונה, בניכוי כל ההשקעות (המצטברות) שהושקעו על ידי החברה באותה חברת פורטפוליו שממנה או בגינה התקבלה ההכנסה.
- התמורה שתינתן למר סורזון במקרה בו ההכנסה לחברה תהיה בניירות ערך סחירים כאמור, תתבצע בניירות הערך האמורים ולצורך חישוב המענק יילקח מחיר נייר הערך בבורסה במועד השלמת העסקה. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, תהיה רשאת החברה להמיר את התמורה בניירות ערך סחירים כאמור שמגיעה לנושא המשרה, בתמורה במזומן בהתאם לשווי נייר הערך הסחיר במועד השלמת העסקה כאמור לעיל. יובהר כי מר סורזון יהיה זכאי לתמורה רק במועד שניירות הערך יהיו ניתנים למכירה ע"י החברה.
- 4.2. שיעור המענק הינו מדורג באופן כדלקמן:
- 4.2.1. בגין "רווח" מצטבר בסך של עד 25 מיליוני ש"ח ("רווח הסף") לא תהא זכאות למענק.
- 4.2.2. בגין "רווח" מצטבר בסך 25 מיליוני ש"ח ועד סך של 50 מיליוני ש"ח, שיעור המענק יהיה 0.25%.
- 4.2.3. בגין "רווח" מצטבר בסך של למעלה מ- 50 מיליוני ש"ח, שיעור המענק יהיה 1.5%.

³ לא כולל החזקות השותפים בגין השקעותיהם מעבר למימון המשלים שהועמד בהתאם להוראות רשות החדשנות.

4.3. התקרה הכוללת של המענקים שיוכל לקבל המנכ"ל בגין המנגנון האמור לעיל הינה בסך של 1.5 מיליוני ש"ח.

4.4. למנכ"ל תישמר הזכות לקבלת מענק כאמור לעיל בתקופה של 6 חודשים לאחר סיום כהונתו בחברה, ככל שזו לא נסתיימה בגין "סיבה" השוללת פיצויי פיטורין, וזאת במידה והזכאות לקבלת המענק התגבשה בתקופה שבה כיהן המנכ"ל בתפקידו ואינה מותנית באבני דרך (לדוג', במקרה שבו הוכרז דיבידנד ע"י חברת פורטפוליו במהלך תקופת כהונתו של המנכ"ל, אולם הדיבידנד שולם לאחר סיום כהונתו או במקרה בו נחתם הסכם למכירת חברת פורטפוליו והסכומים בגינו נתקבלו לאחר סיום כהונתו של המנכ"ל, או במקרה של קבלת ניירות ערך סחירים במסגרת IPO, שיש להם חסימה).

פרטים נוספים

4.5. לפרטים בדבר הסכם ההעסקה הקיים של מר סורזון, לרבות זכאותו למענק מרווחיות של השותפות, ר' סעיף 2 לזימון אסיפה כללית של בעלי המניות של החברה מיום 24 בנובמבר 2017, מס' אסמכתא 109545-01-2017 (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

4.6. לפירוט העלות לחברה בגין התגמולים ששולמו למר סורזון בחציון הראשון לשנת 2019, ר' נספח ג' המצ"ב.

4.7. לפרטים אודות השכלתו של מר סורזון, כישוריו, מומחיותו, הישגיו וניסיונו המקצועי ב-5 השנים האחרונות, ר' תקנה 26 לפרק ד' שבדוח התקופתי.

5. שמות הדירקטורים שהשתתפו בישיבות ועדת התגמול והדירקטוריון בהן נדונו נושאים 1.8, 1.9 ו-1.10 שעל סדר היום

בישיבת ועדת התגמול מיום 10 בנובמבר, 2019, לאישור נושאים 1.8 עד 1.10 (כולל) שעל סדר יומה של האסיפה, השתתפו: גב' יוכי דביר (דח"צ ויו"ר הוועדה) ומר מאיר שני (דירקטור בלתי תלוי).

בישיבת דירקטוריון החברה מיום 14 בנובמבר, 2019, לאישור נושאים 1.8 עד 1.10 (כולל) שעל סדר יומה של האסיפה, השתתפו: מר טל מניפז (יו"ר הדירקטוריון), מר חיים מר, מר מישל מואיז-חביב, מר מאיר שני, גב' יוכי דביר וגב' מירב קיי.

יצוין, כי מר חיים מר לא נכח בהחלטה בנושא 1.9 שעל סדר היום.

6. שם בעלת השליטה בחברה והזכויות המעניקות לה שליטה בחברה

נכון למועד דוח זימון זה, החברה רואה ב-Centaurus Investments Limited כבעלת השליטה בה. לפרטים אודות החזקות בעלי עניין בחברה, ר' דיווחים מיידיים מיום 2 באוקטובר, 2019, מיום 24 באוקטובר, 2019, מיום 13 בנובמבר 2019 ומיום 17 בנובמבר 2019 (אסמכתאות מס': 084918-01-2019, 090504-01-2019, 097455-01-2019 ו-097455-01-2019) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

7. שמו של כל דירקטור שיש לו עניין אישי במדיניות התגמול ומהות עניין זה

לכל הדירקטורים בחברה עניין אישי במדיניות התגמול, שכן היא קובעת עבורם את המסגרת של תנאי הכהונה והעסקה שהחברה יכולה להעניק להם.

8. נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור התקנת מנגנון המענק למר חיים מר

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את התקנת מנגנון המענק למר חיים מר מן הטעמים כדלהלן:

8.1. השכלתו, כישוריו וניסיונו המקצועי העשיר של מר חיים מר, לרבות בתחום ההשקעות בכלל ובתחומי הפעילות של חלק מחברות הפורטפוליו של השותפות בפרט.

8.2. מר חיים מר מכהן כיו"ר דירקטוריון VLX מאז שנת 2016 ללא כל תגמול מעבר לגמול דירקטורים שהוא זכאי לו בגין כהונתו כדירקטור בחברה.

8.3. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קיים לחברה אינטרס לתמרץ את מר חיים מר לפעול לאיתור השקעות בחברות פורטפוליו חדשות דרך השותפות וכן לקדם השקעות בחברות הפורטפוליו הקיימות בשותפות.

8.4. ועדת התגמול ודירקטוריון נתנו דעתם לכך, כי שיעור המענק נגזר מהרווח

שהניבה חברת הפורטפוליו לשותפות וזאת לאחר ניכוי עלויות תפעול השותפות ולאחר ניכוי עלויות מימון משלים, זאת אף מעבר לניכוי הסכומים שנקבע במסגרת הגדרת ה"רווח" שבמדיניות התגמול.

- 8.5. תנאי המענק, לרבות שיעור המענק אינם חורגים ממדיניות התגמול של החברה.
- 8.6. תקרת המענק הינה ראויה וסבירה.
- 8.7. מדיניותה ארוכת הטווח של החברה ויעדיה, בין היתר, בהיבט היכולת לשמר נושאי משרה מוכשרים ואיכותיים, שהרי העמדת צוות ניהול בכיר ברמה גבוהה ובעל מסירות גבוהה לחברה ולשותפות הינו גורם משמעותי בהצלחת החברה.
9. **נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור התקנת מנגנון המענק למר אלי סורזון**
 - ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את התקנת מנגנון המענק למר אלי סורזון מן הטעמים כדלהלן:
 - 9.1. השכלתו, כישוריו וניסיונו המקצועי של מר אלי סורזון, אשר מכהן בחברה החל משנת 2007 וכמנכ"ל החברה החל משנת 2017.
 - 9.2. נכון למועד זה, אין למר סורזון מנגנון מענק בקשר עם חברות הפורטפוליו של החברה (שאינן באמצעות השותפות).
 - 9.3. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קיים לחברה אינטרס לתמרץ את מר סורזון לקדם השקעות בחברות הפורטפוליו הקיימות בחברה.
 - 9.4. ועדת התגמול ודירקטוריון נתנו דעתם לכך, כי המענק יינתן רק מרווח העולה על 25 מיליוני ש"ח וכי שיעור המענק הינו מדורג. האמור נקבע תוך שהוועדה ודירקטוריון החברה לקחו בחשבון את ההפסדים הצבורים של החברה, זאת באופן שהינו אף מעבר להוראות שנקבעו במדיניות התגמול של החברה.
 - 9.5. תנאי המענק, לרבות שיעורו, אינם חורגים ממדיניות התגמול של החברה.
 - 9.6. מדיניותה ארוכת הטווח של החברה ויעדיה, בין היתר, בהיבט היכולת לשמר נושאי משרה מוכשרים ואיכותיים, שהרי העמדת צוות ניהול בכיר ברמה גבוהה ובעל מסירות גבוהה לחברה הינו גורם משמעותי בהצלחת החברה.

חלק ב' - פרטים נוספים בדבר כינוס האסיפה

10. **מקום כינוס האסיפה ומועדה**

האסיפה תתקיים ביום ג', 31 בדצמבר, 2019, בשעה 10:00, במשרדי החברה.
11. **הרוב הנדרש**
 - 11.1. הרוב הנדרש לקבלת כל אחת מן ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.2 עד 1.7 (כולל), ו-1.9 שעל סדר היום, הינו רוב רגיל של בעלי המניות הנוכחים, בעצמם או באמצעות באי כוחם, ומשתתפים בהצבעה (מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים).
 - 11.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 1.8 שעל סדר היום הינו רוב רגיל בהצבעה במניין קולות ובלבד כי יתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור חידושה של מדיניות התגמול (לרבות עדכונה), המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. על מי שיש לו עניין אישי תחולנה הוראות סעיף 276 לחוק החברות בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
 - 11.3. **יובהר, כי דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את סעיף 1.8 לעיל גם אם האסיפה תתנגד לאישורו, ככל שוועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בנושא כאמור, כי אישורו, על אף התנגדות האסיפה, הינו לטובת החברה.**

רגיל בהצבעה במניין קולות ובלבד כי יתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור התקנת מנגנון המענק למנכ"ל, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. על מי שיש לו עניין אישי תחולנה הוראות סעיף 276 לחוק החברות בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

יובהר, כי דירקטוריון החברה יהא רשאי במקרה מיוחד לאשר את סעיף 1.10 לעיל גם אם האסיפה תתנגד לאישורו, ככל שוועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה יחליטו זאת על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בנושא זה ובכלל זה יבחנו, בין היתר, את התנגדות האסיפה.

12. המועד הקובע לזכאות להצבעה באסיפה הכללית

12.1. המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפת בעלי המניות, בהתאם לסעיף 182 לחוק החברות, הינו ביום **1 בדצמבר, 2019** ("המועד הקובע").

12.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניה, שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם על שם החברה לרישומים, המעוניין להצביע באסיפת בעלי המניות, ימציא לחברה לפחות 4 שעות לפני מועד האסיפה אישור מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע.

12.3. בעל מניות, שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה, שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו, תמורת דמי המשלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובלבד שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

13. הצבעה באמצעות ייפוי כח

כל בעל מניה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או באמצעות שלוח אשר הוסמך לכך כדין. כל מסמך הממנה שלוח להצבעה ("כתב המינוי") ייערך בכתב וייחתם על ידי הממנה ואם הממנה הוא תאגיד- ייערך כתב המינוי בכתב וייחתם בדרך המחייבת את התאגיד האמור. כתב המינוי או העתק מתאים הימנו, להנחת דעתו של דירקטוריון החברה, יופקד במשרדי החברה לפחות 48 שעות לפני מועד כינוס האסיפה או האסיפה הנדחית, לפי העניין. אולם, רשאי יושב ראש האסיפה לקבל כתב מינוי גם לאחר המועד האמור.

14. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

לא ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה ביחס לנושאים 1.2-1.6 ו-1.9 שעל סדר היום ואין לשלוח לגביהם הודעות עמדה, לאור העובדה שבעלת השליטה בחברה הינה בעלת שיעור ההחזקות הנדרש לקבלת ההחלטות בנושאים האמורים לעיל, אף בהנחה שכל שאר בעלי המניות ישתתפו בהצבעה ויצביעו נגדן. משכך, תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות כתב הצבעה"), אינן חלות בנושאים הללו לאור הוראות תקנה 2(א) לתקנות כתב הצבעה.

לא ניתן להצביע באמצעות כתבי הצבעה ביחס לנושא 1.7 שעל סדר היום ואין לשלוח לגבי הודעות עמדה.

בעלי מניות רשאים להצביע באמצעות כתב הצבעה ביחס לנושאים 1.8 ו-1.10 שעל סדר היום לעיל. את כתב ההצבעה (יחד עם כל המסמכים שיש לצרף אליו) יש להמציא למשרדי החברה באופן שכתב ההצבעה יגיע למשרדי החברה לא יאוחר מ-4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה, היינו עד ליום **21 בדצמבר, 2019**.

15. הצבעה באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית

בעל מניות לא רשום זכאי להצביע בכל אחד מן הנושאים שעל סדר היום באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית המופעלת ע"י רשות ניירות ערך, בכתובת: votes.isa.gov.il ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").

בעל מניות לא רשום שלזכותו רשומות מניות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל מחבר הבורסה הנ"ל את פרטי הגישה למערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה תהיה על פי כתב הצבעה

אלקטרוני המופיע במערכת ההצבעות האלקטרונית. יצוין, כי ניתן להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד למועד נעילתה ביום **31 בדצמבר, 2019, בשעה 4:00**.

16. מנין חוקי ואסיפה נדחית

מנין חוקי באסיפה יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, שני בעלי מניות שלהם 30%, לפחות, מזכויות ההצבעה בחברה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה. חלפה מחצית השעה מהמועד שנקבע באסיפת בעלי המניות ולא נמצא בה מנין החוקי, תידחה האסיפה בשבוע ימים, לאותו יום, באותה השעה ובאותו מקום. מנין חוקי באסיפה נדחית כאמור יהווה בעל מניות אחד ללא קשר לשיעור החזקתו במניות החברה.

17. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח המלא של הנושאים שעל סדר היום במשרדי החברה בשעות העבודה המקובלות (לתיאום מראש נא לפנות בטלפון 09-9575259), וזאת עד למועד כינוסה של האסיפה הכללית, ו/או האסיפה הנדחית (ככל שתתקיים).

נציגי החברה לעניין טיפול בדוח זה הינם עוה"ד עומר טיקולסקי ויוותם דאובר, ממ. פירון ושות', עורכי דין, מגדל אדגר 360, רחוב השלושה 2, תל אביב-יפו, טל': 03-7540000, פקס: 03-7540011.

בכבוד רב,

קסניה ונצ'ר קפיטל בע"מ

ע"י: אלי סורזון, מנכ"ל וסמנכ"ל כספים

נספח א'

הצהרות כשירות של הדיקטורים

הצהרת דירקטור

לפי סעיף 224ב לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות")

אני הח"מ, מר טל מניפז, נושא ת.ז. 024163560, מועמד לחידוש כהונה כדירקטור בקסניה ונצ'ר קפיטל בע"מ ("החברה") נותן הצהרה זאת כדלקמן:

1. הנני עושה הצהרה זו בהתאם לנדרש על פי סעיף 224ב לחוק החברות.
2. הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה, ולפי מיטב הכרתי והבנתי הנני סבור שאני כשיר לכהן כדירקטור בחברה.
3. הנני מאשר בזאת שכל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, המפורטים בדוח התקופתי לשנת 2018 של החברה, והכוללים גם את כישוריי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים ומלאים.
4. לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226 ו-227 לחוק החברות, לעניין הגבלת מינוי עקב הרשעה בעבירה והגבלת מינוי על קטין, פסול דין ומי שהוכרז פושט רגל כל עוד לא הופטר וכן תאגיד שהחליט על פירוקו מרצון או שניתן לגביו צו פירוק.
5. לא הטילה עלי ועדת האכיפה המנהלית שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52נו לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח'4 לחוק ניירות ערך, או לפי פרק ז'2 לחוק הסדרת העיסוק ביעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י"1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין, האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.
6. הנני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית כמשמעה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005.

6.11.19

טל מניפז

תאריך

הצהרת דירקטור

לפי סעיף 224ב לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות")

אני הח"מ, מר חיים מר, נושא ת.ז. 004063954, מועמד לחידוש כהונה כדירקטור בקסניה ונצ'ר קפיטל בע"מ ("החברה") נותן הצהרה זאת כדלקמן:

1. הנני עושה הצהרה זו בהתאם לנדרש על פי סעיף 224ב לחוק החברות.
2. הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה, ולפי מיטב הכרתי והבנתי הנני סבור שאני כשיר לכהן כדירקטור בחברה.
3. הנני מאשר בזאת שכל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, המפורטים בדוח התקופתי לשנת 2018 של החברה, והכוללים גם את כישוריי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים ומלאים.
4. לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226 ו-227 לחוק החברות, לעניין הגבלת מינוי עקב הרשעה בעבירה והגבלת מינוי על קטין, פסול דין ומי שהוכרז פושט רגל כל עוד לא הופטר וכן תאגיד שהחליט על פירוקו מרצון או שניתן לגביו צו פירוק.
5. לא הטילה עלי ועדת האכיפה המנהלית שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52נו לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח'4 לחוק ניירות ערך, או לפי פרק ז'2 לחוק הסדרת העיסוק ביעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י"1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין, האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.
6. הנני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית כמשמעה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005.

10.11.19

חיים מר

תאריך

הצהרת דירקטורית

לפי סעיף 224 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות")

אני הח"מ, גב' מירב קיי, נושאת ת.ז. 025327982, מועמדת לחידוש כהונה כדירקטורית בקסניה ונצ'ר קפיטל בע"מ ("החברה") נותנת הצהרה זאת כדלקמן:

1. הנני עושה הצהרה זו בהתאם לנדרש על פי סעיף 224 לחוק החברות.
2. הנני בעלת הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטורית בחברה, ולפי מיטב הכרתי והבנתי הנני סבורה שאני כשירה לכהן כדירקטורית בחברה.
3. הנני מאשרת בזאת שכל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, המפורטים בדוח התקופתי לשנת 2018 של החברה, והכוללים גם את כישורי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטורית בחברה, הינם נכונים ומלאים.
4. לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226 ו-227 לחוק החברות, לעניין הגבלת מינוי עקב הרשעה בעבירה והגבלת מינוי על קטין, פסול דין ומי שהוכרז פושט רגל כל עוד לא הופטר וכן תאגיד שהחליט על פירוקו מרצון או שניתן לגביו צו פירוק.
5. לא הטילה עלי ועדת האכיפה המנהלית שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52נו לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח'4 לחוק ניירות ערך, או לפי פרק ז'2 לחוק הסדרת העיסוק ביעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י"1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין, האוסר עליי לכהן כדירקטורית בחברה ציבורית.
6. הנני בעלת כשירות מקצועית כמשמעה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005.

8.11.19

מירב קיי

תאריך

הצהרת דירקטור

לפי סעיף 224ב לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות")

אני הח"מ, מר מישל מואיז חביב, נושא ת.ז. 017138975, מועמד לחידוש כהונה כדירקטור בקסניה ונצ'ר קפיטל בע"מ ("החברה") נותן הצהרה זאת כדלקמן:

1. הנני עושה הצהרה זו בהתאם לנדרש על פי סעיף 224 לחוק החברות.
2. הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה, ולפי מיטב הכרתי והבנתי הנני סבור שאני כשיר לכהן כדירקטור בחברה.
3. הנני מאשר בזאת שכל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, המפורטים בדוח התקופתי לשנת 2018 של החברה, והכוללים גם את כישוריי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים ומלאים.
4. לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226 ו-227 לחוק החברות, לעניין הגבלת מינוי עקב הרשעה בעבירה והגבלת מינוי על קטין, פסול דין ומי שהוכרז פושט רגל כל עוד לא הופטר וכן תאגיד שהחליט על פירוקו מרצון או שניתן לגביו צו פירוק.
5. לא הטילה עלי ועדת האכיפה המנהלית שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52נו לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח'4 לחוק ניירות ערך, או לפי פרק ז'2 לחוק הסדרת העיסוק ביעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י"1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין, האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.
6. הנני בעל כשירות מקצועית כמשמעה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005.

8.11.19

מישל מואיז חביב

תאריך

הצהרת מועמד לכהונת דירקטור בלתי תלוי

- לפי סעיף 224ב וסעיף 240(ב) עד (ו) לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") אני הח"מ, מאיר שני נושא ת.ז. 008409732, מועמד לכהונת דירקטור בלתי תלוי בקסניה ונצ'ר קפיטל בע"מ ("החברה") נותן הצהרה זאת כדלקמן:
1. הנני עושה הצהרה זו בהתאם לנדרש על פי סעיף 224ב' וסעיף 240(ב) עד (ו) לחוק החברות.
 2. הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה, ולפי מיטב הכרתי והבנתי הנני סבור שאני כשיר לכהן כדירקטור בחברה.
 3. הנני מאשר בזאת שכל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, המפורטים בדוח התקופתי לשנת 2018 של החברה, והכוללים גם את כישוריי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים ומלאים.
 4. לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226 ו-227 לחוק החברות, לעניין הגבלת מינוי עקב הרשעה בעבירה והגבלת מינוי על קטין, פסול דין ומי שהוכרז פושט רגל כל עוד לא הופטר וכן תאגיד שהחליט על פירוקו מרצון או שניתן לגביו צו פירוק.
 5. לא הטילה עלי ועדת האכיפה המנהלית שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52נו לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח'4 לחוק ניירות ערך, או לפי פרק ז'2 לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י"1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין, האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.
 6. אינני קרוב של בעל השליטה וכן אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהנני בעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו לו, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה, במועד המינוי או לתאגיד אחר ; לעניין 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 ולמעט עניינים שאינם מהווים זיקה כאמור בתקנות 2-4 לתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), התשס"ז-2006.
- "תאגיד אחר" – תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.
7. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 6 לעיל, אין לי, לקרובי, לשותפי, מעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהנני בעל השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים למי שאסורה זיקה אליו כאמור בסעיף 6 לעיל, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל (למעט קשרים זניחים), וכן לא קיבלתי כל תמורה מהחברה בניגוד להוראות סעיף 244(ב) לחוק החברות.
 8. אני מצהיר, כי תפקידי ועיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בלתי תלוי, ואין בהם לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בלתי תלוי.
 9. איני חבר רשות ניירות ערך, עובד שלה, חבר דירקטוריון בורסה בישראל או עובד שלה.
 10. למיטב ידיעתי, איש מהדירקטורים בחברה אינו מכהן כדירקטור חיצוני בחברה אחרת שבה אני מכהן כדירקטור.
 11. הנני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית כמשמעה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005 ומשכך בעל היכולת לקרוא ולהבין דוחות כספיים.

מאיר שני

תאריך

נספח ב'

מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

קסניה ונצ'ר קפיטל בע"מ

(להלן: "החברה")

מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה
(להלן: "המדיניות" ו/או "מדיניות התגמול")

1. מטרת המסמך

מטרת מסמך זה היא להגדיר ולפרט את מדיניות החברה בנוגע לתגמול לנושאי המשרה בחברה בהתאם לדרישות ~~תיקון 20~~ לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "~~תיקון 20~~" ו"~~חוק החברות~~", ~~בהתאמה~~).

יודגש, כי מדיניות זו איננה מקנה זכויות לנושאי משרה בחברה, ולא תהיה זכות מוקנית לנושא משרה בחברה, מכוח עצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא המשרה יהיו אך ורק אלו שיאושרו לגביו באופן ספציפי על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה וכפוף להוראות כל דין.

מדיניות התגמול תחול על תגמול שיאושר החל ממועד אימוץ המדיניות ואילך. המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.

מדיניות תגמול זו הינה לשנים 2020-2022.

2. רקע

~~בהתאם לדרישת תיקון 20~~, ביום 28 בנובמבר 2012 מינה דירקטוריון החברה ועדת תגמול, שחבריה הם שני הדירקטורים החיצוניים המכהנים בחברה ודירקטור בלתי תלוי שתנאי כהונתו זהים לתנאיהם של הדירקטורים החיצוניים בחברה. בראש ועדת התגמול מכהן דירקטור חיצוני.

3. מטרת מדיניות התגמול

מדיניות התגמול המוצעת נועדה לסייע בהשגת מטרות ותוכניות העבודה של החברה לטווח ארוך באמצעות:

3.1 יצירת מערך תמריצים סביר וראוי לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין היתר, במאפייני החברה, בפעילותה העסקית, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה וביחסי העבודה בחברה.

3.2 מתן כלים נדרשים לצורך גיוס, תמרוץ ושימור מנהלים מוכשרים ומיומנים בחברה, אשר יוכלו לתרום לחברה ולהשיא את רווחיה בראייה ארוכת טווח.

3.3 מתן דגש לתגמול מבוסס ביצועים וקשירת נושאי המשרה לחברה וביצועיה, תוך התאמת תגמול נושאי המשרה לתרומתם להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם.

3.4 יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים (כגון רכיבים קבועים מול משתנים וכן קצרי טווח מול ארוכי טווח).

4. פרמטרים לבחינת תנאי התגמול

להלן הפרמטרים הכלליים אשר יילקחו בחשבון בעת בחינת תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה:

4.1 השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.

- 4.2 תפקידו, מידת האחריות והסכמי שכר קודמים של החברה שנחתמו עם נושא המשרה.
- 4.3 התרומה של נושא המשרה לביצועי החברה, רווחיה ויציבותה.
- 4.4 מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה בגין תפקידו בחברה.
- 4.5 הצורך של החברה לשמר את נושא המשרה לאור כישורו, הידע שלו ו/או מומחיותו הייחודית.
- 4.6 סבירות היחס בין תגמול נושא המשרה לבין תגמול יתר העובדים בחברה, בהתחשב, בין היתר, בתפקידו ובמידת האחריות המוטלת עליו, באופי פעילות החברה, גודלה ותמהיל כוח האדם המועסק בה, **ככל שיהיה רלוונטי**.

לעניין זה יצוין, כי מטרתה המרכזית של החברה הינה להקנות לחברות בהן היא משקיעה כלים ומשאבים הדרושים להן על מנת להתפתח ולהפוך לחברות טכנולוגיה מצליחות. אסטרטגיית חלוקת המענקים הקיימת בחברה, נסמכת, רובה ככולה, על רווחים תזרימיים ממכירת חברות הפורטפוליו ו/או מקבלת דיבידנדים מחברות אלו.

אופי הפעילות הייחודי של החברה מתבטא בהשקעה במיזמי טכנולוגיה הנמצאים בשלבי פיתוח ראשוניים, אשר דורשים תמיכה וסיוע במשך תקופה ארוכה (לרוב לתקופה של מעל 7 שנים) לשם הבשלת הטכנולוגיה שפותחה על ידם באופן שיאפשר את מכירת האחזקות בהם. פורטפוליו האחזקות הנוכחי של החברה כולל מספר חברות אשר מלוות על ידי החברה משלב הסיד (seed = משלב הייזום או קרוב אליו) ואשר הגיעו לשלבי פיתוח מתקדמים ואף לשלבי מכירות, מבלי שמומשו האחזקות בהן וכתוצאה מכך טרם התגבשה זכאות למענק בגין השבחתן על ידי הנהלת החברה.

בנוסף, תחום הון הסיכון בו עוסקת החברה, מאופיין בתגמול אשר מרכיב עיקרי בו הינו דמי הצלחה בגין השבחה/מימוש חברות, ומתנהלת בו תחרות רבה על משאבי כוח אדם.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ערכו דיון פרטני לגבי הרכיבים השונים בתגמול נושאי המשרה, בשים לב לאופי פעילות החברה ולפורטפוליו האחזקות הנוכחי וכן לאסטרטגיית חלוקת המענקים כאמור, ולהתאמת רמות התגמול כמקובל בתחום ההון סיכון. על כן, מדיניות התגמול המוצעת נסמכת במידה רבה על רכיבי תגמול מבוססי ביצועים.

5. היחס בין תגמול נושאי המשרה לבין תגמול יתר העובדים בחברה

להלן יובא היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה לבין עלות השכר החצייונית והממוצעת של שאר עובדי החברה¹:

דרג	לפי ממוצע עלות השכר/עלות השכר החצייונית של שאר עובדי החברה*
יו"ר הדירקטוריון	1
מנכ"ל	1-4
נושאי משרה נוספים שאינם דירקטורים	1

¹ מחושב לפי עלות שכר שנתית המבוססת על נתוני חודש ספטמבר אוקטובר 2019-2016, בתוספת מענקים במזומן ותגמול הוני המיוחסים לשנת 2016. להלן פירוט היחסים אילו היו מוענקות לנושאי המשרה תקרות התגמול המפורטות במסמך זה (בחישוב היחסים לא הובא בחשבון מענק חתימה כמצוין בסעיף 7.4 להלן): היחס בין תנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון, המנכ"ל ונושאי המשרה הנוספים לבין עלות ההעסקה הממוצעת/החצייונית של שאר עובדי החברה הינו 1:6, 1:11 ו-1:5 בהתאמה.

***יצוי, כ- נכון** למועד אימוץ מדיניות התגמול, מצבת כוח האדם של החברה הינה מצומצמת וכוללת יו"ר דירקטוריון, ומנכ"ל (המכהן גם כ**דירקטורגסמנכ"ל כספים**), **מנהלת פיתוח עסקי**, **סמנכ"ל כספים ומנהלת חשבונות**. לפיכך, להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, אין משמעות לבחינת היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לעלות העסקה של שאר עובדי החברה.

6. **תנאי התגמול - כללי**

- 6.1 החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה (חלקם או כולם), תגמול אשר יכלול שכר, מענק במזומן (בונוס) ו/או תשלום מבוסס מניות.
- 6.2 כמו כן, החברה תקבע הסדרים בסיום יחסי עבודה, בהתאם לנוהגי החברה ולמקובל בענף בעניין זה כמפורט במסגרת סעיף 8 להלן.
- 6.3 אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהוראותיהם של הסכמים או תגמולים אשר אושרו טרם אישורה של תכנית התגמול.
- 6.4 עוד יובהר, כי נושאי משרה המכהנים בהתאם להסכם ניהול עם חברה בבעלותם יוכלו לבחור להיות מועסקים ע"י החברה, קרי שיתקיימו יחסי עובד- מעביד בינם לבין החברה, וזאת חלף ההתקשרות בהסכם הניהול ובלבד שהעלות לחברה תהא זהה.
- 6.5 בכפוף לאישור מדיניות תגמול זו, הוראות מדיניות התגמול לעניין מענקים, יחולו החל מיום 1 בינואר 2020.

7. **תנאי התגמול - רכיבים קבועים**

7.1 **כללי**

- 7.1.1 שכר הבסיס מהווה תגמול קבוע שמטרתו לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן והמשאבים אותם הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה ועבור ביצוע המטלות השוטפות הכלולות במסגרת תפקידו.
- 7.1.2 שכר הבסיס של נושא המשרה יקבע במהלך המשא ומתן להעסקתו בחברה, על פי הפרמטרים המפורטים בסעיפים 3 ו-4 לעיל, תוך התייחסות לתנאי השכר הקיימים של נושאי המשרה הנוספים בחברה, ויכול שיקבע תוך התייחסות גם לתנאי השכר המקובלים בשוק ובענף לנושאי משרה בעלי תפקידים דומים בחברות בנות השוואה.
- 7.1.2 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים לעדכן מעת לעת את **סך התגמול שלהרכיב הקבוע של המנכ"ל (לרבות מענקים במזומן ותגמול הוני)** בהתאם לעקרונות והפרמטרים האמורים בסעיפים 4 ו-5 לעיל וזאת בשיעור שלא יעלה על 5% בשנה (נטו מפערי הצמדה למדד המחירים לצרכן).
- 7.1.3 במסמך זה "עלות שכר" משמע כלל עלות ההעסקה לחברה בגין הרכיב הקבוע לרבות תנאים נלווים כאמור בסעיף 7.3 ולמעט הפרשות חשבונאיות בגין התחייבויות עבר.

7.2 **רכיב קבוע**

יו"ר הדירקטוריון

7.2.1 עלות השכר החודשית של יו"ר הדירקטוריון לא תעלה על 30 אלפי ש"ח, צמוד למדד המחירים לצרכן (להלן: "המדד") הידוע ביום כניסתה לתוקף של מדיניות זו.

מנכ"ל החברה (להלן: "המנכ"ל")

7.2.2 עלות השכר החודשית של המנכ"ל לא תעלה על 85 אלפי ש"ח עבור 100% משרה, צמוד למדד הידוע ביום כניסתה לתוקף של מדיניות זו. יובהר כי במקרה של שינוי בהיקף המשרה עלות השכר תשתנה בהתאמה, כך שתקרת התגמול תעודכן באופן לינארי בהתאם לשינוי בהיקף המשרה.

נושאי משרה נוספים שאינם דירקטורים ("נושאי המשרה הנוספים")

7-2.3 עלות השכר החודשית של נושאי המשרה הנוספים לא תעלה על 70 אלפי ש"ח עבור 100% משרה, צמוד למדד הידוע ביום כניסתה לתוקף של מדיניות זו. יובהר כי במקרה של שינוי בהיקף המשרה עלות השכר תשתנה בהתאמה, כך שתקרת התגמול תעודכן באופן לינארי בהתאם לשינוי בהיקף המשרה.

7.3 תנאים נלווים

7.3.1 לנושאי המשרה בחברה יתווסף לכל הפחות תנאים סוציאליים כמקובל בחוק. כמו כן, חבילת השכר יכולה לכלול תנאים נוספים, כגון רכב כמקובל לנושאי משרה בדרגתם (לרבות הוצאות רכב וגילום מס), טלפון סלולארי, החזר הוצאות עסקיות סבירות שהוצאו במסגרת התפקיד (כגון אש"ל), חופשה שנתית מעבר לימי החופשה על פי חוק, ביטוח בריאות, קבלת הלוואות וכו'.

7.3.2 תנאים אלו יהיו כמקובל בחברה במועד אישור מדיניות התגמול, ויכול שיבחנו מעת לעת על ידי ועדת התגמול ויעודכנו בהתאם.

מובהר, כי עצם אישורה של מדיניות תגמול עקרונית זו, אינו מהווה התחייבות של החברה לתשלום אי אלו מתנאים נלווים אלו, וכי הענקת כל תגמול כאמור תיעשה לאחר החלטה של האורגנים הרלבנטיים בחברה בדבר עצם מתן התגמול כאמור.

7.4 מענק חתימה

לוועדת התגמול והדירקטוריון תהיה הסמכות לאשר עד 3 פעמים עלות שכר חודשית (מעבר לתקרות המענק השנתי המדיד המפורטות בסעיפים 10.1.7-10.1.9 להלן) כמענק חתימה לנושא משרה חדש אשר יש חשיבות מיוחדת בגיוסו לחברה. מענק החתימה מותנה בתקופת עבודה של 12 חודשים ממועד תחילת כהונתו של נושא משרה חדש.

7.5 שינויים לא מהותיים בתנאי העסקה של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל

על אף האמור במדיניות תגמול זו לעיל, יובהר, כי בהתאם לתקנה 3ב1 לתקנות התקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), התש"ס-2000, שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה הכפוף למנכ"ל כאמור בסעיף 272(ג) לחוק החברות לא יהיה טעון את אישור ועדת התגמול אם אושר בידי המנכ"ל והינו בגבולות הקבועים במדיניות תגמול זו. לעניין זה, עדכון שכרם של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל עד תקרה של 20% על פני שלוש שנים ייחשב שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה הכפוף למנכ"ל, ויהיה טעון את אישור מנכ"ל החברה בלבד, הכל בכפוף לתקרות הקבועות במדיניות תגמול זו.

8. תנאי התגמול - הודעה מוקדמת ותנאי פרישה

8.1 הודעה מוקדמת

- 8.1.1 תקופת ההודעה המוקדמת של כל נושא משרה לא תעלה על 4 חודשים.
- 8.1.2 לנושאי המשרה המכהנים בחברה במועד אישור מדיניות התגמול, אשר הסכמי ההעסקה האישיים שלהם כוללים התייחסות לתקופת הודעה מוקדמת, לא תשתנה תקופה זו ביחס לקבוע בהסכמים אלו.
- 8.1.3 במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, ככל ויידרש על ידי החברה לעשות כן, נושא המשרה יתחייב לתת את השירותים הכלולים במסגרת תפקידו.
- 8.1.4 נושא המשרה יהיה זכאי לתשלום שכר, הטבות ותנאים נלווים גם בתקופת ההודעה המוקדמת. יובהר כי נושא משרה אשר לא עבד בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת לא יהיה זכאי לתשלום בונוסים בגין תקופה זו.

8.2 מענקי פרישה/הסתגלות

- 8.2.1 במקרה של סיום העסקה יוכלו האורגנים המוסמכים בחברה לאשר הענקת מענקי פרישה/הסתגלות בסך שייקבע כמכפלה של שנות ההעסקה של נושא המשרה במשכורתו האחרונה, אך לא יותר מ- 6 פעמים עלות השכר החודשית (מעבר לתקרות המענק השנתי המדיד המפורטות בסעיפים 10.1.7-10.1.9 להלן). במקרה בו נושא המשרה לא יועסק בתקופת ההודעה המוקדמת, סך התשלום בגין ההודעה המוקדמת ומענק הפרישה/ההסתגלות יחדיו לא יעלה על 6 פעמים עלות השכר החודשית.
- 8.2.2 הקריטריונים שייבחנו לצורך הענקת מענקים אלו יכללו, בין היתר, את:
 - תנאי כהונתו של נושא המשרה בתקופה זו.
 - ביצועי החברה בתקופה האמורה. נסיבות הפרישה, לרבות גיל, מצב רפואי, בקשת העובד, פיטורים.
 - תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה.
 - ותק בחברה.
 - המלצה ואישור מנכ"ל (או יו"ר דירקטוריון, במקרה של מנכ"ל פורש).

9. שכר דירקטורים (למעט יו"ר דירקטוריון)

9.1 שכרם של הדירקטורים בחברה ייקבע בהתאם להוראות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות הגמול"), ויכללו גמול שנתי, גמול בעד השתתפות בישיבות הדירקטוריון ו/או בוועדותיו (לרבות דירקטוריון/וועדות של חברות מוחזקות), וכל הטבה אחרת (לרבות החזר הוצאות) שניתן לתת לדירקטורים על פי הדין.

9.2 הגמול השנתי וגמול ההשתתפות לא יעלו על הסכומים המרביים הקבועים בתקנות הגמול, בהתאם לדרגת החברה. ביחס לדירקטור חיצוני מומחה העומד בתנאים הקבועים בתקנות הגמול, יחולו סכומים מרביים גבוהים יותר, הכול כקבוע בתקנות הגמול.

9.3 עבור השתתפות בישיבות של הדירקטוריון ו/או ועדות הדירקטוריון באמצעות אמצעי תקשורת (שיחות ועידה, ועידת וידאו וכד') ועבור השתתפות בהחלטות של הדירקטוריון ללא התכנסות בפועל, ישולם לדירקטורים סכום חלקי בהתאם לקבוע בתקנות הגמול.

~~9.4 יובהר, כי נושא משרה המכהן במקביל כדירקטור בחברה לא יהיה זכאי לתגמול נוסף בגין כהונתו כדירקטור.~~

10. תנאי התגמול - רכיבים משתנים

10.1 מענק במזומן (להלן: "בונוס")

10.1.1 החברה רשאית להעניק לנושאי המשרה בונוס כחלק מתנאי התגמול שלהם.

10.1.2 הזכאות לבונוס תקבע בהתאם לקריטריונים כמותיים הניתנים למדידה ובהתאם לקריטריונים איכותיים.

10.1.3 כאמור לעיל, אסטרטגיית חלוקת הבונוס הקיימת בחברה, נסמכת, רובה ככולה, על רווחים תזרימיים ממכירת חברות הפורטפוליו ו/או מקבלת דיבידנדים מחברות אלו.

10.1.4 אסטרטגיית חלוקת הבונוס לוקחת בחשבון את העובדה כי נושאי המשרה מטפחים את השקעות הפורטפוליו במשך שנים ארוכות עד להבשלתן, עוסקים באופן פעיל באיתור ויצירה של הזדמנויות למימוש ההשקעות בחברות הפורטפוליו, לפיתוח הקשרים הרלוונטיים עם גורמים בינלאומיים בשוקים של חברות הפורטפוליו, בשוקי ההשקעות וההון סיכון ובשוקי ההון בישראל ובעולם, וכן מהווים גורם קריטי במשא ומתן העסקי והמשפטי, ובסגירה המוצלחת של אותן עסקאות מימוש (אקזיטים).

בונוס למנכ"ל

10.1.5 המנכ"ל יהיה זכאי לבונוס אשר ייגזר כשיעור מ"הרווח" של החברה, בגין חברות פורטפוליו המוחזקות ומנוהלות על ידי החברה במישרין, בכל שנה קלנדרית, כמפורט להלן.

10.1.6 "הרווח" יחושב באופן שנתי כדלקמן:

ההכנסה השנתית בפועל של החברה, במזומן או בניירות ערך הרשומים למסחר בבורסה. "בורסה" - פירושה בורסה מוכרת בארץ או מחוצה לה או מערכת מסחר ו/או זירת מסחר לאומית, (יובהר, כי

התמורה שתינתן לעובד במקרה בו ההכנסה לחברה תהיה בניירות ערך סחירים כאמור, תבצע בניירות הערך האמורים. לצורך חישוב הבונוס יילקח מחיר נייר הערך בבורסה

במועד השלמת העסקה. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, תהיה רשאית החברה באישור וועדת התגמול והדירקטוריון להמיר את התמורה בניירות ערך סחירים כאמור שמגיעה לנושא המשרה, בתמורה במזומן בהתאם לשווי נייר הערך הסחיר במועד השלמת העסקה כאמור לעיל, שתתקבל על ידי החברה באותה שנה קלנדרית או חלק ממנה (במקרה של מתן שירותים בחלק מהשנה בלבד), בגין:

(1) מכירה של חברת פורטפוליו, בדרך של מכירת מניות, מכירת כל נכסי חברת הפורטפוליו או כל פעולת דיספוזיציה אחרת במניות או בנכסי חברות הפורטפוליו, בניכוי כל ההשקעות (המצטברות) שהושקעו על ידי החברה באותה חברת פורטפוליו שממנה או בגינה התקבלה ההכנסה, לרבות בקשר להחזר הלוואת המדען הראשי (קרן + ריבית) בגין אותה חברת פורטפוליו, ו/או:

(2) דיבידנד שהתקבל בחברה מחברת פורטפוליו, בניכוי החזר הלוואת המדען הראשי אשר שולמה בפועל בגין הדיבידנד.

התמורה שתינתן לעובד במקרה בו ההכנסה לחברה תהיה בניירות ערך סחירים כאמור, תבצע בניירות הערך האמורים ולצורך חישוב הבונוס ילקח מחיר נייר הערך בבורסה במועד השלמת העסקה. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, תהיה רשאית החברה באישור וועדת התגמול והדירקטוריון להמיר את התמורה בניירות ערך סחירים כאמור שמגיעה לנושא המשרה, בתמורה במזומן בהתאם לשווי נייר הערך הסחיר במועד השלמת העסקה כאמור לעיל. יובהר כי העובד יהיה זכאי לתמורה רק במועד שניירות הערך יהיו ניתנים למכירה ע"י החברה.

10.1.7 הבונוס יוגבל לסך מצטבר שלא יעלה על 15–7.5 מיליון ש"ח (להלן: "התקרה המקסימאלית") על פני תקופה של שלוש שנים אשר יחושב כדלקמן:

- שנה ראשונה: בונוס בשיעור של עד 3.7% מהרווח (להלן: "הבונוס המחושב") ולא יותר מ- 2.5–5 מיליון ש"ח בשנה (להלן: "סכום שנתי התקרה הראשונה"), כנמוך מביניהם. היה והבונוס המחושב במהלך השנה הראשונה היה נמוך מהסכום השנתי (להלן: "גבוה מהתקרה הראשונה"), אזי ההפרש בין סכום הבונוס המחושב לבין התקרה הראשונה, ייצבר ויתווסף לסכום הבונוס המרבי שישולם בגין השנה השנייה (להלן: "היתרה הראשונה").

- שנה שנייה: הנמוך מבין הבונוס המחושב לבין הסכום השנתי-התקרה הראשונה ובתוספת היתרה הראשונה. היה והבונוס המחושב לשנה הראשונה ולשנייה במצטבר הינו נמוך מ- 5–10 מיליון ש"ח (להלן: "התקרה השנייה"), אזי ההפרש בין סכום הבונוס המחושב בגין שנים-השנה הראשונה והשנה השנייה אל-לבין התקרה השנייה, ייצבר ויתווסף לסכום הבונוס המרבי שישולם בגין השנה השלישית (להלן: "היתרה השנייה").

- שנה שלישית: הנמוך מבין הבונוס המחושב לבין הסכום השנתי-התקרה הראשונה ובתוספת היתרה השנייה ובכפוף לתקרה המקסימאלית.

- התקרות המפורטות בסעיף זה יהיו צמודות למדד הידוע ביום כניסתו לתוקף של מדיניות זו.

שיעור הבונוס, התקרה המקסימאלית והסכום השנתי עבור המנכ"ל יקבעו בהסכם העסקה פרטני, כפוף לתקרות המפורטות לעיל.

בונוס ליו"ר הדירקטוריון

10.1.8 מנגנון הבונוס ליו"ר הדירקטוריון הינו זהה למנגנון למנכ"ל כמתואר לעיל, למעט השינויים הבאים:

- הבונוס המחושב יימדד לפי שיעור של עד 2% מהרווח.
- התקרה המקסימאלית עבור יו"ר הדירקטוריון לא תעלה על 4-8 מיליון ש"ח לתקופה של 3 שנים.
- ~~הסכום השנתי התקרה הראשונה והתקרה השנייה~~ עבור יו"ר הדירקטוריון לא יעלה תעלנה על 2.661.33 מיליון ש"ח.

שיעור הבונוס, התקרה המקסימאלית והסכום השנתי עבור יו"ר הדירקטוריון יקבעו בהסכם העסקה פרטני, כפוף לתקרות המפורטות לעיל.

בונוס לנושאי המשרה הנוספים או לדירקטורים המעניקים שירותים נוספים לחברה ו/או מבצעים תפקידים נוספים בחברה ו/או בתאגידים מוחזקים (למעט יו"ר הדירקטוריון)

10.1.9 מנגנון הבונוס לנושאי המשרה הנוספים או לדירקטורים (למעט יו"ר הדירקטוריון) הינו זהה למנגנון הבונוס למנכ"ל כמתואר לעיל, למעט השינויים הבאים:

- "הרווח" לצורך חישוב הבונוס יתייחס לחברות פורטפוליו שיהיו באחריותם של נושאי המשרה הנוספים או הדירקטורים כפי שיקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון ויעוגן בהסכמים עמם.
- הבונוס המחושב יימדד לפי שיעור של עד 1.5% מהרווח.
- התקרה המקסימאלית עבור נושאי המשרה הנוספים/דירקטורים לא תעלה על 3-6 מיליון ש"ח לתקופה של 3 שנים.
- הסכום השנתי עבור נושאי המשרה הנוספים/דירקטורים לא יעלה על 1-2 מיליון ש"ח.

שיעור הבונוס, התקרה המקסימאלית והסכום השנתי עבור נושאי המשרה הנוספים יקבעו בהסכם העסקה פרטני, כפוף לתקרות המפורטות לעיל.

בונוס בגין רכיב אישי ושיקול דעת

10.1.10 נושאי המשרה בחברה (למעט דירקטורים שאינם יו"ר הדירקטוריון) עשויים להיות זכאים למענק שנתי בגין ביצועי נושא המשרה באותה שנה על פי קריטריונים איכותיים.

הקריטריונים אשר ישמשו לקביעת הזכאות למענק בגין רכיב זה יכללו, בין היתר, הערכת הגורם הממונה את תרומתו האישית של נושא המשרה לביצועי החברה (במקרה של מנכ"ל - הערכת יו"ר הדירקטוריון והדירקטוריון עצמו), השגת יעדיה, השאת רווחיה והצלחתה, עמידה בנהלים פנימיים וכדומה. על אף האמור יובהר, כי היקף הבונוס ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל בגין רכיב זה לא יעלה על 3 פעמים - ממשכורתם החודשית. בכל מקרה ועניין, תקרת הבונוס במזומן (הן הבונוס מבוסס הרווח והן הבונוס בגין רכיב אישי ושיקול דעת) לא תעלה על התקרות המפורטות בסעיפים 10.1.7-10.1.9 לעיל.

תנאים נוספים לעניין הבונוס

10.1.11 לאחר כל 3 שנים או במקרה של סיום העסקת נושא משרה שלא מחמת סיבה, כמוקדם מביניהם, יבוצע חישוב לסך סכומי הבונוס המחושבים שנצברו החל ממועד אישור מדיניות התגמול ועד לתום התקופה כאמור (להלן: "**סל הבונוסים**"). ככל שייוצר הפרש חיובי בין סל הבונוסים לתקרה המקסימאלית (קרי כאשר סל הבונוסים עולה על התקרה המקסימאלית), לוועדת התגמול תהיה הסמכות להעניק לנושא המשרה הפרש זה כמענק מיוחד, כפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.

10.1.12 סל הבונוסים יחושב על בסיס מזומן, קרי בונוסים המותנים ביצועים עתידיים של חברות הפורטפוליו (Earn-Out) לא יובאו בחשבון לצורך חישוב זה. לעניין זה יובהר, כי נושא משרה יהיה זכאי לבונוס בגין תשלומי Earn-Out אשר יתקבלו במזומן בפועל. בנוסף, לדירקטוריון ו/או לוועדת התגמול לאורגנים המוסמכים של החברה הסמכות להעניק למי מנושאי המשרה בונוס בגין תשלומי Earn-Out אשר יתקבלו במזומן בפועל גם לאחר תום העסקת נושא המשרה, וזאת בגין עסקה אשר הושלמה במהלך תקופת עבודתו בחברה.

10.1.13 דירקטוריון החברה ו/או ועדת התגמול האורגנים המוסמכים של החברה רשאים לאשר מענק יחסי בעת עזיבה במהלך השנה, כל עוד נושא המשרה לא פוטר בנסיבות מחמת הסיבה אשר שוללת פיצוי פיטורין.

10.1.14-10.1.13 על אף האמור לעיל, מנגנון הבונוס יוכל לקבוע, כי הזכאות לבונוס מהרווח עשויה להישמר לנושא המשרה אף לאחר סיום העסקתו, בהתחשב בתקופת מתן השירותים, כל עוד לא פוטר, -בנסיבות מחמת סיבה השוללת פיצוי פיטורין, ובלבד שתהיה ביחס לחברת פורטפוליו שהוחזקה ע"י החברה (לרבות באמצעות שותפות VLX) בתקופת כהונתו.

10.1.15 בכפוף לאמור בהסכמים קיימים במועד אישור מדיניות זו, לדירקטוריון ו/או לוועדת התגמול הסמכות להפחית את תנאי התגמול המשתנים הנזכרים לעיל במסמך זה על פי שיקול דעתו המלא והבלעדי, אם ימצא שהנסיבות מצדיקות הפחתה כאמור.

השבה של תגמול שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה (Clawback)

10.1.16-10.1.14 נושא משרה יידרש לשלם חזרה לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו כחלק מתנאי העסקתו, במידה ושולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות

הכספיים של החברה במהלך תקופה של **שנתיים-שלוש שנים** לאחר מועד אישור המענק. יובהר בזאת, כי הצגה מחדש כתוצאה משינוי מדיניות חשבונאית או אימוץ לראשונה של מדיניות חשבונאית לא יגררו לדרישה מאת החברה להשבת סכומים מנושא המשרה. [10.1.17-10.1-10](#) גובה התשלומים העודפים יקבע על פי ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לבין הסכום שהיה מתקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה.

10.2 תשלום מבוסס מניות

- 10.2.1 תשלום מבוסס מניות מחזק את הקורלציה בין היקף התגמול של נושא המשרה להשאת ערך לבעלי המניות של החברה.
- 10.2.2 החברה שומרת לעצמה את הזכות להעניק לנושאי המשרה בה אופציות למניות רגילות, בהתאם לתוכניות התגמול ההוני שאומצו ויאומצו מעת לעת ובכפוף לכל חוק רלוונטי.
- 10.2.3 ככל שתבקש החברה להעניק תשלום מבוסס מניות **ליו"ר-הדירקטוריון לנושאי המשרה** יובא הדבר לאישור האורגנים הרלוונטיים.
- 10.2.4 התקופה הנדרשת עד להבשלה מלאה של תגמול הוני שיוענק תהיה לכל הפחות שלוש שנים ממועד ההענקה. תקופת מימוש האופציות לא תעלה על 10 שנים ממועד הענקת האופציות.
- 10.2.5 היקף הדילול המרבי האפשרי המצטבר בגין כלל ההענקות שתבוצענה בחברה לנושאי משרה בחברה על פי מדיניות תגמול זו לא יעלה על 15%.
- 10.2.6 בעת הענקת תגמול מבוסס מניות, מחיר המימוש יהיה גבוה ממחיר המניה במועד הענקתה באופן שיהווה תמריץ ראוי להשאת ערך החברה לטווח הארוך. בכל מקרה, מחיר המימוש שייקבע לא יפחת מממוצע שערי הנעילה ב- 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה.
- 10.2.7 זכאות נושא משרה לתגמול מבוסס מניות בעת סיום יחסי עבודה תהיה בהתאם להגדרות תוכניות התגמול מבוסס המניות שאומצו או יאומצו על ידי דירקטוריון החברה.

תנאים נוספים

10.2.8 ההטבה השנתית בגין תגמול מבוסס מניות תהיה כפופה לתקרות המתוארות להלן (לעניין זה ההטבה השנתית לא תוגדר לפי פריסה חשבונאית, אלא כתוצאה המתקבלת מחלוקת השווי הכלכלי של תגמול מבוסס מניות במועד הענקתו חלקי מספר השנים הנדרשות עד להבשלה מלאה של התגמול מבוסס המניות):

- יו"ר דירקטוריון - עד 30% מעלות השכר השנתית.

- מנכ"ל - עד 30% מעלות השכר השנתית.

- נושאי המשרה הנוספים - עד 30% מעלות השכר השנתית.

לא תהיה תקרה לשווי המימוש.

11. יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה²

11.1 יו"ר הדירקטוריון

היחס בין הרכיבים המשתנים אל מול הרכיב הקבוע לא יעלה על 11-57.4.

11.2 מנכ"ל

היחס בין הרכיבים המשתנים אל מול הרכיב הקבוע לא יעלה על 6-5-4.9.

11.3 נושאי המשרה הנוספים

היחס בין הרכיבים המשתנים אל מול הרכיב הקבוע לא יעלה על 4-25-2.4.

11.4 יובהר כי ככל שעלות השכר של נושא המשרה תהיה נמוכה מתקרות השכר המפורטות בסעיף 7.2 לעיל, לועדת התגמול תהיה הסמכות לשנות את היחס בין הרכיבים המשתנים אל מול הרכיב הקבוע כמצוין לעיל, באופן שלא יוביל להפחתה בתקרות התגמול המשתנה האבסולוטיות (קרי, תקרות במונחים כספיים).

12. פטור, שיפוי וביטוח לנושאי המשרה

12.1 ביטוח דירקטורים ונושאי משרה

הדירקטורים ונושאי המשרה יכוסו בביטוח האחריות המקצועית שתרכוש החברה, מעת לעת, באישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בהתאם לעקרונות המפורטים להלן: היקף הכיסוי הביטוחי השנתי לא יעלה על 7 מיליון דולר ארה"ב. דמי הביטוח השנתיים (פרמיה) לא יעלו על 14 אלפי דולר ארה"ב. ההשתתפות העצמית של החברה הינה בסך שלא יעלה על 15 אלפי דולר ארה"ב לתביעה, למעט תביעות בארה"ב וקנדה שבהן סך ההשתתפות העצמית לא יעלה על 35 אלפי דולר ארה"ב ותביעות בניירות ערך מחוץ לארה"ב וקנדה שבהן סך ההשתתפות העצמית לא יעלה על 50 אלפי דולר ארה"ב. סכום הגידול השנתי בהיקף הכיסוי הביטוחי ובדמי הביטוח השנתיים לא יעלה על 10% מידי שנה.

פוליסת ביטוח האחריות ניתנת לחידוש ו/או הרחבה ו/או שינוי מידי שנה (לרבו תבדוך של התקשרות בפוליסה אחרת), במשך תקופת מדיניות תגמול זו, בכפוף לקבלת אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי תנאי הפוליסה החדשה ו/או המורחבת ו/או השונה, אינם שונים באופן מהותי מתנאי הפוליסה הקיימת ו/או שיש בהם כדי להיטיב עם החברה.

12.2 כתבי פטור ושיפוי לדירקטורים ונושאי משרה

החברה עשויה למסור לדירקטורים ונושאי המשרה כתבי פטור ושיפוי על פי נוסח שיאושר מעת לעת על ידי האורגנים המוסמכים של החברה. גובה השיפוי הכולל לנושאי המשרה לא יעלה על 25% מההון העצמי של החברה על פי הדוחות הכספיים האחרונים שפורסמו עובר למועד התשלום בפועל של השיפוי. כמו כן, החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה כתבי פטור מאחריות, בנוסח אשר יאושר על ידי האסיפה הכללית מעת לעת.

² בחישוב היחסים לא הובא בחשבון מענק חתימה. יובהר, כי היחסים הנקובים לעיל חושבו לפני השפעת צבירת התקרה השנתית לשנים עוקבות במקרה של אי הגעה לתקרה השנתית.

נספח ג'

עלות השכר של מר אלי סורזון בחציון הראשון לשנת 2019

סה"כ (אלפי ש"ח)	תשלום מבוסס מניות	תנאי כהונה וההעסקה (אלפי ש"ח)				פרטי מקבל התגמולים			
		אחר (הוצאות רכב, טלפון)	דמי ניהול	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד (בדילול מלא)	היקף משרה	תפקיד	שם
350	-	-	-	-	350	%0.09	%100	מנכ"ל וסמנכ"ל כספים	אלי סורזון

**קסניה ונצ'ר קפיטל בע"מ
("החברה")**

כתב הצבעה לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005

חלק ראשון

1. **שמה של החברה**: קסניה ונצ'ר קפיטל בע"מ.
2. **סוג האסיפה הכללית, המועד והמקום לכינוסה**
אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות של החברה (להלן: "האסיפה"). האסיפה תתכנס ביום ג', 31 בדצמבר, 2019 בשעה 10:00, במשרדי החברה שברחוב יגאל אלון 76, קומה 6, תל אביב-יפו ("משרדי החברה" ו-"האסיפה", בהתאמה).
3. **פירוט הנושא שעל סדר היום אשר לגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה**
 - 3.1. לאשר את חידוש מדיניות התגמול של החברה בהתאם לסעיף 267א' לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לרבות עדכונה, לתקופה של 3 שנים החל מיום 1 בינואר, 2020. לפירוט אודות עיקרי העדכונים למדיניות התגמול, ר' סעיף 3 לדוח הזימון המתפרסם במקביל לכתב הצבעה זה.
 - 3.2. לאשר התקנת מנגנון מענק למר אלי סורזון, מנכ"ל וסמנכ"ל הכספים בחברה.
4. **המקום והשעות שניתן לעיין בהם בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות**
ניתן לעיין בנוסח המלא של הנושאים שעל סדר היום במשרדי החברה, בימים א'-ה' בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש בטלפון 09-9575259, וזאת עד למועד כינוס האסיפה או האסיפה הנדחית (אם תהיה).
5. **הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות באסיפה**
 - 5.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 3.1 לעיל הינו רוב רגיל בהצבעה במניין קולות ובלבד כי יתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור חידושה של מדיניות התגמול (לרבות עדכונה), המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. על מי שיש לו עניין אישי תחולנה הוראות סעיף 276 לחוק החברות בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
 - יובהר, כי דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את ההחלטה שבסעיף 3.1 לעיל גם אם האסיפה תתנגד לאישורו, ככל שוועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בנושא כאמור, כי אישורו, על אף התנגדות האסיפה, הינו לטובת החברה.
 - 5.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 3.2 לעיל הינו רוב רגיל בהצבעה במניין קולות ובלבד כי יתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור התקנת מנגנון המענק למנכ"ל, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. על מי שיש לו עניין אישי תחולנה הוראות סעיף 276 לחוק החברות בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
 - יובהר, כי דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את ההחלטה שבסעיף 3.2 לעיל גם אם האסיפה תתנגד לאישורו, ככל שוועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה יחליטו זאת על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בנושא זה ובכלל זה יבחנו, בין היתר, את התנגדות האסיפה.

בחלק ב' לכתב הצבעה זה, מוקצה מקום לסימון קיומו או היעדרו של עניין אישי, כנדרש על פי סעיף 239 לחוק החברות וכן מאפיין אחר של בעל המניות. יובהר, כי מי שלא סימן את האמור לעיל או מי שסימן "כן" ולא תיאר את מהות העניין האישי או המאפיין האחר, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.

6. **תוקף כתב הצבעה**

כתב הצבעה יהיה בתוקף רק אם צורפו לו המסמכים הבאים והוא הומצא לחברה (לרבות באמצעות דואר רשום) כדלקמן:

בעל מניות לא רשום (דהיינו: מי שלזכותו רשומות מניות אצל חבר הבורסה ואותן מניות נכללות בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים) – נדרש להמציא לחברה אישור בעלות, לרבות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, וזאת, עד 4 שעות לפני מועד האסיפה.

יובהר, כי בעל מניות שאינו רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

בעל מניות רשום (בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות של החברה) – נדרש להמציא צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, וזאת עד 4 שעות לפני מועד האסיפה או מועד נעילת המערכת.

כתב הצבעה שלא הומצא בהתאם לאמור בסעיף זה יהיה חסר תוקף.

לעניין זה, "מועד ההמצאה" – המועד בו הגיע כתב הצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי החברה.

7. **מועד נעילת המערכת**

מועד נעילת המערכת האלקטרונית הינו ביום **31 בדצמבר, 2019, בשעה 4:00.**

8. **מען החברה למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה**

משרדי החברה.

9. **המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה**

עד 10 ימים לפני מועד האסיפה, היינו עד ליום **21 בדצמבר, 2019**. ההודעה כאמור תישלח על חשבון בעל המניות השולח.

10. **המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה**

עד 5 ימים לפני מועד האסיפה, דהיינו עד לא יאוחר מיום **26 בדצמבר, 2019.**

11. **כתובת אתרי האינטרנט של אתרי ההפצה שמצויים בהם כתבי הצבעה והודעות העמדה:**

אתר ההפצה של רשות ניירות ערך, בכתובת: magna.isa.gov.il.

אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ, בכתובת: maya.tase.co.il.

12. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

13. חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב הצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות, ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, לא יאוחר מתום יום העסקים שלאחר פרסומו באתר ההפצה או שלאחר המועד הקובע, לפי המאוחר, אלא אם הודיע בעל המניות כי הוא לא מעוניין בכך או שהוא מעוניין לקבלת קישורית כאמור או כתבי הצבעה או הודעות עמדה בדואר תמורת תשלום.

14. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה 5% או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה, שאינן מוחזקות בידי בעל שליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי לעיין בכתבי הצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005.

כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, נכון ליום פרסום כתב הצבעה זה, הינה: 2,476,589 מניות.

כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות הצבעה בחברה, שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, נכון ליום פרסום כתב הצבעה זה, הינה 640,278 מניות.

15. לאחר פרסום כתב הצבעה זה, ייתכן ויהיו שינויים בנושאים שעל סדר יומה של האסיפה, לרבות הוספת נושאים לסדר היום וכן, עשויות להתפרסם הודעות עמדה. ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה (ככל ויהיו שינויים בסדר היום ו/או יתפרסמו הודעות עמדה כאמור) באתרי ההפצה המפורטים בסעיף 11 לעיל.

16. היה ותתבקש הוספת נושא לסדר יומה של האסיפה על ידי בעל מניות בחברה ודירקטוריון החברה יחליט כי נושא זה מתאים להיות נדון באסיפה, תפרסם החברה הודעה מתוקנת על זימון אסיפה זו וכתב הצבעה מתוקן, לכל המאוחר, עד יום פרסום ההודעה המתוקנת כאמור.

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו בחלק השני לכתב הצבעה זה

**קסניה ונצ'ר קפיטל בע"מ
("החברה")**

כתב הצבעה לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005

חלק שני

שם החברה: קסניה ונצ'ר קפיטל בע"מ.

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה): רחוב יגאל אלון 76, קומה 6, תל אביב-יפו.

מספר החברה: 513813162.

מועד האסיפה: ביום ג', 31 בדצמבר, 2019 בשעה 10:00.

סוג האסיפה: שנתית ומיוחדת.

המועד הקובע: 1 בדצמבר, 2019.

פרטי בעלי המניות:

1. שם בעל המניות: _____ 2. מספר זהות: _____

3. אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית	4. אם בעל המניות הוא תאגיד
מספר דרכון: _____	מספר תאגיד: _____
המדינה שבה הוצא: _____	מדינת ההתאגדות: _____
בתוקף עד: _____	

5. האם בעל המניות הוא בעל עניין¹ / נושא משרה בכירה² / משקיע מוסדי (לרבות מנהל קרן)³ / אף אחד מאלה* (יש לסמן את החלופה הרלבנטית)

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

* במידה והמצביע המנוי לעיל הצביע על פי ייפוי כוח, יינתנו הפרטים האמורים לעיל גם בקשר למייפה הכוח.

¹ כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

² כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

³ כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), התשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

אופן ההצבעה:

האם אתה בעל שליטה או בעל עניין אישי באישור ההחלטה (למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשרים עם בעל השליטה) (2)	אופן ההצבעה (1)				הנושא שעל סדר היום
	לא	כן*	נמנע	נגד	
					סעיף 3.1 לחלק א' לעיל- לאשר את חידוש מדיניות התגמול של החברה בהתאם לסעיף 267א' לחוק החברות, לרבות עדכונה, לתקופה של 3 שנים החל מיום 1 בינואר, 2020.
					סעיף 3.2 לחלק א' לעיל- לאשר התקנת מנגנון מענק למר אלי סורזון, מנכ"ל וסמנכ"ל הכספים בחברה.

(*) נא פרט בהמשך במקום המיועד לכך מתחת לטבלה.

(1) אי סימון יחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.

(2) בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במנין.

(3) בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במנין.

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1) לחוק החברות) – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות.

לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה – כתב הצבעה זה תקף בצירוף צילום תעודות זהות/דרכון/תעודת התאגדות.

פרטים אודות עניין אישי באישור ההחלטות המוצעות

פרטים בקשר עם היותי בעל עניין אישי באישור ההחלטות המוצעות:

חתימה: _____

תאריך: _____