

אייץ' בי אל – הדסית ביו-החזקות בע"מ

12 באוגוסט, 2013

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ
רח' אחד העם 54
תל-אביב 65202
באמצעות המגנ"א

לכבוד
רשות ניירות ערך
רח' כנפי נשרים 22
ירושלים 95464
באמצעות המגנ"א

א.ג.נ.,

הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה מיוחדת של בעלי המניות של אייץ' בי אל – הדסית ביו-
החזקות בע"מ ("החברה")

החברה מודיעה בזאת על כינוס אסיפה כללית מיוחדת (להלן: "האסיפה"), שתתקיים ביום שלישי, 17 בספטמבר, 2013, בשעה 10:00 במשרדי החברה בפארק הביו-טכנולוגי בבית החולים הדסה עין כרם בירושלים. אם לא יתגבש מנין חוקי באותו מועד, תדחה האסיפה הכללית בשבוע אחד, ליום שלישי, 24 בספטמבר, 2013, באותו המקום ובאותה השעה.

1. פירוט הנושא שעל סדר היום וההחלטה המוצעת:

אישור של מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999.

- מדיניות התגמול מצ"ב כנספח א' לדוח זימון האסיפה.

ההחלטה המוצעת

לאשר את מדיניות התגמול של החברה.

2. פרטים נוספים בקשר עם מדיניות התגמול

בהתאם לתיקון מס' 20 לחוק החברות, פעלה החברה לבנייה ואימוץ של תוכנית תגמול. לשם כך, אף נעזרה החברה ביועץ חיצוני.

ועדת התגמול של החברה, המורכבת משני הדח"צים המכהנים בחברה וממר דורון בירגר (דירקטור בליתי תלוי), קיימה 6 ישיבות נפרדות במדיניות התגמול. לאחר כל ישיבה קיבלו חברי ועדת התגמול טיוטה מתוקנת של מדיניות התגמול בהתאם להערות והארות שעלו במהלך הדיונים, ולאחר מכן קיימו ישיבה נוספת.

לאחר הישיבות שהתקיימו, ולאחר שיחות והתייעצויות שנערכו בקשר עם טיוטת מדיניות התגמול, החליטה ועדת התגמול להמליץ לדירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול. בדיון שהתקיים בדירקטוריון החברה ביום 6.8.2013, הוחלט לאשר את מדיניות התגמול של החברה.

מעבר להוראות הכלולות בתיקון מס' 20, ובכלל זה עניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות התגמול כאמור בחלק א' לתוספת הראשונה והוראות שחובה לקבוע במדיניות התגמול כאמור בחלק ב' לתוספת הראשונה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את מבנה הגמול בחברה, בחנו את יחסי השכר בחברה, בחנו את הרכיבים המשתנים בגמול, בחנו את הנהוג והמקובל בחברות מקבילות לחברה בתחום פעילותה ובהיקפי פעילותה, והגיעו למסקנה, לאחר גיבוש טיוטה סופית, שמדובר במדיניות תגמול ראויה ומומלצת.

מדיניות התגמול מביאה לידי ביטוי, בין היתר, את מאפייני החברה, מצבה הכספי, יכולותיה, תחזיותיה העסקיות ויעדים אסטרטגיים.

3. הצבעה באסיפה

בעלי המניות רשאים להצביע בהחלטה המפורטת בסעיף 1 לעיל באופן אישי, על ידי שלוח או באמצעות כתב הצבעה (לפרטים ראו להלן). כתב מינוי של שלוח להצבעה, ייפוי כוח או העתק מאושר על ידי עורך דין, יש להפקיד במשרדי החברה לפחות 72 שעות לפני המועד הקבוע לאסיפה.

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 באסיפה הכללית, ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, כנדרש לפי התקנות הללו.

4. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

בעלי מניות רשאים להצביע ביחס להחלטה המפורטת בסעיף 1 לעיל באמצעות כתב הצבעה. נוסח כתב ההצבעה והודעות עמדה בגין האסיפה האמורה ניתן למצוא באתר ההפצה של המגנ"א בכתובת האינטרנט: www.magna.isa.gov.il, ובאתר הבורסה

בכתובת: www.maya.tase.co.il. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה. חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל חבר הבורסה, אם הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין בכך ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

ההצבעה תעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה של המגנ"א, הרשום לעיל.

בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל אישור על בעלות מחברה הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו בסניף של חברה הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובלבד שבקשה לענין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

את כתב ההצבעה יש להמציא למשרדי החברה, על פי הכתובת לעיל, באופן שכתב ההצבעה יגיע למשרדי החברה לא יאוחר מ-72 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד 10 ימים לאחר המועד הקובע.

הרוב הנדרש

.5

לצורך אישור ההחלטה המפורטת בסעיף 1 לעיל נדרש רוב קולות הנוכחים ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

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

ב. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לא יעלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

על אף האמור בסעיפים קטנים (א) ו-(ב), דירקטוריון החברה רשאי לקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית היא לטובת החברה.

6. המועד הקובע

המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה לענין הזכות להצביע באסיפה הכללית, הינו ה-
19 באוגוסט, 2013.

7. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות במשרדי עורכי הדין של החברה – א.
אברמזון ושות' (אצל עו"ד רפי שפירא), רח' ביתר 2, ירושלים, בימים א'-ה' בשעות
העבודה המקובלות, ולאחר תאום מראש בטלפון 02-5654000, וזאת עד למועד כינוס
האסיפה הכללית.

בכבוד רב,

אייץ' בי אל – הדסית ביו-החזקות בע"מ

נספח א' – מסמך מדיניות התגמול

תוכן עניינים :

1. רקע כללי
2. מטרת המסמך ותכולתו
3. מדניות התגמול:
 - 3.1. עיקרי התפיסה
 - 3.2. מטרת מדיניות התגמול
 - 3.3. מבנה חבילת התגמול
 - 3.4. שכר בסיס
 - 3.5. תוכנית בונוס
 - 3.6. תוכנית תגמול מבוססת מניות
 - 3.7. הטבות
 - 3.8. שווי חיצוני (Benchmark)
 - 3.9. תנאי פרישה
 - 3.10. תגמול נושאי משרה שאינם עובדי החברה
4. ניהול בקרה ופיקוח
 - 4.1. אחריות נושאי משרה
5. נספחים
 - 5.1. נתוני השוואה לשוק (Benchmark)
 - 5.2. תנאי העסקה של נתני המשרה
 - 5.3. תוכנית הבונוס

1. רקע כללי:

1.1. מדניות התגמול של החברה מכוונת להביא לידי ביטוי את החזון, הערכים, האסטרטגיה העסקית תפיסת העולם ומערכת יחסי העבודה בארגון. בעת גיבוש המדיניות נלקחו בחשבון, בין היתר, דרישות החוק, הנחיות והוראות הרגולציה.

1.2. בתאריך 12 לדצמבר 2012, נכנס לתוקפו תיקון מס' 20 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן – "חוק החברות"). התיקון עוסק בהסדרת מדניות התגמול של נושאי משרה בחברות ציבוריות וחברות אג"ח וקובע הליך מיוחד לאישור תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה. התיקון מהווה נדבך משלים לתיקונים 16 ו-17 לחוק החברות, שעניינם ייעול ושיפור הממשל התאגידי בחברות ציבוריות ובחברות אג"ח, תוך חיזוק כוחם של בעלי מניות המיעוט ועצמאות הדירקטוריון וועדותיו בכל הקשור לקביעת ופיקוח על שכר נושאי המשרה.

2. מטרת המסמך ותכולתו

2.1. מטרת המסמך היא להגדיר את מדניות התגמול של נושאי המשרה בחברת אייץ' בי אל-הדסית ביו-החזקות בע"מ, ולהציג את אבני היסוד והעקרונות המנחים בבניית התוכניות והכלים הנדרשים.

2.2. מדניות התגמול חלה על נושאי המשרה בחברה, כהגדרתם בחוק החברות.

2.3. הוראות מדניות זו תחולנה על תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה החל מיום 12 לדצמבר, 2012, וכן על הארכה של תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה שנקבעו לפני יום 12 לדצמבר 2012, ואשר אושרו ביום זה או לאחריו.

2.4. מדניות התגמול והתוכניות, יבחנו מעת לעת, על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון ויעודכנו במידת הצורך. בכל מקרה, אחת לשלוש שנים יובאו מדניות התגמול והתוכניות לאישור ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית, והכל בהתאם ובכפוף להוראות תיקון 20 לחוק החברות (כפי תוקפו ותחולתו מעת לעת).

3. מדיניות התגמול:

3.1. עיקרי התפיסה ומטרת מדיניות התגמול

מדיניות התגמול לנושאי משרה של החברה נועדה לסייע בהשגת מטרות החברה ותוכניות העבודה שלה בראייה ארוכת טווח ולהבטיח, בין היתר, כי:

3.1.1. האינטרסים של נושאי המשרה של החברה יהיו קרובים, ככל האפשר, ובהלימה לאלו של בעלי המניות של החברה;

3.1.2. החברה תוכל לגייס ולשמר מנהלים בעלי היכולת להוביל את החברה להצלחה עסקית ולהתמודד עם האתגרים העומדים בפניה;

3.1.3. לנושאי המשרה תהיה מוטיבציה להשיג רמה גבוהה של ביצועים עסקיים מבלי ליטול סיכונים בלתי סבירים;

3.1.4. יוצר איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים – מרכיבים קבועים מול משתנים, קצרי טווח מול ארוכי טווח ותגמול במזומן למול תגמול הוני ותנאים נלווים;

3.1.5. בעת גיוס נושאי משרה השיקולים המרכזיים הבאים יבחנו (וזאת מבלי לגרוע מכל שיקול רלבנטי נוסף או אחר לפי נסיבות הענין):

- א. השכלה וכישורים
- ב. ידע וניסיון מקצועי
- ג. תרומה לפעילות העסקית של החברה, רווחיות ואיתנות פיננסית

3.2. הגורמים העיקריים המשפיעים והמעורבים בקביעת מדיניות התגמול של החברה

הגורמים המעורבים בקביעת מדיניות התגמול לנושאי המשרה של החברה הם:

א. **ועדת התגמול של הדירקטוריון**: ממליצה לדירקטוריון על מדיניות התגמול לנושאי המשרה, הארכת תוקפת של מדיניות התגמול ועדכונה כפי הצורך, מעת לעת ועל פי הוראות החוק. מחליטה על אישור תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה ורשאית, בהתאם ובכפוף להוראות חוק החברות, לפטור עסקה מהצורך באישור אסיפה כללית.

ב. **דירקטוריון החברה**: אישור מדיניות התגמול לנושאי המשרה של החברה, בחינת המדיניות מעת לעת, אישור כהונה ותנאי כהונה של נושאי משרה ואחריות לעדכן את התוכנית בהתאם לצורך ובכפוף להוראות החוק.

ג. **האסיפה הכללית של בעלי המניות**: מאשרת את מדיניות התגמול של החברה לנושאי משרה, וזאת ככל שאישורה נדרש על פי חוק.

מדניות תגמול נושאי משרה – אייץ' בי אל – הדסית ביו אחזקות בע"מ

3.3. הסביבה העסקית והשפעותיה על נושא תגמול לנושאי משרה

בהיות החברה חברת אחזקות המחזיקה בחברות בתחום הפיתוח הרפואי, מתמודדת החברה על גיוס ושימור מנהלים מתאימים, וזאת אל מול חברות מקבילות הפועלות באותו תחום. נכון למועד כתיבת מסמך מדיניות זה, לא מורגש מחסור בכוח אדם ניהולי איכותי מתאים בעל מומחיות מתאימה לתחום עיסוקה של החברה.

3.4. תגמול נושאי משרה בראי הערכים והאסטרטגיה העסקית של הארגון

החברה רואה צורך לתגמל את נושאי המשרה עבור תרומתם להצלחתה העסקית של החברה, וכפועל יוצא להצלחת חברות הפורטפוליו בהן יש לה אחזקות. יחד עם זאת, בהיותה חברה המעסיקה מספר מצומצם מאוד של עובדים, רואה החברה חשיבות לשמור על תגמול הולם בהתאם ליכולותיה וצרכיה של החברה ולשמירה על פערים סבירים בין התגמול של כלל עובדי החברה.

כמפורט להלן, ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה. לדעתם של חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, מדובר ביחס ראוי וסביר בהתחשב באופיה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחום העיסוק שלה.

ס"ד	תפקיד	ביטוח לאומי: סה"כ לשנת 2012	משרה מלאה לשנה שלמה	מבוסס מניות	סה"כ
		627,227	627,227	95,919	723,146
	כספים	273,448	273,448		273,448
3	ע. סמנכ"ל כספים	85,875	171,750		171,750

לאור העובדה שמספר העובדים המועסקים על ידי החברה הוא מצומצם, בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את התגמול כמפורט בטבלה באופן ישיר (וזאת מבלי שיהיה צורך לבצע השוואת יחסים). ככל שבעתיד כמות העובדים תגדל, תבצע ועדת התגמול בחינה של יחסי ההעסקה ותקבע יחס הולם לאור מיהות המשרות.

3.5. הקשר בין התוצאות העסקיות של הארגון לתגמול נושאי המשרה

מדיניות החברה היא שהתגמול הכולל למנהלים יהיה מושפע באופן משמעותי מתוצאות העסקיות של החברה (ובכלל זה חברות הפורטפוליו) ומתרומתו האישית של כל מנהל, לפי תחום אחריותו, להשגת התוצאות ולהשגת יעדיה המוגדרים של החברה. ככל שדרג הניהול בכיר יותר, כך, להבנת החברה, צריכה לגדול השפעת התוצאות העסקיות על התגמול של אותו מנהל. בהתאם, ככל שדרג הניהול גבוה יותר, יהיה משקלם של מרכיבי התגמול המשתנה תלוי הביצועים מסך חבילת התגמול הכולל, גדול יותר.

3.6. עיקרי התפיסה ומדיניות התגמול של החברה

חבילת התגמול של נושאי המשרה תהיה מרוכבת ממספר רכיבים, כאשר כל רכיב יעניק תמורה עבור תרומה שונה לחברה. רכיבי חבילת התגמול הם:

3.6.1. **שכר קבוע/שכר בסיס**: תשלום חודשי קבוע. מטרת רכיב זה לתגמל את העובד עבור הזמן והמאמצים השוטפים אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה ועבור ביצוע מטלות התפקיד באופן שוטף. מחד, השכר הקבוע מביא לידי ביטוי את כישוריו וניסיונו של העובד ומאידך את דרישות התפקיד ותחומי האחריות שלפנתחו. דרישות התפקיד ותחומי האחריות והסמכות של נושאי המשרה עליהם חלה מדיניות זו נכון למועד זה מפורטים ב**נספח א'** למסמך זה. במסגרת מדיניות זו, השכר הקבוע כולל בתוכו גם את התנאים הנלווים לשכר. חלקם מוגדרים על פי חוק (כדוגמת חסכון פנסיוני חובה, הפרשות לפיצויים, נסיעות, ימי חופשה ומחלה, הבראה וכו') וחלקם נובעים מנוהגים קיימים בשוק העבודה (כדוגמת קרן השתלמות, ביטוח מנהלים, החזר הוצאות שונות וכו').

3.6.2. **תגמול משתנה תלוי ביצועים (מענק/בונוס/תמריצים)**: רכיב משתנה שמשולם תקופתית (בדרך כלל – שנתי), המיועד לתגמל את נושאי המשרה בהתאם להשגת יעדים עסקיים ואיכותיים ברמה תקופתית ובאופן המבטא הכרה בהשגת יעדים ותוצאות תקופתיות שנקבעו. תגמול זה אף נועד למקרים של השגת יעדים באופן העולה על המצופה מתחזיות החברה ויעדיה התקציביים.

3.6.3. **תגמול מבוסס הון**: רכיב תגמול הוני, המיועד להשגת יעדים ארוכי טווח, שימור נושאי המשרה ויצירת הלימה בין השגת יעדי החברה לתגמול נושאי המשרה. תגמול זה נועד לקשור בין השאת הערך לבעלי המניות לאורך זמן ובין תגמול נושא המשרה. תגמול זה יוצר קרבת אינטרסים בין העובדים והמנהלים לבין בעלי המניות ומסייע ביצירת מוטיבציה ובשימור של בעלי תפקידי מפתח בחברה.

בכדי להבטיח הלימה בין כלל מרכיבי התגמול, יוצגו לועדת התגמול והדירקטוריון, בבואם לדון באישור כל אחד ממרכיבי התגמול של נושא משרה, כלל מרכיבי חבילת התגמול המוצע לנושא המשרה.

חבילת התגמול של נושאי המשרה תוכננה כך שהיא תתאים לאופי ולפעילות של החברה, לשרת את המטרות והאיזון בין יעדים ארוכי הטווח בצורה נכונה בין עידוד ביצועים והגבלת סיכונים בלתי מוצדקים.

מדניות תגמול נושאי משרה – אייץ' בי אל – הדסית ביו אחזקות בע"מ

בטבלה הבאה מוצג טווח היחס הרצוי בין מרכיבי חבילת התגמול הכולל של נושאי המשרה :

תפקיד	משקל שכר קבוע	משקל רכיב בונוס *	משקל רכיב תגמול הוני **	סה"כ
יו"ר הדירקטוריון	90% - 95%		10% - 5%	100%
דח"צים / דירקטורים בלתי תלויים	100%		***	100%
דירקטורים מטעם בעל השליטה			100%	100%
דירקטורים אחרים	70% - 30%		30% - 70%	100%
מנכ"ל	70% - 50%	10% - 20%	20% - 30%	100%
סמנכ"ל אחר	70% - 50%	10% - 20%	20% - 30%	100%

* מחושב על בסיס השגת היעדים.

** מחושב לפי ערך (B&S) שיקבע ביום העסקה.

*** זכאים להקצאה במועד על פי חוק בלבד (במועד מינוי וחיידוש כהונה).

3.7. שכר קבוע

השכר הקבוע לנושא משרה יקבע תוך משא ומתן לקליטתו בחברה, שינוהל על ידי הממונה הישיר המתוכנן לאותו נושא משרה (למנכ"ל – יו"ר הדירקטוריון או מי שימונה מטעם הדירקטוריון לשם כך; סמנכ"ל – מנכ"ל החברה או מי שימונה על ידו לשם כך). הממונה על נושא המשרה המיועד יוכל לקבוע את הצעת השכר בתוך הטווח המוגדר במדיניות זו. למען הסר ספק, שכר נושא המשרה (הכולל את כל רכיבי התגמול) יאושר בכל מקרה על ידי ועדת התגמול. רמת השכר בתוך הטווחים המצוינים תקבע בהתאם לכישוריו של המועמד, ניסיונו הרלבנטי ומידת התאמתו לתפקיד אליו הוא מיועד.

בכלל זה, שכר קבוע עבור נושאי משרה חדשים יקבע לפי השיקולים הבאים :

- * שווי חיצוני – לפי רמות שכר מקובלות בחברות דומות (לפי הצורך אף תוך היעזרות בסקר שכר השוואתי).
- * הידע, ניסיון מקצועי, השכלה, הכשרה ומיומנות של נושא המשרה.
- * תחרותיות בשוק על שירותי נושא המשרה.
- * רמת תגמול קודמת אשר ניתנה לנושא המשרה במקומות עבודה קודמים.
- * שווי פנימי – רמות השכר של נושאי משרה אחרים בחברה.

העלאות שכר אשר ינתנו לנושאי המשרה, ככל שינתנו, יהיו מבוססות על הפרמטרים הבאים :

- * שינוי בתכולה והיקף העבודה של נושא המשרה.
- * שינויים ברמות השכר (לפי הצורך אף תוך היעזרות בסקרי שכר).

מדניות תגמול נושאי משרה – אייץ' בי אל – הדסית ביו אחזקות בע"מ

- * התרומה של נושא המשרה לחברה, בין היתר תוך השוואה לרמת הציפיות במועד המינוי או בתקופה הקודמת להעלאה, לבין הביצועים בפועל.
- * מידת שביעות הרצון מתפקודו של נושא המשרה ותרומתו לחברה.
- * הידע, ניסיון מקצועי, השכלה, הכשרה ומיומנות של נושא המשרה.
- * הצורך והרצון לשמר את נושא המשרה.
- * שינוי במדדים אקסוגניים לחברה – מדד המחירים לצרכן, אינפלציה וכד'.
- * מצבה העסקי של החברה.
- * שווי פנימי – רמות השכר של נושאי משרה אחרים בחברה.

טוח השכר הקבוע החודשי לנושאי משרה בחברה יהיו:

טוח שכר בסיס באלפי ₪		
מקסימום	מינימום	תפקיד
40	10	יו"ר פעיל
לפי גמול דח"צ על פי חוק		דח"צים /בלתי תלויים/תלויים/אחר
80	40	מנכ"ל
40	20	סמנכ"ל כספים
40	10	סמנכ"ל אחר

כל חריגה מהטווחים המפורטים לתפקיד מנכ"ל בטבלה תובא לאישור ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית טרם חתימת הסכם מחייב (וזאת, לבד ממקרים בהם, בהתאם להוראות החוק, תקבע ועדת התגמול שהבאת ההסכם לאישור האסיפה הכללית עלולה לסכל את ההתקשרות).

חריגה של עד 10% מהטווחים המפורטים בטבלה למשרת סמנכ"ל, תובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון טרם חתימת הסכם מחייב.

בכדי לאפשר לשמר את נושאי המשרה בתפקידיהם לאורך זמן, יבחן שכרם הקבוע של נושאי המשרה אחת לשנה למול השוק הרלבנטי לבעלי תפקידים דומים ולמול מצבה העסקי של החברה. במידת הצורך תוכן הצעה לעדכון שכרם של נושאי משרה (או חלק מהם), ותובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

3.8. תגמול משתנה

מרכיבי התגמול המשתנה נועדו להשיג מספר מטרות:

- התניית חלק מהתגמול לנושאי המשרה בהשגת מטרות ויעדים עסקיים, שבראייה ארוכת טווח ישארו ערך מירבי לבעלי המניות של החברה.
- הגברת המוטיבציה של נושאי המשרה להשגת יעדי החברה לאורך זמן.

מדניות תגמול נושאי משרה – אייץ' בי אל – הדסית ביו אחזקות בע"מ

ג. התאמת חלק מהוצאות השכר של החברה לביצועיה והגברת הגמישות הפיננסית, התזרימית והתפעולית שלה.

תוכנית הבונוס (מענק שנתי)

תוכנית הבונוס היא תוכנית תגמול לטווח קצר (שנה), ומטרתה היא לתגמל את נושאי המשרה על השגת יעדי החברה ויעדים אישיים. מטרת התוכנית היא ליצור קשר ישיר וברור בין התגמול של המנהל לבין ביצועי החברה וביצועיו האישיים.

בתחילת כל שנה קלנדרית, החברה תגדיר יעדים אישיים ויעדי חברה לכל נושא משרה, ובנוסף בונוס המטרה¹ לכל נושא משרה. תוכנית הבונוס השנתי תובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון. מובהר, כי לחברה יהיה נתון שיקול דעת עצמאי ובלעדי להחליט על אי תשלום בונוס, וזאת גם אם נושא המשרה עמד ביעדים שהוצבו.

תוכנית המענק השנתי תכלול את ההוראות הבאות:

א. תוכנית הבונוס תתמוך בקידום מטרות החברה, תוכניות העבודה שלה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח.
ב. תוכנית הבונוס תתבסס, בין היתר, על השיקולים הבאים: יצירת תמריץ ראוי לנושאי המשרה בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה; גודל החברה ואופי פעילותה; תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראיה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו; איזון הולם בין הבונוס לבין השכר הקבוע; כמות חברות הפורטפוליו הנדרשות בתמיכה שוטפת של החברה; התוכנית תיצור קשר ישיר וברור בין התגמול של נושא המשרה לבין ביצועי החברה וביצועיו האישיים ביחס ליעדים שיוגדרו מראש; התוכנית תתמוך בשיפור התוצאות העסקיות וביישום האסטרטגיה העסקית של החברה; התוכנית תסייע בגיוס ושימור נושאי משרה טובים ותתמוך בהגברת המוטיבציה, רמת ההישגיות והשאיפה למצוינות; תוכנית הבונוס תתבסס בעיקר על קריטריונים מדידים (כמותיים ואיכותיים) כמפורט מטה; התוכנית תגדיר תקרה לבונוס (הבונוס המקסימאלי לא יחרוג מיחס קבוע שיוגדר במונחי מספר משכורות של נושא המשרה).

ג. החברה תבצע תהליכי בקרה ופיקוח על יישום מדיניות התגמול ותוכנית הבונוס בהתאם לעקרונות שאושרו.

ד. תנאי סף: לצורך תשלום הבונוס השנתי יקבעו תנאי סף אשר יתבססו על מדדים כמותיים ומדדים איכותיים (במדדים **כמותיים** יכללו: מצב המזומנים בקופה, היקף ההשקעה הכספית בחברות הפורטפוליו ממשקיעים חיצוניים, רווח לפני מס, השקעות בחברות פורטפוליו חדשות, היקף מימושים. מדדים **איכותיים** יכללו: התקדמות מדעית, קלינית ועסקית, הכנסת שותפים אסטרטגיים והערכת מנהל). ועדת התגמול תגדיר את המדד מתוך הרשימה ועל פי מטרות החברה. בקביעת הבונוס בחברה היחס בין המדדים הכמותיים למדדים האיכותיים יעמוד, ככל הניתן, על 60% - 40% (בהתאמה).

¹ בונוס מטרה – הבונוס המשולם לנושא המשרה, בעת השגת 100% מיעדי החברה והיעדים האישיים שיוגדרו.

מדניות תגמול נושאי משרה – אייץ' בי אל – הדסית ביו אחזקות בע"מ

- ה. הגדרת מענק מטרה: מענק המשולם עבור עמידה מדויקת ב-100% מהיעדים שיוגדרו לכל נושא משרה. מענק המטרה לא יעלה באחוזים על השיעור הקבוע בטבלה שבסעיף 3.6 לעיל.
- ו. קביעת תקציב המענק: התקציב השנתי הכולל למענקים לנושאי משרה יקבע על פי סכום המענקים המקסימליים של כל נושאי המשרה בהנחה שיעמדו במלוא היעדים המוגדרים.
- ז. אופן חלוקת המענק השנתי: המענק השנתי לכל אחד מנושאי המשרה יקבע על פי מידת עמידתו ביעדים שיקבעו עבורו.
- ח. בונוס לא יחושב כחלק משכר העובד ולא יבוצעו בגינו הפרשות סוציאליות.
- ט. לכל מנהל ייקבעו היעדים הפרטניים בהתאם לתפקידו ולרמת הציפיות ממנו לפיתוח וקידום פעילות החברה ותוצאותיה העסקיות.

י. תהליך אישור המענק בפועל: בתום כל שנה (לאחר אישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה) תחושב מידת העמידה ביעדים השנתיים והרב שנתיים של כל אחד מנושאי המשרה. אחוז העמידה ביעדים יתורגם לאחוז ממענק המטרה על פי נוסחת קו התשלום. המענקים המתוכננים לתשלום בפועל של נושאי המשרה, יובאו לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון מיד לאחר אישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה לשנה עבורה משולם המענק. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להפחית את המענק השנתי של נושא המשרה על פי שיקול דעתם, ובכלל זה תוך התחשבות בגורמים הבאים:

- מידת תרומתו של נושא המשרה לפיתוח עסקי החברה.
- איכות ומהירות תגובתו של נושא המשרה למשברים ואירועים בלתי צפויים.
- תפקודו הניהולי הכולל של נושא המשרה.
- מצבה הכספי של החברה, ובכלל זה מצב המזומנים בקופת החברה.

תקציב הבונוס יקבע בראשית כל שנה ובהתאם לטווחים המפורטים בטבלה מטה ובהתחשב במכלול השיקולים שפורטו מעלה:

בונוס במספר משכורות חודשיות		שכר קבוע חודשי בש"ח	תפקיד
מקסימאלי	מינימלי		
6	0	בהתאם לשכר שיקבע בטווח המוגדר	מנכ"ל
4	0	בהתאם לשכר שיקבע בטווח המוגדר	סמנכ"ל

מדניות תגמול נושאי משרה – אייץ' בי אל – הדסית ביו אחזקות בע"מ

- יא. מנהל לא יהיה זכאי לבונוס אם הפר את הסכם העבודה, הפר חובת נאמנות כלפי החברה, עבר על הוראות הדין, מעל באמון החברה או בכספי החברה, התנהג באופן פסול ו/או שלא לפי נהלי החברה. זאת, מבלי לגרוע משיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון בחלוקת בונוס, אם בכלל.
- יב. אפשרות השבת סכומי מענק: במועד תשלום המענק יחתמו נושאי המשרה על התחייבות להשיב לחברה את סכום המענק, או חלק ממנו, במקרה בו יתברר כי חישוב המענק בוצע על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של ארבעה דוחות כספיים תקופתיים עוקבים לאחר מועד אישור המענק.

3.9. תוכנית תגמול מבוססת מניות

תוכנית התגמול לטווח הארוך של החברה, היא תוכנית תגמול מבוססת מניות, אשר נועדה לשמר את נושאי המשרה מחד וליצור הלימה בין השגת יעדי החברה ותגמול הוגן.

החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה אופציות, מניות מוגבלות או כל תגמול הוני אחר. התגמול מבוסס המניות יהיה כפוף לתנאים אשר יוגדרו בתוכנית אופציות חדשה שבכוונת החברה לאמץ בשנת 2013.

ככפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון, החברה תציע לנושאי המשרה להשתתף בתוכנית להקצאת אופציות למניות החברה. התוכנית תוגדר ותיושם כך שתעמוד בדרישות כל הוראות הדין, וככל הניתן תהיה תוכנית המבוססת על סעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש].

התוכנית שתאושר תכלול את הפרטים הבאים:

- א. מספר מירבי של יחידות שיוקצו ואחוז הדילול הנובע מהקצאה זו.
- ב. שווי מירבי (במועד ההקצאה) לחבילת האופציות. שיעור הגמול ההוני לשנה לנושא משרה לא יעלה על האמור בטבלה שבסעיף 3.6 לעיל.
- ג. מחיר המימוש של יחידות האופציה – לא יפחת מ-20% מעל המחיר הממוצע של מניות החברה בבורסה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד החלטת ועדת התגמול על אישור ההקצאה.
- ד. אופן החלוקה בין הניצעים השונים וכן שימור יתרות להקצאה לנושאי משרה שעשויים להצטרף לחברה במהלך תקופת התוכנית.
- ה. תקופת ההבשלה של יחידות האופציה. התקופה לא תפחת משלוש שנים עד הבשלת מלוא היחידות.
- ו. מועד הפקיעה של יחידות האופציה. מועד זה לא יהיה מוקדם מחלוף שנה לאחר הבשלת כל מנה, אך לא יותר מ-10 שנים ממועד ההקצאה.
- ז. תנאים בעזיבת החברה (עקב פיטורים; התפטרות; מקרי מוות; נכות וכו').

3.10 תנאים נלווים והטבות נושפות לנושאי המשרה

החברה תציע לנושאי המשרה תנאים נלווים והטבות מבוססים נתוני שוק אשר יכולים לכלול את הרכיבים הבאים:

- * **פנסיה ותסכון** – נושאי המשרה יהיו זכאים לתוכנית פנסיה או ביטוח מנהלים לפי בחירתם.
- * **אובדן כושר עבודה** – החברה תבטח את נושאי המשרה, בביטוח אובדן כושר עבודה, גובה הביטוח לא יעלה על 2.5% משכר חודשי.
- * **קרן השתלמות** – נושאי המשרה יהיו זכאים, ככלל, לקרן השתלמות על חשבון החברה בגובה 7.5% מהשכר החודשי. החברה תקבע את תקופת האכשרה שלאחריה ניתן יהיה להעניק לעובד את ההטבה האמורה.
- * **רכב חברה/הוצאות נסיעה** – לנושא המשרה תוצע חלופה של קבלת רכב ליסינג או קבלת הוצאות נסיעה. גילום לפי נוהלי החברה.
- * **ארוחות** – לפי מדיניות החברה, המס בגין ארוחות יחול על נושא המשרה.
- * **מספר ימי חופשה** – נושאי המשרה יהיו זכאים למכסת ימי חופשה עד לתקרה של 23 ימים.
- * **מכסת ימי מחלה** – על פי נוהלי החברה.
- * **ביטוח בריאות** – לפי מדיניות החברה.
- * **מכסת ימי הבראה** – על פי נוהלי החברה.
- * **החזר הוצאות** – לפי מדיניות החברה.
- * **פיצויי פיטורים** – על פי חוק. אלא בנסיבות חריגות, סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים יחול על נושאי המשרה בחברה ובהתאם תיכלל הוראה מתאימה בחוזה ההעסקה של נושאי המשרה.
- * **ביטוח אחריות מקצועית** – החברה תבטח את נושאי המשרה בביטוח אחריות מקצועית.
- * **שיפוי וביטוח** – נושאי המשרה יהיו זכאים לשיפוי מהחברה וביטוח אחריות נושאי משרה בהתאם לקיים כיום בחברה.

3.11 שווי חיצוני (Benchmark)

בעת התייחסות לנתונים חיצוניים שיידרשו, ככל שיידרשו, על פי מסמך זה, יילקחו בחשבון, בין היתר, השיקולים הבאים:

- * גודל המדגם יהיה מייצג ויורכב ממספר חברות מקבילות דומות לחברה בהיקף מספיק כדי לקבל תוצאות מייצגות.
- * בסיס ההשוואה לחברות אחרות יהיה לפי סוג תעשייה, מיקום, שווי שוק, מחזור ונתונים עסקיים נוספים.

3.12 תנאי פרישה

הודעה מוקדמת – נושאי המשרה הקיימים יהיו זכאים להודעה מוקדמת על פי חוזה אישי. לגבי נושאי משרה חדשים:

מדניות תגמול נושאי משרה – אייץ' בי אל – הדסית ביו אחזקות בע"מ

- * עבור מנכ"ל – עד 90 ימים בהתאם לשיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון.
- * עובר נושאי משרה אחרים – עד 60 ימים בהתאם לשיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון.

4. ניהול פיקוח ובקרה

ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה יבחנו מעת לעת את מדיניות התגמול של החברה וימליצו על עדכונים ושינויים במידת הצורך.

במסגרת הפיקוח והבקרה יובאו בחשבון, בין היתר, המדיניות הקיימת, שינויים בתנאי שוק, שינויים במצב החברה, מצבה הכספי של החברה, יתרותיה הכספיות, התקציב והתוכנית העסקית המעודכנת של החברה.

המדיניות תיבחן לפחות אחת לשלוש שנים ע"י ועדת התגמול, בנוסף תיערך בחינה בהתאם למצבה הפיננסי של החברה.

במקרה בו יחולו שינויים בתיקון 20 לחוק החברות והתקנון יחייב בהתאם לדרישות החוק החדשות.

מדיניות תגמול נושאי משרה – אייץ' בי אל – הדסית ביו אחזקות בע"מ

נספחים

נתוני השוואה לשוק (Benchmark):

נתוני החברות אשר נבחרו (נתונים באלפי ₪):

נתונים באלפי ₪							שם חברה
שוק 31.03.13	קר מאזן 31.12.12	הון עצמי 31.12.12	הכנסות 31.12.12	מזומנים בקופה - מאוחד	מספר חברות פורטפוליו	עובדים נכון ל 31.12.12	
30,948	63,607	53,381	3,938	10,157	20	7	קסניה וצ'ר קפיטל בע"מ
20,981	77,072	47,371	21,895	5,216	10	2	בימדקס אינקובטור בע"מ
32,562	28,906	26,642	2,837	12,083	2	13	די פארם בע"מ
85,660	6,679	2,938	2,999	1,312	1	33	מדיגוס בע"מ
35,034	23,225	22,208	-	15,106	1	17	בינדוקס פרמצבטיקה בע"מ
59,433	23,068	14,894	-	3,959	3	7	מיקרומדק טכנולוגיות בע"מ
21,957	70,591	33,875	2,584	8,741		14	קפיטל פוינט בע"מ
16,993	115,874	32,442	-	12,138		10	מעין וצ'רס בע"מ
79,394	41,891	37,338	52	28,865	3	12	ביו ליט השקעות במדעי החיים בישראל בע"מ
36,439	43,187	35,862	-	23,523	6	3	אייץ' בי אל - הדסית ביו אחזקות בע"מ

נתוני שכר בחברות שנבחרו:

ביאור	מנכ"ל								
	2011				2012				
	סה"כ	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר /דמי ניהול/דמי ייעוץ	סה"כ	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר /דמי ניהול/דמי ייעוץ/אחר	
1	1,512	59	613	840	990	58	92	840	קסניה וצ'ר קפיטל בע"מ
2	1,134	62	0	1,072	1,283	1		1,282	בימדקס אינקובטור בע"מ
3	1,585	347	0	1,238	881	66		815	די פארם בע"מ
4	931	50	0	881	699	40		659	מדיגוס בע"מ
5	613	23	0	590	743	57		686	בינדוקס פרמצבטיקה בע"מ
	1,051	187	0	864					מיקרומדק טכנולוגיות בע"מ
6					637			637	קפיטל פוינט בע"מ
7	714	26	18	670	722	39	18	665	מעין וצ'רס בע"מ
					1,416	180	306	930	ביו ליט השקעות במדעי החיים בישראל בע"מ
	1,031	228	52	751	959	96	50	813	אייץ' בי אל - הדסית ביו אחזקות בע"מ
	613	23	0	590	637	1	18	637	מלימוס
	1,071	123	85	863	926	67	117	814	ממוצע
	1,041	61	0	852	881	58	71	813	חיצון
	1,585	347	613	1,238	1,416	180	306	1,282	מקסימום
	100%	7%	0%	93%	100%	6%	8%	86%	חלקת רכיבים חצין לפי אחוזים

ביאורים

- 1 הבנוס הנו בגין מכירת ארכוס
- 2 השכר לא כולל שכר בגין חברות בדירק' של חברות הבנות
- 3 השכר כולל עלות אחזקת רכב ותמורת חופש אשר הואג בנפרד כרכיב אשר סווג כ- "אחר"
- 4 השכר בשנת 2011 כולל דמי ניהול. המענק בשנת 2010 הנו בעל אפי חד פעמי (לא ניתן פירוט לסיבת מתן המענק)
- 5 מנכ"ל ודירקטור מקבל דמי ייעוץ, השכר כולל רכיב אחר בסך 66 אלף ₪
- 6 בשנת 2012 מנכ"ל משותף, בשנת 2011 המנכ"ל עזב ולכן אין נתון בר השוואה
- 7 מנכ"ל אחראי לענייני כספים, לא כולל הפרשה בגין הודעה מקדמת גמול דירקטורים בגין כהונה כדירקטור בחברות בשליטת החברה.

ביאור	סמנכ"ל כספים/מנהל כספים								
	2011				2012				
	סה"כ	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר /דמי ניהול/דמי ייעוץ	סה"כ	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר /דמי ניהול/דמי ייעוץ/אחר	
1	617		80	537	552	12		540	קסניה וצ'ר קפיטל בע"מ
	489	74		415	508	22		486	בימדקס אינקובטור בע"מ
2	825	103		722	513	19		494	די פארם בע"מ
3	441	30		411	429	54		375	מדיגוס בע"מ
4	222	32		190	169	17		152	בינדוקס פרמצבטיקה בע"מ
					456			456	מיקרומדק טכנולוגיות בע"מ
					808			808	קפיטל פוינט בע"מ
5					678	26		652	מעין וצ'רס בע"מ
6	723			723	335			335	ביו ליט השקעות במדעי החיים בישראל בע"מ
7	157			157	335			335	אייץ' בי אל - הדסית ביו אחזקות בע"מ
	157	30	80	157	169	12	0	152	מלימוס
	496	60		451	494	25		478	ממוצע
	489	53		415	508	21		486	חיצון
	825	103	80	723	808	54	0	808	מקסימום
		11%	0%	88%	100%	4%	0%	96%	חלקת רכיבים חצין לפי אחוזים

ביאורים

- 1 לא ניתן פירוט לסיבת מתן המענק
- 2 השכר כולל עלות אחזקת רכב ותמורת חופש אשר הואג בנפרד כרכיב אשר סווג כ- "אחר"
- 3 מנהל כספים
- 4 סמנכ"ל כספים חיצוני
- 5 מכהן 60% משרה לכן הנתונים נורמלו
- 6 השכר לא כולל רכיב אשר סווג כ- "אחר" שאין לגביו אינפורמציה
- 7 במהלך השנה בוצע שינוי תנאי העסקה

מדניות תגמול נושאי משרה – אייץ' בי אל – הדסית ביו אחזקות בע"מ

נספח תיאור תפקיד של נושאי המשרה הבכירה

מנכ"ל:

אחראי לניהול כולל של פעילויות החברה, באמצעות חברי ההנהלה הכפופים אליו, להשגת יעדיה העסקיים והפיננסיים של החברה.

דרישות התפקיד:

תואר אקדמי רלוונטי ובנוסף לפחות 5 שנות ניסיון בניהול פעילות עסקית בתחום קרוב לתחום עיסוק החברה.

מנהל כספים ראשי (CFO):

אחראי לניהול הכספים של החברה על כל היבטיו ולניהול צוות הכספים של החברה.

דרישות התפקיד:

תואר אקדמי בחשבונאות ו/או כלכלה. יתרון ינתן למועמד בעל ניסיון של לפחות 3 שנות ניסיון בתפקיד ניהולי בתחום הכספים בחברה ציבורית (יתרון) או פרטית. הסמכה כרואה חשבון – יתרון.

סמנכ"ל אחר:

למועד אישור מסמך המדיניות לא קיים סמנכ"ל נוסף בחברה. הגדרות התפקיד ודרישות התפקיד יהיו לפי המקובל בחברות השוואה מקבילות.