

14 במרץ, 2016

בעלי מניות יקרים,

השנה החולפת הייתה שנה מכוונת עבור טבע. בחודש יולי, הסכמנו על רכישתה של Actavis Generics, ואנו מצפים להשלמת הרכישה בקרוב. רכשנו גם את Auspex ואת קו המוצרים המבטיח שלה. המשכנו עם רכישת Rimsa, שהושלמה לאחרונה ותמצב את טבע כחברת תרופות מובילה במקסיקו, וחתמנו על הסכם ליצירת מיזם משותף ביפן עם Takeda.

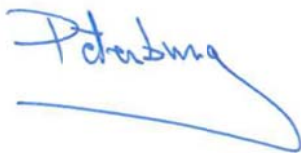
בשנה האחרונה, נקטנו אף בצעדים לחיזוק הדירקטוריון שלנו, עם הוספת דירקטורים בעלי ידע וניסיון נרחב בתעשיית הפרמצבטיקה העולמית, ובתחומים חיוניים אחרים. במסגרת מאמצינו לשפר את הממשל התאגידי בחברה, שינינו את מבנה גמול הדירקטורים כדי להתאימו לאינטרסים של בעלי המניות וכן ביצענו שיפורים נוספים בתחום הממשל התאגידי. בהתאם לפרקטיקה בה נהגנו בשנתיים האחרונות, ביטלנו את המנגנון שאפשר לחברה לממש על-פי שיקול דעתה את זכויות ההצבעה של מחזיקי תעודות פיקדון אמריקאיות (ADSs) שלא התקבלו בגינן הוראות הצבעה במועד הנדרש. ההשפעה החיובית של שינויים אלה כבר נראתה לעין בשנת 2015 ואני סמוך ובטוח כי הם יאפשרו לנו להמשיך ולייצר ערך לבעלי המניות שלנו.

אנו בונים טבע חדשה, עם פלטפורמת צמיחה רחבה ומגוונת יותר. באמצעות הרכישה הצפויה של Actavis Generics, אנו מצפים כי טבע תחזק את מעמדה הנוכחי, כמובילה עולמית בתחום התרופות הגנריות. בנינו צבר מוצרים מבטיח של תרופות מקור בשלבי פיתוח מתקדמים, ובכך חיזקנו את מעמדנו בתחומי הליבה הטיפוליים שלנו, הכוללים את מערכת העצבים המרכזית (CNS) (לרבות טרשת נפוצה, כאב ומיגרנה), המערכת הנשימתית, ותחומים אחרים. התרופות הגנריות ותרופות המקור שלנו, מעניקות לנו יחדיו בסיס איתן לצמיחה בת-קיימא ארוכת-שנים, ומאפשרות למטופלים ולמערכות בריאות ברחבי העולם נגישות טובה יותר לתרופות איכותיות ובנות-השגה.

אני מזמין אתכם להצטרף אלינו ולהשתתף באופן אישי באסיפה. יחד עם זאת, בין אם בכוונתכם להשתתף באופן אישי ובין אם לאו, חשוב שמניותיכם יזכו לייצוג, בין אם על-ידי הצבעה באופן אישי באסיפה, על-ידי מינוי מיופה-כוח, באמצעות הגשת כתב הצבעה, או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. אני מעודד את השתתפותכם ומעורבותכם ואני תמיד קשוב להערותיכם ולהתייחסותכם.

אני גאה בכל אשר השגנו במהלך השנה החולפת בשינוי פניה של טבע, ומצפה לקראת התקופה שלפנינו, בה נמשיך בהשלמת הרכישה של Actavis Generics, נפתח ונשפר את הפעילות שלנו בתחום תרופות המקור וננוע קדימה בחזיתות נוספות ומרגשות. טבע החדשה ערוכה היטב להתמודד עם האתגרים העומדים לפיתחה ותמשיך בהישגיה המוכחים של צמיחה עקבית ויצירת ערך גם בשנים הבאות. תודה לכם על תמיכתכם המתמשכת.

בברכה,



פרופ' יצחק פטרבורג
יו"ר הדירקטוריון

3	הודעה על כינוס האסיפה השנתית
4	כתב הצבעה והודעות עמדה
4	הצעה מס' 1 על סדר היום: מינוי דירקטורים
6	הצעה מס' 2 על סדר היום: אישור מדיניות תגמול מתוקנת בנוגע לתנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה
8	הצעה מס' 3 על סדר היום: תנאי כהונתו והעסקתו של נשיא ומנכ"ל החברה, מר ארז ויגודמן:
10	(א) אישור העלאות של שכר הבסיס
10	(ב) תיקון היעדים ותנאי התשלום של המענק הכספי השנתי שיחולו החל משנת 2016 ואילך
11	(ג) תיקון תנאי התגמול ההוני השנתי שיחולו החל משנת 2016 ואילך
11	הצעה מס' 4 על סדר היום: תיקון תכנית ארוכת טווח לתגמול הוני 2015 לצורך הגדלת מספר המניות השמורות להקצאה מכוחה
12	הצעה מס' 5 על סדר היום: מינוי רואי חשבון מבקרים
12	מידע בדבר שכרם של רואי החשבון המבקרים
13	מידע בדבר מדיניות לאישור מוקדם של שירותי ביקורת ושירותים שאינם שירותי ביקורת מרואי החשבון המבקרים של החברה
13	הצגת הדו"חות הכספיים לשנת 2015
15	נהלי הצבעה
17	הוראות הצבעה
20	כתב מינוי מיופה כוח

נספחים:

נספח א': מדיניות התגמול מתוקנת

נספח ב': נוסח מתוקן של תכנית ארוכת טווח לתגמול הוני 2015

הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית של בעלי מניות של החברה על פי תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס – 2000

ניתנת בזאת הודעה על כינוס אסיפה כללית שנתית של בעלי מניות ("האסיפה" או "האסיפה השנתית") של טבע תעשיות פרמצבטיות בע"מ ("טבע" או "החברה"), שתיערך במשרדי הנהלת החברה, ברחוב בזל 5, פתח תקווה, ביום שני, **18 באפריל, 2016**, בשעה 16:30.

במהלך האסיפה השנתית יתבקשו בעלי המניות המשתתפים בה לקבל החלטות בנושאים הבאים:

1. מינוי דירקטורים;
2. אישור מדיניות תגמול מתוקנת בנוגע לתנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה;
3. ביחס לתנאי כהונה והעסקה של נשיא ומנכ"ל החברה, מר ארו ויגודמן:
 - א. אישור העלאות של שכר הבסיס;
 - ב. תיקון היעדים ותנאי התשלום של המענק הכספי השנתי שיחולו החל משנת 2016 ואילך;
 - ג. תיקון תנאי התגמול ההוני השנתי המוענק שיחולו החל משנת 2016 ואילך.
4. תיקון תכנית ארוכת טווח לתגמול הוני 2015 לצורך הגדלת מספר המניות השמורות להקצאה מכוחה;
5. מינוי משרד רואי החשבון קסלמן וקסלמן, החבר ב-PricewaterhouseCoopers International Ltd., כרואי החשבון המבקרים של החברה עד האסיפה הכללית השנתית של בעלי המניות של החברה לשנת 2017.

בנוסף, בעלי המניות יקבלו לעיונם את הדו"חות הכספיים המאוחדים של החברה לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר, 2015.

ניתן לעיין בתיאור מפורט של ההחלטות המוצעות, שעל סדר היום בכתב ה-Proxy Statement שמפרסמת החברה בקשר לאסיפה, באתר ההפצה של הרשות לניירות ערך בכתובת www.magna.isa.gov.il, באתר הבורסה בכתובת www.tase.co.il, באתר האינטרנט של החברה בכתובת www.tevapharm.com וכן במשרדי הנהלת החברה ברחוב בזל 5, פתח תקווה (טל': 03-9267513) בימים א'-ה' בין השעות 09:00 עד 16:00. למען הסר ספק, נוסח כתב ה-Proxy Statement הקובע הנו הנוסח המובא בשפה האנגלית.

המועד לקביעת הזכאות של בעלי המניות להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית הינו בתום יום המסחר של ה-21 במרץ 2016, ("המועד הקובע"). רק מי שהינו בעל מניות רגילות בתום יום המסחר במועד הקובע יהיה זכאי להשתתף באסיפה זו ובכל אסיפה נדחית שלה ולהצביע בה אישית, או על ידי מיופה כוח, על-פי כתב מינוי אשר יופקד במשרדי הנהלת החברה עד ליום **14 באפריל, 2016**, בשעה 16:30, על פי כתב הצבעה או באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית, בכפוף להוכחת בעלותו במניות במועד הקובע בהתאם להוראות הדין.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו ה-8 באפריל, 2016.

המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה לחברה הינו ה-18 באפריל, 2016, בשעה 12:30.

על פי הוראת הדירקטוריון,



דב ברגוריק
מזכיר חברה

14 במרץ, 2016

טבע תעשיות פרמצבטיות בע"מ

כתב הצבעה והודעת עמדה

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

חלק ראשון

שם החברה:	טבע תעשיות פרמצבטיות בע"מ
מס' החברה:	52-0013-954
סוג האסיפה:	כללית שנתית
מועד האסיפה:	יום שני, ה-18 באפריל 2016, בשעה 16:30
מקום כינוס האסיפה:	משרדי ההנהלה – רח' בזל 5 פתח תקווה
המועד הקובע:	יום שני, 21 במרץ 2016

הצעה מס' 1: מינוי דירקטורים

בשנים האחרונות, חיזקנו את דירקטוריון החברה על-ידי צירוף דירקטורים חדשים ומוכשרים במיוחד, ביניהם מספר דירקטורים בעלי ניסיון בתחום הפרמצבטיקה העולמית ובעלי כישורים אחרים, המוסיפים מומחיות וגיוון לדירקטוריון החברה. יו"ר הדירקטוריון הינו עצמאי על פי כללי בורסת ניו יורק (ה-New York Stock Exchange, להלן: "NYSE"), ונשיא ומנכ"ל החברה מכהן אף הוא כדירקטור ובכך מחזק את שיתוף הפעולה בין ההנהלה לדירקטוריון. הממשל התאגידי היה ועודנו בעל חשיבות עליונה לחברה, ואנו נמשיך להעריך את גודלו והרכבו של הדירקטוריון על מנת להבטיח ולשמר את כשירותו ומנהיגותו הדינאמית והיוצאת מן הכלל.

בהמשך להמלצת הוועדה לממשל תאגידי ומינויים של דירקטוריון טבע, הדירקטוריון ממליץ לבעלי המניות למנות את פרופ' יצחק פטרבורג, ד"ר אריה בלדגרין ומר אמיר אלשטיין כדירקטורים בחברה, כל אחד לתקופת כהונה אשר תסתיים במועד כינוס האסיפה הכללית השנתית לשנת 2019. כל המועמדים למינוי באסיפה זו מכהנים כיום כדירקטורים בחברה והינם דירקטורים עצמאיים על פי כללי ה-NYSE. ככל וימונה מחדש כדירקטור באסיפה זו, ימשיך פרופ' פטרבורג לכהן כיו"ר הדירקטוריון.

יובהר כי ההצבעה לגבי כל מועמד לכהונת דירקטור תיעשה בנפרד.

דירקטוריון החברה ממליץ לבעלי המניות להצביע בעד מינויים של פרופ' יצחק פטרבורג, ד"ר אריה בלדגרין ומר אמיר אלשטיין כדירקטורים בחברה, כל אחד לתקופת כהונה אשר תסתיים במועד כינוס האסיפה הכללית השנתית לשנת 2019.

המועמדים לבחירה כדירקטורים באסיפה שנתית זו:

פרופ' יצחק פטרבורג מכהן כיו"ר הדירקטוריון של טבע החל מיום ה-1 בינואר, 2015 לאחר שבשנת 2012 חזר לכהן בדירקטוריון טבע. מאוקטובר 2010 עד אוקטובר 2011 כיהן פרופ' פטרבורג כסמנכ"ל בכיר – ראש מערך המוצרים הממותגים של טבע, לאחר שכהן כדירקטור בטבע מ-2009 עד יולי 2010. קודם לכן, בין השנים 2003-2005 כיהן הוא כנשיא ומנכ"ל סלקום ישראל בע"מ, בין השנים 1997-2002 כמנכ"ל שירותי בריאות כללית, קופת החולים המובילה בישראל, ובין השנים 1995-1997 כיהן כמנכ"ל המרכז הרפואי האוניברסיטאי סורוקה, באר שבע. כיום פרופ' פטרבורג הינו דירקטור ברוזטה ג'נומיקס בע"מ וכן מכהן כיו"ר הדירקטוריון של ריגנרה פרמה בע"מ. לפרופ' פטרבורג תואר דוקטור לרפואה מביה"ס לרפואה של האוניברסיטה העברית והדסה משנת 1977, והינו בעל הסמכה בתחום רפואת ילדים וניהול מערכות בריאות. לפרופ' פטרבורג תואר דוקטורט בניהול שירותי בריאות מאוניברסיטת קולומביה משנת 1987, ותואר שני (M.Sc.) במערכות מידע מבית הספר לכלכלה של לונדון (LSE) משנת 1990. בימים אלה מכהן פרופ' פטרבורג כפרופסור בבית הספר למינהל עסקים באוניברסיטת בן גוריון.

נסיונו של פרופ' פטרבורג כמוביל בתעשיית שירותי הבריאות הישראלית וכמנהל בכיר לשעבר בטבע, כמו גם מומחיותו בטכנולוגיית מידע בתחום הבריאות וכן, ניסיונו בהובלת חברות ישראליות גדולות,

תורמים לדירקטוריון מומחיות בתחום שירותי הבריאות, הבנה ומומחיות תפעולית וניהולית, וכן ידע אודות טבע ופעילותה הגלובלית.

ד"ר אריה בלדגרין הצטרף לדירקטוריון טבע בשנת 2013. ד"ר בלדגרין מכהן כמנהל המכון לאונקולוגיה אורולוגית וכן הינו מרצה בכיר וראש המחלקה לאונקולוגיה אורולוגית בבית"ס לרפואה ע"ש דיוויד גפן באוניברסיטת קליפורניה, לוס אנג'לס, שם הוא מחזיק, החל משנת 2000 בקתדרה ע"ש רוי וקרול דומאני לאונקולוגיה אורולוגית. כמו כן, מכהן ד"ר בלדגרין כיו"ר, נשיא, מנכ"ל ומייסד של Kite Pharma, Inc., כיו"ר Arno Therapeutics, Inc. וכיו"ר UroGen Pharma Ltd. (לשעבר - TheraCoat Ltd.). עד שנת 2013, כיהן ד"ר בלדגרין כדירקטור ב-Nile Therapeutics Inc. ועד 2014 הוא כיהן כדירקטור ב-SonaCare Medical LLC. ד"ר בלדגרין היה יו"ר מייסד של Agensys, Inc. וכן שותף מייסד, סגן יו"ר הדירקטוריון ויו"ר המועצה המדעית המייעצת של Cougar Biotechnology (שנרכשה על-ידי Johnson & Johnson בשנת 2009). ד"ר בלדגרין הינו יו"ר ושותף ב-Two River Consulting, LLC. בנוסף, כיהן ד"ר בלדגרין כיו"ר הוועדה לטכנולוגיה מולקולרית וביולוגית של ההתאחדות האורולוגית האמריקנית וכחבר במועצת הערכת הטכנולוגיה שלה; כחבר במועצת מושל קליפורניה למדעים ביולוגיים; כראש קבוצת הביוטכנולוגיה של וועדת הכלכלה והעבודה של ראש העיר של לוס אנג'לס; והוא מחברם של למעלה מ-500 פרסומים מדעיים. ד"ר בלדגרין סיים את לימודי הרפואה בבית"ס לרפואה של האוניברסיטה העברית והדסה והשלים את לימודי הפוסט-דוקטורט באימונולוגיה במכון ויצמן למדע. הוא השלים את התמחותו בכירורגיה אורולוגית בבית"ס לרפואה של אוניברסיטת הרווארד והיה עמית מחקר במכון הלאומי לחקר הסרטן/המכונים הלאומיים לבריאות (NIH).

ניסיונו העשיר של ד"ר בלדגרין כחוקר מוביל בעולם הרפואה ופעילותו כיום במיזמים שונים בתחום הפרמצבטיקה, תורמים לדירקטוריון מומחיות מדעית ונסיון בפיתוח מוצרים פרמצבטיים.

אמיר אלשטיין חזר לכהן בדירקטוריון טבע בשנת 2009. מינואר ועד יולי 2014 כיהן כסגן יו"ר הדירקטוריון של טבע. מר אלשטיין מכהן כיו"ר הדירקטוריון של טאוואר סמיקונדקטור בע"מ, יו"ר חבר הנאמנים של המכללה האקדמית להנדסה ירושלים, וכיו"ר הדירקטוריון של המכון הישראלי לדמוקרטיה. בנוסף, מכהן מר אלשטיין כיו"ר ו/או חבר דירקטוריון של מספר מוסדות אקדמיים, מדעיים, חינוכיים, חברתיים ותרבותיים. בין השנים 2010 עד 2013 כיהן מר אלשטיין כיו"ר הדירקטוריון של החברה לישראל בע"מ. בין השנים 2004 עד 2008, כיהן מר אלשטיין כחבר בהנהלה הבכירה של טבע, ובתפקידו האחרון כיהן כסגן נשיא, משאבים פרמצבטיים גלובליים. משנת 1995 עד 2004, כיהן מר אלשטיין כדירקטור בטבע. טרם מינויו להנהלת טבע בשנת 2004, מילא מר אלשטיין מגוון תפקידים בכירים באינטל, האחרון שבהם כמנכ"ל אינטל אלקטרוניקה בע"מ, חברה בת ישראלית של אינטל. למר אלשטיין תואר ראשון (B.Sc.) בפיזיקה ומתמטיקה מהאוניברסיטה העברית בירושלים משנת 1980, תואר שני (M.Sc.) בפיזיקה של מצב מוצק מהאוניברסיטה העברית משנת 1982, ותעודה במנהל עסקים בכיר מהאוניברסיטה העברית משנת 1992.

תפקידיו הבכירים של מר אלשטיין בתאגידים בינלאומיים שונים, ובכללם ניסיונו כיו"ר דירקטוריון חברות ציבוריות בינלאומיות וכנושא משרה בטבע ובחברות אחרות, תורמים לדירקטוריון מומחיות בניהול עסקים בינלאומיים ומומחיות בתחום הפרמצבטיקה.

בהתאם לדרישת חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), כל המועמדים לכהונה כדירקטורים הצהירו בכתב כי הינם בעלי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידם כדירקטורים.

לקורות חיים מפורטים של יתר הדירקטורים ופרטים בדבר חברותם של הדירקטורים המכהנים בוועדות הדירקטוריון, נא ראו את כתב ה-Proxy Statement (באנגלית) שפרסמה החברה בקשר לאסיפה זו.

תגמול, ביטוח, פטור ושיפוי לדירקטורים

כפי שאושר באסיפה הכללית השנתית לשנת 2015 ובתוקף מאותו מועד, התגמול השנתי המשולם לכל אחד מהדירקטורים המכהנים בחברה מעת לעת, אשר אינם נמנים עם עובדי החברה (non-employee directors), לרבות דירקטורים חיצוניים ודירקטורים בלתי תלויים (ולמעט יו"ר הדירקטוריון), הינו כדלקמן: (א) גמול כספי שנתי בגין חברות בדירקטוריון בסך של 160,000 דולר; (ב) גמול כספי נוסף בגין חברות בוועדות הדירקטוריון (20,000 דולר בגין חברות בוועדת הביקורת, 15,000 דולר בגין חברות בוועדת התגמול ו-10,000 דולר בגין חברות בכל ועדת דירקטוריון אחרת); וכן, (ג) תגמול הוני שנתי של יחידות מניה חסומות ("RSUs") בשווי שוק הוגן כולל השווה לכ-130,000 דולר, נכון למועד ההענקה.

כפי שאושר באסיפה הכללית השנתית לשנת 2015 ובתוקף מאותו מועד, הגמול השנתי המשולם לפרופ' יצחק פטרבורג בגין כהונתו כיו"ר הדירקטוריון הינו כדלקמן: (א) גמול כספי שנתי בסך של 567,000 דולר; וכן, (ב) הענקת תגמול הוני שנתי של יחידות מניה חסומות (RSUs) בשווי שוק הוגן כולל השווה לכ- 378,000 דולר נכון למועד ההענקה. פרופ' פטרבורג אינו זכאי לגמול נוסף בגין חברות ו/או השתתפות בישיבות הדירקטוריון או וועדותיו.

בנוסף, טבע משלמת או מכסה הוצאות הכרוכות בהשתתפות הדירקטורים בישיבות הדירקטוריון וועדותיו ובקשר עם מילוי תפקידם כדירקטורים בטבע (לרבות הוצאות נסיעה), והכל בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה (כהגדרתה להלן) ובכפוף להוראות הדין הישראלי. בנוסף, זכאי פרופ' פטרבורג לשירותי מזכירות ואדמיניסטרציה במשרדי הנהלת החברה, לכל ההוצאות הקשורות לשימוש בטלפון סלולרי ולרכב בתנאים דומים לאלו הניתנים לנשיא ומנכ"ל החברה. מס ערך מוסף, ככל שיחול, יתווסף לרכיבי גמול הדירקטורים המתוארים לעיל בהתאם להוראות הדין.

לחברה אין הסכמים עם מי מחברי הדירקטוריון בקשר למענקי פרישה שישולמו להם בסיום כהונתם כדירקטורים בחברה, למעט האצה (אקסלרציה) של התגמול ההוני שהוענק לדירקטור, בעת פרישתו מן התפקיד.

סך התגמול ששולם לכל הדירקטורים שאינם נמנים על עובדי החברה כקבוצה, במהלך שנת 2015 ובקשר אליה (לרבות דירקטורים שכהונתם הסתיימה במהלך שנת 2015 ולמעט תגמול הוני) היה 3,808,636 דולר. בנוסף, בשנת 2015 הוענקו לדירקטורים אלה 30,073 יחידות מניה חסומות (RSUs) שהוענקו מכח התכנית ארוכת הטווח לתגמול הוני 2015 של החברה, והינן בעלות שווי הוגן כולל של כ- 1.7 מליון דולר למועד ההענקה.

כפי שאושר על ידי בעלי המניות של החברה ובהתאם למדיניות התגמול של החברה, טבע רוכשת פוליסת ביטוח אחריות לנושאי המשרה של החברה, לרבות דירקטורים. בנוסף, טבע מעניקה לדירקטורים שלה פטור מאחריות ומתחייבת לשפות אותם בהיקף המרבי המותר על פי דין ועל פי תקנון החברה ומתקשרת עימם בהסכמי פטור ושיפוי, בנוסף שאושר על ידי בעלי המניות באסיפה הכללית השנתית לשנת 2012.

כל דירקטור שימונה באסיפה זו יהא זכאי לגמול, לרבות כיסוי ביטוחי, שיפוי ופטור מאחריות, כמתואר לעיל.

תגמול בכירים

למידע בנוגע לגמול שהוענק לחמשת מקבלי התגמול הגבוה ביותר מבין נושאי המשרה בחברה בשנת 2015, נא ראו "Item 6—Directors, Senior Management and Employees—Compensation of Executive Officers and Directors—Individual Covered Executive Compensation" בדוח השנתי של החברה בטופס 20-F עבור השנה שנסתיימה ביום 31 בדצמבר, 2015.

**

הצעה מס' 2: אישור מדיניות תגמול מתוקנת

בהתאם לדרישות חוק החברות, אימצה טבע מדיניות תגמול בנוגע לתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה שלה. מדיניות התגמול של טבע ("**מדיניות התגמול**") אושרה באסיפה הכללית השנתית לשנת 2013 ותיקון למדיניות התגמול, באשר לגמול דירקטורים, אושר באסיפה הכללית השנתית לשנת 2015.

ועדת משאבי אנוש ותגמול של הדירקטוריון ("**ועדת התגמול**") ודירקטוריון החברה מחוייבים לבחון מעת לעת את מדיניות התגמול, על-מנת לוודא את מידת התאמתה לטבע וכן כי היא עולה בקנה אחד עם פילוסופיית התגמול של טבע. בהתאם להוראות חוק החברות, ככלל, אחת לשלוש שנים יש להביא את מדיניות התגמול לאישור מחדש של הדירקטוריון, לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול, וכן לאישור האסיפה הכללית ברוב הנדרש. כל תיקון למדיניות התגמול טעון קבלתם של אותם האישורים.

לפיכך, ולאור הניסיון הנצבר ביישום מדיניות התגמול והשינויים בפעילותה העסקית הגלובלית של טבע ובסביבתה מאז אימוץ מדיניות התגמול בשנת 2013, מוצע לכלול שינויים מסוימים במסגרת מדיניות התגמול המתוקנת המובאת לאישור.

בעקבות המלצת ועדת התגמול, אישר הדירקטוריון וממליץ לבעלי המניות לאשר, את מדיניות התגמול המתוקנת, בנוסף המצורף **כנספח א'** לכתב הצבעה זה. מדיניות התגמול המתוקנת תיכנס לתוקף מיד עם אימוצה ותחול גם ביחס לתגמולים מסוימים שהוענקתם אושרה עובר לכך בקשר לשנת 2016, בכפוף לאימוצה כאמור.

בעת בחינת מדיניות התגמול המתוקנת, ועדת התגמול והדירקטוריון הביאו בחשבון שיקולים רבים, הכוללים, בין היתר, את השיקולים המפורטים בחוק החברות וכן מידע ונתונים שונים שנסקרו ונמצאו רלוונטיים. בנוסף, החברה הסתייעה בשירותיהם של יועצי תגמול בכירים מובילים לצורך ביצוע מחקר השוואתי מול חברות בעלות מאפיינים דומים, על מנת לוודא כי רכיבי התגמול הכוללים במדיניות התגמול המתוקנת עולים בקנה אחד עם המקובל בשוק הגלובלי.

בדומה למדיניות התגמול הנוכחית, גם מדיניות התגמול המתוקנת נועדה ליצור התאמה בין התשלום לנושא המשרה ובין ביצועיו וליצור זהות אינטרסים בין מנהליה הבכירים של החברה לבין בעלי מניותיה. המדיניות מאפשרת לחברה לספק תמריצים משמעותיים אשר משקפים את יעדיה וביצועיה של החברה הן לטווח הקצר והן לטווח הארוך וכן את ביצועיו האישיים של נושא המשרה והשפעתו על יצירת הערך לבעלי המניות, תוך מתן תגמול תחרותי בשוק הגלובלי אשר מתוכו החברה מגייסת כשרונות, וכן מיועדת להפחית תמריצים לנקיטת סיכונים מופרזים. השינויים המוצעים נועדו להתאים את מדיניות התגמול המתוקנת לשינויים בפעילותה של טבע ובסביבתה, וכן לשפר את מיצובה התחרות של החברה.

להלן השינויים המהותיים המובאים במסגרת מדיניות התגמול המתוקנת:

- מענק כספי שנתי:
 - העלאת תנאי הסף המזכים במתן מענק כספי שנתי מ-85% ל-90% ביחס למנכ"ל, ומ-80% ל-85% ביחס לכל מנהל בכיר אחר, בכל שנה קלנדרית.
 - שינוי משקלות יעדי הביצוע עבור:
 - מנהלים בכירים: 60%-50% מיעדי הביצוע יתבססו על יעדים כלל-חברתיים (במקום 80%-60%); 30%-20% יתבססו על יעדי היחידה העסקית (במקום 25%-15%); ו-20% 30% יתבססו על הערכה אישית (במקום עד 20%), אשר תיקבע לפי שיקול דעת או בהתאם לקריטריונים כמותיים ואיכותיים;
 - המנכ"ל: 85%-70% מיעדי הביצוע יתבססו על יעדים כלל חברתיים (במקום 80%-85%); ו-30%-15% יתבססו על הערכה אישית (במקום 20%-15%), אשר תיקבע לפי שיקול דעת או בהתאם לקריטריונים כמותיים ואיכותיים.
 - דרישה כי לפחות 80% מהמענק הכספי השנתי ייקבעו על בסיס יעדים כמותיים ואיכותיים תוך שימוש במדדי ביצוע (key performance indicators), אלא אם נקבע אחרת על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.
- מענק כספי מיוחד. הגדלת תקרת המענקים הכספיים הניתנים בנסיבות מיוחדות ל-50% משכר הבסיס השנתי של מנהל בכיר, בכל שנה קלנדרית (במקום 25% משכר הבסיס השנתי).
- שימור עובדים. הוספת האפשרות להשתמש במענק חד-פעמי ככלי לשימור עובדים.
- תגמול הונג. העלאת שוויו הכספי המירבי של המענק ההונג השנתי לסכום של 6 מיליון דולר למנכ"ל, ולסכום של 3.5 מיליון דולר ליתר המנהלים הבכירים (במקום 3.5 מיליון דולר ו-2 מיליון דולר, בהתאמה).
- הנחיות בנוגע להחזקת ניירות ערך. הכללת העיקרון המנחה בדבר הצורך להחזיק כמות מינימלית של ניירות ערך של החברה על ידי מנהלים בכירים וכן, הטלת מגבלות על מנהלים בכירים ודירקטורים ביחס לגידור ושעבוד ניירות ערך של החברה.
- מבנה חבילת התגמול (pay mix). עדכון טווחי היעד של מרכיבי התגמול השונים.
- רכיב בשיקול דעת. הבהרה כי ככל והדין הישראלי יתיר זאת, החברה תהא רשאית לקבוע כי למעלה מ-20% מסך רכיבי התגמול המשתנה של מנהל בכיר יתבססו על שיקול דעת.
- תשלומים בסיום העסקה:
 - שינוי רכיב הפיצויים בקשר לסיום העסקה (למעט במקרה של סיום העסקה בשל "עילה" (for cause) כך שייקבע לפי הסכום הגבוה מבין הבאים: (א) 100% משכר הבסיס השנתי של המנהל הבכיר; (ב) הסכום המינימלי הנדרש על-פי הדין החל; וכן, (ג) כל סכום לו זכאי המנהל הבכיר בהתאם להסכם ההעסקה עימו, אם נכנס לתוקף לפני מועד אסיפה זו (במקום הקביעה במדיניות הנוכחית לפיה מנהל בכיר זכאי למכפלה של 200% שכר הבסיס החודשי האחרון שלו ומספר שנות עבודתו).

○ העלאת רכיב הותק כתנאי למענק בשיקול דעת בעת סיום העסקה, מחמש שנות כהונה לעשר שנות כהונה.

● שינויים לא מהותיים להטבות מנהלים בכירים. בכפוף להוראות הדין הישראלי ולנהלי החברה כפי שיאושרו על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, רשאי המנכ"ל להעניק למנהלים בכירים אחרים הטבות נוספות אשר ערכן הכספי לא יעלה על שכר חודשי אחד של אותו מנהל בכיר בכל שנה.

● הטבות לדירקטורים. דירקטורים יהיו זכאים לקבלת תשורות והטבות מסויימות, בסך כולל של עד 10,000 דולר בשנה לכל דירקטור.

התיאור המובא לעיל כפוף לנוסח המלא של מדיניות התגמול המתוקנת המצורף כנספת א' לכתב הצבעה זה.

דירקטוריון החברה ממליץ לבעלי המניות להצביע בעד אישור מדיניות התגמול המתוקנת של החברה בנוסח המצורף כנספת א' לכתב הצבעה זה.

**

הצעה מס' 3: תנאי כהונתו והעסקתו של נשיא ומנכ"ל החברה, מר ארז ויגודמן

בהתאם להוראות חוק החברות, התקשרות החברה עם דירקטור בה באשר לתנאי כהונתו והעסקתו כדירקטור, וכן לעניין העסקתו בתפקידים אחרים – אם הוא מועסק כאמור, צריכה, ככלל, להיות בהתאם למדיניות התגמול וטעונה אישורם של ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית של בעלי המניות ברוב רגיל.

תנאי העבודה הנוכחיים

כפי שאושר בעבר על ידי בעלי המניות של החברה ובהתאם למדיניות התגמול ולמדיניות התגמול המתוקנת המוצעת בזאת, זכאי מר ויגודמן למשכורת חודשית השווה ל-444,110 ש"ח (כ-113,815 דולר, המהווים 1.4 מיליון דולר לשנה, בהתאם לשער החליפין אשר פורסם על ידי בנק ישראל ביום 1 למרץ, 2016), המתעדכן בגין עליה במדד המחירים לצרכן הישראלי בכל רבעון (כאשר מדד הבסיס הינו המדד שפורסם בקשר לחודש ינואר 2015), כמו גם להטבות ותנאי העסקה מקובלים (לרבות אלו הקבועות בדין ו/או המוענקות ככלל ליתר העובדים הבכירים). בנוסף, זכאי מר ויגודמן למענק כספי שנתי המחושב כאחוז משכר הבסיס השנתי שלו (עד למקסימום של 200%), המבוסס על עמידה ביעדים כמותיים ואיכותיים ובכפוף לתנאי תשלום מסוימים.

החל משנת 2015, זכאי מר ויגודמן לתגמול הוני בשווי כולל של עד 3.5 מיליון דולר לשנה, כפי שייקבע על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון. התגמול ההוני השנתי של מר ויגודמן יורכב מלפחות שניים מהמכשירים ההוניים הבאים: אופציות לרכוש מניות של טבע, יחידות מניה חסומות מבוססות ביצועים ("אופציות" ו-"PSUs", בהתאמה) ו-RSUs. על-אף האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון יכולים, על-פי שיקול דעתם הבלעדי, להוסיף מכשיר הוני אחד לרשימה כאמור. אופציות ו/או PSUs, ככל ויוענקו, יהיו במצטבר 50% לפחות מסך ההענקה השנתית; ו-RSUs, ככל ויוענקו, יהיו לכל היותר 50% מסך ההענקה השנתית; כל מכשיר הוני אחר, ככל ויוענק, יהווה לכל היותר 50% מסך ההענקה השנתית.

אופציות ו-RSUs, ככל ויוענקו יבשילו, בכפוף להמשך העסקתו של מר ויגודמן כנשיא ומנכ"ל החברה, בשלושה חלקים שווים, ביום-השנה השני, השלישי והרביעי למועד ההענקה. PSUs, ככל ויוענקו, יבשילו ביום-השנה השלישי למועד ההענקה, בכפוף להמשך העסקתו של מר ויגודמן כנשיא ומנכ"ל החברה ובכפוף לעמידתו ביעדי הביצוע אשר ייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון. על-אף האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון יכולים לקבוע תקופות הבשלה שונות, בכפוף למגבלות הקבועות במדיניות התגמול ובתכנית התגמול ההוני הרלבנטית.

בהתאם לתנאי העסקתו של מר ויגודמן, שני הצדדים נדרשים, ככלל, לתת הודעה מוקדמת בת תשעה חודשים על סיום העסקה, למעט במקרה של סיום העסקה כתוצאה מ"עילה" (for cause). טבע רשאית לוותר על שירותיו של מר ויגודמן כנשיא ומנכ"ל החברה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת או חלק ממנה, בתנאי שתמשיך לשלם למר ויגודמן את שכר הבסיס החודשי וכל תנאי העסקה וההטבות הנוספות ביחס לתקופה זו. ככלל, עם סיום העסקתו כנשיא ומנכ"ל החברה, יהיה זכאי מר ויגודמן לתשלומים המגיעים לו על פי דין בקשר לסיום העסקה וכן ליתרת התשלומים המתחייבים בגין תקופת העסקתו. כמו כן, מר ויגודמן יהיה זכאי למענק פרישה, אשר יחד עם הסכומים שנצברו לטובתו בתוכניות הביטוח הפנסיוני במהלך תקופת העסקתו, יהיה שווה למכפלת (א) פעמיים שכר הבסיס החודשי ו-(ב) מספר שנות העסקתו בחברה. בנוסף, יהיה זכאי מר ויגודמן לסכום השווה לשמונה-עשרה

משכורות בסיס חודשיות, בתמורה ובכפוף להתחייבותו לאי-תחרות למשך תקופה של שנה ממועד סיום העסקתו. במקרה של סיום העסקה עקב פטירה (חוי"ח), אובדן כושר עבודה, התפטרות, פרישה או סיום העסקה כתוצאה מ"עילה" (for cause), ייתכן ומר ויגודמן לא יהיה זכאי לאחד או יותר מן התשלומים הנ"ל, כולם או חלקם. במקרה של סיום העסקה ללא "עילה" (without cause) או התפטרות מ"סיבה טובה" (good reason), במהלך תקופה של שנה לאחר מיזוגים מסוימים וכתוצאה ממיזוג כאמור, מר ויגודמן יהיה זכאי לתשלום נוסף בסכום השווה לשתיים-עשרה משכורות בסיס חודשיות.

במקרה של סיום העסקתו של מר ויגודמן כנשיא ומנכ"ל החברה על ידי טבע ללא "עילה" או התפטרות מ"סיבה טובה", כל תגמול הוני אשר הוענק לו ימשיך להבשיל לתקופה של שנים-עשר חודשים ממועד סיום העסקתו ושיעור הזכאות לתגמול ההוני ייקבע בהתאם לביצועיו של מר ויגודמן בפועל במהלך תקופת הביצוע. כמו-כן, במקרה זה תקופת המימוש של אופציות שהוענקו תוארך ב-90 יום לאחר תום תקופת שנים-עשר החודשים כאמור. במקרה של פרישה או התפטרות ללא "סיבה טובה", כל תגמול הוני אשר הוענק לו ימשיך להבשיל לתקופה של תשעה חודשים נוספים ממועד סיום העסקתו ושיעור הזכאות לתגמול ההוני ייקבע בהתאם לביצועיו של מר ויגודמן בפועל במהלך תקופת הביצוע. כמו-כן, במקרה זה תקופת המימוש של אופציות שהוענקו תוארך ב-60 יום לאחר תום תקופת תשעה החודשים כאמור. במקרה של סיום העסקה כתוצאה מ"עילה", כל התגמול ההוני (בין אם הבשיל ובין אם לאו) יפקע או יחולט לאלתר ביום סיום העסקה.

כל התשלומים וההטבות המוענקים למר ויגודמן בקשר עם סיום העסקתו מעבר לנדרש על-פי דין, כפופים לחתימתו על כתב ויתור על תביעות עתידיות. ככל ומר ויגודמן יפר את התחייבויותיו לאי-תחרות, לשמירת סודיות או התחייבויות מגבילות אחרות, אזי ייפסקו התשלומים האמורים באופן מיידי, ולחברה לא תהא כל התחייבות כלפי מר ויגודמן כנשיא ומנכ"ל החברה בקשר לכך.

הגמול ששולם למר ויגודמן בגין כהונתו כנשיא ומנכ"ל החברה בקשר לשנת 2015 (במונחי עלות לחברה, לאחר המרה לדולר ארה"ב בהתאם לשער החליפין החודשי הממוצע בשנת 2015), כלל שכר בסיס שנתי של כ-1.4 מיליון דולר, הטבות בסך כולל של כ-723,000 דולר ומענקים כספיים בסך כולל של כ-2.3 מיליון דולר. בשנת 2015, הוענקו למר ויגודמן אופציות לרכישת 163,859 מניות של החברה (במחיר מימוש של 57.35 דולר למניה) וכן, 30,869 PSUs על-פי תכנית 2010 לתמרוץ ארוך-טווח מבוסס-הון. השווי ההוגן הכולל של התגמול ההוני כאמור, כפי שהוכר בדו"חות הכספיים של החברה לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2015, על-פי כללי U.S. GAAP, הינו 688,598 דולר. סך התגמולים שהוענקו למר ויגודמן לשנת 2015, כפי שהוכר בדו"חות הכספיים של החברה לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר, 2015, הינו כ-5.7 מיליון דולר.

השינויים המוצעים

בהתאם לקבוע בהסכם העסקתו של מר ויגודמן ובהתאם לשינויים המוצעים במסגרת מדיניות התגמול המתוקנת, בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את תנאי כהונתו והעסקתו של מר ויגודמן. בעשותם כן, התחשבו ועדת התגמול והדירקטוריון בפילוסופיית התגמול של החברה ובהוראות מדיניות התגמול, לרבות השינויים המוצעים במדיניות התגמול המתוקנת, כמו גם אמות מידה פנים-חברתיות ומגמות שוק. בנוסף, הסתייעה החברה באופן נרחב בשירותיהם של יועצי תגמול בכירים מובילים לצורך ביצוע מחקרים השוואתיים מול 19 חברות בעלות מאפיינים דומים לטבע על מנת לקבוע כי ההצעה עולה בקנה אחד עם המקובל בשוק. מחקרים אלו הראו כי כל אחד מרכיבי התגמול המוצעים הינו ברביע התחתון ביחס לכלל החברות שנסקרו, ומתחת לחציון בנוגע לחברות שנסקרו מחוץ לארה"ב.

בנוסף לבחינה ההשוואתית כאמור, בהציעם את השינויים לתנאי העסקתו של מר ויגודמן, הכירו ועדת התגמול והדירקטוריון בתמורות שהוביל מר ויגודמן בחברה במהלך 2015 אשר המשיכו את הצלחותיו בביסוס היסודות של החברה ובמיצוב מעמדה. יתרה מזאת, בהובלתו של מר ויגודמן החברה חתמה על הסכם לרכישת Actavis Generics אשר שינה את פני החברה וצפוי לחזק את תחום התרופות הגנריות של טבע, תחום בו החברה היא מובילה עולמית. בנוסף, הכירו ועדת התגמול והדירקטוריון בהובלתו של מר ויגודמן בבניית פלטפורמת צמיחה נרחבת ומגוונת יותר, הארכת מחזור החיים של תרופות המקור המרכזיות של החברה וביצירת קו מוצרים של תרופות מקור בשלבי מחקר מתקדמים בתחומי הליבה הטיפולי של החברה, כל זאת, תוך שיפור תוצאותיה הכספיות והביצועיות של החברה.

למעט כמתואר להלן, כל תנאי הכהונה וההעסקה של נשיא ומנכ"ל החברה, כפי שאושרו בעבר על ידי בעלי המניות יישארו ללא שינוי.

(א) אישור העלאות של שכר הבסיס של נשיא ומנכ"ל החברה

בהתאם להסכם ההעסקה של נשיא ומנכ"ל החברה (כפי שאושר על ידי בעלי המניות של החברה), ועדת התגמול והדירקטוריון נדרשים להעריך מדי שנה את שכר הבסיס שלו לצורך העלאה אפשרית. על-מנת לאפשר לוועדת התגמול ולדירקטוריון גמישות מסוימת בביצוע דרישה זו, ועדת התגמול והדירקטוריון ממליצים לבעלי המניות לאשר העלאות של שכר הבסיס של נשיא ומנכ"ל החברה בשיעור של עד 10% בשנה משכרו באותה העת, החל משנת 2016, ככל שייקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון וללא צורך באישור נוסף של בעלי המניות. שכר הבסיס כאמור יעודכן מדי רבעון בגין עליה במדד המחירים לצרכן בישראל.

בהתאם לאמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון העריכו את שכר הבסיס של נשיא ומנכ"ל החברה והחליטו, בכפוף לאישור הצעה 3(א) זו, על העלאה בשכרו כך שהחל מיום 1 בינואר, 2016, שכר הבסיס החודשי שלו יעמוד על סכום של 488,520 ₪ (כ-125,198 דולר, או כ-1.5 מיליון דולר במונחים שנתיים, בהתאם לשער החליפין ליום 1 במרץ, 2016), ויעודכן מדי רבעון בגין עליה במדד המחירים לצרכן בישראל.

דירקטוריון החברה ממליץ לבעלי המניות להצביע בעד אישור העלאות של שכר הבסיס של נשיא ומנכ"ל טבע, ככל שייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, בכפוף למגבלות המתוארות לעיל.

(ב) תיקון היעדים ותנאי התשלום של המענק הכספי השנתי למר ויגודמן לשנת 2016 ואילך

בכפוף לאימוץ מדיניות התגמול המתוקנת כמתואר בהצעה 2 לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו, וממליצים לבעלי מניות החברה לאשר, תיקון ליעדים ולתנאי התשלום של המענק הכספי השנתי הניתן למר ויגודמן, כך שהיעדים ותנאי התשלום לשנת 2016 ואילך יהיו כדלקמן:

עד 85% מהמענק הכספי השנתי של הנשיא והמנכ"ל יתבססו על עמידה ביעדי החברה בדומה ליתר חברי ההנהלה הבכירה, תוך שימוש במדדי ביצוע (key performance indicators) (להלן: "מדדי ביצוע כלל-חברתיים") שייקבעו על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון. מדדי ביצוע אלו יהיו מחולקים כדלקמן:

(i) לפחות 60% ממדדי הביצוע הכלל-חברתיים יורכבו מיעדים פיננסיים, אשר יכללו לפחות שלושה מתוך היעדים הפיננסיים הבאים: רווח תפעולי על בסיס non-GAAP, הכנסות, תזרים מזומנים מפעילות שוטפת על בסיס non-GAAP, רווח למניה על בסיס non-GAAP וכן עד שני יעדים פיננסיים אחרים ככל שייבחרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון. בחישוב הבונוס, יינתן לכל יעד פיננסי שייקבע משקל של בין 8% ל-44% ממדדי הביצוע הכלל-חברתיים; וכן,

(ii) 40% לכל היותר ממדדי הביצוע הכלל-חברתיים יורכבו מיעד תפעולי אחד לפחות, אשר עשוי לכלול: מדדי איכות, מדדי ציות, שירות לקוחות, אבני דרך לקווי מוצרים וציון בסקר כוח אדם. לכל יעד תפעולי שייקבע יינתן משקל של בין 8% ל-32% ממדדי הביצוע הכלל-חברתיים.

בכפוף למגבלות הקבועות במדיניות התגמול המתוקנת ובדין החל, לא יותר מ-30% מסך המענק הכספי השנתי של הנשיא והמנכ"ל לכל שנה יתבססו על הערכת ביצועיו הכוללת, המבוססת על שיקול הדעת של ועדת התגמול והדירקטוריון ו/או על יעדי ביצוע כמותיים ואיכותיים, כגון קביעה ויישום של האסטרטגיה וניהול הסיכונים של החברה וכן הצגת מנהיגות פנימית וחיצונית.

בהתאם להוראות מדיניות התגמול, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים בנסיבות מיוחדות (כגון, שינויים רגולטוריים ושינויים משמעותיים בסביבה העסקית של החברה), לשנות את המדדים הנ"ל לאחר שקבעו את היעדים והמשקל שיינתן לכל אחד מהם.

בתום כל שנה יקבעו ועדת התגמול והדירקטוריון האם הושגו היעדים ובאיזו מידה.

תנאי התשלום של המענק הכספי השנתי לנשיא ומנכ"ל החברה כמפורט בטבלה שלהלן. כפי שצוין בהצעה 2 לעיל, הסף הנדרש על מנת לקבל מענק כספי שנתי הועלה מ-85% ל-90%:

רמת עמידה ביעדים	% עמידה ביעדים	מענק שנתי פוטנציאלי כ- משכר הבסיס השנתי
סף	90% ומטה	אין זכאות למענק שנתי
מטרה (Target)	100%	140%
מקסימום	125% ומעלה	200%

1) סך המענק הכספי השנתי מקום בו רמת העמידה ביעדים היא בין "סף" ל-"מטרה" נקבע על ידי חיבור קו ישר (אינטרפולציה ליניארית) בטווח הרלוונטי (14% לכל אחוז שינוי ברמת העמידה ביעדים).

סך המענק הכספי השנתי מקום בו רמת העמידה ביעדים היא בין "מטרה" ל-"מענק מקסימלי" נקבע על ידי חיבור קו ישר (אינטרפולציה ליניארית) בטווח הרלוונטי (2.4% לכל אחוז שינוי ברמת העמידה ביעדים).

לא ישולם כל סכום נוסף במקרה של עמידה ביעדים מעל 125%. כמו-כן, במקרה של העסקה במהלך חלק משנה קלנדרית תיתכן זכאות למענק חלקי בלבד. בנוסף, המענק השנתי של נשיא ומנכ"ל החברה בכל שנה עשוי להיות כפוף למדדים נוספים (super measures) ו/או לתקציב מענקים, ככל וייקבעו על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

דירקטוריון החברה ממליץ לבעלי המניות להצביע בעד תיקון היעדים ותנאי התשלום של המענק הכספי השנתי למר ויגודמן, נשיא ומנכ"ל טבע, כמתואר לעיל.

(ג) תיקון תנאי התגמול ההוני השנתי המוענק למר ויגודמן משנת 2016 ואילך

בכפוף לאימוץ מדיניות התגמול המתוקנת כמתואר בהצעה 2 לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו, וממליצים לבעלי מניות החברה לאשר, כי החל משנת 2016 וביחס אליה, המענק ההוני השנתי של נשיא ומנכ"ל החברה יהיה בשווי כולל של עד 6 מיליון דולר (במקום עד 3.5 מיליון דולר, כפי שאושר בעבר על ידי בעלי המניות), כפי שייקבע על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון. בהתאם לאמור לעיל, ובכפוף לאימוץ מדיניות התגמול המתוקנת ואישור החלטה 3(ג) זו, ועדת התגמול והדירקטוריון החליטו להעניק לנשיא ומנכ"ל החברה בשנת 2016 תגמול הוני נוסף בסך של 1 מיליון דולר, כך שלאחר המענק הנוסף היא זכאי בשנת 2016 למענק הוני שנתי בסך כולל של 4.5 מיליון דולר.

דירקטוריון החברה ממליץ לבעלי המניות להצביע בעד תיקון התגמול ההוני השנתי המוענק לנשיא ומנכ"ל החברה, כמתואר לעיל.

**

הצעה מס' 4: תיקון תכנית ארוכת טווח לתגמול הוני 2015 להגדלת מספר המניות השמורות להקצאה מכוחה

דירקטוריון החברה אישר, וממליץ לבעלי מניות החברה לאשר, תיקון לתכנית ארוכת טווח לתגמול הוני 2015 ("תכנית 2015"), לצורך הגדלת מספר המניות השמורות להקצאות מכח תכנית 2015 בסך של 33,300,000 מניות נוספות. למעט הגדלת מספר המניות השמורות להקצאות כאמור, לא מוצעים שינויים נוספים לתכנית 2015.

תכנית 2015 היא התכנית העיקרית על פיה מוענק תגמול הוני לעובדים, מנהלים ודירקטורים של טבע והחברות הקשורות לה. מטרת התכנית הינה לסייע לחברה למשוך, לשמר, לתמרץ ולתגמל עובדי מפתח מסוימים, נושאי משרה, דירקטורים ויועצים של החברה וחברות הבת שלה. כמו-כן, התכנית נועדה לקדם יצירת ערך ארוך-טווח לבעלי המניות של החברה על-ידי יצירת הלימה בין האינטרסים של ניצעים כאמור לבין אלו של בעלי המניות. תכנית 2015 אושרה על ידי בעלי המניות באסיפה הכללית השנתית לשנת 2015, והחליפה את התכנית ארוכת הטווח לתגמול הוני 2010 של החברה.

לקבלת תיאור מקוצר של מאפייני תכנית 2015 בשפה העברית ניתן לעיין בכתב ההצבעה שפירסמה החברה בקשר לאסיפה הכללית השנתית לשנת 2015, תחת הכותרת "תקציר תכנית 2015". הנוסח המלא של תכנית 2015 כפי שתוקן בהתאם להצעה זו מצורף בזאת **כנספח ב'**.

ביום 27 ביולי 2015, החברה הודיעה כי התקשרה בהסכם עם חברת Allergan Plc ("Allergan") לרכישת פעילות הגנריקה הגלובלית של Allergan (להלן "Actavis Generics", "הסכם הרכישה" ו-"העסקה", בהתאמה). סגירת העסקה תלויה בתנאים מסוימים, לרבות אישורים רגולטורים מתאימים. לאחר השלמת העסקה, לחברה יתווספו כ-15,000 עובדים נוספים. בהתאם להסכם הרכישה, לאחר סגירת העסקה יומרו מענקי תגמול הוני קיימים שהוענקו מטעם Allergan לעובדי Actavis Generics בתגמול הוני של טבע. בנוסף, במהלך שנת 2016 תידרש החברה להעניק לעובדי Actavis Generics תגמול הוני שנתי בכמות דומה לזו שניתנה לעובדים אלה ביחס לשנת 2015. בעוד שהתגמול ההוני שיומר לא יגרע מהמניות השמורות להקצאה מכח תכנית 2015, הרי שההענקה בשנת 2016 כאמור תקטין את כמות המניות השמורות להקצאה. לפיכך, מטרתו המרכזית של התיקון המוצע היא להבטיח כי לחברה יהיו מספיק מניות זמינות לצורך הענקת תגמול הוני שנתי לעובדי Actavis Generics בשנת 2016, וכן עבור מענקים לעובדים ולנותני שירותים אחרים של טבע.

ככל והאישור המבוקש מבעלי המניות לתיקון תכנית 2015 לא יתקבל, התיקון לא ייכנס לתוקף, אך החברה תמשיך להעניק תגמול הוני מכח תכנית 2015 בהתאם לתנאי התכנית. דירקטוריון החברה מאמין כי להגדלת המניות השמורות תחת תכנית 2015 ישנו תפקיד קריטי לגיוס ושימור של מנהלים,

עובדים, דירקטורים ויועצים איכותיים, החיוניים להצלחתה של החברה וכן, לעידודם של ניצעים אלה (לרבות עובדי Actavis Generics) להגדלת הצמיחה והרווחיות של החברה. כמו-כן, הדירקטוריון מאמין כי החזקת מניות בידי ניצעים כאמור מהווה תמריץ חיובי לביצועיהם ומעודדת מחויבות ארוכת-טווח לחברה ולבעלי מניותיה. לפיכך, הדירקטוריון מבקש מבעלי המניות לאשר את התיקון לתכנית 2015 להגדלת מספר המניות השמורות להקצאה מכוחה.

דירקטוריון החברה ממליץ לבעלי המניות להצביע בעד אישור התיקון לתכנית ארוכת טווח לתגמול הוני 2015 של טבע בנוגע להגדלה של המניות השמורות להקצאה מכוחה.

**

הצעה מס' 5: מינוי רואי חשבון מבקרים

ועדת הביקורת של הדירקטוריון ממליצה לבעלי המניות למנות את קסלמן וקסלמן, משרד רואי חשבון הרשום בישראל והחבר ב-PricewaterhouseCoopers International Limited ("PwC") כרואי החשבון המבקרים של החברה עד לאסיפה הכללית השנתית בשנת 2017.

בהתאם לתקנון החברה, הדירקטוריון מוסמך לקבוע את שכרו של רואה החשבון המבקר של החברה.

נציגי PwC צפויים להיות נוכחים באסיפה ויהיו זמינים למענה על שאלות מקרב בעלי המניות.

מידע בדבר שכרם של רואי החשבון המבקרים

החברה שילמה את הסכומים הבאים כשכר טרחה בגין שירותים מקצועיים שניתנו על ידי PwC וחברים אחרים בקבוצת PricewaterhouseCoopers International Limited בשנים שהסתיימו ביום ה-31 בדצמבר, 2014 ו-2015:

2015	2014	
(באלפי דולר)		
12,492	11,936	שכ"ט עבור שירותי ביקורת
1,195	1,078	שכ"ט עבור שירותים הקשורים לביקורת
6,338	5,356	שכ"ט עבור שירותים הקשורים למיסוי
189	549	שכ"ט אחר
20,214	18,919	סה"כ

שכר הטרחה עבור שירותי ביקורת לשנים שהסתיימו ביום 31 בדצמבר 2014 ו-2015 שולם עבור שירותים מקצועיים שניתנו בגין הביקורת של הדו"חות הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה ובחינת אפקטיביות הביקורת הפנימית הקשורה לדווח הכספי של החברה מיום 31 בדצמבר 2014 ו-2015, סקירת הדו"חות הכספיים המאוחדים הרבעוניים, ביקורת סטטוטורית של החברה ושל חברות הבת שלה, מתן מכתבי נוחות (*comfort letters*), אישורים (*consents*) וסיוע בסקירת מסמכים שהוגשו לרשות ניירות ערך האמריקאית.

שכר הטרחה עבור שירותים הקשורים לביקורת לשנים שהסתיימו ביום 31 בדצמבר 2014 ו-2015 שולם עבור שירותים שניתנו בגין ביצוע בדיקות נאותות בקשר עם מיזוגים ורכישות, שרותי ייעוץ חשבונאי וביצוע ביקורת בקשר עם רכישות, ביקורת של תכניות הטבה לעובדים, סקירת ביקורת פנימית, אישורים שאינם נדרשים על פי חוק או תקנות (*attest services*) וייעוץ בקשר עם תקני חשבונאות ודיווח.

שכר הטרחה עבור שירותים הקשורים למיסוי לשנים שהסתיימו ביום 31 בדצמבר 2014 ו-2015, שולם עבור שירותים הקשורים לעמידה בדרישות חוקי המס, לרבות הכנת דו"חות מס והגשת בקשות ותביעות להחזרים, תכנון מס וייעוץ בנושאי מס, לרבות סיוע בקשר לביקורת שומות של רשויות המס וערעורי מס, ייעוץ בקשר עם מיזוגים ורכישות, שירותי מס בקשר עם תכניות הטבה לעובדים וסיוע בקשר עם בקשות לחוות דעת (*rulings*) מרשויות המס.

שכר טרחה אחר לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר, 2015 שולם בעיקר עבור סקירת הביקורת הפנימית בקשר לתכנון ותכנון יישום של מערכת ERP ורכישת כלי חיפוש חשבונאים ושירותי הדרכה בנוגע לשינויים כלליים בתחום הדיווח הפיננסי. שכר טרחה אחר לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר, 2014 שולם עבור סיוע בקשר לתוכנית לניהול סיכונים ביחס לאחד ממוצרי החברה, שירותי בחינה של הסדר אכיפה (*corporate integrity agreement*), רכישת כלי חיפוש חשבונאים ושירותי הדרכה בנוגע לשינויים כלליים בתחום הדיווח הפיננסי.

מידע בדבר מדיניות לאישור מוקדם של שירותי ביקורת ושירותים שאינם שירותי ביקורת מרואי החשבון המבקרים של החברה

ועדת הביקורת של טבע אחראית לפיקוח על עבודת רואי החשבון המבקרים. מדיניות ועדת הביקורת הינה לאשר מראש את כל השירותים הניתנים על ידי PwC וחברים אחרים בקבוצת PricewaterhouseCoopers International Limited, בין אם הם שירותי ביקורת ובין אם הם שירותים שאינם בגדר פעולת ביקורת. שירותים אלה עשויים לכלול שירותי ביקורת, שירותים הקשורים לביקורת, שירותים הקשורים למיסוי ושירותים אחרים. ועדת הביקורת קובעת בפירוט את הבסיס למתן האישור מראש, תוך פירוט השירותים או קטגוריות השירותים הספציפיים המאושרים מראש, ותוך קביעת תקציב ספציפי לשירותים אלה. שירותי מס ושירותים נוספים מאושרים על ידי ועדת הביקורת בכל מקרה לגופו. מרגע שניתן אישור מראש למתן שירותים, PwC והנהלת החברה מדווחים לוועדת הביקורת על בסיס תקופתי על היקף השירותים שניתנו בפועל במסגרת האישור הרלוונטי, ועל שכר הטרחה ששולם עבור השירותים שניתנו. שכר טרחה כאמור לשנים 2014 ו-2015 אושר מראש ע"י ועדת הביקורת, בהתאם לנוהל המפורט לעיל.

דירקטוריון החברה ממליץ לבעלי המניות להצביע בעד אישור מינוי קסלמן וקסלמן, משרד רואי חשבון הרשום בישראל והחבר ב-PwC, כרואי החשבון המבקרים של החברה עד לאסיפה הכללית השנתית בשנת 2017.

**

הצגת הדו"חות הכספיים

הדירקטוריון אישר את הדו"חות הכספיים המאוחדים של החברה לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר, 2015, הכלולים בדו"ח השנתי של טבע שהוגש על גבי Form 20-F לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר, 2015 ויצגם לבעלי המניות באסיפה הכללית השנתית לשם קבלה ועיון. העתק של Form 20-F זה זמין באתר האינטרנט של החברה - www.tevapharm.com.

נושא זה אינו דורש הצבעה של בעלי מניות.

**

מידע אודות הצעות לסדר היום מטעם בעלי המניות

בהתאם לתקנות שהותקנו מכוח חוק החברות, בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד לפחות מזכויות ההצבעה בחברה, יהיה רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית (לרבות הצעת מועמד לכהונה כדירקטור, אשר תישקל על ידי הוועדה לממשל תאגידי ומינויים של הדירקטוריון), ובתנאי שכל הצעה שכזו תוגש בתוך שבעה ימים מפרסום הזימון לאסיפה. בהתאם לאמור לעיל, כל בעל מניות, אחד או יותר, שלו אחוז אחד או יותר מזכויות ההצבעה בחברה רשאי לבקש לכלול נושא בסדר היום של אסיפה זו באמצעות הגשת בקשה בכתב הממוענת למזכיר החברה במשרדי הנהלת החברה, ברחוב בזל 5, פתח תקווה, ת.ד. 3190 מיקוד 4951033, לא יאוחר מיום שני, 21 במרץ, 2016.

בהתאם להוראות תקנון ההתאגדות של החברה, בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד לפחות מזכויות ההצבעה בחברה, יהיה רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא בסדר היום של האסיפה השנתית של בעלי המניות החברה לשנת 2017 באמצעות הגשת בקשה בכתב הממוענת למזכיר החברה, למשרדי הנהלת החברה, ברחוב בזל 5, פתח תקווה, ת.ד. 3190 מיקוד 4951033, לא יאוחר מחלוף 14 ימים ממועד פרסום הראשון של הדוחות הכספיים לשנת 2016 של החברה.

דרישות החוק ודרישות תקנון ההתאגדות של החברה יחולו על כל בקשה כאמור לעיל. על-פי התקנון, על בקשת הצעה לכלול, בין היתר, פירוט בדבר: (1) מספר המניות המוחזקות בידי בעל המניות המציע, במישרין או בעקיפין, וככל שחלק מהמניות האמורות מוחזקות בעקיפין, הסבר על אופן החזקתן ועל ידי מי הן מוחזקות; (2) הסיבה בגינה מגיש בעל המניות המציע את בקשת ההצעה; (3) כל ההסכמים, הסיכומים, ההבנות או מערכות היחסים בין בעל המניות המציע וכל אדם אחר ביחס לניירות ערך של החברה או לנשוא בקשת ההצעה; וכן (4) ככל שבעל המניות המציע מעוניין כי בכתב הזימון (Proxy Statement) של החברה בדבר האסיפה הכללית, ככל שישלח או יפורסם, תיכלל הודעת עמדה בדבר הצעת בעל המניות המציע, העתק מהודעת העמדה. ככל שההצעה הינה למינוי מועמד לדירקטוריון החברה, תכלול ההצעה גם: (1) הצהרה חתומה על ידי המועמד וכל מידע נוסף הנדרש בהתאם לחוק החברות; (2) מידע נוסף ביחס למועמד שנדרש על מנת לקיים את חובות הדיווח החלות על החברה בישראל או מחוץ לישראל, ככל שחלות, לרבות - Item 6A (דירקטורים ונושאי משרה בכירה אחרים - directors and senior

related party - בעלי עניין - (עסקאות בעלי עניין - Item 7B-1 (share ownership - בעלות במניות - Item 6E, (management transactions) של Form 20-F של רשות ניירות הערך האמריקאית (U.S. Securities and Exchange Commission); (3) מצג של המועמד האם הוא עונה על הקריטריונים בדבר דירקטור בלתי תלוי ו/או דירקטור חיצוני בהתאם להוראות חוק החברות, או כל דין, תקנה, הוראה או כללי בורסה, בישראל או מחוץ לישראל, החלים בעניין, וככל שאינו עונה עליהם, הסבר מדוע לא; ו-4) פירוט כל מערכות היחסים וההבנות בין בעל המניות המציע והמועמד.

**

ניתן לעיין בנוסחן המלא של ההחלטות המוצעות שעל סדר היום באתר ההפצה של הרשות לניירות ערך בכתובת www.magna.isa.gov.il, באתר הבורסה בכתובת www.tase.co.il וכן במשרדי הנהלת החברה ברח' בזל 5, פתח-תקווה (טל': 03-9267513) בימים א'-ה' בין השעות 09:00 עד 16:00.

* * *

נהלי הצבעה

המועד הקובע: רק בעלי מניות רגילות בתום יום המסחר של ה-21 במרץ, 2016 יהיו זכאים להשתתף באסיפה הכללית ובכל אסיפה נדחית שלה.

הרוב הדרוש: הרוב הדרוש לאישור הנושאים שעל סדר היום הינו רוב רגיל של קולות המצביעים באסיפה הכללית, ובלבד שביחס להצעה 2 לעיל, באישור האסיפה הכללית יתקיים אחד מאלה: (1) במנין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי בהצעה מקרב המשתתפים בהצבעה (למעט הנמנעים), או (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף (1) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

יצויין כי הדירקטוריון יהא רשאי לקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על-אף התנגדות האסיפה הוא לטובת החברה.

ציון זיקה: בהתאם להוראות חוק החברות, כל בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להצעה 2, מתבקש להודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה או על גבי כתב ההצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, אם הוא "בעל שליטה" ו/או אם יש לו "עניין אישי" באישור הצעה 2 - אחרת לא תבוא הצבעתו במניין.

בחלק השני של כתב ההצבעה זה מוקצה מקום לסימון אם הנך בעל שליטה בחברה, אם יש לך עניין אישי בקשר להצעה 2, ולתיאור פרטים בעניין.

תוקף כתב ההצבעה: עבור בעלי מניות אשר אינם רשומים במרשם בעלי המניות של החברה, כתב ההצבעה זה יהיה תקף רק בצירוף אישור בעלות אשר יכול להימסר לחברה גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. עבור בעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה, כתב ההצבעה יהיה תקף רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.

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.

מועד אחרון להמצאת כתב ההצבעה: יש להמציא לחברה כתב ההצבעה זה בתוספת המסמכים המצורפים לו כאמור לעיל, עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה, היינו עד יום שני, ה-18 באפריל, בשעה 12:30.

מועד אחרון להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית: בעלי מניות שאינם רשומים במרשם בעלי המניות של החברה רשאים להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, וזאת עד מועד נעילת המערכת שהינו שש (6) שעות לפני מועד האסיפה הכללית, היינו עד יום שני, ה-18 באפריל, בשעה 10:30, אלא אם רשות ניירות ערך הודיעה אחרת.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הנו: עד עשרה ימים לפני מועד האסיפה, היינו עד יום שישי, ה-8 באפריל, 2016.

מועד אחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה: עד חמישה ימים לפני מועד האסיפה, היינו עד יום רביעי, ה-13 באפריל, 2016.

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה והודעות עמדה): משרדי הנהלת החברה ברח' בזל 5, פתח תקווה 4951033 (לידי מזכירות החברה).

כתבי הצבעה והודעות עמדה בקשר לאסיפה ניתן למצוא באתר ההפצה של הרשות לניירות ערך בכתובת www.magna.isa.gov.il ובאתר הבורסה בכתובת www.tase.co.il.

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 אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום. הודעתו של בעל המניות לענין כתבי ההצבעה תחול גם לענין קבלת הודעות עמדה.

בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (נכון ליום 13 במרץ, 2016 - כמות של 45,671,165 מניות מהווה 5% כאמור),

זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה.

לאחר פרסום כתב ההצבעה ייתכנו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום והודעות עמדה עשויות להתפרסם. ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

המועד האחרון שבו החברה תמציא כתב הצבעה מתוקן, ככל שתבקש להוסיף נושא לסדר היום, הינו לא יאוחר מארבעה עשר (14) יום ממועד פרסום הזימון לאסיפה, היינו יום שני, ה-28 במרץ, 2016. בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי כל נושא שעל סדר היום על גבי החלק השני שלהלן.

* * *

הוראות הצבעה

חלק שני

שם החברה: טבע תעשיות פרמצבטיות בע"מ

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה): משרדי הנהלת החברה ברח' בזל 5, פתח תקווה 4951033 (לידי מזכירות החברה)

מס' החברה: 52-001395-4

מועד האסיפה: יום שני, ה-18 באפריל 2016, בשעה 16:30

סוג האסיפה: כללית שנתית

המועד הקובע: יום שני, 21 במרץ 2016

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' תאגיד _____

מדינת ההתאגדות _____

אופן ההצבעה

על בעל המניות לציין את אופן הצבעתו בטבלה שלהלן על ידי סימון X במקום המתאים

לעניין אישור מדיניות תגמול לפי סעיף 267א – האם הנך בעל שליטה או בעל עניין אישי בהצעה ⁽²⁾		אופן ההצבעה ⁽¹⁾			הנושא על סדר היום
לא	כן*				
					1. מינוי דירקטורים:
					(א) פרופ' יצחק פטרבורג
					(ב) ד"ר אריה בלדגרין
					(ג) מר אמיר אלשטיין
					2. אישור מדיניות תגמול מתוקנת
					3. בהתייחס לתנאי כהונה והעסקה של נשיא ומנכ"ל החברה, מר ארז ויגודמן:
					(א) אישור העלאות של שכר הבסיס
					(ב) תיקון היעדים ותנאי התשלום של המענק הכספי השנתי שיחולו החל משנת 2016 ואילך
					(ג) תיקון תנאי התגמול ההוני השנתי שיחולו החל משנת 2016 ואילך
					4. תיקון תכנית ארוכת טווח לתגמול הוני 2015 לצורך הגדלת מספר המניות השמורות להקצאה מכוחה
					5. מינוי רואי חשבון מבקרים

(1) אי סימון יחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.

(2) בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין. למידע נוסף בדבר הסימון בטור זה, נא ראו עמוד מס' 15 לחלק הראשון של כתב הצבעה זה.

* **אנא הקף בעיגול האם הנך: בעל שליטה, בעל ענין, נושא משרה בכירה¹, משקיע מוסדי² או אף אחד מהם.**

_____ : חתימה:

_____ : תאריך:

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), תשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

לעניין הצעה 2 בדבר אישור מדיניות התגמול המתוקנת, להלן פרטים בקשר עם היותי בעל שליטה בחברה או בעל עניין אישי באישור ההחלטה האמורה :

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות, למעט במקרים בהם ההצבעה מתבצעת באמצעות המערכת האלקטרונית.

לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין.

כתב מינוי

אני, הח"מ, _____ מ- _____

בתור בעל מניות בטבע תעשיות פרמצבטיות בע"מ, ממנה בזה את _____

מ- _____, או מי מטעמו, בתור בא-כוחי להצביע בשמי ומטעמי באסיפה הכללית השנתית של החברה שתיערך ביום שני, ה-18 באפריל, 2016, בשעה 16:30 ובכל אסיפה נדחית.

לעניין הצעה מס' 2 בדבר אישור מדיניות התגמול המתוקנת, האם הח"מ הינו בעל שליטה בחברה ו/או בעל עניין אישי בהצעה -

כן _____ לא _____

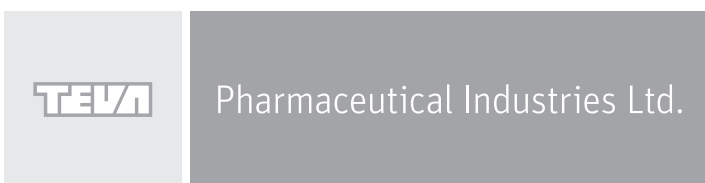
להלן פרטים בקשר עם היותי בעל שליטה בחברה או בעל עניין אישי באישור ההחלטה האמורה:

נחתם היום, _____ לחודש _____ 2016.

חתימה

כתב הממנה בא-כח ויפוי הכח או תעודה אחרת שעל פיה נחתם כתב המינוי או העתק מיפוי כח זה, מאושר על ידי נוטריון, בצירוף אישור בעלות ביחס למי שאינו בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות של החברה, יופקד במשרדי הנהלת החברה עד ליום 14 באפריל 2016, בשעה 16:30 ואם לא נעשה כן, לא יהיה כתב המינוי בר-תוקף, אלא אם כן תורשה השתתפותו על ידי יו"ר האסיפה.

נספח א': מדיניות התגמול מתוקנת



Revised [●], 2016

**Teva Pharmaceutical Industries Ltd.
Compensation Policy for Executive Officers and Directors**

This document sets forth the compensation policy for executive officers and directors of Teva Pharmaceutical Industries Ltd. (“Teva” or the “Company”).

For purposes of this policy, “executive officers” shall mean “office holders” as such term is defined in the Israeli Companies Law, 5759-1999 (the “Israeli Companies Law”), including Teva’s Chief Executive Officer (the “CEO”) but excluding Teva’s directors, unless otherwise expressly indicated. This policy is subject to applicable law and is not intended, and should not be interpreted, to limit or derogate from applicable law to the extent not permitted. Pursuant to the Israeli Companies Law, shareholder approval is generally required to approve compensation for Teva’s CEO and its directors.

Teva’s Human Resources and Compensation Committee (the “Committee”) and its Board of Directors (the “Board”) will periodically review this policy to ensure that its provisions and implementation are aligned with Teva’s compensation philosophy and applicable legal and regulatory requirements. This policy (as may be amended from time to time) shall apply to any compensation arrangement of an executive officer or director that is approved following its adoption.

Compensation Philosophy

Teva is a leading global pharmaceutical company and is a leader in the global generic medicine industry. Headquartered in Israel, Teva is distinguished as the largest company in Israel. The Teva group is active in countries all over the world, with employees worldwide, a majority of whom are employed outside of Teva’s home country, Israel.

Teva seeks to bring safe and effective medicines to the world through the quality of its people and its products. Teva’s commitment to patients and its dedication to making a positive and meaningful difference guide its actions.

Teva’s values ensure that Teva puts its people at the center of its success. They reinforce the importance of how Teva executes its strategy and drive Teva’s day-to-day behavior and decisions.

To remain competitive, Teva must attract and retain highly talented professionals with the necessary skills and capabilities to promote creativity and manage global operations while embodying such values. Due to Teva’s unique position as an Israeli company with an extensive global footprint, it aims to adopt compensation policies and procedures that match those of similar global companies, while complying with applicable local laws and customs.

Teva is also committed to transparent and ethical business practices. Maintaining high standards of corporate governance and legal compliance are key factors in Teva’s success. It allows Teva to create long-term value for its shareholders as well as all of its other stakeholders, including employees, customers, suppliers and, above all, patients worldwide.



Compensation Objectives

Teva's objectives with respect to executive officer compensation, as summarized below, are designed to: (i) link pay to performance; (ii) align executive officers' interests with those of the Company and its shareholders over the long term; (iii) encourage balanced risk management; and (iv) provide a competitive compensation package that motivates executive officers.

Pay-for-performance: Teva aims to incentivize its executive officers by creating a strong link between their performance and compensation. Therefore, a significant portion of the total compensation package provided to Teva's executive officers is based on measures that reflect both Teva's short- and long-term goals and performance, as well as the executive officer's individual performance and impact on shareholder value. In order to strengthen this link, Teva defines clear and measurable quantitative and qualitative objectives that, in combination, are designed to improve Teva's results and returns to shareholders.

Alignment of executive officers' interests with those of the Company and its shareholders: In order to promote retention and motivate executive officers to focus on long-term objectives and performance of the Company's shares, a significant portion of the compensation packages of Teva executive officers is granted in the form of equity-based compensation, which creates a direct link between the interests of executive officers and the interests of Teva and its shareholders.

Risk management: Compensation is structured in a manner that creates an incentive to deliver high performance (both short- and long-term) while taking into account Teva's compliance and risk management philosophy and avoiding undue pressure on executive officers to take excessive risks, thereby encouraging a balanced and effective risk-taking approach. Teva's compensation elements are designed with this in mind, by including mechanisms that reduce incentives to expose the Company to imprudent risks that may harm Teva or its shareholders in the short and long terms. This is achieved by using tools such as (i) placing maximum thresholds on eligibility for short- and long-term incentives; (ii) measuring performance with key performance indicators that are designed to reduce incentives to take excessive risks; (iii) using compensation vehicles with diverse performance measures; (iv) granting a mix of equity-based compensation types that have long-term vesting schedules, which tie the awards to a longer performance cycle; and (v) requiring clawback of compensation payments in certain circumstances.

Competitiveness: Teva competes with global companies to attract and retain highly talented professionals with the necessary capabilities to promote creativity, encourage high achievement, manage its complex business and worldwide operations and execute its strategy. For these reasons, the total compensation package for Teva's executive officers is generally targeted at the median of the peer group, which includes global pharmaceutical companies, as well as other companies which compete with Teva for similar talent, and may also include companies in the relevant geographical location. Executive officers' total compensation may deviate from the target level as required to attract or retain certain individuals or reflect their respective characteristics or performance.

Teva's executive officer compensation philosophy also values the following principles:

- Promotion of Teva's goals and supporting Teva's business strategy and work plan;
- Paying executive officers equitably relative to one another based on their role and responsibilities, educational background, skills, expertise, prior professional experience, achievements, seniority and location;



- Embedding a culture of strong performance with high integrity; and
- Encouraging good corporate governance and compliance practices.

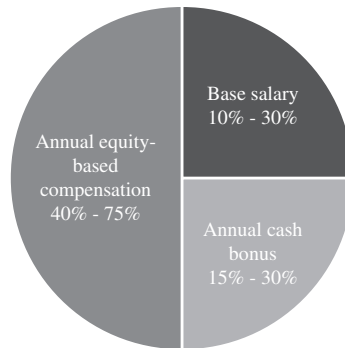
Compensation Elements

Teva's executive officers' compensation packages may be composed of the following elements:

- Base salary
- Cash bonuses
- Equity-based compensation
- Benefits and perquisites
- Termination arrangements

Pay mix: Teva's target range for the pay mix between the annual base salary, annual cash bonuses and annual equity-based compensation of its executive officers is set forth below:

Target Range:



The target ranges express the optimal pay mix in the event that all performance measures are achieved at target levels and assume that all compensation elements described in the chart above are granted with respect to a given calendar year. Performance in any given calendar year that is lower than target levels or exceeds target levels may result in a payout in different percentages than those described above.

The target pay mix supports the core principles of Teva's executive officer compensation philosophy of compensating for performance and aligning executive officers' interests with those of the Company and its shareholders, by emphasizing short- and long-term incentives while considering different circumstances that may warrant different target pay mixes. A large portion of an executive officer's compensation is therefore targeted to be "pay at risk" tied to key metrics of the Company's growth, consistent with the approach taken by other global pharmaceutical companies. The Company may also deem it appropriate to incentivize its executive officers to realize key strategic opportunities and pursue innovative strategies, while taking into account measures to mitigate such risk in accordance with its risk management policy.



Unless a larger portion is permissible under applicable law and subject to the discretion of the Committee and the Board, no more than 20% of an executive officer's total variable compensation shall be discretionary.

Set forth below is a description of each of the compensation elements.

Base Salary

Purpose: Base salaries provide stable compensation to executive officers, allow Teva to attract and retain competent executive talent and maintain a stable management team. Base salaries vary among executive officers, and will be individually determined according to each executive officer's areas of responsibility, role and experience based on a variety of considerations, including:

- **Professional background:** education, skills, expertise, professional experience and achievements.
- **Competitiveness:** the base salary of executive officers will be evaluated by conducting external benchmarking using a defined peer group, selected based on such factors, among others, as Teva's size, global footprint, nature of activities and competitors for similar talent, as well as the relevant geographical location, as further described under "External and Internal Considerations" on page 10 below.
- **Internal fairness:** the variation in the relative base salary among executive officers should reflect the differences in position, education, scope of responsibilities, location, previous experience in similar roles and contribution to attainment of Teva's goals.

Adjustments to base salary: The Committee and the Board may periodically consider and approve base salary adjustments for executive officers. The main considerations for a salary adjustment are similar to those used in initially determining base salary, but may also include change of role or responsibilities, recognition for professional achievements, regulatory or contractual requirements, budgetary constraints or market trends. The Committee and the Board will also consider the previous and existing compensation arrangements of the executive officer whose base salary is being considered for adjustment.

Cash Bonuses

Purpose: The cash bonus component aims to ensure that Teva's executive officers are aligned in reaching Teva's short- and long-term goals. Cash bonuses are designed to provide a significant pay-for-performance element of Teva's executive compensation package.

Annual cash bonuses: Payout eligibility and levels of annual cash bonuses are determined based on actual financial and operational results, as well as individual performance. Following approval of the Company's annual operating plan each calendar year, the Committee and the Board, following the CEO's recommendation, shall determine the performance measures, taking into account Teva's short- and long-term goals, as well as its compliance and risk management policies. The Committee and the Board may also determine any applicable super-measures that must be met for entitlement to the annual cash bonus (all or any portion thereof) and the formula for calculating any annual cash bonus payout, with respect to each calendar year, for each executive officer.

In special circumstances, as determined by the Committee and the Board (*e.g.*, regulatory changes and significant changes in Teva's business environment), the Committee and the Board may modify the objectives and/or their relative weights during the calendar year.



Measurement criteria: Quantitative and qualitative performance measures will be used to determine annual cash bonus eligibility, using key performance indicators. Subject to the discretion of the Committee and the Board, such performance measures will generally be determined based on the annual operating plan and any long-range plan approved by the Board, and will be structured in order to take into account Teva's short- and long-term goals. These performance measures, which include the objectives and the weight to be assigned to each achievement in the overall evaluation, will be categorized (other than with respect to the CEO) in three main areas:

- Between 50% and 60% – overall company performance measures, which are based on actual financial and operational results, such as net revenues, sales, operating profit, cash flow and product quality;
- Between 20% and 30% – business unit/cluster/regional performance measures, which are tailored to the specific characteristics of each unit and are aligned with the goals set forth in Teva's annual operating plan and long-range plan. For example, measures for the Chief Financial Officer may include cash flow and finance expense management; measures for the head of research and development may include R&D pipeline and milestones; and measures for the head of U.S. sales may include sale targets in the U.S. market; and
- Between 20% and 30% – evaluation of the executive officer's individual performance based on quantitative and qualitative performance measures, such as forming and implementing the Company's strategy, leadership and team collaboration, and which may also be based on a discretionary evaluation of such executive officer.

When determining the precise distribution of these measures, the Committee and the Board will consider: (i) the high level of accountability to overall company performance and financial results expected of each executive officer; (ii) the link between each executive officer's compensation and the achievement of the corporate goals; (iii) the link between each executive officer's compensation and the achievement of business unit goals under his or her responsibility; and (iv) motivating high performance.

Teva's CEO's performance will be measured as follows:

- Between 70% and 85% – overall company performance measures, similar to those determined for other executive officers (as described above), reflecting the importance of the CEO's leadership role and the CEO's responsibility for and contribution to overall company performance; and
- Between 15% and 30% – evaluation of the CEO's performance based on the Committee's and the Board's discretion and/or on quantitative and qualitative performance measures.

Notwithstanding anything to the contrary herein, unless otherwise determined by the Committee and the Board, at least 80% of the annual cash bonus granted to an executive officer, including the CEO, shall be comprised of specific quantitative and qualitative performance measures using key performance indicators.

Parameters: Annual cash bonus parameters will be determined by the Committee and the Board, taking into account Teva's short- and long-term goals, as well as its risk management policy.

- **Thresholds:** achievement of less than 85% of an executive officer's performance measures (or 90% with respect to the CEO) in a given calendar year calculated on a weighted average basis will not entitle such executive officer to an annual cash bonus.



- **Target bonus:** the target bonus, which is the annual cash bonus amount that an executive officer will be entitled to receive upon achievement of 100% of his or her performance measures, will be up to 100% of the executive officer's annual base salary. The target bonus for the CEO will be up to 140% of the CEO's annual base salary.
- **Maximum bonus:** the maximum bonus, which is the maximum annual cash bonus amount that an executive officer, including the CEO, will be entitled to receive upon achievement of at least 120% of his or her performance measures for any given calendar year, will not exceed 200% of such executive officer's annual base salary.
- **Payout formula:** the formula for calculating the annual cash bonus payout with respect to each calendar year will refer to the target and maximum bonus and applicable thresholds and super-measures. The formula may result in a partial annual cash bonus payout in the event that an executive officer achieves less than 100% (but no less than 85%, and with respect to the CEO, no less than 90%) of his or her performance measures.
- **Super-measures:** the Committee and the Board may determine one or more additional mandatory requirements that must be met to receive the annual cash bonus (all or any portion thereof) with respect to each calendar year. The super-measures may be determined as an absolute parameter (*e.g.*, operating profits, revenues and earnings per share ("EPS")) and/or as a parameter that is relative to a peer group (*e.g.*, a comparison of Teva's EPS to the peer group EPS, or Teva's total shareholder return ("TSR") to the peer group TSR).
- **Budget:** the Committee and the Board may set an annual budget for annual cash bonuses awarded to executive officers. In special circumstances, as determined by the Committee and the Board (*e.g.*, regulatory changes and significant changes in Teva's business environment), the Committee and the Board may amend or modify such budget during the applicable period.

The annual cash bonus parameters are intended to drive motivation and performance continuously higher, while the maximum payout ceiling provides a risk management mechanism that assists in protecting Teva from excessive risk taking to achieve short-term results that could expose Teva to risk in the long-term, and aligns target setting with Teva's pre-defined risk profile.

In the event of an executive officer's termination of service or employment where such executive officer served in Teva for less than 12 months, he or she will not be entitled to an annual cash bonus, unless otherwise determined by the Committee and Board.

Special cash bonuses: In addition to the annual cash bonus, in special circumstances, the Committee and the Board may determine that an executive officer is also entitled to other cash bonuses in recognition of a significant achievement or for completion of an assignment. Such cash bonuses provide Teva the flexibility to adapt to unexpected or unaccounted for events or occurrences. Accordingly, the Committee and the Board may:

- grant such other cash bonuses for which the conditions for receipt and the method of calculation are determined in advance; or
- grant such other cash bonuses for significant or extraordinary achievements or efforts that produce an exceptional result.

The total amount of special cash bonuses awarded to an executive officer for any given calendar year will not exceed 50% of such executive officer's annual base salary.



Equity-Based Compensation

Purpose: Equity-based compensation is intended to reward for future performance, as reflected by the market price of Teva's shares and/or other performance criteria, and is used to foster a long-term link between executive officers' interests and the interests of Teva and its shareholders, as well as to attract, motivate and retain executive officers' for the long term by:

- Providing executive officers with a meaningful interest in Teva's share performance;
- Linking equity-based compensation to potential and sustained performance; and
- Spreading benefits over a longer performance cycle through the vesting period mechanism.

Equity-based awards: Equity-based awards will generally be granted to executive officers on an annual basis, and at such other times as the Committee and the Board deem appropriate, including for newly hired or promoted executive officers or due to special retention needs. Notwithstanding the foregoing, the Committee and the Board may determine with respect to a specific year that no equity-based awards will be granted to all or any particular executive officers.

Parameters: Equity-based awards will be granted pursuant to Teva's 2015 Long-Term Equity-Based Incentive Plan, and/or any other long-term incentive plan(s) that Teva may adopt in the future, and generally on terms and conditions provided for therein and as determined by the Committee and the Board, provided that any such terms and conditions are consistent with the following:

- **Time-based equity awards:** Equity-based awards structured as time-based awards (aimed to reward long term performance, as reflected by the market price of Teva's ordinary shares or American Depositary Shares) will include a time-vesting period. Time-based equity awards will have an overall exercise term of several years, structured in order to retain executive officers and maintain their commitment to increasing Company and shareholder value over the long term. These types of awards may include stock options, restricted stock, restricted stock units and/or other share-based awards.
- **Performance-based equity awards:** The amount and/or vesting of performance-based awards will be subject to achievement of pre-determined performance criteria. Performance measurement periods for performance-based equity awards will be for specified periods that express the long-term performance goals that Teva wishes to achieve. Following the performance measurement period, additional time-based vesting requirements may also apply. The performance vesting criteria for performance-based equity awards will be based on measurable performance criteria, such as financial and/or non-financial parameters, which may be determined as an absolute parameter (*e.g.*, EPS, TSR, stock price and strategic goals) and/or a parameter that is relative to a peer group (*e.g.*, ratio of Teva's TSR to the peer group TSR). These types of awards may include performance stock units, shares and/or other share-based awards.
- **Vesting of equity-based awards:** The minimum vesting period of all equity-based awards, other than performance stock units (if granted), will be two years from the date of grant. The minimum vesting period of performance stock units (if granted) will be three years from the date of grant.

The monetary grant value of executive officers' equity-based awards will be determined by the Committee and the Board, taking into account, among other things, Teva's pay mix targets, the desired mix of equity-based vehicles, the executive officer's contribution to Company performance, desired competitive compensation levels



and dilution or pool limits. When establishing the monetary grant value, the Committee and the Board will also determine the mix of equity-based vehicles for each grant, which may include various types of time-based and performance-based equity-based vehicles, including stock options, restricted stock units, performance stock units and/or other share-based awards. The value of each type of equity-based vehicle will be determined in accordance with accepted valuation and accounting principles, as they apply to the relevant type of equity-based vehicle.

The mix of equity-based vehicles and the relative weight assigned to each type of equity-based vehicle out of the total equity-based grant will be structured to enhance the executive officers' commitment to increasing Company and shareholder value and will be designed to encourage balanced and effective business risk-taking. The Committee and the Board may change the distribution and elements of the equity mix from time to time.

Caps on equity-based compensation:

- **Equity budget:** the Committee and the Board may set an annual budget for annual equity-based compensation granted to executive officers, based on the CEO's recommendation. The CEO will also recommend how to allocate the annual equity budget among the other executive officers, subject to approval by the Committee and the Board. In circumstances determined by the Committee and the Board (*e.g.*, regulatory changes or significant changes in Teva's business environment), the Committee and the Board may amend or modify such budget during the applicable period.
- **Cap at grant date:** the maximum monetary grant value of the annual equity-based compensation granted to the CEO shall not exceed \$6 million and to any other executive officer \$3.5 million, and shall not exceed 80% of each executive officer's total compensation package in a given calendar year.
- **Cap at exercise date:** the Committee and the Board may from time to time consider determining a cap for the benefit deriving from the exercise of equity-based compensation.

Executive stock ownership guidelines: Teva will maintain a stock ownership policy, under which executive officers are required to hold Teva stock, as defined under the applicable guidelines, in an amount representing a multiple of base salary, a target number of Teva shares or another appropriate ownership guideline structure.

One-Time Grants

In circumstances deemed appropriate by the Committee and the Board, executive officers may be awarded a fixed amount one-time, cash or equity-based grant upon recruitment, promotion or due to special retention needs.

Benefits and Perquisites

Purpose: Benefit plans and perquisites have three main objectives:

- Compliance with legal requirements to provide certain benefits that are mandatory under applicable law (*e.g.*, paid vacation, sick leave and pension plans);
- Attracting, motivating and retaining high level professionals; and
- Enabling recruitment of executive officers from various locations and their relocation.



Types of benefits: Benefit plans and perquisites are intended to supplement cash compensation and often involve non-monetary rewards, coverage of certain business-related expenses, insurance, pension and savings plans and other deferred monetary savings. Such benefits and perquisites may vary depending on geographic location and other circumstances. Global, regional and local units may develop their own benefit plans and procedures, consistent with Teva's principles and guidelines and subject to any required Company approvals. Benefits and perquisites may include, in addition to benefits that are mandated by applicable law and/or generally provided to other employees (including related costs and expenses): car, transportation and accommodations, telecommunication devices, media and computer equipment and expenses, travel and relocation (including family-related expenses, such as tuition and commuting) and life and medical insurance and benefits (including for one's family).

Termination Arrangements

Purpose: Depending on the circumstances, Teva may provide certain post-service or employment benefits, compensation or protection to its executive officers, which helps it attract and retain highly talented professionals globally for long-term leadership positions, and express recognition of such executive officers' contribution to Teva during their tenure with the Company.

General: Termination of service or employment arrangements will be determined based on the circumstances of such termination (whether upon retirement, resignation, termination by the Company or otherwise), the term of service or employment of the executive officer, his/her compensation package during such period, market practice in the relevant geographic location, Teva's performance during such period and the executive officer's contribution to Teva achieving its goals and maximizing its profits. For example, the Committee and the Board may, at their discretion, determine not to provide some or any post-service or employment benefits, compensation or protection, in the event of termination for "cause," which will be as defined in the applicable arrangement or plan document.

Post-service or employment benefits, compensation or protection: Executive officers' post-service or employment benefits, compensation or protection may include one or more of the arrangements described below. In light of the Company's global nature and headquarters in Israel, with executive officers located both in Israel and abroad, the following list is intended to encompass termination arrangements in a wide range of circumstances, including geographic location, and does not reflect any intention to provide an individual executive officer with all of the arrangements included therein.

- **Advance notice:** advance notice of termination for a certain period of time, not to exceed nine months, during which an executive officer will be entitled to receive his or her regular compensation and benefits and will be required to continue to perform his or her duties, unless otherwise determined by the Company.
- **Severance payment:** a severance payment (other than upon termination for cause) of up to the greater of (i) one times the executive's annual base salary; (ii) the minimum amount required under applicable law; and (iii) any amount provided under the executive officer's employment agreement entered into prior to the Company's 2016 annual general meeting of shareholders.
- **Non-compete:** an amount equal to up to one times the executive's annual base salary (and for the CEO, two times the CEO's annual base salary) in consideration for the executive officer's undertaking



not to compete with Teva for at least one year following termination. Payments shall cease and Teva may reclaim any amounts paid in this regard in the event of a breach of such undertaking (in addition to any other remedies available).

- **Change in control:** upon termination of service or employment by the Company without “cause” or by the executive officer for “good reason” during the one year period following a merger, either (a) up to \$1.5 million, or (b) through an increase of severance payments by an amount not to exceed six months of the executive’s base salary (and for the CEO, one times the CEO’s annual base salary). Such “double-trigger” arrangements enable management to evaluate and support potential transactions that might be beneficial to shareholders even though the result would be a change of control of Teva, while attempting to alleviate any uncertainties in connection therewith.
- **Medical benefits:** continuation of medical and life insurance benefits for a period of up to 18 months following termination of service or employment.
- **Acceleration, continued vesting and exercisability of equity-based compensation:** the acceleration or continued vesting of equity-based compensation grants, as well as the post-termination exercise period for vested stock options, following termination of service or employment.
- **Discretionary payment:** for executive officers who have served in their position for ten years or more, in special circumstances determined by the Committee and the Board at or about the time of termination, a special one-time payment upon termination in an amount not to exceed two times the executive’s annual base salary, in acknowledgment of their special contribution to the Company and the circumstances of termination, as determined by the Committee and the Board.

Committee and board discretion: The Committee and the Board may determine that any or all post-service or employment benefits, compensation or protection (as well as any portion thereof) will be granted in consideration for and/or conditioned upon or subject to the fulfillment of one or more conditions or undertakings (*e.g.*, confidentiality and/or non-compete obligations).

External and Internal Considerations

External benchmarks: While Teva focuses on a comparable peer group of global pharmaceutical companies to benchmark compensation, it understands that the market for executive talent may be broader than this group. In addition, Teva believes that its peer group should also include companies that compete with Teva for similar talent. Consequently, due to Teva’s status as a large global company with its headquarters in Israel, the Committee and the Board will evaluate executive officer compensation against survey and market data of companies of similar size, financial and/or other characteristics, which may include the following:

- Large pharmaceutical companies in North America and Western Europe;
- other global pharmaceutical companies;
- other companies in North America and Western Europe;
- companies in relevant geographic locations, including Israel, that compete with Teva for similar talent.

The Committee may also collect data with respect to specific locations regarding certain compensation elements, as well as other published data, when appropriate, for comparable competencies. While the total compensation package for executive officers at Teva is generally targeted at the median of the peer group,



individual compensation packages may vary as they are designed to be flexible so that compensation best reflects factors such as the individual's experience, performance, geographic location, and the business need to attract and retain specific talent.

Internal fairness:

As a global company, with complex operations worldwide and with many of its executive officers and a majority of its employees located outside of Israel, Teva positions its executive officer compensation on a competitive scale commensurate with each executive officer's role and responsibilities. Due to the large variations in customary pay levels, compensation practices and mandatory compensation requirements among the jurisdictions where executive officers and employees are located, the Committee and the Board believe that a meaningful comparison between executive officer compensation and the compensation of other employees should be made, taking into account the relevant geographic location in which the executive officer is located, the executive officer's role and scope of responsibility and the relevant geographic location of employees under the executive officer's area of responsibility.

Therefore, in addition to external benchmarking, the Committee and the Board will periodically review relevant internal ratios between executive officer compensation and the compensation of all other employees, specifically the average and median values of all other employee compensation, and its potential effect on the Company's labor relations. Where they deem appropriate, the Committee and the Board will review internal ratios between executive officer compensation and that of other employees in relevant geographies as well.

For purposes of this policy, the Committee and the Board examined, among other things, the ratio between the overall compensation of the executive officers and the average and median compensation of other Teva employees (including those employed by third-party employment agencies), as well as the possible impact of such ratio on the work environment in Teva, in order to ensure that levels of executive officer compensation will not negatively affect Teva's labor relations.

Previous and existing compensation arrangements: When considering the compensation package of an executive officer, the Committee and the Board may consider the previous and existing compensation arrangements of such individual and his or her scope of responsibility.

General Discretion and Clawback

General discretion: This policy is not intended and should not be interpreted as providing for the grant or creating an obligation on the part of the Company to grant any compensation to all or any particular executive officers or directors. Accordingly, the Committee and the Board may, in their sole discretion, approve compensation terms that are lower than the thresholds and benchmarks described herein.

Non-material changes to executive officers' benefits: Unless otherwise determined by the Committee and the Board, to the extent permitted by the Israeli Companies Law and Company policy approved by the Committee and the Board, the CEO will be authorized to approve benefits and perquisites for any other executive officer, provided that the value of such benefits and perquisites with respect to any calendar year does not exceed the value of such executive officer's one month base salary.



Reduction of variable compensation: The Committee and the Board have the right to reduce any variable compensation to be granted to an executive officer due to circumstances determined by the Committee and the Board.

Clawback: Teva's executive officers are required to return any compensation paid to them on the basis of results included in financial statements that turned out to be erroneous and were subsequently restated, during the three year period following filing thereof. In such case, compensation amounts will be returned net of taxes that were withheld thereon, unless the executive officer has reclaimed or is able to reclaim such tax payments from the relevant tax authorities (in which case the executive officer will also be obligated to return such tax amounts).

In addition, in the event that it is discovered that an executive officer engaged in conduct that resulted in a material inaccuracy in Teva's financial statements or caused severe financial or reputational damage to Teva, or in the event that it is discovered that an executive officer breached confidentiality and/or non-compete obligations to Teva (as determined by the Committee and the Board), the Committee and the Board shall have broad remedial and disciplinary authority. Such disciplinary action or remedy would vary depending on the facts and circumstances, and may include, without limitation, (i) termination of employment, (ii) initiating an action for breach of fiduciary duty, and (iii) seeking reimbursement of performance-based or incentive compensation paid or awarded to the executive officer.

The Committee and the Board will determine applicable terms to enforce repayment of clawback amounts and may modify this clawback policy in accordance with applicable law and regulations.

No-Hedging Policy

Under Company policy, directors and executive officers are prohibited from hedging their equity-based awards and any other Teva securities held by them (whether they are subject to transfer restrictions or not), such as purchasing or selling options on Teva securities, purchasing or selling puts, calls, straddles, equity swaps or other derivative securities linked to Teva's securities or engaging in "short" sales on Teva securities. The no-hedging policy applies to each director and each executive officer until one year after such director or executive officers' termination or retirement.

No-Pledging Policy

Under Company policy, directors and executive officers are subject to certain restrictions on pledging or using their equity-based awards and any other Teva securities held by them (whether they are subject to transfer restrictions or not) as collateral for loans.

Non-Employee Director Compensation

Objectives: Teva aims to attract and retain highly talented directors with outstanding educational background, qualifications, skills, expertise, professional experience and achievements, by providing a fair and competitive compensation program. This policy governs compensation to non-employee directors; any management or other employee directors will not receive separate compensation for their service as a director of the Company.



When considering director compensation, the Committee and the Board will review those matters mandated by Israeli law, and may review benchmarking data with respect to compensation of a peer group defined by Teva. The Committee and the Board may also consider directors' previous and existing compensation arrangements, as well as changes in the scope of their duties or responsibilities.

Director compensation shall be subject to shareholder approval to the extent required under applicable law.

Elements: Director compensation may be comprised of one or more of the following elements:

- **Board membership fee.** Directors will generally be entitled to receive an annual cash payment by virtue of their membership on the Board;
- **Committee membership fees.** Directors will generally be entitled to receive an annual cash payment by virtue of their membership on one or more committees of the Board, which payments may vary by committee;
- **Board/committee chairperson fees.** The chair of the Board and/or the various committees of the Board may also receive additional annual cash payments for their extra service in such capacities; and
- **Annual equity-based compensation.** Directors may also receive equity-based awards, which are intended to align directors' interests with those of the Company and its shareholders over the long term. Such awards will generally be made on an annual basis with a fixed grant date value, as approved by the Company's shareholders from time to time. Such awards will be granted to directors pursuant to Teva's 2015 Long-Term Equity-Based Incentive Plan and/or any other long-term incentive plan(s) that Teva may adopt in the future and pursuant to an award agreement setting forth the terms of the award, including, among others, time-vesting and/or holding periods, term, exercise price, if applicable, and acceleration of vesting under certain conditions, provided that the time-vesting or holding period will not be less than one year from the date of grant. Equity awards to directors may be in the form of restricted stock, restricted stock units, stock options and/or other share-based awards, as may be determined by the Company from time to time.

The above compensation is designed to compensate directors for their services to the Company, without payment of additional per-meeting fees. Applicable value-added tax will be added to such compensation in accordance with applicable law.

Teva's Chairman, Vice Chairman (if one is appointed) and any other directors who take on increased duties on behalf of the Company may receive different cash payments and/or equity-based awards, in recognition of their increased duties.

Reimbursement of expenses: Teva will reimburse or cover its directors for expenses (including travel expenses) incurred in connection with Board and committee meetings or performing other services for Teva in their capacity as directors, in accordance with Company policy.

Perquisites: Directors will be entitled to certain perquisites having an aggregate monetary value of no more than \$10,000 per year, per director.

Statutory/designated independent director compensation: Regulations promulgated under the Israeli Companies Law set minimum and maximum amounts and other rules regarding compensation that may be paid



to statutory independent directors and designated independent directors, if appointed by the Company. These regulations provide that the compensation of these statutory independent directors and designated independent directors may be determined relative to that of “other directors” of the Company (as defined in the relevant regulations). Accordingly, and until otherwise determined, the compensation of any statutory and designated independent directors will be relative to that of such other directors so that, if during their term as statutory or designated independent directors, the Company changes the remuneration payable to other directors, including equity-based compensation, the remuneration for each statutory independent director and designated independent director will be adjusted without further approval, so that it will be equivalent to the average remuneration payable to such other directors, all subject to Israeli law.

Statutory independent directors and designated independent directors may be entitled to a higher remuneration if classified as “experts” in accordance with regulations promulgated under the Israeli Companies Law.

Insurance, Indemnification and Release

Teva will release its directors and executive officers from liability and provide them with indemnification to the fullest extent permitted by law and its Articles of Association, and will provide them with indemnification and release agreements for this purpose. In addition, Teva’s directors and executive officers will be covered by directors’ and officers’ liability insurance policies.

Until otherwise determined, the release from liability and indemnification as approved by the shareholders of the Company at the Company’s 2012 annual general meeting shall apply to all current and future directors and executive officers. Such directors and executive officers shall be provided with indemnification and release agreements substantially in the form approved at the 2012 annual general meeting.

The Committee and the Board shall review Teva’s indemnification and release agreements and its directors’ and officers’ liability insurance policies from time to time, in order to ascertain whether they provide appropriate coverage. However, the Committee and the Board will not be obligated to recommend amendments to Teva’s Articles of Association or to its indemnification and release agreements, nor shall they be required to recommend procurement of additional insurance for directors and executive officers.

* * * * *

נספח ב': נוסח מתוקן של תכנית ארוכת טווח לתגמול הוני 2015

TEVA PHARMACEUTICAL INDUSTRIES LIMITED
2015 LONG-TERM EQUITY-BASED INCENTIVE PLAN
(Marked to show change submitted for shareholder approval)

1. Purpose.

The purpose of the Plan is to assist the Company (a) in attracting, retaining, motivating, and rewarding certain key employees, officers and directors of and consultants to the Company and its Affiliates, and (b) promoting the creation of long-term value for shareholders of the Company by closely aligning the interests of such individuals with those of such shareholders. The Plan authorizes the award of Share-based incentives to Eligible Persons to encourage such persons to expend their maximum efforts in the creation of shareholder value. The Plan shall serve as the primary plan under which equity-based incentives are awarded on a worldwide basis to Eligible Persons.

The Plan succeeds the 2010 Plan for Awards granted on or after the Effective Date. The 2010 Plan expired on June 29, 2015, and no additional awards may be made under the 2010 Plan. The adoption and effectiveness of the Plan will not affect the terms or conditions of any outstanding grants under the 2010 Plan prior to the Effective Date.

2. Definitions.

For purposes of the Plan, the following terms shall be defined as set forth below:

(a) “2010 Plan” means the Teva Pharmaceutical Industries Limited 2010 Long-Term Equity-Based Incentive Plan.

(b) “ADS” means an American Depositary Share, which represents one Ordinary Share.

(c) “Affiliate” means, with respect to any entity, any other entity that, directly or indirectly through one or more intermediaries, controls, is controlled by, or is under common control with, such entity and any other entity determined by the Committee to be an “Affiliate” for purposes of the Plan.

(d) “Award” means an Option, a Restricted Share, a Restricted Share Unit, a Share Appreciation Right, a Performance Award, or any other Share-based award granted under the Plan.

(e) “Award Agreement” means a written agreement (which may be in electronic form) between the Company and a Participant evidencing the terms and conditions of such Participant’s Award.

(f) “Board” means the Board of Directors of the Company.

(g) “Cause” means, in the absence of an Award Agreement or Participant Agreement otherwise defining Cause, (i) a Participant’s conviction of or indictment for any criminal act (whether or not involving the Company or its Affiliates) (A) constituting a felony, (B) evidencing moral turpitude, or (C) that has, or could reasonably be expected to result in, an adverse impact on the performance of the Participant’s duties to the Employer, or otherwise has, or could reasonably be expected to result in, an adverse impact to the business or reputation of the Company or its Affiliates; (ii) conduct of the Participant, in connection with his or her employment, that has, or could reasonably be expected to result in, material injury to the business or reputation of the Company or its Affiliates; (iii) any material violation of the policies of the Company or its Affiliates, including, but not limited to those relating to sexual harassment, corruption, the disclosure or misuse of confidential information, or those set forth in the manuals or statements of policy of the Company or its Affiliates; or (v) willful neglect in the performance of the Participant’s duties for the Employer or willful or repeated failure or refusal to perform such duties; *provided, however*, that if, subsequent to the Participant’s voluntary Termination for any reason or involuntary Termination by the Company or an Affiliate without Cause, it is discovered that the Participant’s employment could have been terminated for Cause, such Participant’s employment shall be deemed to have been

terminated for Cause. In the event there is an Award Agreement or Participant Agreement defining Cause, “Cause” shall have the meaning provided in such agreement, and a Termination by the Employer for Cause hereunder shall not be deemed to have occurred unless all applicable notice and cure periods in such agreement are complied with.

(h) “Change in Control” means:

(i) a change in ownership or control of the Company effected through a transaction or series of transactions (other than an offering of Shares to the general public through a registration statement filed with the United States Securities and Exchange Commission, the Israeli Securities Authority or such other governmental authorities regulating the issuance of securities in other countries, or pursuant to a Non-Control Transaction) whereby any “person” (as defined in Section 3(a)(9) of the Exchange Act) or any two or more persons deemed to be one “person” (as used in Sections 13(d)(3) and 14(d)(2) of the Exchange Act), directly or indirectly acquire “beneficial ownership” (within the meaning of Rule 13d-3 under the Exchange Act) of securities of the Company possessing more than fifty percent (50%) of the total combined voting power of the Company’s securities outstanding immediately after such acquisition (“Company Voting Securities”) excluding, however, the following: (A) any acquisition directly from the Company; (B) any acquisition by the Company or any of its Affiliates; (C) any acquisition by any employee benefit plan (or related trust) sponsored or maintained by the Company or any of its Affiliates; or (D) any underwriter temporarily holding securities pursuant to an offering of such securities;

(ii) the date, within any consecutive twenty-four (24) month period commencing on or after the Effective Date, upon which individuals who, as of the Effective Date, constitute the Board (the “Incumbent Board”), cease for any reason (other than death) to constitute at least a majority of the Board; *provided, however,* that any individual becoming a director subsequent to the Effective Date whose election, or nomination for election by the Company’s shareholders, was approved by a vote of at least two-thirds (2/3) of the directors then constituting the Incumbent Board (either by a specific vote or by approval of the proxy statement of the Company in which such individual is named as a nominee for director, without objection to such nomination) shall be considered as though such individual were a member of the Incumbent Board, but excluding, for this purpose, any such individual whose initial assumption of office occurs as a result of an actual or threatened election contest (including but not limited to a consent solicitation) with respect to the election or removal of directors or other actual or threatened solicitation of proxies or consents by or on behalf of a person other than the Board;

(iii) the consummation of a merger, consolidation, share exchange, or similar form of corporate transaction involving the Company or any of its Affiliates (a “Reorganization”), unless immediately following such Reorganization (1) more than fifty percent (50%) of the total voting power of (A) the corporation resulting from such Reorganization (the “Surviving Company”) or (B) if applicable, the ultimate parent corporation that has, directly or indirectly, beneficial ownership of one hundred percent (100%) of the voting securities of the Surviving Company (the “Parent Company”), is represented by Company Voting Securities that were outstanding immediately prior to such Reorganization (or, if applicable, is represented by shares into which such Company Voting Securities were converted pursuant to such Reorganization), and such voting power among the holders thereof is in substantially the same proportion as the voting power of such Company Voting Securities among holders thereof immediately prior to the Reorganization, (2) no person, other than an employee benefit plan sponsored or maintained by the Surviving Company or the Parent Company (or its related trust), becomes as a result of the Reorganization, the beneficial owner, directly or indirectly, of fifty percent (50%) or more of the total voting power of the outstanding voting securities eligible to elect directors of the Parent Company, or if there is no Parent Company, the Surviving Company, and (3) at least a majority of the members of the board of directors of the Parent Company, or if there is no Parent Company, the Surviving Company, following the consummation of the Reorganization are members of the Incumbent Board at the time of the Board’s approval of the execution of the initial agreement providing for such Reorganization (any Reorganization which satisfies all of the criteria specified in (1), (2), and (3) above shall be a “Non-Control Transaction”); or

(iv) the sale or disposition, in one or a series of related transactions, of all or substantially all of the assets of the Company to any “person” (as defined in Section 3(a)(9) of the Exchange Act) or to any two or more persons deemed to be one “person” (as used in Sections 13(d)(3) and 14(d)(2) of the Exchange Act) other than the Company’s Affiliates.

Notwithstanding the foregoing, (x) a Change in Control shall not be deemed to occur solely because any person acquires beneficial ownership of fifty percent (50%) or more of the Company Voting Securities as a result of an acquisition of Company Voting Securities by the Company that reduces the number of Company Voting Securities outstanding; *provided, however*, that if after such acquisition by the Company such person becomes the beneficial owner of additional Company Voting Securities that increases the percentage of outstanding Company Voting Securities beneficially owned by such person, a Change in Control shall then occur, and (y) with respect to the payment of any amount that constitutes a deferral of compensation subject to Section 409A of the Code payable upon a Change in Control, a Change in Control shall not be deemed to have occurred, unless the Change in Control constitutes a change in the ownership or effective control of the Company or in the ownership of a substantial portion of the assets of the Company under Section 409A(a)(2)(A)(v) of the Code.

(i) “Code” means the United States Internal Revenue Code of 1986, as amended from time to time, including regulations thereunder and successor provisions and regulations thereto.

(j) “Committee” means a committee of the Board consisting of two or more members of the Board, each of whom shall be an “independent director” as defined under the rules and regulations of the New York Stock Exchange or any other principal United States national securities exchange on which the Shares are listed and traded on the relevant date, and at least one of whom shall be a “statutory independent director” (as defined under the Companies Law). Unless otherwise determined by the Board, the Human Resources and Compensation Committee of the Board shall act as the Committee hereunder.

(k) “Companies Law” means the Israeli Companies Law, 5759-1999, as amended from time to time, including regulations thereunder and successor provisions and regulations thereto.

(l) “Company” means Teva Pharmaceutical Industries Limited, an Israeli corporation.

(m) “Company Voting Securities” has the meaning set forth in Section 2(h)(i) hereof.

(n) “Compensation Policy” means the Teva Pharmaceutical Industries Limited Compensation Policy for Executive Officers and Directors, as adopted by the Company in accordance with the Companies Law and as in effect from time to time.

(o) “Consultant” means each person who (i) is a natural person, (ii) provides bona fide consulting or advisory services to the Company and/or its Affiliates (including through an entity which is a wholly owned alter ego of such person) and (iii) is designated as eligible by the Committee. For purposes of the Plan, in the case of a Consultant, references to employment shall be deemed to refer to such Consultant’s service in such capacity, but in no event shall the Plan or any action taken hereunder be construed to create an employer-employee relationship between any such Consultant and the Company or of any of its Affiliates.

(p) “Corporate Event” has the meaning set forth in Section 11(b) hereof.

(q) “Disability” means, in the absence of an Award Agreement or Participant Agreement otherwise defining Disability, the permanent and total disability of such Participant as defined by applicable law or in the applicable Subplan or, in the absence of such definition, as defined in guidelines approved by the Board or the Committee. In the event there is an Award Agreement or Participant Agreement defining Disability, “Disability” shall have the meaning provided in such agreement.

(r) “Effective Date” means the date on which the Plan is approved by the shareholders of the Company at the 2015 annual meeting of shareholders.

(s) “Eligible Person” means (i) each employee of the Company or of any of its Affiliates, including each such person who may also be a director of the Company and/or its Affiliates; (ii) each non-employee director of the Company and/or its Affiliates; (iii) each Consultant; and (iv) any natural person who has accepted an offer of employment from or entered into a Participant Agreement; *provided, however*, that any such person may not receive any payment or exercise any right relating to an Award until such person has commenced employment or service with the Company or its Affiliates. An employee on an approved leave of absence (including maternity leave) shall be considered as still in the employment of the Company or its Affiliates for purposes of eligibility for participation in the Plan.

(t) “Employer” means either the Company or an Affiliate of the Company by which the Participant is principally employed or to which the Participant provides services (including services as a non-employee director), as applicable (in each case determined without regard to any transfer of an Award).

(u) “Exchange Act” means the United States Securities Exchange Act of 1934, as amended from time to time, including rules and regulations thereunder and successor provisions and rules thereto.

(v) “Fair Market Value” means, as of any date when the Shares are listed on one or more United States securities exchanges, the closing price reported on the principal United States national securities exchange on which such Shares are listed and traded on such date, or, if not quoted on such date, then on the last preceding date on which the Shares were quoted. If the Shares are not listed on a United States exchange, or representative quotes are not otherwise available, the Fair Market Value shall mean the amount determined by the Board in good faith, and in a manner consistent with Section 409A of the Code, to be the fair market value per Share.

(w) “Federal Reserve Board” means the Board of Governors of the United States Federal Reserve System.

(x) “Full Value Award” has the meaning set forth in Section 4(b)(i) hereof.

(y) “GAAP” has the meaning set forth in Section 8(f)(iii) hereof.

(z) “Grant Date” means the date on which the Committee, and, if required, the Board, formally acts to grant an Award to a Participant or such other date as the Committee, and, if applicable, the Board, shall so designate at the time of taking such formal action and as set forth in the Award Agreement.

(aa) “Incumbent Board” has the meaning set forth in Section 2(h)(ii) hereof.

(bb) “Non-Control Transaction” has the meaning set forth in Section 2(h)(iii) hereof.

(cc) “Office Holder” has the meaning ascribed to such term in the Companies Law.

(dd) “Option” means a conditional right, granted to a Participant under Section 5 hereof, to purchase one Share at a specified price during a specified period. No Option granted pursuant to the Plan shall be considered an “incentive stock option” (within the meaning ascribed to such term in Section 422 of the Code).

(ee) “Option Expiration Date” has the meaning set forth in Section 5(b) hereof.

(ff) “Ordinary Shares” means the Company’s ordinary shares, par value NIS 0.10 per share.

(gg) “Parent Company” has the meaning set forth in Section 2(h)(iii) hereof.

(hh) “Participant” means an Eligible Person who has been granted an Award under the Plan, or if applicable, such other person or entity who holds an Award.

(ii) “Participant Agreement” means an employment or other services agreement between a Participant and the Employer that describes the terms and conditions of such Participant’s employment or service with the Employer and is effective as of the date of determination.

(jj) “Performance Award” means an Award granted to a Participant under Section 8 hereof, which Award is subject to the achievement of Performance Objectives during a Performance Period. A Performance Award shall be designated as a Performance Share or Performance Unit at the time of grant.

(kk) “Performance Objectives” means the performance objectives established pursuant to the Plan for Participants who have received Awards based on performance.

(ll) “Performance Period” means the period designated for the achievement of Performance Objectives.

(mm) “Performance Share” means a Performance Award denominated in Shares which may be earned in whole or in part based upon the achievement of Performance Objectives during a Performance Period.

(nn) “Performance Unit” means a Performance Award denominated as a notional unit representing the right to receive one Share (or the cash value of one Share, if so determined by the Committee) on a specified settlement date which may be earned in whole or in part based upon the achievement of Performance Objectives during a Performance Period.

(oo) “Plan” means this Teva Pharmaceutical Industries Limited 2015 Long-Term Equity-Based Incentive Plan. The Plan shall be deemed to include any Subplans, supplements to or amendments, restatements or alternative versions of the Plan or any Subplan approved by the Board which, in the aggregate, shall constitute one Plan governed by the terms set forth herein.

(pp) “Qualified Member” means a member of the Committee who is a “Non-Employee Director” within the meaning of Rule 16b-3 of the Exchange Act and an “outside director” within the meaning of Treasury Regulation Section 1.162-27(c) under Section 162(m) of the Code.

(qq) “Qualified Performance-Based Award” means an Option, Share Appreciation Right, or Performance Award that is intended to qualify as “qualified performance-based compensation” within the meaning of Section 162(m) of the Code.

(rr) “Qualifying Committee” has the meaning set forth in Section 3(c) hereof.

(ss) “Qualifying Retirement” means the Termination of a Participant which meets guidelines for Qualifying Retirement under the Plan approved by the Board or the Committee.

(tt) “Reorganization” has the meaning set forth in Section 2(h)(iii) hereof.

(uu) “Restricted Share” means a Share granted to a Participant under Section 6 hereof that is subject to certain restrictions and to a risk of forfeiture. For the avoidance of doubt, any performance-based Restricted Share shall not be deemed granted under Section 6 hereof and shall be deemed a Performance Share granted under Section 8 hereof.

(vv) “Restricted Share Unit” means a notional unit, granted to a Participant under Section 7 hereof, representing the right to receive one Share (or the cash value of one Share, if so determined by the Committee) on a specified settlement date. For the avoidance of doubt, any performance-based Restricted Share Unit shall not be deemed granted under Section 7 hereof and shall be deemed a Performance Unit granted under Section 8 hereof.

(ww) “SAR Expiration Date” has the meaning set forth in Section 9(b) hereof.

(xx) “Securities Act” means the United States Securities Act of 1933, as amended from time to time, including rules and regulations thereunder and successor provisions and rules thereto.

(yy) “Share” means an Ordinary Share and/or an ADS, as the context may require, and such other securities as may be substituted for such Share pursuant to Section 11 hereof.

(zz) “Share Appreciation Right” means a conditional right, granted to a Participant under Section 9 hereof, to receive an amount equal to the increase in the Fair Market Value of one Share over a specified period. Share Appreciation Rights shall be settled in Shares, or, if set forth in the applicable Award Agreement or in accordance with Section 11 hereof, in cash.

(aaa) “Subplan” has the meaning set forth in Section 3(a) hereof.

(bbb) “Surviving Company” has the meaning set forth in Section 2(h)(iii) hereof.

(ccc) “Termination” means the termination of a Participant’s employment or service, as applicable, with the Employer; *provided, however*, that (i) the transfer of employment or service, as applicable, to another Employer, (ii) the change of a Participant’s status in relation to the Employer from an employee to a Consultant or vice versa and (iii) such other change of a Participant’s status in relation to the Employer if so determined by the Committee at the time of such change in status, will not be deemed to be a Termination hereunder. Unless otherwise determined by the Committee, in the event that any Employer ceases to be an Affiliate of the Company (by reason of sale, divestiture, spin-off or other similar transaction), unless a Participant’s employment or service with such Employer is transferred to another entity that would constitute an Employer immediately following such transaction, such Participant shall be deemed to have suffered a Termination hereunder as of the date of the consummation of such transaction. Notwithstanding anything herein to the contrary, a Participant’s change in status in relation to the Employer (for example, a change from employee to consultant) shall not be deemed a Termination hereunder with respect to any Awards constituting nonqualified deferred compensation subject to Section 409A of the Code that are payable upon a Termination unless such change in status constitutes a “separation from service” within the meaning of Section 409A of the Code.

3. Administration.

(a) Authority of the Board. The Board has the exclusive authority to approve one or more subplans that will be established, within the parameters and according to the overall terms and provisions of the Plan, to facilitate local administration of the Plan in any jurisdiction in which the Company or its Affiliates operate and to conform the Plan to the legal requirements of any such jurisdiction or to allow for favorable tax treatment under any applicable provision of tax law (each a “Subplan”).

(b) Authority of the Committee. Except as otherwise provided herein or required under applicable law, the Plan shall be administered by the Committee. Subject to applicable law, the Committee shall have full and final authority, in each case subject to and consistent with the provisions of the Plan, to (i) allocate from within the aggregate number of Shares covered by the Plan, a portion thereof to be specifically utilized in connection with each of the Subplans, and determine the types of Awards available for grant under each Subplan; (ii) establish, as permitted by law, policies, guidelines or parameters applicable to Awards granted under the Subplans; (iii) select Eligible Persons to become Participants; (iv) grant Awards; (v) determine the type, number of Shares subject to, and other terms and conditions of, and all other matters relating to, Awards; (vi) prescribe Award Agreements (which need not be identical for each Participant) and rules and regulations for the administration of the Plan and each of the Subplans; (vii) construe and interpret the Plan, any Subplan and any Award Agreement and correct defects, supply omissions, or reconcile inconsistencies therein; (viii) suspend the right to exercise Awards during any period that the Committee deems appropriate to comply with applicable securities laws, and thereafter extend the exercise period of an Award by an equivalent period of time; and (ix) make all other decisions and determinations as the Committee may deem necessary or advisable for the administration of the Plan and each

Subplan. Any action of the Committee shall not be subject to review by any person and shall be final, conclusive, and binding on all persons, including, without limitation, the Company, its Affiliates, Eligible Persons, Participants, and beneficiaries of Participants.

(c) Manner of Exercise of Committee Authority. At any time that a member of the Committee is not a Qualified Member, subject to applicable law, (i) any action of the Committee relating to an Award intended by the Committee to qualify as “performance-based compensation” within the meaning of Section 162(m) of the Code may be taken by a subcommittee, designated by the Committee or the Board, composed solely of two or more Qualified Members (a “Qualifying Committee”); and (ii) any action relating to an Award granted or to be granted to a Participant who is then subject to Section 16 of the Exchange Act in respect of the Company may be taken either by such a Qualifying Committee, or by the Committee but with each such member who is not a Qualified Member abstaining or recusing himself from such action; *provided*, that upon such abstention or recusal, the Committee remains composed of two or more Qualified Members. Any action authorized by such a Qualifying Committee or by the Committee upon the abstention or recusal of such non-Qualified Member(s) shall be deemed to be the action of the Committee for purposes of the Plan. The express grant of any specific power to the Committee, and the taking of any action by the Committee, shall not be construed as limiting any power or authority of the Committee.

(d) Delegation. To the extent permitted by applicable law, the Committee may delegate to officers or employees of the Company or any of its Affiliates, or committees thereof, the authority, subject to such terms as the Committee shall determine, to perform such functions, including but not limited to administrative functions, as the Committee may determine appropriate. The Committee may appoint agents to assist it in administering the Plan. Notwithstanding the foregoing or any other provision of the Plan to the contrary, any Award granted under the Plan to any person or entity who is not an employee of the Company or any of its Affiliates (including any non-employee director of the Company or any Affiliate) or to any person who is subject to Section 16 of the Exchange Act shall be expressly approved by the Committee or Qualifying Committee in accordance with subsection (b) above. To the extent necessary to comply with applicable law, the Board retains the authority to concurrently administer the Plan with the Committee, in which case the Board shall be deemed to be the Committee for purposes of the Plan and all references in the Plan to the Committee shall be deemed references to the Board.

4. Shares Available under the Plan.

(a) Number of Shares Available for Delivery. Subject to adjustment as provided in Section 11 hereof, the maximum number of Shares reserved and available for delivery in connection with Awards under the Plan shall be **77,000,000** Shares. Shares delivered under the Plan shall consist of authorized and unissued Shares or previously issued Shares reacquired by the Company or its Affiliates on the open market or by private purchase. In no event shall fractional shares be issued under the Plan upon the exercise or settlement of any Award.

(b) Share Counting Rules. The Committee may adopt reasonable counting procedures to ensure appropriate counting, avoid double counting (as, for example, in the case of tandem or substitute Awards) and make adjustments if the number of Shares actually delivered differs from the number of shares previously counted in connection with an Award.

(i) The maximum number of available Shares will be reduced by one (1) Share for every share subject to any Award that is an Option or Share Appreciation Right, and shares subject to any Award other than an Option or Share Appreciation Right (each, a “Full-Value Award”) shall reduce the maximum number of available Shares by the ratio of the fair value of a Full-Value Award to the fair value of an Option or Share Appreciation Right, as applicable, determined on or about the Grant Date, based on valuation methods reasonably determined by the Committee (for example, in the event such ratio is 1:3, a Full-Value Award representing one (1) Share will reduce the pool by three (3) Shares).

(ii) To the extent that an Award expires or is canceled, forfeited, settled in cash, or otherwise terminated without a delivery to the Participant of the full number of Shares to which the Award related, the number of Shares that were reduced from the total number of available Shares pursuant to Section 4(b)(i) above on account of such undelivered Shares will again be available for grant. The number of Shares that were reduced from the total number of available Shares pursuant to Section 4(b)(i) above on account of (x) Shares withheld in payment of the exercise price or taxes relating to an Award, or (y) Shares surrendered in payment of any exercise price or taxes relating to an Award, shall constitute shares delivered to the Participant and shall not be deemed to again be available for Awards under the Plan.

(iii) To the extent that any outstanding grant under the 2010 Plan prior to the Effective Date expires or is canceled, forfeited, settled in cash, or otherwise terminated without a delivery to the holder of the full number of Shares to which the grant related, the number of such undelivered Shares will increase the maximum number of Shares available for grant under the Plan; *provided, however*, that the aggregate number of Shares authorized for issuance under the 2010 Plan that may become authorized for issuance under the Plan pursuant to this Section 4(b)(iii) shall not exceed 41,283,682 Shares (subject to adjustment as provided in Section 11 hereof).

(iv) Notwithstanding anything herein to the contrary, equity-based awards assumed or substituted by the Company or its Affiliates as part of a corporate transaction (including, without limitation, from an entity merged into or with the Company or any of its Affiliates, acquired by the Company or any of its Affiliates, or otherwise involved in a similar corporate transaction) shall not count against the number of shares reserved and available for issuance pursuant to the Plan.

(c) Shares Available Under Acquired Plans. Additionally, to the extent permitted by New York Stock Exchange Listed Company Manual Section 303A.08 or other applicable stock exchange rules, subject to applicable law, in the event that a company acquired by the Company or with which the Company combines has shares available under a pre-existing plan approved by shareholders and not adopted in contemplation of such acquisition or combination, the shares available for grant pursuant to the terms of such pre-existing plan (as adjusted, to the extent appropriate, using the exchange ratio or other adjustment or valuation ratio of formula used in such acquisition or combination to determine the consideration payable to the holders of common stock of the entities party to such acquisition or combination) may be used for Awards under the Plan and shall not reduce the number of Shares authorized for grant under the Plan; *provided*, that Awards using such available shares shall not be made after the date awards could have been made under the terms of such pre-existing plan, absent the acquisition or combination, and shall only be made to individuals who were not employed by the Company or any subsidiary of the Company immediately prior to such acquisition or combination.

(d) 162(m) Limitation. Notwithstanding anything to the contrary herein, during any time that the Company is subject to Section 162(m) of the Code, the maximum number of Shares with respect to which Options, Share Appreciation Rights or Performance Awards that may be granted to any individual pursuant to the Plan in any one calendar year shall not exceed the maximum number of Shares available for issue hereunder, as such number may change from time to time.

(e) Limitation on Awards to Office Holders. Notwithstanding anything to the contrary herein, any Award granted under the Plan to an Office Holder shall be subject to the Compensation Policy, unless otherwise determined by the Committee and Board and approved in accordance with the Companies Law.

5. Options.

(a) General. Options may be granted to Eligible Persons in such form and having such terms and conditions as the Committee shall deem appropriate. The provisions of separate Option grants shall be set forth in separate Award Agreements, which agreements need not be identical. No dividends or dividend equivalents shall be paid on Options.

(b) Term. The term of each Option shall expire on the date set by the Committee in an Award Agreement at the time of grant (the “Option Expiration Date”), subject to earlier expiration upon the conditions set forth in the Plan or the applicable Award Agreement; *provided, however*, that no Option granted hereunder shall be exercisable after the tenth (10th) anniversary of the Grant Date (or, if such anniversary is not a business day in the United States, the next succeeding United States business day). Notwithstanding the foregoing, if the term of an Option would expire when trading in the Shares is prohibited by law or the Company’s insider trading policy, except in connection with a Participant’s Termination by the Employer for Cause, then the term of such Option shall expire on the earlier of (x) the thirtieth (30th) day after the expiration of such prohibition and (y) the applicable Option Expiration Date.

(c) Exercise Price. The exercise price per Share for each Option shall be set by the Committee and shall not be less than the Fair Market Value of the underlying Shares on the Grant Date.

(d) Payment for Shares. Payment for Shares acquired pursuant to Options granted hereunder shall be made in full, upon exercise of the Options: (i) in immediately available funds, or by certified or bank cashier’s check payable to the Company, (ii) solely to the extent permitted by applicable law and authorized by the Committee, by delivery of Shares to the Company (either by actual delivery or attestation) having a value equal to the exercise price, (iii) solely to the extent permitted by applicable law and authorized by the Committee, by a broker-assisted cashless exercise in accordance with procedures approved by the Committee under Regulation T as promulgated by the Federal Reserve Board, whereby payment of the Option exercise price or tax withholding obligations may be satisfied, in whole or in part, with Shares subject to the Option by delivery of an irrevocable direction to a securities broker (on a form prescribed by the Committee) to sell Shares and to deliver all or part of the sale proceeds to the Company in payment of the aggregate exercise price and, if applicable, the amount necessary to satisfy the Company’s withholding obligations prior to the issuance of the Shares subject to the Option, (iv) solely to the extent permitted by applicable law and authorized by the Committee, by delivery of a notice of “net exercise” to the Company, pursuant to which the Company will reduce the number of Shares issuable upon exercise by the largest whole number of Shares with a Fair Market Value that does not exceed the aggregate exercise price); *provided, however*, that the Company will accept a cash or other payment from the Participant to the extent of any remaining balance of the aggregate exercise price not satisfied by such reduction in the number of whole shares to be issued or (v) by any other means approved by the Committee and specified in the Award Agreement. Anything herein to the contrary notwithstanding, if the Committee determines that any form of payment available hereunder would be in violation of Section 402 of the Sarbanes-Oxley Act of 2002, such form of payment shall not be available.

(e) Vesting. Options shall vest and become exercisable in such manner, on such date or dates, or upon the achievement of any Performance Objectives, in each case, as may be determined by the Committee and set forth in the Award Agreement; *provided*, that, subject to Section 11 hereof, except for Options granted to non-employee directors of the Company, no Option shall vest prior to the first (1st) anniversary of the Grant Date. Except as otherwise specifically determined by the Committee or provided in the Plan, the vesting of an Option shall occur only while the Participant is employed or rendering services to the Employer or during any period of paid leave, and all vesting shall cease upon a Participant’s Termination for any reason. To the extent permitted by applicable law and unless otherwise determined by the Committee, vesting shall be suspended during the period of any unpaid leave by a Participant and shall resume upon such Participant’s return to employment; *provided, however*, that in the case of a Participant who takes unpaid maternity leave, vesting shall not be suspended and shall continue for the longer of (x) one year or (y) the maximum maternity leave period that a Participant may take without adversely affecting such Participant’s ability to retain the position held at the time of commencement of such leave under the laws, regulations or customs of the country in which such Participant is then a resident or primarily employed.

(f) Termination of Employment or Service. Except as otherwise provided in a Subplan or an Award Agreement or determined by the Committee (including in the case of a Qualifying Retirement in accordance with Section 21(g) hereof):

(i) In the event of a Participant's Termination prior to the applicable Option Expiration Date for any reason other than (A) the Participant's death or Disability, or (B) by the Employer for Cause, (1) all vesting with respect to such Participant's Options shall cease, (2) all of such Participant's unvested Options shall immediately expire and be forfeited for no consideration as of the date of such Termination, and (3) all of such Participant's vested Options shall remain exercisable until the earlier of the applicable Option Expiration Date and the date that is ninety (90) days after the date of such Termination.

(ii) In the event of a Participant's Termination prior to the applicable Option Expiration Date by reason of such Participant's death or Disability, all of such Participant's Options shall immediately become vested (with any performance-based Options vesting based on target level of performance) as of the date of such Termination and shall remain exercisable until the applicable Option Expiration Date. In the event of a Participant's death, such Participant's Options shall be exercisable by the person or persons to whom a Participant's rights under the Options pass by the applicable laws of descent and distribution, in each case as determined by a probate court of competent jurisdiction, until the applicable Option Expiration Date.

(iii) In the event of a Participant's Termination prior to the applicable Option Expiration Date by the Employer for Cause, all of such Participant's Options (whether or not vested) shall immediately expire and be forfeited for no consideration as of the date of such Termination.

6. Restricted Shares.

(a) General. Restricted Shares granted hereunder to Eligible Persons shall be in such form and shall contain such terms and conditions as the Committee shall deem appropriate. The terms and conditions of each Restricted Shares grant shall be evidenced by an Award Agreement. Subject to the restrictions set forth in Section 6(b), except as otherwise set forth in an Award Agreement, the Participant shall generally have the rights and privileges of a shareholder as to such Restricted Shares, including the right to vote such Restricted Shares. Unless otherwise set forth in a Subplan or an Award Agreement, cash dividends and share dividends, if any, with respect to the Restricted Shares shall be withheld by the Company for the Participant's account, and shall be subject to vesting and forfeiture to the same degree as the Restricted Shares to which such dividends relate. Except as otherwise determined by the Committee, no interest will accrue or be paid on the amount of any cash dividends withheld.

(b) Restrictions on Transfer/Vesting. In addition to any other restrictions set forth in a Participant's Award Agreement, until such time that the Restricted Shares have vested pursuant to the terms of the Award Agreement, the Participant shall not be permitted to sell, transfer, pledge, or otherwise encumber the Restricted Shares. Restricted Shares shall vest in such manner, on such date or dates, or upon the achievement of any Performance Objectives, in each case, as may be determined by the Committee and set forth in the Award Agreement; *provided*, that, subject to Section 11 hereof, except for Restricted Shares granted to non-employee directors of the Company, no Restricted Share shall vest prior to the first (1st) anniversary of the Grant Date. Except as otherwise specifically determined by the Committee or provided in the Plan, the vesting of a Restricted Share shall occur only while the Participant is employed or rendering services to the Employer or during any period of paid leave, and all vesting shall cease upon a Participant's Termination for any reason. To the extent permitted by applicable law and unless otherwise determined by the Committee, vesting shall be suspended during the period of any unpaid leave by a Participant and shall resume upon such Participant's return to employment; *provided, however*, that in the case of a Participant who takes unpaid maternity leave, vesting shall not be suspended and shall continue for the longer of (x) one year, or (y) the maximum maternity leave period that a Participant may take without adversely affecting such Participant's ability to retain the position held at the time of commencement of such leave under the laws, regulations or customs of the country in which such Participant is then a resident or primarily employed.

(c) Termination of Employment or Service. Except as otherwise provided in a Subplan or an Award Agreement or determined by the Committee (including in the case of a Qualifying Retirement in accordance with Section 21(g) hereof):

(i) In the event of a Participant's Termination prior to a vesting date for any reason other than (A) the Participant's death or Disability, or (B) by the Employer for Cause (1) all vesting with respect to such Participant's Restricted Shares shall cease, and (2) all of such Participant's unvested Restricted Shares shall immediately be forfeited for no consideration as of the date of such Termination.

(ii) In the event of a Participant's Termination prior to a vesting date by reason of such Participant's death or Disability, all of such Participant's Restricted Shares shall immediately become vested as of the date of such Termination.

(iii) In the event of a Participant's Termination for Cause prior to a vesting date, all of such Participant's unvested Restricted Shares shall immediately be forfeited for no consideration as of the date of such Termination.

7. Restricted Share Units.

(a) General. The terms and conditions of each Restricted Share Unit grant shall be evidenced by an Award Agreement. Unless otherwise set forth in a Subplan or an Award Agreement, (i) no dividend equivalents shall be paid on Restricted Share Units, and (ii) dividend equivalents, if any, with respect to the Restricted Share Units shall be withheld by the Company for the Participant's account, and shall be subject to vesting and forfeiture to the same degree as the Restricted Share Units to which such dividends relate. Except as otherwise determined by the Committee, no interest will accrue or be paid on the amount of any dividend equivalents withheld.

(b) Vesting. Restricted Share Units shall vest in such manner, on such date or dates, or upon the achievement of any Performance Objectives, in each case, as may be determined by the Committee and set forth in the Award Agreement; *provided*, that, subject to Section 11 hereof, except for Restricted Share Units granted to non-employee directors of the Company, no Restricted Share Unit shall vest prior to the first (1st) anniversary of the Grant Date. Except as otherwise specifically determined by the Committee or provided in the Plan, the vesting of a Restricted Share Unit shall occur only while the Participant is employed or rendering services to the Employer or during any period of paid leave, and all vesting shall cease upon a Participant's Termination for any reason. To the extent permitted by applicable law and unless otherwise determined by the Committee, vesting shall be suspended during the period of any unpaid leave by a Participant and shall resume upon such Participant's return to employment; *provided, however*, that in the case of a Participant who takes unpaid maternity leave, vesting shall not be suspended and shall continue for the longer of (x) one year, or (y) the maximum maternity leave period that a Participant may take without adversely affecting such Participant's ability to retain the position held at the time of commencement of such leave under the laws, regulations or customs of the country in which such Participant is then a resident or primarily employed.

(c) Settlement of Restricted Share Units. Upon such date or dates designated in the applicable Award Agreement, unless earlier forfeited, subject to the terms of any Subplan and the receipt of any approvals required from any relevant tax authority, the Company shall settle each Restricted Share Unit by delivering one Share (or the cash value of one Share, if so determined by the Committee).

(d) Termination of Employment or Service. Except as otherwise provided in a Subplan or an Award Agreement or determined by the Committee (including in the case of a Qualifying Retirement in accordance with Section 21(g) hereof):

(i) In the event of a Participant's Termination prior to a vesting date for any reason other than (A) the Participant's death or Disability, or (B) by the Employer for Cause, (1) all vesting with respect to such Participant's Restricted Share Units shall cease, (2) all of such Participant's unvested Restricted Share Units shall

immediately be forfeited for no consideration as of the date of such Termination and (3) to the extent not already settled, all of such Participant's vested Restricted Share Units shall be settled in accordance with the settlement schedule set forth in the applicable Award Agreement.

(ii) In the event of a Participant's Termination prior to a vesting date by reason of such Participant's death or Disability, all of such Participant's Restricted Share Units shall immediately become vested as of the date of such Termination and shall be settled promptly following the date of such Termination.

(iii) In the event of a Participant's Termination for Cause prior to settlement, all of such Participant's Restricted Share Units shall immediately be forfeited for no consideration as of the date of such Termination.

8. Performance Awards.

(a) General. Performance Awards may be granted to Eligible Persons in such form and having such terms and conditions as the Committee shall deem appropriate; *provided*, that, subject to Section 11 hereof, except for Performance Awards granted to non-employee directors of the Company, no Performance Award shall vest prior to the first (1st) anniversary of the Grant Date. The provisions of separate Performance Awards, including the determination of the Committee with respect to the form of payout of Performance Awards, shall be set forth in separate Award Agreements, which agreements need not be identical. Unless otherwise set forth in a Subplan or an Award Agreement, (i) no dividend equivalents shall be paid on Performance Awards and (ii) dividends and dividend equivalents, if any, with respect to the Performance Awards shall be withheld by the Company for the Participant's account, and shall be subject to vesting and forfeiture to the same degree as the Performance Awards to which such dividends or dividend equivalents relate. Except as otherwise determined by the Committee, no interest will accrue or be paid on the amount of any cash dividends or dividend equivalents withheld.

(b) Value of Performance Awards. Each Performance Unit shall have an initial value that is established by the Committee at the time of grant. Each Performance Share shall have an initial value equal to the Fair Market Value per Share on the Grant Date. In addition to any other non-performance terms included in the Award Agreement, the Committee shall set the applicable Performance Objectives and Performance Period in its discretion, which objectives, depending on the extent to which they are met, will determine the value and number of Performance Units or Performance Shares, as the case may be, that will be paid out to the Participant.

(c) Earning of Performance Units and Performance Shares. Except as otherwise provided in an Award Agreement, upon the expiration of the applicable Performance Period or other non-performance-based vesting period, if longer, the holder of Performance Units or Performance Shares, as the case may be, shall be entitled to receive payout on the value and number of the applicable Performance Units or Performance Shares earned by the Participant over the Performance Period, to be determined as a function of the extent to which the corresponding Performance Objectives have been achieved and any other non-performance-based terms met. The Committee may specify a minimum acceptable level of achievement below which no Performance Units or Performance Shares shall be earned and may set forth a formula for determining the amount of Performance Units or Performance Shares earned if performance is at or above such minimum acceptable level but falls short of the maximum achievement of the specified Performance Objectives. No payment shall be made with respect to a Qualified Performance-Based Award prior to certification by the Committee that the Performance Objectives have been attained. Except as otherwise specifically determined by the Committee or provided in the Plan, a Participant shall be eligible to earn a Performance Award only while the Participant is employed or rendering services to the Employer or during any period of paid leave. To the extent permitted by applicable law and unless otherwise determined by the Committee, in the event that a Participant takes unpaid leave for any reason prior to a Performance Award becoming earned and vested, such Performance Award shall immediately be forfeited for no consideration as of the date of the commencement of such leave; *provided, however*, that in the case of a Participant who takes unpaid maternity leave, such Performance Award shall not be forfeited and such Participant shall continue to be eligible to earn such Performance Award for the longer of (x) one year, or (y) the

maximum maternity leave period that a Participant may take without adversely affecting such Participant's ability to retain the position held at the time of commencement of such leave under the laws, regulations or customs of the country in which such Participant is then a resident or primarily employed.

(d) Form and Timing of Payment of Performance Units and Performance Shares. Payment of earned Performance Units and Performance Shares shall be as determined by the Committee and as evidenced in the Award Agreement. Subject to the terms of the Plan and any Subplan and the receipt of any approvals required from any relevant tax authority, the Committee, in its sole discretion, may pay earned Performance Units and Performance Shares in the form of cash, Shares, or other Awards (or in a combination thereof) equal to the value of the earned Performance Units or Performance Shares, as the case may be, at the close of the applicable Performance Period, or as soon as practicable after the end of the Performance Period, or at such other time specified in an Award Agreement. Any cash, Shares, or other Awards issued in connection with a Performance Award may be issued subject to any restrictions deemed appropriate by the Committee.

(e) Termination of Employment or Service. Except as otherwise provided in a Subplan or an Award Agreement or determined by the Committee (including in the case of a Qualifying Retirement in accordance with Section 21(g) hereof):

(i) In the event of a Participant's Termination for any reason other than (A) the Participant's death or Disability, or (B) by the Employer for Cause, in each case, prior to a Performance Award becoming earned and vested, such Performance Award shall immediately be forfeited for no consideration as of the date of such Termination.

(ii) In the event of a Participant's Termination by reason of such Participant's death or Disability prior to a Performance Award becoming earned and vested, such Performance Award shall immediately become vested based on target level of performance as of the date of such Termination and be paid out promptly following the date of such Termination.

(iii) In the event of a Participant's Termination for Cause prior to payment of a Performance Award, such Performance Award shall immediately be forfeited for no consideration as of the date of such Termination.

(f) Performance Objectives.

(i) Each Performance Award shall specify the Performance Objectives that must be achieved before such Award shall become earned.

(ii) With respect to Qualified Performance-Based Awards, Performance Objectives shall be limited to specified levels of or increases in one or more of the following business criteria (alone or in combination with any other criterion, whether gross or net, before or after taxes, and/or before or after other adjustments, as determined by the Committee): (i) earnings, including net earnings, total earnings, operating earnings, earnings growth, operating income, earnings before or after taxes, earnings before or after interest, depreciation, amortization, or extraordinary or special items or book value per share (which may exclude nonrecurring items); (ii) pre-tax income or after tax income; (iii) earnings per share (basic or diluted); (iv) operating profit; (v) revenue, revenue growth, or rate of revenue growth; (vi) return on assets (gross or net), return on investment, return on capital, return on equity, financial return ratios, or internal rates of return; (vii) returns on sales or revenues; (viii) operating expenses; (ix) stock price appreciation; (x) cash flow (including, but not limited to, operating cash flow and free cash flow), cash flow return on investment (discounted or otherwise), net cash provided by operations or cash flow in excess of cost of capital, working capital turnover; (xi) implementation or completion of critical projects or processes; (xii) economic value created; (xiii) balance sheet measurements; (xiv) cumulative earnings per share growth; (xv) operating margin, profit margin, or gross margin; (xvi) stock price or total stockholder return; (xvii) cost or expense targets, reductions and savings, productivity and efficiencies; (xviii) sales or sales growth; (xix) strategic business criteria, consisting of one or more objectives based on meeting specified market penetration, market share, geographic business expansion, customer

satisfaction, employee satisfaction, human resources management, supervision of litigation, information technology, and goals relating to acquisitions, divestitures, joint ventures, and similar transactions, and budget comparisons; (xx) personal professional objectives, including any of the foregoing performance goals, the implementation of policies and plans, the negotiation of transactions, the development of long term business goals, the formation of joint ventures, research or development collaborations, and the completion of other corporate transactions; and (xxi) to the extent that an Award is not intended to comply with Section 162(m) of the Code, other measures of performance selected by the Committee. Performance Objectives may be established on a Company-wide basis, project or geographical basis or, as the context permits, with respect to one or more business units, divisions, lines of business, subsidiaries, products, or other operational units or administrative departments of the Company (or in combination thereof) or may be related to the performance of an individual Participant and may be expressed in absolute terms, or relative or comparative to (A) current internal targets or budgets, (B) the past performance of the Company (including the performance of one or more subsidiaries, divisions, or operating units), (C) the performance of one or more similarly situated companies, (D) the performance of an index covering multiple companies, or (E) other external measures of the selected performance criteria. Performance Objectives may be in either absolute terms or relative to the performance of one or more comparable companies or an index covering multiple companies.

(iii) The business criteria mentioned above (i) may be combined with cost of capital, assets, invested capital and shareholder equity to form an appropriate measure of performance and (ii) shall have any reasonable definitions that the Committee may specify, and, to the extent permitted under Section 162(m) of the Code in the case of Qualified Performance-Based Awards, unless the Committee provides otherwise at the time of establishing the Performance Objectives, the Committee may: (A) designate additional business criteria on which the Performance Objectives may be based or (B) provide for objectively determinable adjustments, modifications or amendments, as determined in accordance with Generally Accepted Accounting Principles (“GAAP”), to any of the business criteria described above for one or more of the following items of gain, loss, profit or expense: (a) determined to be extraordinary, unusual or non-recurring in nature; (b) related to changes in accounting principles under GAAP or tax laws (including, without limitation, any adjustments that would result in the Company paying non-deductible compensation to a Participant); (c) related to currency fluctuations; (d) related to financing activities (*e.g.*, effect on earnings per share of issuing convertible debt securities); (e) related to restructuring, divestitures, productivity initiatives or new business initiatives; (f) related to discontinued operations that do not qualify as a segment of business under GAAP; (g) attributable to the business operations of any entity acquired by the Company during the fiscal year; non-operating items; and (h) acquisition expenses.

(g) Section 162(m) Compliance. Unless otherwise permitted in compliance with the requirements of Section 162(m) of the Code with respect to a Performance Award intended to be a Qualified Performance-Based Award, the Committee will establish the Performance Objectives applicable to, and the formula for calculating the amount payable under, the Performance Award no later than the earlier of (i) the date ninety (90) days after the commencement of the applicable Performance Period, and (ii) the date on which twenty-five percent (25%) of the Performance Period has elapsed, and in any event at a time when the achievement of the applicable Performance Objectives remains substantially uncertain. Prior to the payment of any compensation under a Performance Award intended to be a Qualified Performance-Based Award, the Committee will certify the extent to which any Performance Objectives and any other material terms under such Performance Award have been satisfied (other than in cases where such relate solely to the increase in the value of the Shares).

(h) Negative Discretion. Notwithstanding satisfaction of any completion of any Performance Objectives, the number of Shares, cash or other benefits granted, issued, retainable and/or vested under a Performance Award on account of satisfaction of such Performance Objectives may be reduced by the Committee on the basis of such further considerations as the Committee, in its sole discretion, will determine.

9. Share Appreciation Rights.

(a) General. Share Appreciation Rights may be granted to Eligible Persons in such form and having such terms and conditions as the Committee shall deem appropriate. The provisions of separate Share Appreciation Rights shall be set forth in separate Award Agreements, which agreements need not be identical. No dividends or dividend equivalents shall be paid on Share Appreciation Rights.

(b) Term. The term of each Share Appreciation Right shall expire on the date set by the Committee in an Award Agreement at the time of grant (the "SAR Expiration Date"), subject to earlier expiration upon the conditions set forth in the Plan or the applicable Award Agreement; *provided, however*, that no Share Appreciation Right granted hereunder shall be exercisable after the tenth (10th) anniversary of the Grant Date (or, if such anniversary is not a business day in the United States, the next succeeding United States business day). Notwithstanding the foregoing, if the term of a Share Appreciation Right would expire when trading in the Shares is prohibited by law or the Company's insider trading policy, except in connection with a Participant's Termination by the Employer for Cause, then the term of such Share Appreciation Right shall expire on the earlier of (x) the thirtieth (30th) day after the expiration of such prohibition and (y) the applicable SAR Expiration Date.

(c) Base Price. The base price per Share for each Share Appreciation Right shall be set by the Committee at the time of grant and shall not be less than the Fair Market Value of the underlying Shares on the Grant Date.

(d) Vesting. Share Appreciation Rights shall vest and become exercisable in such manner, on such date or dates, or upon the achievement of any Performance Objectives, in each case as may be determined by the Committee and set forth in the Award Agreement; *provided*, that, subject to Section 11 hereof, except for Share Appreciation Rights granted to non-employee directors of the Company, no Share Appreciation Right shall vest prior to the first (1st) anniversary of the Grant Date. Except as otherwise specifically determined by the Committee or provided in the Plan, the vesting of a Share Appreciation Right shall occur only while the Participant is employed or rendering services to the Employer or during any period of paid leave, and all vesting shall cease upon a Participant's Termination for any reason. To the extent permitted by applicable law and unless otherwise determined by the Committee, vesting shall be suspended during the period of any unpaid leave by a Participant and shall resume upon such Participant's return to employment; *provided, however*, that in the case of a Participant who takes unpaid maternity leave, vesting shall not be suspended and shall continue for the longer of (x) one year or (y) the maximum maternity leave period that a Participant may take without adversely affecting such Participant's ability to retain the position held at the time of commencement of such leave under the laws, regulations or customs of the country in which such Participant is then a resident or primarily employed.

(e) Payment upon Exercise. Subject to the terms of any Subplan and the receipt of any approvals required from any relevant tax authority, payment upon exercise of a Share Appreciation Right may be made in cash, Shares, or property as specified in the Award Agreement or determined by the Committee, in each case having a value in respect of each Share underlying the portion of the Share Appreciation Right so exercised, equal to the difference between the base price of such Share Appreciation Right and the Fair Market Value of one Share on the exercise date. For purposes of clarity, each Share to be issued in settlement of a Share Appreciation Right is deemed to have a value equal to the Fair Market Value of one (1) Share on the exercise date.

(f) Termination of Employment or Service. Except as otherwise provided in a Subplan or an Award Agreement or determined by the Committee (including in the case of a Qualifying Retirement in accordance with Section 21(g) hereof):

(i) In the event of a Participant's Termination for any reason prior to the applicable SAR Expiration Date other than (A) the Participant's death or Disability, or (B) by the Employer for Cause, (1) all vesting with respect to such Participant's Share Appreciation Rights shall cease, (2) all of such Participant's unvested Share Appreciation Rights shall immediately expire and be forfeited for no consideration as of the date of such

Termination, and (3) all of such Participant's vested Share Appreciation Rights shall remain exercisable until the earlier of the applicable SAR Expiration Date and the date that is ninety (90) days after the date of such Termination.

(ii) In the event of a Participant's Termination prior to the applicable SAR Expiration Date by reason of such Participant's death or Disability, all of such Participant's Share Appreciation Rights shall immediately become vested (with any performance-based Share Appreciation Rights vesting based on target level of performance) as of the date of such Termination and shall remain exercisable until the applicable SAR Expiration Date. In the event of a Participant's death, such Participant's Share Appreciation Rights shall be exercisable by the person or persons to whom a Participant's rights under the Share Appreciation Rights pass by the applicable laws of descent and distribution, in each case as determined by a probate court of competent jurisdiction, until the applicable SAR Expiration Date.

(iii) In the event of a Participant's Termination prior to the applicable SAR Expiration Date by the Employer for Cause, all of such Participant's Share Appreciation Rights (whether or not vested) shall immediately expire and be forfeited for no consideration as of the date of such Termination.

10. Other Share-Based Awards.

The Committee is authorized, subject to limitations under applicable law, to grant to Participants such other Awards that may be denominated or payable in, valued in whole or in part by reference to, or otherwise based on, or related to, Shares, as deemed by the Committee to be consistent with the purposes of the Plan. The Committee may also grant Shares as a bonus, or may grant other Awards in lieu of obligations of the Company or an Affiliate to pay cash or deliver other property under the Plan or under other plans or compensatory arrangements, subject to the terms of any Subplan, the receipt of any approvals required from any relevant tax authority and such terms as shall be determined by the Committee. The terms and conditions applicable to each such Award shall be determined by the Committee and evidenced by an Award Agreement.

11. Adjustment for Recapitalization, Merger, etc.

(a) Capitalization Adjustments. The aggregate number of Shares that may be granted or purchased pursuant to Awards (as set forth in Section 4 hereof), the number of Shares covered by each outstanding Award, and the price per share thereof in each such Award shall be equitably and proportionally adjusted or substituted, as determined by the Committee in its sole discretion, as to the number, price, or kind of a Share or other consideration subject to such Awards (i) in the event of changes in the outstanding Shares or in the capital structure of the Company by reason of share dividends, share splits, reverse share splits, recapitalizations, reorganizations, mergers, consolidations, combinations, exchanges, or other relevant changes in capitalization occurring after the approval by the Committee of any such Award (including any Corporate Event, as defined below); (ii) in connection with any extraordinary dividend declared and paid in respect of Shares, whether payable in the form of cash, shares, or any other form of consideration; or (iii) in the event of any change in applicable laws or any other change in circumstances that results in or could result in any substantial dilution or enlargement of the rights granted to, or available for, Participants under the Plan.

(b) Corporate Events. Notwithstanding the foregoing, except as otherwise provided in an Award Agreement or in guidelines under the Plan approved by the Board or the Committee, in connection with (i) a merger or consolidation involving the Company in which the Company is not the surviving corporation that would not otherwise constitute a Change in Control; (ii) a merger or consolidation involving the Company in which the Company is the surviving corporation but the holders of Shares receive securities of another corporation and/or other property, including cash, that would not otherwise constitute a Change in Control; (iii) a Change in Control; (iv) a sale, divestiture, spin-off or other similar transaction in which any Affiliate of the Company ceases to be an Affiliate of the Company or in the event that the Company or any Affiliate of the Company closes or disposes of a business unit or facility or diminishes or eliminates ownership interests in any business unit of the Company or

any Affiliate of the Company so that such operating unit ceases to be majority owned by the Company or any of its Affiliates, with respect to outstanding Awards held by Participants that experience a Termination on account of such event only; or (v) the reorganization or liquidation of the Company (each, a “Corporate Event”), the Committee may, in its discretion, provide for any one or more of the following:

(1) that such Awards be assumed or substituted in connection with such Corporate Event, in which case, the Awards shall be subject to the adjustment set forth in subsection (a) above;

(2) that the vesting of any Awards shall be accelerated, subject to the consummation of such Corporate Event;

(3) that any or all vested and/or unvested Awards be cancelled as of the consummation of such Corporate Event, and that Participants holding Awards so cancelled will receive a payment in respect of cancellation of their Awards based on the amount of the per-share consideration being paid for the Shares in connection with such Corporate Event, less, in the case of Options, Share Appreciation Rights, and other Awards subject to exercise, the applicable exercise price; *provided, however*, that holders of Options, Share Appreciation Rights, and other Awards subject to exercise shall only be entitled to consideration in respect of cancellation of such Awards if the per-share consideration less the applicable exercise price is greater than zero (and to the extent the per-share consideration is less than or equal to the applicable exercise price, such Awards shall be cancelled for no consideration); and

(4) to the extent permissible under applicable law, that Awards be replaced with a cash incentive program that preserves the value of the Awards so replaced (determined as of the consummation of the Corporate Event), with subsequent payment of cash incentives subject to the same vesting conditions as applicable to the Awards so replaced, and payment to be made within thirty (30) days of the applicable vesting date.

Payments to holders pursuant to clause (3) above shall be made in cash or, in the sole discretion of the Committee, in the form of such other consideration necessary for a Participant to receive property, cash, or securities (or combination thereof) as such Participant would have been entitled to receive upon the occurrence of the transaction if the Participant had been, immediately prior to such transaction, the holder of the number of Shares covered by the Award at such time (less any applicable exercise price). In addition, in connection with any Corporate Event, prior to any payment or adjustment contemplated under this subsection (b), the Committee may require a Participant to (x) represent and warrant as to the unencumbered title to his Awards, (y) bear such Participant’s pro rata share of any post-closing indemnity obligations, and be subject to the same post-closing purchase price adjustments, escrow terms, offset rights, holdback terms, and similar conditions as the other holders of Shares; and (z) deliver customary transfer documentation as reasonably determined by the Committee. The Committee need not take the same action or actions with respect to all Awards or portions thereof or with respect to all Participants. The Committee may take different actions with respect to the vested and unvested portions of an Award.

(c) Fractional Shares. Any adjustment provided under this Section 11 may provide for the elimination of any fractional share that might otherwise become subject to an Award. No cash settlements shall be made with respect to fractional shares so eliminated.

(d) Double-Trigger Vesting. Notwithstanding any other provisions of the Plan, an Award Agreement or Participant Agreement to the contrary, with respect to any Award that is assumed or substituted in connection with a Change in Control, the vesting, payment, purchase or distribution of an Award may not be accelerated by reason of a Change in Control for any Participant unless the Participant’s employment is involuntarily terminated, as a result of the Change in Control. For purposes of this Section 11, a Participant’s employment will be deemed to have been involuntarily terminated as a result of a Change in Control if it is involuntarily terminated other than for Cause (including the Participant’s resignation for “good reason” or “constructive termination” (or similar term) under a Participant Agreement), or is terminated under circumstances which entitle the Participant to mandatory severance payment(s) pursuant to applicable law, in each case, at any time beginning on the date of the Change in Control up to and including the second (2nd) anniversary of the Change in Control.

12. Use of Proceeds.

The proceeds received from the sale of Shares pursuant to the Plan shall be used for general corporate purposes.

13. Rights and Privileges as a Shareholder.

Except as otherwise specifically provided in the Plan, no person shall be entitled to the rights and privileges of share ownership in respect of Shares that are subject to Awards hereunder until such shares have been issued to that person.

14. No Other Entitlements.

(a) No individual shall have any claim or right to be granted an Award under the Plan or, having been selected for the grant of an Award, to be selected for a grant of any other Award.

(b) Neither the Plan nor any action taken hereunder shall be construed as giving any individual any right to be retained in the employ or service of the Company or an Affiliate of the Company.

(c) Except as otherwise specifically stated in any other employee benefit plan, policy or program, neither any Award under the Plan nor any amount realized from any such Award shall be treated as compensation for the purpose of calculating an employee's benefit under any benefit plan, policy or program.

15. Compliance with Laws.

The obligation of the Company to deliver Shares or other equivalents under the Plan upon vesting and/or exercise of any Award shall be subject to all applicable laws, rules and regulations, and to such approvals by governmental agencies (including without limitation tax authorities) as may be required. The Company shall be under no obligation to register for sale or resale under any applicable laws, rules and regulations any of the Shares to be offered or sold under the Plan or any Shares issued upon exercise or settlement of Awards. If the Shares offered for sale or sold under the Plan are offered or sold pursuant to an exemption from registration under the Securities Act, the Company may restrict the transfer of such shares and may legend the Share certificates representing such shares in such manner as it deems advisable to ensure the availability of any such exemption.

16. Withholding Obligations.

As a condition to the vesting and/or exercise of any Award, the Committee may require that a Participant satisfy, through deduction or withholding from any payment of any kind otherwise due to the Participant, or through such other arrangements as are satisfactory to the Committee, the amount of all federal, state, and local income and other taxes or other mandatory payments of any kind required or permitted to be withheld in connection with such vesting and/or exercise, as well as amounts payable to any third party for escrow services and escrow fees, bank fees, exercise fees, account fees and other related fees and expenses. The Committee, in its discretion, may permit Shares to be used to satisfy such withholding requirements and fee payments, and such shares shall be valued at their Fair Market Value as of the date they are so used; *provided, however*, that the aggregate Fair Market Value of the number of Shares that may be used to satisfy tax withholding requirements may not exceed the minimum statutorily required withholding amount with respect to such Award.

17. Transferability.

Each Award granted under the Plan will not be transferable or assignable by the recipient, and may not be made subject to execution, attachment or similar procedures, other than by will or the laws of descent and distribution, in each case as determined by a probate court of competent jurisdiction, or as determined by the Committee pursuant to the terms of any Award Agreement in accordance with any other applicable law, rule or regulation.

18. Amendment of the Plan or Awards.

(a) Amendment of Plan. The Board at any time, and from time to time, may amend the Plan; *provided, however,* that the Board shall not, without shareholder approval, make any amendment to the Plan that requires shareholder approval pursuant to applicable law or the applicable rules of the national securities exchange on which the Shares are principally listed.

(b) Amendment of Awards. The Board or the Committee, at any time, and from time to time, may amend the terms of any one or more Awards; *provided, however,* that the rights under any Award shall not be impaired by any such amendment unless the Participant consents in writing (it being understood that no action taken by the Board or the Committee that is expressly permitted under the Plan, including, without limitation, any actions described in Section 11 hereof, shall constitute an amendment of an Award for such purpose). Notwithstanding the foregoing, subject to the limitations of applicable law, if any, and without an affected Participant's consent, the Board or the Committee may amend the terms of any one or more Awards if necessary to bring the Award into compliance with any applicable tax legislation, rule, regulation or guidance (even if issued or amended after the Effective Date), including without limitation Section 409A of the Code and Department of Treasury regulations and other interpretive guidance issued thereunder.

(c) No Repricing of Awards without Shareholder Approval. Notwithstanding subsection (a) or (b) above, or any other provision of the Plan, repricing of Awards shall not be permitted without shareholder approval. For this purpose, a "repricing" means any of the following (or any other action that has the same effect as any of the following): (i) changing the terms of an Award to lower its exercise price (other than on account of capital adjustments resulting from share splits, etc., as described in Section 11(a) hereof); (ii) any other action that is treated as "repricing" under GAAP; and (iii) repurchasing for cash or canceling an Award in exchange for another Award at a time when its exercise price or base price is greater than the Fair Market Value of the underlying Shares, unless the cancellation and exchange occurs in connection with an event set forth in Section 11(b) hereof.

19. Termination or Suspension of the Plan.

The Board may suspend or terminate the Plan at any time. Unless sooner terminated, the Plan shall automatically terminate on the day before the fifth (5th) anniversary of the Effective Date. No Awards may be granted under the Plan while the Plan is suspended or after it is terminated.

20. Effective Date of the Plan.

The Plan is effective as of the Effective Date.

21. Miscellaneous.

(a) Certificates. Shares acquired pursuant to Awards granted under the Plan may be evidenced in such a manner as the Committee shall determine. If certificates representing Shares are registered in the name of the Participant, the Committee may require that such certificates bear an appropriate legend referring to the terms, conditions, and restrictions applicable to such Shares, that the Company retain physical possession of the certificates, and that the Participant deliver a stock power to the Company, endorsed in blank, relating to the Shares. Notwithstanding the foregoing, the Committee may determine, in its sole discretion, that the Shares shall be held in book entry form rather than delivered to the Participant pending the release of any applicable restrictions.

(b) Delay in Delivery.

(i) The Company is relieved from any liability for the nonissuance or nontransfer, or for any delay in the issuance or transfer of any Shares subject to Awards, resulting from the inability of the Company to obtain, or from any delay in obtaining, from any regulatory body having jurisdiction or authority, any requisite approval to issue or transfer any such Shares, if counsel for the Company deems such approval necessary for the lawful issuance or transfer thereof.

(ii) Without limiting the generality of the foregoing, the Company shall not have any obligation or liability as a result of any delay in issuing any certificate evidencing Shares or in the delivery thereof to Participants, or any act or omission of any Company-designated brokerage firm in relation to Shares.

(c) Corporate Action Constituting Grant of Awards. Corporate action constituting a grant by the Company of an Award to any Participant will be deemed completed as of the date of such corporate action, unless otherwise determined by the Committee, regardless of when the instrument, certificate, or letter evidencing the Award is communicated to, or actually received or accepted by, the Participant. In the event that the corporate records (*e.g.*, Committee consents, resolutions or minutes) documenting the corporate action constituting the grant contain terms (*e.g.*, exercise price, vesting schedule or number of shares) that are inconsistent with those in the Award Agreement as a result of a clerical error in the papering of the Award Agreement, the corporate records will control and the Participant will have no legally binding right to the incorrect term in the Award Agreement.

(d) Escrow Agreement. The Committee may require a Participant who receives an Award to enter into an escrow or trustee agreement providing that such Award, or Shares distributed in connection with the vesting, settlement or exercise thereof, will remain in the physical custody of an escrow holder or trustee, as necessary to satisfy applicable local law or otherwise determined to be in the best interests of the Company by the Committee in its discretion.

(e) Clawback/Recoupment Policy. Notwithstanding anything contained herein to the contrary, all Awards granted under the Plan shall be and remain subject to any incentive compensation clawback or recoupment policy currently in effect or as may be adopted by the Committee or the Board, and in each case, as may be amended from time to time, including, but not limited to, any clawback provision(s) in the Compensation Policy. Any such policy adoption or amendment shall in no event require the prior consent of any Participant. In the event that an Award is subject to more than one such policy, the policy with the most restrictive clawback or recoupment provisions shall govern such Award, subject to applicable law.

(f) Provision for Foreign Participants. Awards may be granted to Participants who are foreign nationals or employed outside Israel, or both, on such terms and conditions different from those applicable to Awards to Participants employed in Israel as may be necessary or desirable, in the discretion of the Committee, in order to recognize differences in local law or tax policy. The Committee may also impose conditions on the exercise or vesting of Awards in order to minimize the Company's obligation with respect to tax equalization for Participants on assignments outside their home countries.

(g) Treatment of Awards Upon a Qualifying Retirement. Upon a Participant's Qualifying Retirement, and as determined in a Subplan or otherwise by the Committee, Awards (or any part thereof) granted to such Participant may accelerate, continue to vest, provide for an extended period of time in which to exercise an Award upon Termination or contain any other terms and conditions as the Committee deems appropriate.

(h) Data Privacy. As a condition of receipt of any Award, each Participant explicitly and unambiguously consents to the collection, use, and transfer, in electronic or other form, of personal data as described in this subsection (h) by and among, as applicable, the Company and its Affiliates for the exclusive purpose of implementing, administering, and managing the Plan and Awards and the Participant's participation in the Plan.

In furtherance of such implementation, administration, and management, the Company and its Affiliates may hold certain personal information about a Participant, including, but not limited to, the Participant's name, home address, telephone number, date of birth, social security or insurance number or other identification number, salary, nationality, job title(s), information regarding any securities of the Company or any of its Affiliates, and details of all Awards (the "Data"). In addition to transferring the Data amongst themselves as necessary for the purpose of implementation, administration, and management of the Plan and Awards and the Participant's participation in the Plan, the Company and its Affiliates may each transfer the Data to any third parties assisting the Company in the implementation, administration, and management of the Plan and Awards and the Participant's participation in the Plan. Recipients of the Data may be located in the Participant's country or elsewhere, and the Participant's country and any given recipient's country may have different data privacy laws and protections. By accepting an Award, each Participant authorizes such recipients to receive, possess, use, retain, and transfer the Data, in electronic or other form, for the purposes of assisting the Company in the implementation, administration, and management of the Plan and Awards and the Participant's participation in the Plan, including any requisite transfer of such Data as may be required to a broker or other third party with whom the Company or the Participant may elect to deposit any Shares. The Data related to a Participant will be held only as long as is necessary to implement, administer, and manage the Plan and Awards and the Participant's participation in the Plan. A Participant may, at any time, view the Data held by the Company with respect to such Participant, request additional information about the storage and processing of the Data with respect to such Participant, recommend any necessary corrections to the Data with respect to the Participant, or refuse or withdraw the consents herein in writing, in any case without cost, by contacting his local human resources representative. The Company may cancel the Participant's eligibility to participate in the Plan, and in the Committee's discretion, the Participant may forfeit any outstanding Awards if the Participant refuses or withdraws the consents described herein. For more information on the consequences of refusal to consent or withdrawal of consent, Participants may contact their local human resources representative.

(i) No Liability of Committee Members. Subject to applicable law, neither any member of the Committee nor any of the Committee's permitted delegates shall be liable personally by reason of any contract or other instrument executed by such member or on his behalf in his capacity as a member of the Committee or for any mistake of judgment made in good faith, and the Company shall indemnify and hold harmless each member of the Committee and each other employee, officer, or director of the Company to whom any duty or power relating to the administration or interpretation of the Plan may be allocated or delegated, against all costs and expenses (including counsel fees) and liabilities (including sums paid in settlement of a claim) arising out of any act or omission to act in connection with the Plan, unless arising out of such person's own fraud or willful misconduct; *provided, however,* that approval of the Committee shall be required for the payment of any amount in settlement of a claim against any such person. The foregoing right of indemnification shall not be exclusive of any other rights of indemnification to which such persons may be entitled under the Company's articles of association, as may be amended from time to time, as a matter of law, or otherwise, or any power that the Company may have to indemnify them or hold them harmless.

(j) Payments Following Accidents or Illness. Subject to applicable law, if the Committee shall find that any person to whom any amount is payable under the Plan is unable to care for his affairs because of illness or accident, or is a minor, or has died, then any payment due to such person or his estate (unless a prior claim therefor has been made by a duly appointed legal representative) may, if the Committee so directs the Company, be paid to his spouse, child, relative, an institution maintaining or having custody of such person, or any other person deemed by the Committee to be a proper recipient on behalf of such person otherwise entitled to payment. Any such payment shall be a complete discharge of the liability of the Committee and the Company therefor.

(k) Governing Law. The Plan shall be governed by and construed in accordance with the internal laws of the State of Israel without reference to the principles of conflicts of laws thereof.

(l) Compliance with Section 409A of the Code. To the extent that the Committee determines that any Award granted hereunder is subject to Section 409A of the Code, the Award Agreement evidencing such Award shall

incorporate the terms and conditions necessary to avoid the consequences specified in Section 409A(a)(1) of the Code. To the extent applicable, the Plan and Award Agreements shall be interpreted in accordance with Section 409A of the Code. Notwithstanding anything to the contrary in the Plan (and unless the Award Agreement specifically provides otherwise), if the Shares are publicly traded and if a Participant holding an Award that constitutes “deferred compensation” under Section 409A of the Code is a “specified employee” for purposes of Section 409A of the Code, no distribution or payment of any amount that is due because of a “separation from service” (as defined in Section 409A of the Code without regard to alternative definitions thereunder) will be issued or paid before the date that is six (6) months following the date of such Participant’s “separation from service” (as defined in Section 409A of the Code without regard to alternative definitions thereunder) or, if earlier, the date of the Participant’s death, unless such distribution or payment can be made in a manner that complies with Section 409A of the Code, and any amounts so deferred will be paid in a lump sum on the day after such six (6) month period elapses, with the balance paid thereafter on the original schedule.

(m) Funding. No provision of the Plan shall require the Company, for the purpose of satisfying any obligations under the Plan, to purchase assets or place any assets in a trust or other entity to which contributions are made or otherwise to segregate any assets, nor shall the Company be required to maintain separate bank accounts, books, records, or other evidence of the existence of a segregated or separately maintained or administered fund for such purposes. Participants shall have no rights under the Plan other than as unsecured general creditors of the Company, except that insofar as they may have become entitled to payment of additional compensation by performance of services, they shall have the same rights as other employees and service providers under general law.

(n) Restrictions. The Committee shall have the power to impose such other restrictions on Awards as it may deem necessary or appropriate to ensure that such Awards satisfy all requirements for favorable tax treatment under Section 162(m)(4)(C) of the Code, Section 102 of the Israeli Tax Ordinance or any other applicable tax law provision.

(o) No Limitation on Compensation. Nothing in the Plan shall be construed to limit the right of the Company to establish other plans or to pay compensation to its employees, officers or directors in cash or property, in a manner that is not expressly authorized under the Plan.

(p) No Constraint on Corporate Action. Nothing in the Plan shall be construed (i) to limit, impair or otherwise affect the Company’s right or power to make adjustments, reclassifications, reorganizations or changes of its capital or business structure, or to merge or consolidate, or dissolve, liquidate, sell or transfer all or any part of its business or assets, or (ii) except as provided in Section 18 or 19 hereof, to limit the right or power of the Company or its Affiliates to take any action that such entity deems to be necessary or appropriate.

(q) Reliance on Reports. Each member of the Committee and each member of the Board shall be fully justified in relying, acting or failing to act, and shall not be liable for having so relied, acted, or failed to act in good faith, upon any report made by the independent public accountant of the Company and its Affiliates and upon any other information furnished in connection with the Plan by any person or persons other than such member.

(r) Titles and Headings. The titles and headings of the sections in the Plan are for convenience of reference only, and in the event of any conflict, the text of the Plan, rather than such titles or headings, shall control.

* * *