

פז חברת נפט בע"מ

(“החברה”)

23 בספטמבר 2019

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
אחוזה בית 2
תל-אביב
(באמצעות המגנ"א)

לכבוד
רשות ניירות ערך
רחוב כנפי נשרים 22
ירושלים 95464
(באמצעות המגנ"א)

ג.א.נ.,

הנדון: דיווח בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת

חלק א' - זימון אסיפה כללית

1. כללי

ניתן בזאת דוח בהתאם לחוק החברות, תשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך") לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפת כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000 (להלן: "תקנות הודעה על אסיפה"), לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), תשס"ו-2005 (להלן: "תקנות ההצבעה") ולתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), תש"ל-1970 (להלן: "תקנות דוחות מיידים") בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה (להלן: "האסיפה" ו"דוח זה", בהתאמה).

2. סוג האסיפה, מועדה ומקום כינוסה

האסיפה תתכנס ביום ד', 30 באוקטובר 2019, בשעה 15:00, במשרדי החברה ביורו פארק, בית הולנד, יקום (להלן: "משרדי החברה").

3. הנושאים שעל סדר היום

על סדר יומה של האסיפה יעמדו ההחלטות הבאות:

3.1. לאשר את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות.

התיקונים במדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה מסומנים על גבי נספח א' ביחס למדיניות התגמול שאושרה לאחרונה על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 25 באוגוסט 2016.

לפרטים נוספים, ראו חלק ב' לדוח זה להלן.

3.2. לאשר למנכ"ל החברה מענק פרישה מיוחד בסך של 3 מיליון ש"ח.

לפרטים נוספים, ראו חלק ג' לדוח זה להלן.

4. הרוב הנדרש

הרוב הנדרש לאישור ההחלטות בסעיפים 3.1 ו- 3.2 שעל סדר היום הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח או ששלחו לחברה כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, הזכאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(1) במניין קולות הרוב ייכללו לפחות רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה* או בעלי עניין אישי בהחלטה, המשתתפים בהצבעה. במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

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

* החברה הינה חברה ללא גרעין שליטה

יצוין, כי דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את ההחלטות בסעיף 3.1 ו/או בסעיף 3.2 לעיל, גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורן, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בהחלטות האמורות, כי אישורן על אף התנגדות האסיפה הכללית הינו לטובת החברה.

5. הזכאים להצביע באסיפה

5.1. המועד הקובע לענין זכאות בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית האמורה לעיל, כאמור בסעיף 182(ב) ו-(ג) לחוק החברות, ובתקנה 3 לתקנות ההצבעה, הינו סוף יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שיחול ביום ד', 2 באוקטובר 2019 (להלן: "**המועד הקובע**"). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

5.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 (להלן: "**תקנות הוכחת בעלות**"), בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ (להלן: "**הבורסה**") ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם על שם החברה לרישומים, המעוניין להצביע באסיפה, ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, כנדרש לפי תקנות הוכחת הבעלות (להלן: "**אישור בעלות**"). לפי תקנות הוכחת בעלות, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך שעניינו נתוני המשתמשים

במערכת ההצבעה האלקטרונית – דינו כדין אישור בעלות לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

5.3. בעלי המניות של החברה במועד הקובע, רשאים להצביע בהחלטות שעל סדר היום, באופן אישי או על ידי שלוח, וכן רשאים להצביע גם באמצעות כתב הצבעה (כמפורט בסעיף 6 להלן). כתב מינוי של שלוח להצבעה או ייפוי כוח יש להפקיד במשרדי החברה ביורו פארק, בית הולנד 4 יקום לפחות שני ימי עסקים לפני המועד הקבוע לאסיפה. בהתאם לתקנון החברה, כתב המינוי יהיה מקורי או עותק של כתב המינוי, ובלבד שיהיה מאושר על ידי נוטריון או עורך דין בעל רישיון ישראלי.

5.4. בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל חבר הבורסה (להלן: **"בעל מניות שאינו רשום"**) רשאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני כהגדרתו וכמפורט בסעיף 7 להלן.

6. הצבעה באמצעות כתב הצבעה והודעות עמדה

6.1. בעלי המניות רשאים להצביע ביחס להחלטה שעל סדר היום המפורטת לעיל באמצעות כתב הצבעה.

6.2. נוסח כתב ההצבעה והודעות עמדה (ככל שיהיו) בגין ההחלטה שעל סדר היום ניתן למצוא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: www.magna.isa.gov.il (להלן: **"אתר ההפצה"**) ובאתר האינטרנט של הבורסה בכתובת: www.tase.co.il (להלן: **"אתר הבורסה"**). בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שיהיו).

6.3. חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדוא"ל, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שיהיו) באתר ההפצה לכל בעל מניות שאינו רשום, אם הודיע בעל המניות שאינו רשום כי הוא מעוניין בכך ובלבד, שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שיפורסם באתר ההפצה.

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

6.5. כתב ההצבעה (שאינו אלקטרוני) של בעל מניות שאינו רשום יימסר לחברה בצירוף אישור הבעלות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום של החברה **לא יאוחר מארבע שעות לפני מועד כינוס האסיפה** (דהיינו – לא יאוחר מיום ד' ה- 30 באוקטובר 2019 בשעה 11.00).

6.6. בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות ימסור לחברה את כתב ההצבעה, בצירוף צילום תעודת זהות או צילום של דרכנו או צילום תעודת התאגדות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום של החברה **עד שש שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית** (דהיינו – עד ליום ד' ה- 30 באוקטובר 2019 בשעה 9:00).

6.7. **בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטה שעל סדר היום ימציא את הפרטים הנדרשים כמפורט בסעיף 9 להלן, ככל שהאמור בסעיף רלבנטי לגביו.**

6.8. בעל מניה רשאי לפנות למשרדה הרשום של החברה ולאחר שהוכיח את זהותו, למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו / צילום תעודת הזיהוי שלו או צילום הדרכון שלו או צילום תעודת ההתאגדות שלו עד 24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

7. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

7.1. כאמור לעיל, בעל מניה שאינו רשום רשאי להצביע ביחס להחלטה שעל סדר היום, גם באמצעות כתב הצבעה שיועבר במערכת ההצבעה האלקטרונית כהגדרתה בתקנות ההצבעה (להלן: "**כתב ההצבעה האלקטרוני**").

כתב ההצבעה האלקטרוני נפתח להצבעה בתום המועד הקובע. ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית **תסתיים 6 שעות לפני מועד האסיפה** (היינו - ביום ד' ה-30 באוקטובר 2019 בשעה 9:00), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית.

ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד למועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה. הצביע בעל מניה ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה, הצבעה של בעל מניה עצמו או באמצעות שלוח תיחשב כמאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני.

8. הודעות עמדה ותגובת הדירקטוריון

8.1. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה (לפי תקנות ההצבעה) לחברה הינו עד עשרה ימים לפני מועד האסיפה.

8.2. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה, אם וככל שתוגשנה הודעות עמדה של בעלי המניות והדירקטוריון יבחר להגיש את תגובתו להודעות העמדה הנ"ל, הינו לא יאוחר מחמישה ימים לפני מועד האסיפה.

9. הודעה על עניין אישי

לפי סעיף 276 לחוק החברות, בעל המניה המשתתף בהצבעה באסיפה בהחלטות שעל סדר היום, יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה, או אם ההצבעה היא באמצעות כתב ההצבעה - יסמן על גבי כתב ההצבעה (בחלק ב' של כתב ההצבעה מוקצה מקום לסימון) אם הוא בעל עניין אישי בהחלטה שעל סדר היום ואת תיאור הזיקה הרלוונטית. לא הודיע בעל מניות או לא בוצע סימון כאמור, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.

כמו כן, בהתאם לתקנה 36ד(ד) לתקנות דוחות מיידים ולהנחיית רשות ניירות ערך מיום 30 בנובמבר 2011 בנושא גילוי בדבר אופן ההצבעה של בעלי ענין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות (להלן: "הנחייה"), בעל ענין, נושא משרה בכירה ומשקיע מוסדי, כהגדרתם בתקנות ובהנחיה, המצביעים באסיפה, בהחלטה שעל סדר היום, ימציאו לחברה במסגרת הצבעתם את הפרטים הנדרשים בהתאם לתקנות ולסעיף 2(ב) להנחיה ואם הצביעו באמצעות מיופה הכוח ימציאו המצביע או מיופה הכוח גם את הפרטים ביחס למיופה הכוח. כמו כן, יינתן פירוט בדבר קשר כלשהו בין המצביע או מיופה הכוח (שאינו בעל עניין אישי) לבין החברה או לבין נושא משרה בכירה בחברה, לרבות קשרי עובד מעביד, קשרים עסקיים וכד' ופירוט טיבם.

10. מנין חוקי ואסיפה נדחית

המניין החוקי לפתיחת הדיון באסיפה הכללית הינו שני בעלי מניות הנוכחים בעצמם או באמצעות שלוח או ששלחו לחברה כתב הצבעה המציין את הצבעתם והמחזיקים ביחד עשרים וחמישה אחוזים (25%) מזכויות ההצבעה בחברה. חלפה חצי שעה מהמועד שנקבע לאסיפה ולא נמצא המניין החוקי, תדחה האסיפה בשבוע ימים, לאותו יום, לאותה השעה ותתקיים באותו מקום מבלי שתבוא על כך הודעה נוספת. לא נמצא מניין חוקי באסיפה שנדחתה כאמור, יהווה בעל מניות אחד, לפחות, הנוכח בעצמו או על ידי בא כוחו, מניין חוקי.

11. עיון במסמכים ופרטים על נציגי החברה

ניתן לעיין בנוסח המלא של דיווח זה, נוסח ההחלטה המוצעת והצהרות המועמדים לדירקטורים במשרדי החברה ביורו פארק, בית הולנד, יקום, בימים א' – ה' בשעות העבודה המקובלות וזאת עד למועד כינוס האסיפה ובתיאום מראש עם היועמ"ש הראשית ומזכירת החברה, עו"ד יפעת פוגל (טל: 09-8631103 פקס: 09-8640857). עותק של דיווח זה מפורסם גם באתר ההפצה, באתר הבורסה ובאתר החברה בכתובת www.paz.co.il.

חלק ב' - פרטים לגבי החלטה מס' 3.1 – אישור מדיניות התגמול לנושאי המשרה

12. הליך אישור מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה והנימוקים לאישורה

12.1. מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה (להלן: "מדיניות התגמול"), על מרכיביה השונים, נדונה במספר ישיבות של ועדת התגמול, ולאחר שניתנו המלצות ועדת התגמול, גם בדירקטוריון.

התיקונים במדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה מסומנים על גבי נספח א' ביחס למדיניות התגמול הקיימת בחברה, שאושרה לאחרונה ביום 25 באוגוסט 2016 (להלן: "מדיניות התגמול הקודמת").

מדיניות התגמול תעמוד בתוקפה למשך 3 שנים החל מיום אישור האסיפה המזומנת בדוח זה וביחס למענקים שנתיים תחול על שנות המענק 2020 עד 2022. בכל הנוגע למענק השנתי בגין שנת 2019 – לגביו תחול מדיניות התגמול הקיימת של החברה כפי שאושרה ביום 25 באוגוסט 2016, בתוספת סעיף 4.10 כפי שמופיע במדיניות התגמול החדשה (כאשר המדדים והיעדים לקביעת המענקים נקבעו בתחילת שנת 2019).

12.2. חברי ועדת התגמול שהשתתפו בישיבת הוועדה בה אושרה המלצת הוועדה לדירקטוריון בדבר מדיניות התגמול הינם: עודד גילת (יו"ר; דח"צ), עמי שפרן (דח"צ), מאירה גיט (דח"צ) ורויטל אבירם (דירקטורית בלתי תלויה).

12.3. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון בה אושרה מדיניות התגמול הינם: אברהם ביגר (יו"ר), עמי שפרן (דח"צ), מנחם ברנר (דירקטור בלתי תלוי), מאירה גיט (דח"צ), אריק שור (דירקטור בלתי תלוי), אריק שטיינברג, עודד גילת (דח"צ) ורויטל אבירם (דירקטורית בלתי תלויה).

12.4. במסגרת הישיבות כאמור נסקרו ונבחנו, בין היתר, נתונים ומידע כדלקמן:

12.4.1. השיקולים הנדרשים לעניין גיבוש מדיניות תגמול לפי חוק החברות, לרבות הקריטריונים המפורטים בתוספת הראשונה א' לחוק החברות, חלקים א' (עניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות תגמול) ו-ב' (הוראות שחובה לקבוע במדיניות תגמול);

12.4.2. מחקר השוואתי של מחלקת תגמול עובדים ב-PWC, ביחס לנתוני התגמול של נושאי משרה בחברות השוואה ומדיניות התגמול בחברות ההשוואה. חברות ההשוואה שנבחרו הן חברות הנסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב ובעלות שווי שוק דומה/קרוב לזה של החברה;

12.4.3. תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה;

12.4.4. תנאי ההעסקה של עובדים בחברה (לרבות הנתונים הנדרשים להתייחסות בהתאם לתיקון מס' 20 לחוק החברות);

12.4.5. מדיניות התגמול הקודמת.

12.5. השיקולים שהנחו את ועדת התגמול ודירקטוריון החברה באימוץ מדיניות התגמול כללו את השיקולים והעניינים הנדרשים על פי חוק החברות, ובין היתר, קידום מטרות החברה לטווח הארוך, תכנית העבודה של החברה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח; התרבות הארגונית של החברה; יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה; גודל החברה הנכללת במדד ת"א 35 בבורסה לניירות ערך בתל אביב ואופי פעילותה; יצירת איזון ראוי בין מרכיבים קבועים ומרכיבים משתנים ובין תגמול קצר טווח לארוך טווח; הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ופעילותה; גיוס נושאי משרה בעלי כישורים וניסיון מתאימים ושימורם לאורך זמן.

לעניין תנאי כהונה והעסקה הכוללים רכיבים משתנים - נשקלו במסגרת מדיניות התגמול גם תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

12.6. במסגרת אישור מדיניות התגמול, ביקשו ועדת התגמול והדירקטוריון לחדד את השיקולים הבאים:

12.6.1. מדיניות תגמול שתהא בהלימה למטרות והיעדים העסקיים של החברה, איזון בין תמריצים, ניהול סיכונים, רכיבים קבועים ומשתנים וגיוס נושאי משרה בעלי כישורים ושימורם לאורך זמן.

12.6.2. עידוד שיתוף פעולה והגברת הסינרגיה בקבוצה, במטרה להשיא את הרווח ולייצר ערך לטווח הארוך.

12.6.3. תימרוץ מנהלי היחידות העסקיות לפעול למקסום הרווח היחידתי, תוך שמירה על הקוד האתי וניהול סיכונים מושכל.

12.6.4. הגברת הנאמנות והראיה לטווח ארוך של נושאי המשרה.

12.6.5. תגמול "תחרותי" והולם בקנה מידה השוואתי לשם גיוס ושימור מועמדים ראויים וטובים.

12.6.6. תגמול מידתי ביחס לנושאי משרה בקבוצת חברות ההשוואה של החברה ובאופן כללי.

12.7. השינויים העיקריים במדיניות התגמול המובאת לאישור ביחס למדיניות התגמול הקודמת:

12.7.1 השינויים העיקריים במדיניות התגמול נוגעים לתנאי הסף לתשלום מענקים לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל, לגובה תקרת המענק ולשינויים מסוימים בתמהיל המענק השנתי לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל (כמפורט בסעיפים 4.1 - 4.3 ו- 4.10 למדיניות התגמול).

12.7.2 עוד נקבע כי במקרים מיוחדים תקופת ההודעה המוקמת תוכל לעמוד על עד 6 חודשים (במקום עד 3 חודשים).

12.7.3 כמו כן, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע מענק שנתי לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה ובהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה, וזאת, חלף או בנוסף למענק השנתי המחושב על פי המרכיבים הקבועים במדיניות התגמול, ובלבד שסך המענק השנתי לכל אחד מנושאי המשרה כאמור לא יעלה על תקרת המענק השנתי.

12.7.4 בשים לב לסיום כהונתו העתידי של מנכ"ל החברה המכהן כאמור בחלק ג' לדוח זה להלן, הוראות מדיניות התגמול ביחס לתשלום מענק שנתי למנכ"ל הבא של החברה יובאו לאישור נפרד של האסיפה הכללית, כתיקון של מדיניות התגמול, יחד עם אישור תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל הבא שימונה בחברה.

יצוין כי ביחס למנכ"ל המכהן, מר יונה פוגל, תמשכנה לחול הוראות המענק השנתי הקבועות בתנאי הכהונה וההעסקה הקיימים שלו עד לסיום יחסי עובד מעביד בינו לבין החברה (לפרטים ראו חלק ג' לדוח זה להלן).

12.8 ככלל, מדיניות התגמול קובעת כי התגמול הקבוע של יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל המכהן מהווים את מדיניות התגמול של החברה ביחס לתנאי כהונתם. בהתאם לכך, התגמול הקבוע המשולם בפועל ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל עומד על תקרת התגמול המרבי במדיניות התגמול. לפי מדיניות התגמול יו"ר הדירקטוריון אינו זכאי למענק שנתי והמענק השנתי ששולם בפועל למנכ"ל בגין השנים 2016 עד 2018 (שנות מדיניות התגמול הקודמת) עמד על תקרת המענק השנתי. למנכ"ל לא הוענק תגמול הוני בתקופת מדיניות התגמול הקודמת. לפרטים בדבר תנאי סיום ההעסקה של המנכ"ל ראו חלק ג' לדוח זה.

12.9 לצד הנימוקים שהובאו במסגרת מדיניות התגמול, להלן יובאו נימוקי הדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול, לאחר שדן בהמלצות ועדת התגמול:

12.9.1 מדיניות התגמול של החברה נועדה, בין היתר, ליצור מערכת תמריצים הולמים לגיוס ולשימור כוח אדם ניהולי איכותי בתפקידי ניהול בכירים לטווח הארוך, הדרוש לחברה להמשך פיתוחה והצלחתה העסקיים.

12.9.2. לעניין התגמול הקבוע –

12.9.2.1. בקביעת התגמול הקבוע לכל אחד מנושאי המשרה, יילקחו בחשבון גם הסמכויות והאחריות הכרוכות בתפקיד, השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי, הישגיו, הסכמים קודמים שנחתמו עם נושא המשרה (ככל שנחתמו) והסכמים שנחתמו עם הקודם לנושא המשרה בתפקיד ועם נושאי משרה אחרים בחברה.

12.9.2.2. לצד המגבלות שנקבעו במדיניות התגמול, התגמול הקבוע ייקבע גם תוך השוואה לתנאי ההעסקה של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות בסדר גודל דומה לחברה.

12.9.3. לעניין הרכיב המשתנה לנושאי משרה (למעט דירקטורים) –

12.9.3.1. מדיניות החברה הינה ליתן מענק שנתי לנושאי משרה על בסיס תוצאות החברה וביצועיה וכן, על בסיס הישגי נושא המשרה.

12.9.3.2. הרכיב המשתנה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ועבור תרומתו להשגת יעדי החברה בשנת המענק והוא גם מסייע לשימור בעלי תפקידים בחברה.

12.9.3.3. לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון, ככלל, הרווח הנקי השנתי הוא פרמטר רלוונטי עיקרי לבחינת מתן מענקים לנושאי המשרה בחברה, בהיותו נתון המשקף השאת ערך לבעלי המניות.

12.9.3.4. כמו כן, היקף המענק השנתי לכל נושא משרה כזה נגזר גם מרווחים תפעוליים של היחידות העסקיות בתוך החברה (ככל שנושא המשרה הינו מנהל יחידה עסקית), ממדדים אישיים בתחומי האחריות עליהם אמון נושא המשרה וממרכיב הערכה אישית בשיקול דעת. תמהיל זה מסייע להתאים את היקף המענק השנתי לתרומת נושא המשרה להשגת יעדי החברה.

12.9.3.5. קביעת התקרות לרכיב המשתנה מסייעת ביצירת מבנה תמריצים מאוזן לנושאי המשרה.

12.9.3.6. היחס המקסימאלי בין הרכיב הקבוע לבין הרכיב המשתנה בתנאי ההעסקה של נושאי המשרה, כפי שבא לידי ביטוי בתקרות שנקבעו לרכיבי התגמול השונים, הינו מידתי ומאוזן. בהתאם למדיניות התגמול, הרכיב המשתנה לכל נושא משרה לא

יעלה על 60% מהעלות השנתית הכוללת של תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה.

12.9.3.7. מדיניות התגמול מאפשרת לקבוע גם מענק שנתי לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל שלא על פי פרמטרים כמותיים אלא לפי הערכת ועדת התגמול והדירקטוריון את תרומתם לחברה.

12.9.4. לעניין רכיב התגמול ההוני –

12.9.4.1. מדיניות התגמול כוללת אפשרות להעניק תגמול הוני וזאת לשם הגברת זהות האינטרסים בין נושאי המשרה לבין בעלי המניות, וכן לשם חיזוק התבססות התגמול על רכיב ארוך טווח.

12.9.4.2. לתגמול ההוני נקבעה תקרה במועד ההענקה, שנועדה לשמור על היחס המקסימאלי בין הרכיב הקבוע לבין הרכיב המשתנה שנקבע במדיניות התגמול.

12.9.4.3. הזכאות לתגמול ההוני תיפרס על פני תקופה שלא תפחת משלוש שנים. אם התגמול ההוני יינתן בדרך של מניות חסומות או מענק צמוד מחיר מניה, ההבשלה תהיה מותנית גם בעמידה ביעדים פיננסיים, בהתאם לנוסחה שתאושר במועד הענקת התגמול ההוני האמור.

12.9.4.4. ככל שהתגמול ההוני יהיה מסוג שמסולק במזומן, נקבעה לו תקרה במועד המימוש.

12.9.5. אשר לתגמולים בגין סיום העסקה -

12.9.5.1. מדיניות התגמול קובעת תקרה למענק פרישה.

12.9.5.2. במסגרת השיקולים להענקת מענק פרישה יכול שישקלו, בין היתר, תקופת ההעסקה של נושא המשרה, תנאי העסקתו בתקופה זו, התחייבות מיוחדת לאי תחרות ונסיבות הפרישה, שהם לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון השיקולים הרלוונטיים בקשר לתגמולים בגין סיום העסקה.

12.9.6. מדיניות התגמול כוללת הוראות בדבר ביטוח, שיפוי ופטור, בהתאם לפרקטיקה מקובלת בחברות ציבוריות.

12.9.7. תהליך הכנת מדיניות התגמול כלל בחינה והתייחסות לפער בין התגמול המשולם לנושאי המשרה בחברה לבין התגמול המשולם לעובדי החברה ולעובדי הקבלן וביטוי לדיון בנושא ניתן במדיניות התגמול.

12.9.8. מדיניות התגמול כוללת אפשרות להפחתת התגמול המשתנה של נושאי המשרה על פי שיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון בנסיבות המצדיקות זאת.

12.9.9. בשים לב לסיום כהונתו העתידי של מנכ"ל החברה המכהן כאמור בחלק ג' לדוח זה להלן, קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון, כי הוראות מדיניות התגמול ביחס לתשלום מענק שנתי למנכ"ל הבא של החברה יובאו לאישור נפרד של האסיפה הכללית, כתיקון של מדיניות התגמול, יחד עם אישור תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל הבא שימונה בחברה.

ביחס למנכ"ל המכהן, מר יונה פוגל, תמשכנה לחול הוראות המענק השנתי הקבועות בתנאי הכהונה וההעסקה הקיימים שלו עד למועד סיום יחסי עובד מעביד בינו לבין החברה (לפרטים ראו חלק ג' לדוח זה להלן).

12.9.10. תנאי מדיניות התגמול הינם סבירים ומקובלים בנסיבות העניין ובהתחשב באחריות המוטלת על נושאי המשרה בחברה ובהיקף פעילות החברה.

12.9.11. לאור כל האמור לעיל ולאור מכלול הנתונים שעמדו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון, מדיניות התגמול הינה ראויה וסבירה, בנסיבות העניין.

12.10. ככלל, תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה, אשר מדיניות התגמול חלה בעניינם, תואמים את מדיניות התגמול. למען שלמות התמונה, צוינו במדיניות התגמול מקרים בהם הסכמים קיימים של נושאי משרה אינם תואמים את מדיניות התגמול (ביחס לרכיב ההודעה המוקדמת וצבירת ימי חופשה), הגם שלדעת החברה, אין בכך סטייה מהותית.

13. שמות הדירקטורים בעלי ענין אישי ומהות עניינם האישי

13.1. ליו"ר הדירקטוריון עשוי להיות עניין אישי הנובע מכך שמדיניות התגמול קובעות הוראות בנוגע לתנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון.

13.2. לכל חברי הדירקטוריון עשוי להיות עניין אישי הנובע מכך שמדיניות התגמול קובעות הוראות בנוגע לתנאי הכהונה וההעסקה של דירקטורים בחברה.

חלק ג' - פרטים לגבי החלטה מס' 3.2 – אישור מענק פרישה למנכ"ל החברה

14. רקע

- 14.1. מנכ"ל החברה, מר יונה פוגל, מועסק בחברה כמנכ"ל במשרה מלאה החל מאוקטובר 2007.
- לפירוט בדבר עיקרי תנאי הכהונה וההעסקה הקיימים של מר יונה פוגל, ראו דווחים מיידיים של החברה מיום 16 ביוני 2015 (מס' אסמכתא: 2015-01-049212) ומיום 29 ביולי 2013 (מס' אסמכתא: 2013-01-102693), סעיף 8.1.2 לפרק ד' בדוח התקופתי של החברה לשנת 2019 שפורסם ביום 27 במרץ 2019 (מס' אסמכתא: 2019-01-026073) ודוח מיידי של החברה מיום 20 בספטמבר 2007 (מס' אסמכתא: 2007-01-398536). לפרטים בדבר השכלתו וניסיונו המקצועי של המנכ"ל ראו סעיף 16 לפרק ד' בדוח התקופתי של החברה לשנת 2018. לפרטים בדבר כישוריו, מומחיותו והישגיו של המנכ"ל ראו גם סעיף 18 להלן.
- 14.2. ביום 19 בספטמבר 2019 הודיעה החברה כי מנכ"ל החברה צפוי לסיים את העסקתו בחברה ביום 31 במרץ 2020. ראו דיווחים מיידיים של החברה מיום 19 בספטמבר 2019 (מס' אסמכתא: 2019-01-081318 ו-2019-01-081345).
- 14.3. בשים לב לסיום כהונתו העתידי של המנכ"ל, התקיימו דיונים בוועדת התגמול והדירקטוריון בקשר לתנאי סיום העסקתו של המנכ"ל, בין היתר, בשים לב לתקופת כהונתו הממושכת כמנכ"ל החברה ותרומתו לחברה לאורך השנים.
- 14.4. יצוין, כי לפי הסכם ההעסקה הקיים של המנכ"ל, הוא אינו זכאי למענקים מיוחדים ו/או תקופת הסתגלות, במקרה של סיום העסקה בחברה (למעט מענק שנתי בגין תקופת העסקתו בחברה, כמפורט בסעיף 14.8 להלן).
- 14.5. בהתאם, אישר דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת התגמול, תשלום מענק פרישה מיוחד למנכ"ל בסך של 3 מיליון ש"ח (להלן: "מענק הפרישה המיוחד"), בכפוף לאישור האסיפה הכללית המזומנת לפי דוח זה. מענק הפרישה המיוחד יהיה צמוד לעלייה בלבד (ולא לירידה) של מדד המחירים לצרכן לפי מדד בסיס ידוע ביום זימון דוח זה והמדד הידוע במועד התשלום בפועל (בסמוך לאחר סיום יחסי עובד מעביד עם המנכ"ל).
- 14.6. לאור העובדה כי מדובר במענק פרישה מיוחד הניתן למנכ"ל בתום כהונה ממושכת של כ- 12 שנים כמנכ"ל החברה, בשונה ממענק הניתן בשוטף ובמהלך העסקים הרגיל של החברה, אישרו ועדת התגמול והדירקטוריון את מענק הפרישה המיוחד כתגמול שאינו

בהתאם למדיניות התגמול, לאור הנסיבות המיוחדות, בהתאם לסעיף 272(ג1)(2) לחוק החברות.¹

14.7. למען שלמות התמונה יצוין, כי בישיבותיהם האמורות בסעיף 18 להלן, ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו כי גם אם המנכ"ל לא יכהן בפועל עד יום 31 במרץ 2020 כמנכ"ל החברה, תוארך בהתאם תקופת ההודעה המוקדמת לה זכאי המנכ"ל לפי תנאי כהונתו והעסקתו הקיימים מתקופה של שלושה חודשים לתקופה של כשישה חודשים עד ליום 31 במרץ 2020 (להלן: "תקופת ההודעה המוקדמת"). הארכת תקופת ההודעה המוקדמת כאמור אושרה על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון כשינוי לא מהותי בהסכם ההעסקה הקיים.

14.8. בהתאם לתנאי הכהונה וההעסקה הקיימים של המנכ"ל ובהתאם להסכם סיום ההעסקה, החברה תוכל לוותר על עבודתו בפועל של המנכ"ל במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, כולה או מקצתה. ואולם, גם אם תוותר על עבודת המנכ"ל בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת כאמור, יוסיפו לחול יחסי עובד מעביד בין הצדדים עד לתום תקופת ההודעה המוקדמת, ויחולו על כל צד חובותיו וזכויות כלפי הצד האחר על פי כל דין ועל פי תנאי הכהונה וההעסקה הקיימים. בהתאם לכך, המנכ"ל יהיה זכאי לשכר ולתנאים הנלווים להם הוא זכאי מכוח הוראות הסכם ההעסקה הקיים עד לתום תקופת ההודעה המוקדמת, כולל הזכויות למענק שנתי (ככל שיהיה זכאי לו לפי תנאי הכהונה וההעסקה הקיימים) בגין שנת 2019 והרבעון הראשון של שנת 2020.

14.9. בנוסף, בהתאם לתנאי הכהונה וההעסקה הקיימים של המנכ"ל, יהיה זכאי המנכ"ל לשחרור כל הכספים שהופקדו על ידי החברה בקופות השונות של המנכ"ל ולהשלמת הכספים שהצטברו ברכיב הפיצויים של המנכ"ל בקופות השונות של המנכ"ל, בגין התקופה שמיום 1 באוקטובר 2007 ועד ליום 30 ביוני 2015, לסכום פיצויי פיטורין על פי דין בגין תקופה זו, על בסיס המשכורת החודשית של המנכ"ל לחודש יוני 2015, צמוד למדד המחירים לצרכן.

14.10. המנכ"ל ימשיך ויחויב בהסדרי סודיות ואי תחרות בהתאם לקבוע בתנאי הכהונה וההעסקה הקיימים.

15. פירוט תנאי הכהונה והעסקה

להלן ריכוז התגמול הצפוי להירשם בדוחות הכספיים של החברה בגין שנת 2019 ככל שהחלטה על סדר היום תאושר על ידי האסיפה ויחסי עובד מעביד בין המנכ"ל לבין החברה יימשכו עד תום שנת 2019 (במונחי עלות, באלפי ש"ח):

¹ מענק הפרישה המיוחד חורג מתקרת מענק הפרישה הקבועה בסעיף 3.7 למדיניות התגמול. כמו כן, ככל שיראו במענק הפרישה המיוחד כתגמול משתנה, ובהינתן מענק שנתי בגין שנת 2019, תקרת הרכיב המשתנה עשויה לעלות על 60% מהעלות השנתית הכוללת של תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל תוך סטייה מסעיף 7 למדיניות התגמול.

תגמולים בעבור שירותים במונחי עלות					פרטי מקבל התגמול			
סה"כ	תשלום בניירות ערך	מענק פרישה מיוחד	מענק (1)	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד (%)	היקף המשרה (%)	תפקיד	שם
6,180	-	3,000	-	3,180	0.12%	100%	מנכ"ל החברה	מר יונה פוגל

(1) בהתאם להסכם העסקתו, אם הרווח החשבונאי הנקי של החברה בשנה מסוימת יעלה על 300 מיליוני ₪ (להלן: "תנאי הסף"), יהיה זכאי המנכ"ל לתשלום מענק שנתי בשיעור השווה ל- 2% מהפרש בין הרווח החשבונאי הנקי המאוחד של החברה באותה שנה לבין תנאי הסף, ועד לתקרה של 2 מיליוני ₪. במקרה בו הרווח החשבונאי הנקי המאוחד השנתי של החברה בשנה רלוונטית, פחת מתנאי הסף, ההחלטה על עצם תשלום המענק והיקפו הינה בשיקול דעתו המוחלט של דירקטוריון החברה, ובכפוף לכל דין. הואיל והמענק השנתי מותנה בתוצאות שנת 2019, בשלב זה לא נכלל נתון מספרי בטבלה.

(2) מר פוגל מחזיק ב- 12,274 מניות רגילות של החברה, אשר מהוות כ-0.12% משיעור החזקה בחברה (0.17% בדילול מלא).

16. היחס לפי הנתונים הצפויים לשנת 2019 בין העלות השנתית של הרכיבים המשתנים (לא כולל המענק השנתי בגין שנת 2019 התלוי בתוצאות שנת 2019 ובהנחה שהאסיפה תאשר את מענק הפרישה המיוחד) לבין העלות השנתית של הרכיבים הקבועים בתנאי הכהונה של המנכ"ל בגין שנת 2019 יעמוד על כ-36%.²

17. היחס בין תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל לבין תנאי עובדי החברה

היחס בין עלות תנאי הכהונה והעסקה החודשיים של המנכ"ל הצפויים לשנת 2019 (לא כולל המענק השנתי בגין שנת 2019 התלוי בתוצאות שנת 2019 ובהנחה שהאסיפה תאשר את מענק הפרישה המיוחד) לבין עלות השכר החודשית הממוצעת והחציונית של עובדי החברה (שאינם נושאי משרה) ועובדי הקבלן המועסקים על ידי החברה (המתבססת על נתוני שנת 2018) הינו כפי 39.55 וכפי 45.17, בהתאמה.

18. הליך אישור תנאי הכהונה והעסקה של מר יונה פוגל ונימוקי ועדת התגמול

והדירקטוריון לאישור

18.1. ביום 19 בספטמבר 2019, לאחר אישור ועדת התגמול מיום 18 בספטמבר 2019 (בהמשך לדיון קודם שקיימה ביום 17 בספטמבר 2019), אישר דירקטוריון החברה את מענק הפרישה המיוחד.

² בהנחה שמענק הפרישה המיוחד מסווג כתגמול משתנה.

18.2. במסגרת ישיבות ועדת התגמול והדירקטוריון, נסקרו ונבחנו, בין היתר, נתונים ומידע כדלקמן:

18.2.1. מדיניות התגמול של החברה;

18.2.2. תנאי הכהונה הנוכחיים של המנכ"ל;

18.2.3. תנאי ההעסקה של עובדים בחברה (לרבות הנתונים הנדרשים להתייחסות בהתאם לתיקון מס' 20 לחוק החברות).

18.3. חברי ועדת התגמול שהשתתפו בישיבת הוועדה מיום 18 בספטמבר 2019 בה אושר מענק הפרישה המיוחד: עודד גילת (דח"צ; יו"ר), עמי שפרן (דח"צ), מאירה גיט (דח"צ) ורויטל אבירם (דירקטורית בלתי תלויה).

18.4. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון מיום 19 בספטמבר 2019 בה אושרה מענק הפרישה המיוחד: אברהם ביגר (יו"ר), מנחם ברנר (דירקטור בלתי תלוי), עודד גילת (דח"צ), עמי שפרן (דח"צ), אריק שור (דירקטור בלתי תלוי), אריק שטיינברג, מאירה גיט (דח"צ) ורויטל אבירם (דירקטורית בלתי תלויה).

18.5. להלן יובאו נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מענק הפרישה המיוחד:

18.5.1. המנכ"ל מכהן כמנכ"ל החברה החל מחודש אוקטובר 2007 וצפוי להשלים תקופת כהונה ממושכת של כ- 12 שנים. במהלך כהונתו תרם המנכ"ל תרומה משמעותית לפיתוח העסקי החברה. תרומתו לאורך השנים קיבלה משנה תוקף נוכח האתגרים הרבים המאפיינים את פעילותה של החברה, ובכלל זה תנודתיות במרווחי הזיקוק ומחירי הנפט הגולמי על רקע אי הוודאות הגיאוגרפית-פוליטית, וקיבלה ביטוי במהלכים להולכת תוכנית ההשקעות של הקבוצה, בדגש על פרויקטים חדשים בבית הזיקוק באשדוד ושמירה על מובילות החברה בענף האנרגיה ובפיתוח מערך הקמעונאות של החברה לרבות חנויות הנוחות Yellow, מתחמי התדלוק והמתחמים הקמעונאיים של החברה, והכל תוך ניהול סיכוני החברה ושמירה על רווחיותה.

18.5.2. מענק הפרישה המוצע למנכ"ל הוא שווה ערך לעלות שכר של כ-11 חודשי עבודה של המנכ"ל (עבור 12 שנות כהונתו בחברה). למיטב ידיעת החברה, הסכמי העסקה של מנכ"לי חברות ציבוריות אחרות במשק כוללים כשלעצמם מענקי פרישה כמענק כספי/תקופת הסתגלות, ואילו הסכם ההעסקה הקיים של המנכ"ל, אינו כולל תשלומים מיוחדים/מענקים למנכ"ל עם סיום העסקה בתום 12 שנות עבודה בחברה. בהתאם, ועדת התגמול והדירקטוריון סברו, כי אין זה ראוי כי המנכ"ל יסיים כהונה של 12 שנים בחברה ללא תגמול ראוי בעת פרישתו.

18.5.3. בקביעת היקף מענק הפרישה המיוחד, ועדת התגמול והדירקטוריון נתנו דעתם לניסיון, הוותק, הישגיו לאורך השנים, תפקידו, תחומי אחריותו והתגמול שקיבל בעבר המנכ"ל בחברה, ומצאו כי, בנסיבות מיוחדות אלה, במסגרתן מנכ"ל מסיים את כהונתו לאחר פרק ארוך וממושך, ובשים לב לתרומתו לחברה בפרק הזמן הנ"ל, מוצדק לאשר לו מענק פרישה מיוחד בהיקף המובא לאישור האסיפה.

18.5.4. היחס בין הרכיב הקבוע לרכיב המשתנה בתנאי ההעסקה של המנכ"ל, הינו סביר בנסיבות העניין בשים לב לכך שמענק הפרישה המיוחד הינו תשלום חד פעמי הניתן בגין שירות ממושך לחברה של כ- 12 שנים.

18.5.5. הליך אישור תוכנית התגמול, כלל בחינה והתייחסות ליחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל לעלות השכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים על ידי החברה. להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון, לפערים לא צפויה להיות השפעה על יחסי העבודה בחברה בין היתר, משום היות מענק הפרישה המיוחד מענק חד פעמי הניתן לאחר סיום תקופת כהונה ארוכה וממושכת בתפקיד המנכ"ל.

18.5.6. בשים לב לנסיבות המיוחדות והחד פעמיות הנוגעות לסיום הכהונה הממושכת של המנכ"ל, לא מצאו ועדת התגמול והדירקטוריון כי יש רלוונטיות לבחון באופן פרטני הסדרים של מנכ"לים מכהנים בחברות דומות לעניין זה, הגם שמענק הפרישה נגזר גם מתנאי העסקתו של המנכ"ל בתקופת העסקתו הממושכת אשר כשלעצמם אושרו בזמנו גם תוך בחינה של נתונים של מנכ"לים בחברות השוואה רלבנטיות.

18.5.7. לאור האמור לעיל, סברו ועדת התגמול והדירקטוריון, כי אישור מענק הפרישה המיוחד למנכ"ל הינו והוגן וסביר בנסיבות העניין ולטובת החברה.

19. שמות הדירקטורים בעלי ענין אישי ומהות עניינם האישי

אין למי מחברי הדירקטוריון ענין אישי בהחלטה זו.

בכבוד רב,

פז חברת נפט בע"מ

**שמות החותמים: אברהם ביגר, יו"ר הדירקטוריון
יפעת פוגל, סמנכ"ל, יועצת משפטית ראשית ומזכירת החברה**

נספחים:

נספח א' – מדיניות התגמול המוצעת

נספח א'

פז חברת נפט בע"מ

("החברה")

מדיניות תגמול

~~כפי שאושרה על ידי ועדת התגמול של החברה ביום 13 ביולי 2016~~

~~על ידי דירקטוריון החברה ביום 20 ביולי 2016~~

~~ועל ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 25 באוגוסט 2016~~

1. הגדרות

- "החברה" - פז חברת נפט בע"מ;
- "דירקטוריון" - דירקטוריון החברה;
- "הועדה" או "ועדת התגמול" - ~~ועדת ביקורת, כספים ותגמול ביושבה~~ כוועדת התגמול של החברה;
- "חוק החברות" - חוק החברות, התשנ"ט-1999;
- "מדד" - מדד המחירים לצרכן;
- "מדיניות התגמול" - מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה;
- "משכורת חודשית" - למעט היכן שהדבר צוין במפורש אחרת, המשכורת החודשית הינה המשכורת החודשית לצורך הפרשות סוציאליות (לא כולל הפרשות סוציאליות מצד החברה והטבות אחרות);
- "נושא משרה" - דירקטור, מנהל כללי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, מבקר פנימי, וכן כל נושא משרה אחר כהגדרתו בחוק החברות, ככל שימונה בחברה, ו/או מנהל שימונה ויוגדר כנושא משרה לעניין מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון החברה, ואולם לעניין סעיפים מסוימים במדיניות זו ההתייחסות הינה רק לחלק מנושאי המשרה כמפורט בסעיף;
- "שנת מענק" - השנה הקלנדארית בגינה משולם המענק;
- "תיקון 20" - חוק החברות (תיקון מס' 20), תשע"ג 2012;
- "תנאי כהונה והעסקה" או "תגמול" - כהגדרת תנאי כהונה וההעסקה בחוק החברות. נכון למועד אישור מדיניות התגמול, תנאי כהונה וההעסקה של נושא משרה, לרבות פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר לשיפוי, מענק פרישה, והכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור;
- "תקנות ההקלות" - תקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס – 2000.

מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד, והיא חלה לגבי נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי.

2. כללי

2.1. ועדת התגמול והדירקטוריון אימצו מדיניות תגמול זו בהתאם להוראות חוק החברות.

טרם אישרה מחדש, מדיניות התגמול, על מרכיביה השונים, נדונה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (לאחר שניתנו המלצות ועדת התגמול). ועדת התגמול והדירקטוריון נעזרו גם ביעוץ חיצוני. במסגרת הישיבות כאמור נסקרו ונבחנו, בין היתר, נתונים ומידע כדלקמן: תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה; הנתונים הנדרשים לגבי תנאי העסקה של עובדים בחברה בהתאם לתיקון 20; מדיניות התגמול אושרה לראשונה על ידי האסיפה הכללית של החברה בחודש ספטמבר 2013, תוקנה בחודש אוקטובר 2014, ואושרה מחדש בחודש אוגוסט 2016.

2.2. השיקולים שהנחו את ועדת התגמול ודירקטוריון החברה באימוץ מדיניות התגמול כללו את השיקולים והעניינים הנדרשים על פי תיקון 20, ובין היתר, קידום מטרות החברה לטווח הארוך, תכנית העבודה של החברה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח; התרבות הארגונית של החברה; יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה; גודל החברה הנכללת במדד ת"א 25-35 בבורסה לניירות ערך בתל אביב ואופי פעילותה; יצירת איזון ראוי בין רכיבים קבועים ורכיבים משתנים בתגמול נושאי המשרה ובין תגמול קצר טווח לארוך טווח; הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ופעילותה; גיוס נושאי משרה בעלי כישורים וניסיון מתאימים ושימורם לאורך זמן.

לעניין תנאי כהונה והעסקה הכוללים רכיבים משתנים - במסגרת מדיניות התגמול נשקלה גם תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח בהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

השיקולים האמורים בסעיף 2.2 זה נשקלו ביחס למדיניות התגמול כולה, גם שהדבר לא צוין בסעיף מסוים במפורש.

2.3. במסגרת עדכון מדיניות התגמול, ביקשו ועדת התגמול והדירקטוריון לחדד את השיקולים הבאים:

2.3.1. מדיניות תגמול שתהא בהלימה למטרות והיעדים העסקיים של החברה, איזון בין תמריצים, ניהול סיכונים, רכיבים קבועים ומשתנים וגיוס נושאי משרה בעלי כישורים ושימורם לאורך זמן;

2.3.2. עידוד שיתוף פעולה והגברת הסינרגיה בקבוצה, במטרה להשיא את הרווח ולייצר ערך לטווח הארוך;

2.3.3. תימרוץ מנהלי היחידות העסקיות לפעול למקסום הרווח היחידתי, תוך שמירה על הקוד האתי וניהול סיכונים מושכל;

2.3.4. הגברת הנאמנות והראיה לטווח ארוך של נושאי המשרה;

2.3.5. תגמול "תחרותי" והולם בקנה מידה השוואתי לשם גיוס ושימור מועמדים ראויים וטובים;

2.3.6. תגמול מידתי ביחס לנושאי משרה בקבוצת חברות ההשוואה של החברה ובאופן כללי.

3. שכר, תנאים נלווים והסדרי סיום העסקה

3.1. תנאי הכהונה והעסקה של נושא משרה בחברה¹, כאמור בסעיף 33 זה, ייקבעו על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, בין השאר בהתייחס, לתפקיד נושא המשרה, הסמכויות והאחריות הכרוכות בתפקיד, וכן בשים לב להשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי, הישגיו, הסכמים קודמים שנחתמו עם נושא המשרה (ככל שנחתמו), הסכמים שנחתמו עם הקודם לנושא המשרה בתפקיד ועם נושאי משרה אחרים בחברה ולתגמול המקובל לנושאי משרה בתפקידים דומים בחברות בסדר גודל דומה לחברה.

3.2. להלן יפורטו בסעיף 33 זה, עקרונות מדיניות התגמול בדבר ההיבטים המהותיים הנוגעים לתקופת העסקה, שכר חודשי, תנאים נלווים והסדרי פרישה בחברה. יובהר, כי אין בעקרונות אלה כדי למנוע מהאורגנים המוסמכים בחברה לאשר תנאי כהונה והעסקה נוספים שאינם חורגים מעקרונות אלה ואינם מהותיים ביחס לכלל תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה או לקבוע בתנאי העסקה הוראות משלימות שאינן חורגות מהעקרונות הקבועים במדיניות תגמול זו ובכלל זה תנאים משפטיים המקובלים בהסכמי העסקה.

3.3. משך תקופת העסקה -

ככלל, הסכמי העסקה של נושאי משרה יהיו לתקופה בלתי קצובה כאשר כל צד יהיה רשאי לסיים את הסכם העסקה בכל עת בכפוף לתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בהסכם. על אף האמור, תהא החברה רשאית להתקשר עם נושאי משרה

¹ בסעיף 33 זה "נושאי משרה" – נושאי משרה למעט דירקטורים (ובכלל זה למעט יו"ר הדירקטוריון).

לתקופה קצובה שלא תעלה על שלוש שנים, כאשר במהלכה כל צד יהיה רשאי לסיים את ההסכם בכל עת בכפוף לתקופת הודעה מוקדמת הקבועה בהסכם.

3.4. משכורת חודשית -

3.4.1. המשכורת החודשית תקבע בהתאם לשיקולים המפורטים בסעיף [3-13.1](#) לעיל:

3.4.1.1. לגבי מנכ"ל החברה המכהן, רכיב השכר אושר על ידי האורגנים המוסמכים של החברה לאחר תיקון 20, וועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי רכיב זה הינו סביר והוגן בנסיבות העניין ותואם מדיניות תגמול ראויה².

לצורך מדיניות זו, יראו את המשכורת החודשית של המנכ"ל בתוספת (מעבר להצמדה למדד) של עד 5% בשנה (לרבות בהתאם לסעיף [1313](#) להלן) כתואמת את מדיניות התגמול.

3.4.1.2. **טווח ככלל**, המשכורת החודשית של נושאי המשרה **האחרים שאינם מנכ"ל החברה או יו"ר הדירקטוריון שלה, בחברה הינו בין 40,000 ₪ ל- תהיה עד - 100,000 ₪.**

החברה תהא רשאית לאשר העלאות שכר **מעבר לתקרה הנ"ל** (מעבר להצמדה למדד) בתנאי שסך כל העלאות השכר לנושאי המשרה כאמור בסעיף [3.4.1.2-13.1-3.4](#) זה (לרבות בהתאם לסעיף [1313](#) להלן), בתקופת מדיניות התגמול, לא יעלה על יותר מ- 20% מהמשכורות החודשיות הכוללות של נושאי המשרה ובלבד שהתקרה לנושא משרה יחיד לא תעלה על 120,000 ₪.

3.4.2. **הצמדת השכר**- המשכורת החודשית (לרבות התקרות האמורות בסעיף [3.4.1-13.4](#) לעיל) תהיה צמודה, במלואה או בחלקה, למדד. במקרה של ירידת מדד, המשכורת החודשית לא תשתנה עד לעליית המדד המקזזת את ירידת המדד.

3.5. פיצויי פיטורין -

3.5.1. היקף הפיצויים ייקבע בסמוך לתחילת העסקת נושא המשרה או במועד מינויו לתפקיד.

² לפירוט בדבר רכיב השכר של המנכ"ל ראו דיווח מידי מיום 20 במאי 2015, (מס' אסמכתא : 2015-01-2015).

3.5.2. בכל מקרה של סיום יחסי עובד-מעביד (למעט בנסיבות בהן תישלל מנושא המשרה הזכות לפיצויי פיטורין, באופן מלא או חלקי, על פי פסק דין ו/או בנסיבות שייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון (ככל שייקבעו)), יהיה זכאי נושא המשרה לפיצויי פיטורין.

3.5.3. ככלל, תשלום הפיצויים ייעשה על פי הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין, תשכ"ג – 1963 (להלן: "**חוק פיצויי פיטורין**"). הסכמי ההעסקה עם נושאי משרה חדשים יכללו הוראות לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין.

נכון למועד אימוץ מדיניות התגמול, בחברה מכהנים מספר נושאי משרה שלגבי חלק מתקופת הכהונה שלהם, הם אינם חתומים על סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין ולהם זכות לפיצויי פיטורין לפי סעיף 12 לחוק פיצויי פיטורין לגבי אותה תקופה.

3.6. תקופת הודעה מוקדמת -

3.6.1. תקופת ההודעה המוקדמת בהסכם ההעסקה תהיה עד 3 חודשים במקרה של סיום יחסי עובד – מעביד ביוזמת מי מהצדדים. נכון למועד אימוץ מדיניות התגמול, קיימים מספר נושאי משרה בחברה שתקופת ההודעה המוקדמת שלהם במקרה של פיטורין גבוהה יותר (**עד בין 5-9 ל-9 חודשים**). [במקרים מיוחדים, ניתן יהיה להאריך את תקופת ההודעה המוקדמת עד לתקופה של 6 חודשים.](#)

3.6.2. ברירת המחדל בהסכמי ההעסקה תהיה שנושא המשרה ימשיך להיות מועסק בחברה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת. החברה תהא רשאית לוותר על העסקת נושא המשרה בחברה ולנתק יחסי עובד – מעביד במהלך תקופת ההודעה המוקדמת תוך תשלום המשכורת החודשית המגיעה לנושא המשרה חלף ההודעה המוקדמת. נכון למועד אימוץ מדיניות התגמול, קיימים מספר נושאי משרה שבהסכם ההתקשרות שלהם מצוין שהחברה תשלם להם גם את שווי ההפרשות הסוציאליות.

3.7. מענק פרישה/הסתגלות -

3.7.1. עלות מענק הפרישה/הסתגלות של כל נושא משרה (מעבר לזכויות נושא המשרה לפיצויי פיטורין כמפורט בסעיף **3-53.5** לעיל) לא תעלה על סך של עד 6 משכורות חודשיות לכל נושא משרה.

3.7.2. החברה תהא רשאית לאשר (מראש – לפני תחילת הכהונה, במהלכה או בסיומה) מענק הסתגלות כאמור לנושא משרה במהלך תקופת כהונתו או במועד סיום כהונתו שישולם במועד פרישת נושא המשרה. במסגרת השיקולים למתן מענק פרישה/הסתגלות יכול שישקלו, בין היתר, תקופת

ההעסקה של נושא המשרה, תנאי העסקתו בתקופה זו, התחייבות מיוחדת לאי תחרות ונסיבות הפרישה³.

3.8. תנאים נלווים -

3.8.1. לנושאי המשרה יינתנו תנאים נלווים הנדרשים בחוק [כגון הפרשות סוציאליות לביטוח מנהלים או קרן פנסיה או קופת גמל (לרבות בגין רכיב פיצויי הפיטורין)].

3.8.2. החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה תנאים נלווים נוספים כמקובל לנושאי משרה בדרגתם (מעבר לנדרש על פי חוק כאמור בסעיף 3.8.1 לעיל) כגון רכב או תשלום חלף העמדת רכב; הפרשות לקרן השתלמות; ימי חופשה (עד 30 ימים בשנה וצבירה של עד 60 יום לפדיון); ימי מחלה (עד 30 יום בשנה עם צבירה של עד 90 יום) (עם זאת יצוין כי למספר נושאי משרה קיימת זכאות בהסכמים לצבירה של עד 150 ימים); והשתתפות בהוצאות שונות כגון תקשורת ומחשוב; עיתונים; ביטוחים; בדיקות רפואיות; לימודים; גילומים (ככל שיינתנו) וכד'.

מדיניות החברה הינה ששווי עלות הזכאות לתנאים הנלווים כאמור בסעיף 3.8.2 זה לא יעלה על 30% מהמשכורת החודשית בצירוף התנאים הנלווים של אותו נושא משרה.

3.9. החזר הוצאות -

נושאי משרה יהיו זכאים להחזר הוצאות סבירות שיוציאו בפועל במסגרת תפקידם, לרבות הוצאות בגין נסיעה לחו"ל, אש"ל ואירוח, וזאת כנגד הצגת קבלות, ובהתאם לנוהלי החברה.

4. מענק שנתי לנושא משרה (למעט המנכ"ל)

החברה תהא רשאית לאשר, מעת לעת, תכניות לתשלום מענקים לנושאי המשרה⁴, בהתאם לעקרונות המפורטים להלן.

³ לעניין השיקולים למתן מענק פרישה/הסתגלות, ועדת התגמול והדירקטוריון שקלו גם את יתר הנסיבות המצוינות בפרט (5) תוספת ראשונה א' לחוק החברות אולם מצאו כי הנסיבות המצוינות בסעיף 3.7.2 לעיל הן הרלוונטיות לעניין זה.

⁴ בסעיף זה "נושאי משרה" – נושאי משרה שהינם עובדי החברה, למעט המנכ"ל ודירקטורים, אלא אם הדבר הוחל במפורש על המנכ"ל כמצוין בסעיף 55 להלן.

המענק השנתי לכל נושא משרה כאמור בסעיף 44 זה יתבסס על תוצאות החברה ועל תרומת נושא המשרה להישגי ויעדי החברה והשאת רווחיה בהתאם למרכיבים המצטברים והמשקולות המפורטים להלן. מדיניות החברה הינה ליתן מענק שנתי לנושאי משרה ולעובדי החברה על בסיס תוצאות החברה וביצועיה וכן על בסיס הישגי העובד ובכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

4.1. תנאי סף – החברה תהא רשאית להעניק מענק שנתי לנושאי משרה בגין שנת מענק מסוימת ובלבד שהרווח הנקי השנתי של החברה לפי הדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים לשנת המענק (להלן: "הרווח הנקי השנתי") לא יפחת מ- 300-330 מיליון ש"ח.

4.2. תקרת המענק השנתי –

4.2.1. תקרת המענק השנתי לנושאי המשרה תהיה עד 8 משכורות חודשיות תת-מענק (להלן: "תקרת המענק"). אחת בגין רווח שנתי של 300 מיליון ש"ח. תקרת המענק השנתי לנושאי המשרה תהיה עד 2 משכורות חודשיות בגין רווח שנתי של 400 מיליון ש"ח. בגין רווח שנתי נקי שבין 300 מיליון ש"ח ל- 400 מיליון ש"ח תיקבע תקרת המענק בפועל באופן ליניארי ופרו רטה. בגין רווח נקי שנתי העולה על 400 מיליון ש"ח, ועד רווח נקי שנתי של 600 מיליון ש"ח, יתווספו לתקרת המענק בפועל עוד 4 משכורות חודשיות נוספות, באופן ליניארי, כך שברוח נקי שנתי של 600 מיליון ש"ח תקרת המענק בפועל תעמוד על עד 6 משכורות חודשיות (להלן: "תקרת המענק בפועל").

4.2.2. תקרת המענק בפועל, לנושאי משרה לפי מדיניות התגמול שאינם כפופים במישרין למנכ"ל, תהיה עד התקרה שתיקבע בשנת מענק למנהלים בכירים אחרים בקבוצה שאינם נושאי משרה, כפי שתאושר על ידי ועדת התגמול, ולא תעלה על תקרת המענק כאמור בסעיף 4.2.1 לעיל.

4.3. מרכיבי המענק השנתי –

4.3.1. מדדים פיננסיים

4.3.1.1. לגבי נושא משרה הממונה על יחידה עסקית (להלן: "מנהל עסקי") –

(א) רווח נקי שנתי (המאוחד של החברה) – חלק המענק השנתי בגין מדד זה יהיה 30% מתקרת המענק בפועל.

(ב) רווח תפעולי של היחידה העסקית – משקלו של מדד זה הינו 30-40% מתקרת המענק כמוגדר לעיל, בפועל בכפוף למפורט בסעיף זה.

חלק המענק השנתי בגין מדדי הרווח בסעיפים קטנים א' ו-ב' לעיל זה ייקבע בהתאם לשיעור העמידה ביעדי הרווח האמורים התפעולי אשר ייקבע על ידי הדירקטוריון במסגרת תכנית העבודה של החברה לשנת המענק (להלן: "יעד המטרה").

~~ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע חלוקה אחרת בין המדדים הפיננסיים ביחס למנהל עסקי ובלבד שהמדד הפיננסי יהיה 60%.~~

4.3.1.2. לגבי נושא משרה שאינו ממונה על יחידה עסקית (להלן: "מנהל מטרה") –

המדד הפיננסי יהיה הרווח הנקי השנתי (המאוחד של החברה) בלבד וחלק המענק בגין מדד זה יהיה 50% מתקרת המענק בפועל, ויחולו ההוראות בסעיף 4.3.1.1 לעיל לעניין זה, בשינויים המחויבים.

4.3.1.3-4.3.1.2. חלק המענק השנתי בגין מדדי הרווח זה ישולם יחושב באופן ליניארי בהתאם לתוצאות הרווח הנקי/התפעולי בפועל, החל מרף עמידה של 80% ועד לעמידה של 120% ביעד המטרה. של היחידה העסקית כאשר עמידה ביעד המטרה תזכה ב-30% מתקרת המענק בפועל, ועמידה ב-120% מיעד המטרה תזכה בפי 1.5 מהמענק שנושא המשרה היה זכאי בעמידה ביעד המטרה.

במקרה כאמור משקלו של מדד זה יכול לעלות על 30% או 3540% מתקרת המענק (לפי הענין), בפועל ובלבד, שבכל מקרה, סך המענק לא יעלה על תקרת המענק.

4.3.2. מדדים אישיים- חלק מהמענק השנתי לכל נושא משרה יחושב בהתאם לעמידת נושא המשרה בעד שלושה שישה קריטריונים מדדים ניתנים למדידה המתמקדים ביעדים או תחום האחריות עליהם אמון נושא המשרה בשנת המענק, בהתאם לתפקידו ולתחומי אחריותו.

המדדים האישיים לכל נושא משרה יומלצו על ידי המנכ"ל (למעט לגבי המבקר הפנימי אשר יומלצו על ידי ועדת הביקורת והכספים) וייקבעו על ידי הדירקטוריון במסגרת תכנית העבודה של החברה לשנת המענק או יאושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון בסמוך לתחילת שנת המענק. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע גם יעד מינימום ויעד מקסימום למדדים האישיים. בכל מקרה, סך המענק לא יעלה על תקרת המענק בפועל.

מדדים אישיים פוטנציאליים הם, בין היתר, מדדי שירות, ~~רווח-תפעולי~~, מספר לקוחות עוזבים/מצטרפים, הכנסות משירותים נוספים, עמידה בתקציב הוצאות, עלות תחזוקה ועוד.

משקלם של המדדים האישיים יהיה 15% מתקרת המענק כהגדרתה לעיל לגבי מנהל עסקי ו- 30% מתקרת המענק כאמור לעיל לגבי מנהל מטה.

~~עמידה ב- 100% מהמדדים האישיים שנקבעו תזכה את נושא המשרה ב- 20% מתקרת המענק בפועל (כהגדרתה בסעיף 4.2 לעיל).~~

4.3.3. הערכה אישית- חלק מהמענק השנתי לכל נושא משרה יחושב בהתאם לשיקול דעת המנכ"ל (ולגבי המבקר הפנימי בהתאם לשיקול דעת ועדת הביקורת והכספים) ביחס לפועלו של נושא המשרה בשנת המענק, ובכפוף לקבלת אישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

משקלה של ההערכה האישית יהיה 15% מתקרת המענק כהגדרתו לעיל לגבי מנהל עסקי, ו- 20% מתקרת המענק לגבי מנהל מטה.

רכיב ההערכה האישית במענק לא יהיה כפוף לעמידה בתנאי הסף כאמור בסעיף 4.1 לעיל, והוא יכול להיות משולם לנושא המשרה בכפוף לתנאים הקבועים בסעיף זה לעיל, גם אם החברה לא עמדה בתנאי הסף.

~~תקרת חלק המענק המיוחס להערכה האישית לא תעלה על 20% מתקרת המענק בפועל (כהגדרתה בסעיף 4.2 לעיל).~~

4.4. אישור המענק השנתי- סך המענק השנתי בפועל לנושאי המשרה בגין שנת מענק יאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

4.5. חישוב המענק בעת סיום יחסי עבודה - אם מועד סיום יחסי עובד – מעביד עם נושא המשרה יחול בטרם הסתיימה שנת המענק, ~~נושא המשרה לא יהיה זכאי למענק שנתי בגין השנה האמורה.~~

~~על אף האמור לעיל~~, ועדת התגמול והדירקטוריון, יהיו רשאים לאשר לפי שיקול דעתם מענק ~~מיוחד~~ לאותו נושא משרה, בגין התקופה בה עבד בשנה האמורה, ובלבד שגובה המענק לא יעלה על החלק היחסי מהמענק השנתי בגין אותה שנה לו היה זכאי נושא המשרה, לפי תקופת עבודת נושא המשרה בפועל מסך שנת המענק.

4.6. חישוב המענק לנושא משרה שהחל לעבוד בשנת המענק- נושא משרה שהחל לעבוד במהלך שנת המענק ועבד בפועל 6 חודשים ומעלה, החברה תהא רשאית לשלם לו מענק בגין אותה שנה על פי עקרונות מדיניות תגמול זו, מוכפל בשיעור תקופת עבודתו בפועל מסך השנה. עם כניסתו לתפקיד יוגדרו עבורו המדדים האישיים

לאותה שנה. נושא משרה אשר עבד פחות מ-6 חודשים במהלך שנת המענק, לא יהיה זכאי למענק בגינה, אלא אם ועדת התגמול והדירקטוריון, החליטו אחרת.

4.7. סמכות הדירקטוריון להפחתת המענק השנתי - ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להפחית את המענק השנתי לנושאי המשרה. בהפעלת שיקול הדעת ילקחו בחשבון שיקולים שונים הנוגעים לפעילות החברה ובכלל זה: תוצאות החברה ביחס לחברות אחרות הפעילות באותו תחום; נסיבות קיצוניות מיוחדות המשפיעות על תחום הפעילות; שינוי מהותי לרעה במצב החברה או במצב המקרו כלכלי; ועמידה ביעדי ציות לחוקים, לתקנות ולהוראות רגולטוריות.

4.8. שלילת מענקים – אם כהונתו של מי מנושאי המשרה תבוא לידי סיום בנסיבות שבהן לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורין ו/או בנסיבות אחרות כפי שיקבעו ועדת התגמול והדירקטוריון (ככל שייקבעו), תישלל זכאותו למענק שנתי ולכל חלקי מענק שנתי אשר טרם שולם לו.

4.9. מענק שנתי בנסיבות מיוחדות –

ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק לנושאי המשרה או למי מהם מענק שנתי מיוחד בגובה של עד שלוש משכורות חודשיות לכל נושא משרה (או להשלים מענק כאמור לשלוש משכורות חודשיות), בין אם החברה עמדה בתנאי הסף כאמור בסעיף 4.14.1 לעיל ובין אם לאו, אם מצאו כי קיימים טעמים המצדיקים זאת (ובכלל זה עמידת נושא המשרה במדדים האישיים ו/או ביעדי היחידה העסקית, לפי העניין).
ובלבד שעלות המענק ששולם בגין שנה מסוימת לכלל נושאי המשרה מכוח סעיף 4.9.4.9 זה לא תעלה על שמונה מאות אלפי ש"ח לשנה.

4.10. על אף האמור בסעיף 4 זה לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע מענק שנתי לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה ובהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה, וזאת, חלף או בנוסף למענק השנתי המחושב, על פי המרכיבים כמפורט לעיל, ובלבד שסך המענק השנתי לכל אחד מנושאי המשרה כאמור לא יעלה על תקרת המענק השנתי כאמור לעיל.

4.10. מענק שנתי לרוב נושאי משרה ישולם ככל שבגין אותה שנה אושר תשלום מענק שנתי לעובדים בחברה, שאינם נושאי משרה.

5. מענק שנתי למנכ"ל

5.1. החברה תהיה רשאית להעניק למנכ"ל מענק שנתי המבוסס על תוצאות שנה מסוימת כאמור בסעיף 5 זה.

5.2. הוראות מדיניות התגמול ביחס למענק שנתי למנכ"ל חדש לחברה, יובאו לאישור נפרד של האסיפה הכללית, כתיקון של מדיניות תגמול זו, יחד עם אישור תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל החדש.

5.3-5.4. ביחס למנכ"ל המכהן בלבד תמשכנה לחול הוראות המענק השנתי הקבועות בתנאי הכהונה והעסקה הקיימים בהסכם העסקה שלו וזאת עד לסיום יחסי עובד מעביד בינו לבין החברה.⁵

~~5.2. תנאי סף יחול האמור בסעיף 4.1 לעיל.~~

~~5.3. החברה תהא רשאית לשלם למנכ"ל מענק שנתי בשיעור של 2% מההפרש בין הרווח הנקי השנתי בפועל לבין הרווח שנקבע כתנאי סף כאמור בסעיף 4.1 לעיל. בכל מקרה, המענק השנתי למנכ"ל בגין שנת מענק לא יעלה על 2 מיליון ש"ח.~~

~~5.4. הסתיימו יחסי עובד-מעביד בין המנכ"ל ובין החברה בתוך השנה הקלנדארית, החברה תהא רשאית לשלם למנכ"ל מענק שנתי בשיעור המפורט בסעיף 5.3 לעיל, מתוך הרווח הנקי של החברה לפי הדוחות הכספיים ברבעונים שבהם התקיימו יחסי עובד-מעביד בינו לבין החברה. אם הסתיימו יחסי עובד-מעביד בתוך רבעון כלשהו (ולא בסופו), יחושב המענק השנתי בגין אותו רבעון באופן יחסי בהתאם לרווח הנקי שיופיע בדוחות הרבעוניים הרלוונטיים לתקופה האמורה. התקרה ותנאי הסף ייקבעו על פי החלק היחסי מול התקרה ותנאי הסף שנקבעו לשנת עבודה מלאה.~~

~~5.5. הוראות סעיפים 4.6 ו-4.8 לעיל יחולו על המענק השנתי למנכ"ל, בשינויים המחויבים.~~

6. תגמול הוני

6.1. בתקופת מדיניות התגמול, החברה רשאית לאשר או לפעול על פי תוכניות להענקת תגמול הוני לנושאי משרה⁶ בדרך של כתבי אופציה לרכישת מניות החברה; מניות חסומות או יחידות למניות חסומות ללא תמורה; מענק צמוד מחיר מניה (פאנטום) (להלן: "תגמול הוני").

6.2. תקופת ההבשלה של התגמול ההוני תיפרס על פני תקופה שלא תפחת משלוש שנים, כאשר המנה הראשונה תבשיל תוך תקופה של לפחות שנתיים ממועד ההענקת. שוויו

⁵ לפירוט בדבר רכיב התגמול של המנכ"ל ראו דיווחים מיידיים של החברה מיום 20 בספטמבר 2007 (מס' אסמכתא: 2007-01-398536), יום 29 ביולי 2013 (מס' אסמכתא: 2013-01-102693), יום 20 במאי 2015, (מס' אסמכתא: 2015-01-01) ומיום 16 ביוני 2015 (מס' אסמכתא: 2015-01-049212).

⁶ בסעיף 6 זה "נושאי משרה" – נושאי משרה למעט דירקטורים.

ההוגן של התגמול ההוני (על פי מודל כלכלי מקובל) לכל אחת משנות ההבשלה לפי התכנית (בממוצע)⁷ לא יעלה על 50% מעלות השכר השנתית⁸ של נושא המשרה לאותה שנה.

6.3. הבשלתו של התגמול ההוני תהיה מותנית בהמשך העסקתו של נושא המשרה בחברה. ככל שהתגמול ההוני יינתן בדרך של מניות חסומות או יחידות למניות חסומות או מענק צמוד מחיר מניה (פאנטום), הבשלתו תהיה מותנית גם בעמידה ביעדים פיננסיים, בהתאם לנוסחה שתאושר במועד הענקת התגמול ההוני האמור.

6.4. במקרה של הקצאת כתבי אופציה, מחיר המימוש של כל כתב אופציה יקבע כממוצע מחירי מניית החברה בבורסה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה. במקרה של תגמול הוני שיינתן במניות (לרבות במקרה של מענק צמוד מחיר מניה), מחיר מניית החברה, לצורך חישוב שווי התגמול במועד המימוש/ההענקה, ייקבע כממוצע מחירי מניית החברה בבורסה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה/המימוש, לפי עניין.

6.5. כל מנה של התגמול ההוני תהיה ניתנת למימוש בתוך תקופה של עד 6 שנים ממועד ההענקה.

6.6. התגמול ההוני יוענק, ככל שהדבר רלוונטי לפי סוג התגמול ההוני, בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה במסלול מס רווח הון או יכול ויהיה בהתאם למסלול המס המיטבי מבחינת נושאי המשרה כפי שייקבע מעת לעת.

6.7. התגמול ההוני יהיה כפוף להתאמות מקובלות, הכוללות התאמות בגין דיבידנד, מניות הטבה, שינויים בהון (איחוד, פיצול וכיו"ב), הנפקת זכויות ושינוי מבני של החברה (כגון: פיצול, מיזוג וכיו"ב) וכיו"ב.

6.8. ככל שהתגמול ההוני יהיה מסוג שמסולק במזומן, שווי התגמול המירבי שישולם בפועל במועד המימוש יהיה עד פי שניים ממחיר המניה במועד הענקת התגמול. במקרה של תגמול הוני שאינו מסולק במזומן, החברה תשקול לקבוע תקרה למועד המימוש במועד ההחלטה על הענקת התגמול.

~~6.9. תוכניות להענקת תגמול הוני לנושאי משרה כאמור בסעיף 6 זה, ככל שיאושרו, לא יפגעו באחזקה הנדרשת באמצעי שליטה בחברה על פי היתר לשליטה ולאחזקה באמצעי שליטה בפז בית זיקוק אשדוד בע"מ בהתאם לצו החברות הממשלתיות (הכרזה על אינטרסים חיוניים למדינה בית זיקוק אשדוד בע"מ), התשס"ו-2006.~~

⁷ יובהר, כי מדובר בחלוקה ליניארית של השווי ההוגן של התגמול ההוני במועד הענקה בשנות ההבשלה ולא השווי החשבוני המיוחס לתגמול ההוני בכל אחת משנים אלה.

⁸ עלות השכר כוללת את כל תנאי ההעסקה של נושא המשרה, למעט תגמול הוני.

7. היחס בין הרכיב הקבוע לרכיב המשתנה

תקרת הרכיב המשתנה המירבי לכל נושא משרה לא תעלה על 60% מהעלות השנתית הכוללת של תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה.⁹

8. תגמול ליו"ר הדירקטוריון

תנאי ההעסקה של יו"ר הדירקטוריון ייקבעו בהתאם לשיקולים המפורטים בסעיף 3.1-3.1 לעיל. יצוין, כי תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון המכהן אושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה לאחר תיקון 20 (באסיפה הכללית שהתקיימה ביום 1 באוגוסט 2019). ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי תנאים אלה הינם סבירים והוגנים בנסיבות העניין ותואמים מדיניות תגמול ראויה¹⁰.

9. תגמול לדירקטורים

9.1. התגמול לדירקטורים בחברה, למעט ליו"ר הדירקטוריון (ככל שנקבע לו תגמול אחר), יתבסס על גמול שנתי וגמול לפי ישיבה (להלן בסעיף 99 זה: "הגמול") (לרבות במקרה של החלטה בכתב או שיחה טלפונית). לגמול השנתי ולגמול לפי ישיבה יצורף מע"מ כדין. הדירקטורים יהיו זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול.

9.2. הגמול לדירקטורים ולדירקטורים חיצוניים יהיה בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 (להלן: "תקנות הגמול") בשים לב לאופייה ולגודלה של החברה ולתפקידיו, לחובותיו ולמומחיותו של הדירקטור בחברה ולתנאי השוק הרלוונטיים.

9.3. העסקה כעצמאי או באמצעות חברת ניהול

החברה רשאית להעסיק את נושא המשרה כעצמאי או באמצעות חברה ולא כשכיר. במקרה זה תחושב תקרת עלות העסקתו על פי תקרת העלות לעובד שכיר בתפקידו ועקרונות מדיניות התגמול יחולו לגביו בשינויים המחויבים.

10. פטור, ביטוח ושיפוי

10.1. ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה - החברה תהא רשאית לרכוש פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה אשר תחול על דירקטורים ונושאי המשרה

⁹ לעניין זה, "רכיב משתנה" כולל מענק שנתי ותגמול הוני. לעניין חישוב התגמול ההוני ראה הערת שוליים 8-6 לעיל.

¹⁰ לתנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון ראו דיווחים מיידיים מיום 21 בספטמבר 2014 (מס' אסמכתא: 2014-01-161652) מיום 22 ביולי 2019 (מס' אסמכתא: 2019-01-063396) ומיום 1 באוגוסט 2019 (מס' אסמכתא: 2019-01-066630).

בחברה ו/או בחברות בת שלה, כפי שיהיו מעת לעת, אשר תבטח את אחריותם בכפוף למגבלות ולאישורים הקבועים בדין (לרבות ביטוח מסוג run-off או ביטוח בקשר לאירוע או פעילות רלוונטיים). היקף הכיסוי הביטוחי ייקבע מעת לעת בהתאם להיקף פעילות החברה והסיכונים הכרוכים בו, הונה העצמי של החברה והיותה חברה ציבורית.

~~10.2.40.4. מבלי לגרוע מסעיף 10.1.10 לעיל, בהתאם לתקנה 131 לתקנות ההקלות, החברה תהיה רשאית להתקשר בפוליסת ביטוח חבות נושאי משרה (כולל דירקטורים ומנכ"ל החברה), של החברה וחברות בנות שלה, לרבות נושאי משרה (כולל דירקטורים), אשר הם ו/או קרוביהם הינם בעלי שליטה בחברה במועד אישור מדיניות התגמול ואשר לבעלי שליטה בחברה עשוי להיות עניין אישי בהכללתם בפוליסת הביטוח, למספר תקופות ביטוח (כל פעם לתקופת ביטוח אחת). במהלך תקופת מדיניות התגמול, והכל במסגרת התנאים המפורטים להלן יחולו לענין פוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה התנאים שלהלן¹¹:~~

10.2.1. הפרמיה השנתית בעבור פוליסת הביטוח אינה עולה על 175375,000 דולר ארה"ב ובהתייכרות שנתית (החל מתקופת הביטוח שהחלה ביום 1 באפריל 2015) של עד 20% לשנה ביחס לשנה שקדמה, בגין גבול אחריות של עד 250-150 מיליוני דולר לתביעה ובמצטבר.

~~10.2.2.40.1.4. ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו את חידוש פוליסת הביטוח לתקופת ביטוח חדשה וקבעו כי לא חל שינויים מהותיים בתנאי הביטוח, למעט אפשרות להגדלה של גבול האחריות ככל שהגידול בדמי הביטוח אינו עולה על השיעור המפורט בסעיף 10.2.1 לעיל.~~

~~10.3.40.2. שיפוי מראש - החברה תהא רשאית להעניק התחייבות לשיפוי מראש לכל נושא משרה של החברה, בתוקף תפקידו כנושא משרה בחברה או תפקידו בחברות אחרות שבהן הוא מונה מטעם או לבקשת החברה, בכפוף למגבלות ולאישורים הקבועים בדין. סכום השיפוי הכולל שהחברה תתחייב בו כלפי נושא משרה וכלפי כל נושאי המשרה בגין חבות כספית כאמור בסעיף 260(א)(1) לחוק החברות יהא מוגבל, ביחס למסכת אירועים אחת, לסך שלא יעלה על סכום השווה ל- 25% (עשרים וחמישה אחוזים) מסך ההון העצמי של החברה לפי הדוח הכספי השנתי או הרבעוני האחרון של החברה, שפורסם לפני מועד השיפוי. אין באמור לעיל כדי לגרוע מהתחייבות לשיפוי אם וככל שאושרה ו/או ניתנה בעבר על ידי החברה לנושאי משרה ושהינה בתוקף.~~

¹¹ יצוין, כי תנאים אלה אושרו באסיפה הכללית של החברה מיום 25 ביוני 2015 כעסקת מסגרת וכתיקון למדיניות התגמול.

10.4-10.3. שיפוי בדיעבד - החברה תהא רשאית לשפות כל נושא משרה בדיעבד באופן הרחב ביותר האפשרי על פי חוק החברות.

10.5-10.4. פטור מחובת זהירות – החברה תהיה רשאית להעניק לנושא משרה, בכפוף להוראות כל דין, פטור מאחריות בשל כל נזק שייגרם לה עקב הפרת חובת זהירות של נושא המשרה כלפיה בפעילויותיו בתוקף תפקידו כנושא משרה, בכפוף להוראות הדין ותקנון החברה. פטור כאמור יכול שלא יחול בקשר עם החלטה שקיבל נושא המשרה או בקשר עם עסקה שאושרה על ידו, בתוקף תפקידו כנושא משרה, ושלבעל השליטה ~~או~~ לנושא המשרה כלשהו בחברה יש עניין אישי באישורה. אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מהחלטות קודמות כאמור בסעיף 10.6-10.6 להלן.

10.6-10.5. יובהר, כי אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מתוקפן של החלטות קודמות שנתקבלו בחברה בהתאם לדין, בדבר מתן התחייבות לשיפוי מראש לנושאי משרה ובדבר מתן פטור מראש לנושאי משרה מאחריות בשל נזק עקב הפרת חובת זהירות.

11. היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לבין תנאי עובדי החברה

11.1. לאחר שבחנו את תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה ואת השכר המשולם לעובדי החברה ולעובדי הקבלן, ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי הפערים בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לבין עלות השכר המשולם לעובדי החברה ולעובדי הקבלן כיום אינם משפיעים לרעה על יחסי העבודה בחברה.

11.2. בקביעת תנאי ההעסקה והכהונה של נושאי המשרה בחברה, ועדת התגמול והדירקטוריון מתכוונים להתייחס, בין היתר, לפערים בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לבין תנאיהם של עובדי החברה.¹²

12. השבת / השלמת סכומים שהוענקו לנושאי משרה

12.1. מבלי לגרוע מכל סעד העומד לחברה על פי דין, אם יתברר כי שולם למי מנושאי המשרה תשלום בקשר עם תנאי כהונה וההעסקה, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים באופן מהותי והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה בתוך 12 רבעונים ממועד תשלום לנושא המשרה ולאור הצגתם מחדש של הנתונים היה אמור להיות משולם לנושא המשרה סכום נמוך מזה ששולם בפועל, ישיב נושא המשרה לחברה, עם דרישתה, כל תשלום כאמור.

¹² לפרטים בדבר היחס בין עלות התגמול של המנכ"ל, כנושא המשרה עם התגמול הגבוה ביותר, לעלות הממוצעת החצייונית של התגמול המשולם ליתר עובדי החברה ועובדי הקבלן ראו סעיף 12.6.7 לדוח זימון האסיפה הכללית אשר מדיניות תגמול זו הינה נספח לו- לעניין זה, היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה החודשיים של המנכ"ל, לנושא משרה בעל התגמול הגבוה ביותר בחברה, לבין עלות השכר החודשית הממוצעת והחצייונית של עובדי החברה (שאינם נושאי משרה), הינו כפי 34.7 וכפי 39.6, על פי נתוני שנת 2018.

12.2. אם יתברר כי לא שולם, במלואו או בחלקו, רכיב מתנאי כהונה והעסקה למי מנושאי המשרה, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, בתוך 12 רבעונים מהמועד בו רכיב כאמור צריך היה להיות משולם, ולאור הצגתם מחדש של הנתונים היה אמור להיות משולם סכום גבוה מזה ששולם בפועל, תזכה החברה את נושא המשרה בחלק התשלום החסר ותעמיד לזכותו כל זכות שהייתה עומדת לו אילו היו מחושבים תנאי הכהונה והעסקה מלכתחילה על בסיס הנתונים כפי שהוצגו מחדש.

12.3. השבת / השלמת הסכומים תיעשה תוך הצמדה למדד וועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע את מועדי ההשבה כך שיתבצעו תוך תקופה סבירה בהתחשב בגודל הסכום אותו נדרש להשיב.

13. שינוי שאינו מהותי בתנאי העסקה

13.1. בהתאם להוראות הדין, ועדת התגמול (ביחס למנכ"ל) או מנכ"ל החברה (ביחס לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל החברה), לפי העניין, יהיו רשאים לאשר שינוי שאינו מהותי בתנאי העסקה שאושרו על פי מדיניות זו כאמור לפי בסעיף 272(ד) לחוק החברות או תקנה 31 לתקנות ההקלות.

13.2. במסגרת זאת, יהיו רשאים ועדת התגמול או מנכ"ל החברה, לפי העניין, לאשר, מעת לעת, במהלך תקופת מדיניות התגמול, שינויים בתגמול הכולל לנושא משרה, שתוצאתם של השינויים כאמור לכל נושא משרה במועד השינוי לא צפויה לעלות על 5% לשנה ביחס לעלות השנתית לחברה של תגמול נושא המשרה, כפי שהייתה במועד אישור מדיניות התגמול או ביחס לעלות השנתית לחברה של תגמול נושא המשרה בשנה הקלנדארית שקדמה לה, לפי הגבוה. שינויים אלה ייחשבו כשינויים שאינם מהותיים ביחס לתגמול הקיים באותה העת. ככל שהשינוי אינו מתייחס לערך כמותי, תיבחן המהותיות על פי טיבו וטבעו של העניין.

13.3. יובהר, כי שינוי שלא ייחשב כשינוי שאינו מהותי יאושר על פי דין.

14. תקופת מדיניות התגמול

14.1. מדיניות התגמול תעמוד בתוקפה למשך תקופה בת שלוש שנים, אשר תחל במועד אישור האסיפה הכללית למדיניות התגמול (יום 30 באוקטובר 2019), וביחס למענקים שנתיים תחול על שנות המענק 2020 עד 2022. ביום 3 בספטמבר 2016 (מועד פקיעת תוקפה של מדיניות התגמול הקודמת) ב, בכפוף לקבלת אישור האסיפה הכללית למדיניות התגמול. אם לא אישרה האסיפה הכללית את מדיניות התגמול, דירקטוריון החברה רשאי לאמצה, על אף התנגדות האסיפה הכללית כאמור, ובמקרה זה, מדיניות התגמול תעמוד בתוקפה למשך שלוש שנים ממועד אישור הדירקטוריון כאמור. בכל הנוגע למענק השנתי בגין שנת 2019 – לגביו תחול

מדיניות התגמול הקיימת של החברה כפי שאושרה ביום 25 באוגוסט 2016, בתוספת
סעיף 4.10 כפי שמופיע במדיניות תגמול זו לעיל למען הסר ספק יצוין, כי הוראות
מדיניות התגמול יחולו גם ביחס למענק השנתי בגין שנת 2016 (כאשר המדדים
והיעדים לקביעת המענקים נקבעו בתחילת שנת 20192016).

15. שונות

15.1. יתכנו שינויים בזהות נושאי המשרה ובסוגי התפקידים או המשרות שמחזיקים בהם
יחשבו כנושאי משרה ואנשים אשר כיהנו כנושאי משרה בשנה מסוימת ושתנאי
כהונתם והעסקתם היו כפופים למדיניות תגמול זו לא בהכרח ימשיכו את כהונתם
כנושאי משרה בשנים הבאות ותנאי כהונתם והעסקתם לא יהיו כפופים למדיניות זו,
ולהפך. כמו כן, החברה רשאית לשנות את תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה
כלשהו בכל עת ולא תקום לה חובה להחיל על נושא המשרה את אותם תנאי כהונה
וההעסקה שחלו עליו בשנים קודמות.

15.2. ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לבחון מעת לעת את מדיניות התגמול ואת
הצורך בהתאמתה אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או
מטעמים אחרים וכן את התאמתן של תכניות תגמול לנושאי משרה בחברה למדיניות
התגמול.

15.3. אין במסמך זה כדי להקים כל זכות לנושאי משרה, שמדיניות תגמול זו חלה עליהם,
ואו לכל צד שלישי אחר, לקבלת גמול מכל סוג ומין שהוא.

15.4. בכפוף להוראות כל דין, אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהסכמים קיימים, או
מתנאי כהונה והעסקה או תגמולים שאושרו עובר לקביעת מדיניות התגמול.

* * * * *