

(“החברה”)

**הנדון: דיווח בדבר זימון אסיפה כללית שנתית שעל סדר יומה גם עסקה עם בעל**

**שליטה**

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"), לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970 (להלן: "תקנות דוחות מיידיים") ולתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), תשס"א-2001 (להלן: "תקנות עסקת בעל שליטה"), בדבר זימון אסיפה כללית שנתית של החברה, שתתקיים ביום ד', 1 באוקטובר 2014, בשעה 10:00, במשרדי החברה ביורו פארק, בית הולנד, יקום, שעל סדר יומה גם עסקה עם בעל השליטה בחברה (להלן: "האסיפה" ו-"דוח זה", בהתאמה).

**תיאור תמציתי של הנושאים וההחלטות שעל סדר היום:**

א. למנות מחדש את הדירקטורים המכהנים בדירקטוריון החברה במועד פרסום דוח זה (למעט הדירקטורים החיצוניים): ה"ה צדיק בינו, אהרון פוגל, מנחם ברנר, גיל בינו, הדר בינו שמואלי, גארי סטוק, יצחק עזר, דליה לב וגבריאל רוטר, לתקופה נוספת עד האסיפה השנתית הבאה.

ה"ה גדעון שטיאט ואפרים צדקה ימשיכו לכהן כדירקטורים חיצוניים על פי חוק החברות.

לפרטים נוספים אודות המועמדים לכהונה כדירקטורים בחברה ראו בכתב ההצבעה המצורף לדוח זה ובתקנה 26 לפרק ד' בדוח התקופתי של החברה לשנת 2013, שפורסם ביום 19 במרץ 2014 (מס' אסמכתא: 017997-01-2014).

הצהרותיהם של המועמדים לכהונה כדירקטורים בחברה מצורפות לדוח זה.

לפרטים נוספים אודות החלטה זו ראו סעיף 3.1 לדוח זה להלן.

ב. אישור מינוי מחדש של משרד רואי החשבון KPMG סומך חייקין ושות' כרואה החשבון המבקר של החברה לשנת 2014 ועד לכינוס האסיפה השנתית הבאה של החברה, והסמכת הדירקטוריון לקבוע את שכרו, בהתאם להיקף השירותים שיינתנו על ידו.

לפרטים נוספים אודות החלטה זו ראו סעיף 3.2 לדוח זה להלן.

ג. דיווח על שכר רואה החשבון המבקר לשנת 2013.

ד. דיון בדוח התקופתי של החברה לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2013.

ה. לאשר תיקונים במדיניות התגמול לנושאי משרה בחברה, המצ"ב כנספח א' לדוח זה (להלן: "מדיניות התגמול"), בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות.

התיקונים במדיניות התגמול מסומנים על גבי נספח א' ביחס למדיניות התגמול שאושרה על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 3 בספטמבר 2013.

לפרטים נוספים אודות החלטה זו ראו סעיף 3.5 לדוח זה להלן.

#### ו. [בוטל]

ז. לאשר מחדש וללא שינוי את הסכם ההתקשרות בין החברה לבין מר צדיק בינו, יו"ר דירקטוריון החברה ובעל שליטה בה, למתן שירותי יו"ר דירקטוריון החברה (להלן: "היו"ר" או "שירותי היו"ר", לפי הענין), לתקופה של שלוש שנים החל מיום 28 בנובמבר 2014 (להלן: "הסכם היו"ר").

בתמורה לכהונתו כיו"ר דירקטוריון (פעיל) בחברה, לרבות כהונה כדירקטור בחברות בנות פרטיות של החברה (ככל שיכהן כדירקטור בחברות בנות), יהיה זכאי היו"ר לתשלום חודשי בסך של 175,000 ש"ח, צמוד למדד המחירים הידוע בסוף חודש נובמבר 2011. נכון לחודש יולי 2014 התשלום החודשי עומד על סך של 180,917 ש"ח בתוספת מע"מ כחוק; מכשיר סלולארי שיועמד לשימוש היו"ר; רכב צמוד ההולם את מעמדו ומקביל לקבוצה 7 (במועד אישור ההתקשרות) שיועמד לשימוש היו"ר; והחזר הוצאות הקשורות במילוי תפקידו על פי הנהלים המקובלים בחברה לעניין זה. החברה רשאית לבחון אישור ההוצאות מעת לעת, לרבות להביא לאישור ועדת התגמול.

מכסת עבודתו של היו"ר כיו"ר הדירקטוריון מוערכת ב- 90% משרה. היו"ר יעמיד את שירותיו "כעצמאיי", והוסכם כי לא יחולו יחסי עובד-מעביד בין הצדדים.

אין שינוי בהסכם היו"ר למעט תקופת ההסכם.

לפרטים נוספים אודות החלטה זו ראו סעיף 3.7 לדוח זה להלן.

שמות בעלי השליטה שיש להם ענין אישי בעסקה (החלטה ז) על סדר היום) ומהות עניינם האישי:

בינו אחזקות בע"מ, אינסטנו הולדינגס בע"מ ודולפין אנרגיות בע"מ הינן בעלות השליטה בחברה ומחזיקות בכ- 28.81%, בכ- 5.31% ובכ- 3.50%, בהתאמה, מהונה המונפק והנפרע של החברה בהתאמה וכן מכוח הסכם הצבעה ביניהן.

בינו אחזקות בע"מ הינה חברה שמניותיה מוחזקות על ידי: (1) מר צדיק בינו (המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה) (52.5%), וילדיו: (2) מר גיל בינו (כ- 15.83%) (המכהן כדירקטור בחברה), (3) גב' הדר בינו – שמואלי (כ- 15.83%) (המכהנת כדירקטורית בחברה), ו- (4) גב' דפנה בינו- אור (כ- 15.83%). דולפין אנרגיות בע"מ הינה חברה פרטית המוחזקת באמצעות תאגידים אוסטרליים ונאמנויות אוסטרליות שהנהנים המיידים שלהן הם ה"ה גב' לי ליברמן, מר ג'ושוע ליברמן, גב' בארי ליברמן וגב' קאסי ליברמן, כולם יחידים תושבי ואזרחי אוסטרליה. אינסטנז הולדינגס בע"מ הינה חברה פרטית המוחזקת באמצעות תאגידים אוסטרליים ונאמנויות אוסטרליות שהנהנים המיידים שלהן הם ה"ה מייקל אבלס והלן אבלס, כולם יחידים תושבי ואזרחי אוסטרליה.

בינו אחזקות בע"מ הינה בעלת עניין אישי מכוח היותה נשלטת על ידי היו"ר. דולפין אנרגיות בע"מ ואינסטנז הולדינגס בע"מ עשויות להיחשב כבעלות עניין אישי באישור העסקה בדוח זה, בשל הסכם הצבעה עם בינו אחזקות בע"מ (להלן: "**הסכם הצבעה**").

שמות הדירקטורים שיש להם ענין אישי בעסקה (החלטה ז) על סדר היום) ומהות עניינם האישי:

מר צדיק בינו הינו בעל עניין אישי בעסקה שהוא צד לה. מר גיל בינו וגב' הדר בינו-שמואלי הם ילדיו של מר צדיק בינו, ולכן נחשבים "קרובים" שלו לפי חוק החברות.

#### **פרטים נוספים לגבי האסיפה:**

**מקום ומועד האסיפה:** אסיפה כללית שנתית של בעלי המניות של החברה, אשר תתכנס ביום ד', 1 באוקטובר 2014, בשעה 10:00, במשרדי החברה ביררו פארק, בית הולנד, יקום.

**המועד הקובע:** המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניה בחברה להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית ובאסיפה הנדחית, כאמור בסעיף 182(ב) ו-ג) לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות ההצבעה, הינו סוף יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שיחול ביום ג', 2 בספטמבר 2014 (להלן: "**המועד הקובע**"). באם לא התקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

**מניין 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 ומחזיקים ביחד עשרים וחמישה אחוזים (25%) מזכויות ההצבעה בחברה חלפה חצי שעה מהמועד שנקבע לאסיפה ולא נמצא מניין חוקי, תדחה האסיפה ליום ה', 2 באוקטובר 2014, לאותה השעה ותתקיים באותו המקום, 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.

## הרוב הנדרש :

הרוב הנדרש לאישור ההחלטות בסעיפים א' ו-ב' 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.

הרוב הנדרש לאישור ההחלטות **הצבעה בסעיפים ה' ו-ז** 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 באישור התיקונים במדיניות התגמול-**או בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל (לפי העניין)**, 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.

יצוין, כי דירקטוריון החברה יהא רשאי לתקן את מדיניות התגמול **או לאשר את התיקונים בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל (לפי העניין)** גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורם, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בתיקונים למדיניות התגמול-**ובתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל**, כי אישורם, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הוא לטובת החברה.

הרוב הנדרש לאישור ההחלטה בסעיף ז' 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 עניין אישי באישור העסקה, 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.

**עיון בדוח המיידני:** ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות, בתיקונים המוצעים במדיניות התגמול, בתנאי הכהונה וההעסקה המוצעים **למנכ"ל** וליו"ר, בהצהרות הדירקטורים ובדו"ח על כינוס האסיפה במשרדי החברה ביורו פארק, בית הולנד, יקום, בימים א'-ה' בשעות העבודה המקובלות, וזאת עד למועד כינוס האסיפה ובתיאום מראש עם מזכירת החברה, עו"ד רוני ענב (טלפון: 09-8631103; פקס: 09-8631320) וכן באתר ההפצה של רשות ניירות ערך

בכתובת : [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ  
בכתובת [www.tase.co.il](http://www.tase.co.il).

**בכבוד רב,**

**פז חברת נפט בע"מ**

פז חברת נפט בע"מ

(“החברה”)

**דיווח משלים מיום 21 בספטמבר 2014**

**לדיווח מיום**

20 באוגוסט 2014

לכבוד  
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ  
רחוב אחד העם 54  
תל-אביב 65202  
(באמצעות המגנ"א)

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

ג.א.ג.,

**הנדון: דיווח בדבר זימון אסיפה כללית שנתית שעל סדר יומה גם עסקה עם בעל**

**השליטה**

**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 ומיידיים), תש"ל-1970 (להלן: "תקנות דוחות מיידיים") ולתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), תשס"א-2001 (להלן: "תקנות עסקת בעל שליטה") בדבר זימון אסיפה כללית שנתית של בעלי המניות של החברה, שעל סדר יומה גם עסקה עם בעל השליטה בחברה, כמפורט להלן בחלק א' של דיווח מיידית זה (להלן: "האסיפה" ו"דוח זה", בהתאמה).

2. **סוג האסיפה, מועדה ומקום כינוסה**

האסיפה תתכנס ביום ד', 1 באוקטובר 2014, בשעה 10:00, 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. למנות מחדש את הדירקטורים המכהנים בדירקטוריון החברה במועד פרסום דוח זה (למעט הדירקטורים החיצוניים): ה"ה צדיק בינו, אהרון פוגל, מנחם ברנר, גיל בינו, הדר בינו שמואלי, גארי סטוק, יצחק עזר, דליה לב וגבריאל רוטר, לתקופה נוספת עד האסיפה השנתית הבאה.

ה"ה גדעון שטיאט ואפרים צדקה ימשיכו לכהן כדירקטורים חיצוניים על פי חוק החברות.

לפרטים נוספים אודות המועמדים לכהונה כדירקטורים בחברה ראו בכתב ההצבעה המצורף לדוח זה ובתקנה 26 לפרק ד' בדוח התקופתי של החברה לשנת 2013, שפורסם ביום 19 במרץ 2014 (מס' אסמכתא: 2014-01-017997) (להלן: "**הדוח התקופתי לשנת 2013**").

ההצבעה לגבי כל מועמד לכהונת דירקטור תיעשה בנפרד.

הצהרותיהם של המועמדים לכהונה כדירקטורים בחברה מצורפות לדוח זה.

3.2. אישור מינוי מחדש של משרד רואי החשבון KPMG סומך חייקין ושות' כרואה החשבון המבקר של החברה לשנת 2014 ועד לכינוס האסיפה השנתית הבאה של החברה, והסמכת הדירקטוריון לקבוע את שכרו, בהתאם להיקף השירותים שיינתנו על ידו.

3.3. דיווח על שכר רואה החשבון המבקר לשנת 2013.

3.4. דיון בדוח התקופתי של החברה לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2013.

3.5. לאשר תיקונים במדיניות התגמול לנושאי משרה בחברה, המצ"ב כנספח א' לדוח זה (להלן: "**מדיניות התגמול**"), בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות.

התיקונים במדיניות התגמול מסומנים על גבי נספח א' ביחס למדיניות התגמול שאושרה על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 3 בספטמבר 2013.

לפרטים נוספים אודות החלטה זו ראו חלק ב' לדוח זה להלן.

3.6. [בוטל]

3.7. לאשר מחדש וללא שינוי את הסכם ההתקשרות בין החברה לבין מר צדיק בינו, יו"ר דירקטוריון החברה ובעל שליטה בה, למתן שירותי יו"ר דירקטוריון החברה (להלן: "**היו"ר**" או "**שירותי היו"ר**"), לפי העניין, לתקופה של שלוש שנים החל מיום 28 בנובמבר 2014 (להלן: "**הסכם היו"ר**").

לפרטים נוספים אודות החלטה זו ראו חלק **ד-ג** לדוח זה להלן.

4.1. 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.

4.2. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות בסעיפים 3.5 ו-3.6 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 באישור התיקונים במדיניות התגמול – או ~~בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל (לפי העניין)~~, 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.

יצוין, כי דירקטוריון החברה יהא רשאי לתקן את מדיניות התגמול ~~או לאשר את התיקונים בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל (לפי העניין)~~ גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורם, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בתיקונים למדיניות התגמול ~~ובתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל~~, כי אישורם על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

4.3. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה בסעיף 3.7 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 עניין אישי באישור העסקה, 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.

## 5. הזכאים להצביע באסיפה

5.1. המועד הקובע לענין זכאות בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית האמורה לעיל, כאמור בסעיף 182(ב) ו-1(ג) לחוק החברות, ובתקנה 3 לתקנות ההצבעה, הינו סוף יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שיחול ביום ג', 2 בספטמבר 2014 (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, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר 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 התקנות האמורות.

5.3. בעלי המניות במועד הקובע, רשאים להצביע בהחלטה שעל סדר היום, באופן אישי או על ידי שלוח. כתב מינוי של שלוח להצבעה או ייפוי כוח יש להפקיד במשרדי החברה לפחות שני ימי עסקים לפני המועד הקובע לאסיפה.

5.4. בהתאם להנחיית 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 (להלן: "המצביעים"), כהגדרתם בהנחיה, המצביעים באסיפה בהחלטות 3.5, 3.6 ו-3.7 שעל סדר היום ימציאו לחברה במסגרת הצבעתם את הפרטים הנדרשים בהתאם לסעיף 2(ב) להנחיה ואם הצביעו באמצעות מיופה הכוח ימציא 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 מי מבעלי השליטה, לרבות קשרי עובד מעביד, קשרים עסקיים וכד' ופירוט טיבם.

## 6. הצבעה באמצעות כתב הצבעה והודעות עמדה

6.1. בעלי המניות רשאים להצביע ביחס להחלטות שעל סדר היום המפורטות לעיל באמצעות כתב הצבעה. נוסח כתב הצבעה והודעות עמדה (ככל שיהיו) בגין האסיפה האמורה ניתן למצוא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) (להלן: "אתר ההפצה") ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ (להלן: "הבורסה") בכתובת [www.tase.co.il](http://www.tase.co.il) (להלן: "אתר הבורסה"). בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב

ההצבעה והודעות העמדה (ככל שיהיו). חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדוא"ל, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שיהיו) באתר ההפצה לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל חבר הבורסה, אם הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין בכך ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

6.2. ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שיפורסם באתר ההפצה הרשום לעיל.

6.3. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר הבורסה, 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.

6.4. בהצבעה בכתב יציין בעל המניות על גבי החלק השני של כתב ההצבעה את אופן הצבעתו, וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום בצירוף אישור בעלות – אם מדובר בבעל מניה לא רשום (כמשמעו לפי סעיף 177(1) לחוק החברות), ובצירוף צילום תעודת הזהות של בעל המניה או צילום דרכונו או צילום תעודת ההתאגדות ככל ומדובר בבעל מניה הרשום במרשם בעלי המניות של החברה. כתב ההצבעה והמסמכים כאמור חייבים להגיע למשרדה הרשום של החברה לא יאוחר משבעים ושתיים שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

6.5. בעל מניות רשאי לפנות למשרדה הרשום של החברה ולאחר שהוכיח את זהותו למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו, עד 24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית. היה ועשה כן, יוכל להצביע רק במהלך האסיפה הכללית עצמה.

6.6. בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטה שעל סדר היום כמפורט בסעיפים 3.5, 3.6 ו- 3.7 לעיל יודיע לחברה לפני הצבעתו, ואם ההצבעה הינה באמצעות כתב הצבעה - יסמן בחלק ב' של כתב ההצבעה במקום המיועד לכך, אם הוא נחשב בעל שליטה בחברה או מי מטעמו או בעל עניין אישי באישור ההחלטה האמורה, לפי העניין, אם לאו ואת תיאור הזיקה הרלוונטית. לא הודיע בעל מניה או לא בוצע סימון כאמור, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.

6.7. בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטות שעל סדר היום כמפורט בסעיפים 3.5, 3.6 ו- 3.7 לעיל, ימציא את הפרטים הנדרשים כמפורט בסעיף 5.4 לעיל, ככל שהאמור בסעיף רלבנטי לגביו.

6.8. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עשרה ימים לאחר המועד הקובע.

6.9. 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 לאחר המועד האחרון להמצאת הודעות על ידי בעל המניות לחברה.

6.10. המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה לחברה הינו: יום א', 28 בספטמבר 2014 בשעה 10:00.

#### 7. מנין חוקי ואסיפה נדחית

המנין 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 המנין החוקי, תדחה האסיפה ליום ה', 2 באוקטובר 2014, לאותה השעה ותתקיים באותו מקום מבלי שתבוא על כך הודעה נוספת. לא נמצא מנין חוקי באסיפה שנדחתה כאמור, יהווה בעל מניות אחד, לפחות, הנוכח בעצמו או על ידי בא כוחו, מנין חוקי.

#### 8. עיון במסמכים ופרטים על נציגי החברה

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות, התיקונים למדיניות התגמול, בתנאי הכהונה וההעסקה המוצעים ~~למנכ"ל~~ ליו"ר, בהצהרות הדירקטורים ובדו"ח זה, בימים א' – ה' בשעות העבודה המקובלות וזאת עד למועד כינוס האסיפה ובתיאום מראש (טל: 09-8631103 פקס': 09-8631320) וכן באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ בכתובת [www.tase.co.il](http://www.tase.co.il). נציגות החברה לטיפול בדוח הינן היועצת המשפטית הראשית, עו"ד איריס פנסו או מזכירת החברה, עו"ד רוני ענב.

## חלק ב' – פרטים נוספים בקשר להחלטה מס' 3.5 על סדר היום

### 9. התיקונים במדיניות התגמול

9.1. ביום 3 בספטמבר 2013, אישרה האסיפה הכללית של החברה, לאחר אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות (להלן: "מדיניות התגמול"). לפרטים בדבר מדיניות התגמול של החברה ונימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישורה ראו דיווח מיידי של החברה מיום 29 ביולי 2013 (מס' אסמכתא: 2013-01-102693).

9.2. מוצע לאשר את התיקונים הבאים במדיניות התגמול, המסומנים בנספח א' על גבי מדיניות התגמול, שעיקריהם הם כדלקמן (להלן: "התיקונים במדיניות התגמול"):

9.2.1. בהתאם לסעיף 4.9 למדיניות התגמול הקיימת, ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים להעניק לנושאי המשרה בחברה או למי מהם (למעט למנכ"ל) מענק בגובה של עד שתי משכורות חודשיות לכל נושא משרה או עד 30% מתקרת המענק השנתי המרבית לנושא המשרה, לפי הנמוך מבין השניים, גם אם החברה לא עמדה בתנאי הסף שנקבעו בסעיף 4.1 למדיניות התגמול, אם מצאו כי קיימים טעמים המצדיקים זאת.

הואיל ותקרת המענק השנתי לנושאי משרה שאינם המנכ"ל הינה 6 משכורות חודשיות בלבד, מוצע להבהיר כי המענק יהיה בגובה של עד שתי משכורות חודשיות, שכן אין משמעות לקביעה הקיימת היום לפיה ישולם מענק של עד שתי משכורות חודשיות או עד 30% מתקרת המענק השנתי, לפי הנמוך מבין השניים (הואיל ו-30% מ-6 משכורות חודשיות הם 1.8 משכורות חודשיות ותמיד הנמוך מבין השניים).

9.2.2. כמו כן, מוצע להבהיר כי ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק מענק כאמור בגובה של עד שתי משכורות חודשיות, גם במקרה בו החברה עמדה בתנאי הסף, אולם המענק לפי העקרונות לקביעת מענק שנתי שנקבעו במדיניות התגמול לא עלה על שתי משכורות חודשיות. זאת, משום שלפי העקרונות למענק שנתי שנקבעו במדיניות תגמול גם בעמידה בתנאי הסף יכול להיווצר מצב בו מענק השנתי לנושאי המשרה לא יעלה על שתי משכורות חודשיות.

הואיל ועל פי סעיף 4.9 למדיניות התגמול, במצב שבו אין עמידה בתנאי סף, ניתן שיקול דעת לועדת התגמול ולדירקטוריון לאשר הענקת מענק שנתי של עד שתי משכורות חודשיות, קל וחומר, כי בנסיבות אלה (בהן יש עמידה בתנאי הסף) נכון לאפשר לועדת התגמול והדירקטוריון לאשר הענקת מענק

שנתי בהתאם לסעיף 4.9 למדיניות התגמול (ובלבד שסך המענק השנתי לאותו נושא משרה לא יעלה על שתי משכורות חודשיות).

~~9.2.3. בהתאם לסעיף 5.3 למדיניות התגמול הקיימת, המתייחס למענק השנתי למנכ"ל החברה, ככל שהרווח החשבונאי הנקי המאוחד<sup>†</sup> של השנה הרלוונטית (להלן: "הרווח הנקי השנתי") יעמוד על רווח נקי שנתי של 300 מיליון ש"ח (להלן: "תנאי הסף"), יהיה זכאי המנכ"ל למענק שנתי בשיעור של 2% מההפרש בין הרווח הנקי השנתי בפועל בשנת המענק לבין תנאי הסף, ועד תקרה של 2 מיליון ש"ח.~~

~~לעניין זה, מוצע לתקן את סעיף 5.3 במדיניות התגמול בהתאם לתיקונים המבוקשים ביחס לתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל כמפורט בחלק ג' להלן.~~

9.3. למעט עיקרי התיקונים האמורים בסעיף 9.2 לעיל, לא מבוקשים תיקונים נוספים במדיניות התגמול.

9.4. חברי ועדת התגמול שהשתתפו בישיבת הוועדה בה אושרה המלצת הוועדה לדירקטוריון בדבר התיקונים למדיניות התגמול הינם: מר אפרים צדקה (יו"ר; דח"צ), מר גדעון שטיאט (דח"צ), מר מנחם ברנר (דירקטור בלתי תלוי).

9.5. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון בה אושרו התיקונים למדיניות התגמול הינם: צדיק בינו (יו"ר), אפרים צדקה (דח"צ), גדעון שטיאט (דח"צ), מנחם ברנר (דירקטור בלתי תלוי), דליה לב, אהרון פוגל, הדר בינו שמואלי, יצחק עזר, וגבי רוטר.

9.6. להלן יובאו עיקרי נימוקי הדירקטוריון לאישור התיקונים במדיניות התגמול, לאחר שדן בהמלצות ועדת התגמול:

9.6.1. לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון, ישנה חשיבות לאפשר במדיניות התגמול הענקת מענק שנתי לנושאי המשרה, כולם או חלקם, בהיקף נמוך יחסית, גם אם החברה לא עמדה בתנאי הסף שנקבעו במדיניות התגמול או אם המענק לפי העקרונות שנקבעו במדיניות התגמול לא עלה על שתי משכורות חודשיות, אם קיימים טעמים המצדיקים זאת. יצוין, כי מדובר בהסדרים שהינם מקובלים גם בחברות ציבוריות אחרות.

<sup>†</sup> "רווח חשבונאי נקי מאוחד" הוא על פי הדוחות הכספיים של החברה בהתאם לעקרונות חשבונאיים מקובלים החלים על פי דין.

9.6.2. אין משמעות לקביעה הקיימת היום במדיניות התגמול לפיה, בנסיבות האמורות בסעיף 4.9 למדיניות התגמול, ניתן לשלם מענק של עד שתי משכורות חודשיות או עד 30% מתקרת המענק, לפי הנמוך מבין השניים (הואיל ו-30% מ-6 משכורות חודשיות הם 1.8 משכורות חודשיות ותמיד הנמוך מבין השניים) ועל כן מוצע להבהיר כי המענק יהיה בגובה של עד שתי משכורות חודשיות.

9.6.3. הואיל ועל פי סעיף 4.9 למדיניות התגמול, במצב שבו אין עמידה בתנאי סף, ניתן שיקול דעת לועדת התגמול ולדירקטוריון לאשר הענקת מענק שנתי של עד שתי משכורות חודשיות, קל וחומר, כי בנסיבות בהן יש עמידה בתנאי הסף, אולם המענק השנתי לנושאי המשרה לא עולה על שתי משכורות חודשיות, נכון לאפשר לועדת התגמול והדירקטוריון לאשר הענקת מענק שנתי בהתאם לסעיף 4.9 למדיניות התגמול (ובלבד שסך המענק השנתי לאותו נושא משרה לא יעלה על שתי משכורות חודשיות).

9.6.4. העמדת המענק המרבי בנסיבות מיוחדות אלה על סכום שאינו עולה על שתי משכורות חודשיות לכל נושא משרה הינה סבירה בנסיבות העניין ואינה מהווה שינוי מהותי ממדיניות התגמול שאושרה על ידי האסיפה הכללית בספטמבר 2013.

~~9.6.5. לנימוקים בדבר תיקון הוראות מדיניות התגמול העוסקות במענק השנתי למנכ"ל כאמור בסעיף 9.2.2 לעיל, ראה סעיף 14.5 להלן.~~

9.6.5-9.6.6. לפרטים נוספים בדבר נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול ראו דיווח מיידי של החברה מיום 29 ביולי 2013 הנזכר לעיל.

## 10. שמות בעלי השליטה בחברה והזכויות המקנות להם שליטה בחברה

10.1. בינו אחזקות בע"מ, אינסטנו הולדינגס בע"מ ודולפין אנרגיות בע"מ הינן בעלות השליטה בחברה ומחזיקות בכ- 28.81%, בכ- 5.31% ובכ- 3.50%, בהתאמה, מהונה המונפק והנפרע של החברה בהתאמה וכן מכוח הסכם הצבעה ביניהן.

10.2. בינו אחזקות בע"מ הינה חברה שמניותיה מוחזקות על ידי: (1) מר צדיק בינו (המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה) (52.5%), וילדיו: (2) מר גיל בינו (כ- 15.83%) (המכהן כדירקטור בחברה), (3) גב' הדר בינו – שמואלי (כ- 15.83%) (המכהנת כדירקטורית בחברה), ו- (4) גב' דפנה בינו-אור (כ- 15.83%). דולפין אנרגיות בע"מ הינה חברה פרטית המוחזקת באמצעות תאגידים אוסטרליים ונאמנויות אוסטרליות שהנהנים המיידים שלהן הם ה"ה גב' לי ליברמן, מר ג'ושוע ליברמן, גב' בארי ליברמן וגב' קאסי ליברמן, כולם יחידים תושבי ואזרחי אוסטרליה. אינסטנו הולדינגס בע"מ הינה חברה פרטית המוחזקת באמצעות תאגידים אוסטרליים ונאמנויות אוסטרליות שהנהנים

המיידיים שלהן הם הייה מייקל אבלס והלן אבלס, כולם יחידים תושבי ואזרחי  
אוסטרליה.

**11. שמות הדירקטורים בעלי עניין אישי ומהות עניינם האישי**

למיטב ידיעת החברה, אין למי מהדירקטורים עניין אישי באישור התיקונים במדיניות  
התגמול.

## חלק ד' ג' – פרטים נוספים בקשר להחלטה מס' 3.7 על סדר היום

### 12. תיאור עיקרי ההחלטה

- 12.1. ביום 20 באוגוסט 2014, לאחר אישור ועדת התגמול של החברה מיום 18 באוגוסט 2014, החליט דירקטוריון החברה לאשר מחדש ולהמליץ בפני האסיפה הכללית של החברה, לאשר מחדש וללא שינוי את התקשרות החברה בהסכם עם היו"ר, בגין שירותי היו"ר לתקופה של שלוש שנים החל מיום 28 בנובמבר 2014 ועד ליום 28 בנובמבר 2017.
- 12.2. מר בינו משמש כיו"ר הדירקטוריון של החברה החל משנת 1994. לפרטים בדבר ניסיונו המקצועי של היו"ר ראו סעיף 16 לפרק ד' בדוח התקופתי לשנת 2013. לפרטים בדבר כישוריו, מומחיותו והישגיו של היו"ר ראו גם סעיף 18 להלן.
- 12.3. יצוין, כי ביום 11 בינואר 2012, אישרה האסיפה הכללית של החברה, את התקשרות החברה עם היו"ר בהסכם למתן שירותי יו"ר, למשך שלוש שנים החל מיום 28 בנובמבר 2011 ועד ליום 28 בנובמבר 2014 (להלן: "הסכם היו"ר"). לפרטים בדבר הסכם היו"ר ראו דיווחים מיידיים של החברה מיום 30 בנובמבר 2011 (מס' אסמכתא: 2011-01-347079) ומיום 11 בינואר 2012 (מס' אסמכתא: 2012-01-013233).
- 12.4. בהתאם למדיניות התגמול של החברה, כפי שאושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 3 בספטמבר 2013, תנאי הכהונה וההעסקה של היו"ר בהתאם להסכם היו"ר, הינם סבירים והוגנים בנסיבות העניין ותואמים מדיניות תגמול ראויה. כעת מדובר למעשה בהארכה בלבד של הסכם היו"ר לתקופה נוספת של שלוש שנים, וללא שינוי בתנאים, באופן שתואם את מדיניות התגמול של החברה.
- 12.5. בהתאם לכך, ובתמורה למתן שירותי היו"ר, לרבות כהונה של היו"ר כדירקטור בחברות בנות פרטיות של החברה (אם וככל שיכהן כאמור), ימשיך להיות זכאי היו"ר לתמורה הבאה:
- 12.5.1. תשלום חודשי בסך 175,000 ש"ח, בתוספת מע"מ כחוק, כנגד חשבונית מס וכל אישור נדרש, לרבות בדבר גובה ניכוי מס במקור, הצמוד למדד המחירים הידוע בסוף חודש נובמבר 2011 (להלן: "מדד הבסיס"). נכון לחודש יולי 2014 התשלום החודשי עומד על סך של 180,917 ש"ח. כאמור התשלום יעודכן על פי מדד המחירים לצרכן (המדד האחרון הידוע טרם ביצועו של כל תשלום), ביחס למדד הבסיס; במקרה של ירידה במדד, התשלום החודשי לא יפחת מתשלום החודש הקודם. יצוין כי סכום זה מקביל בקירוב לעלות העסקתו של היו"ר בחברה אילו היה עובד החברה



והיה משתכר שכר חודשי ברוטו של כ- 131,148 ש"ח בצירוף עלויות שהיו נובעות מהעסקתו כעובד והפרשות מקובלות לקרנות וקופות.

12.5.2. מכשיר סלולארי (כולל הוצאות החזקה), שעומד לשימוש היו"ר.

12.5.3. רכב צמוד ההולם את מעמדו ומקביל לקבוצה 7 במועד אישור ההתקשרות (כולל הוצאות אחזקה), שעומד לשימוש היו"ר.

12.5.4. החזר של הוצאות הקשורות במילוי תפקידו כגון: הוצאות אש"ל, אירוח, נסיעות לחו"ל במילוי תפקידו וכיו"ב וזאת כנגד המצאת חשבוניות מס כדין ללא תקרה. הוסכם, כי החברה רשאית לבחון אישור ההוצאות מעת לעת, לרבות להביאן לאישור ועדת התגמול.

12.6. לפי הסכם היו"ר, לכל אחד מהצדדים הזכות להודיע, בכל עת, על רצונו בסיום שירותי היו"ר, וזאת בהודעה מוקדמת בת 3 חודשים.

12.7. תנאי ההעסקה של היו"ר כיו"ר הדירקטוריון לא ישתנו בגין כהונה או אי כהונה כדירקטור בחברות בנות פרטיות של החברה.

12.8. מכסת עבודתו של היו"ר הוערכה ב- 90% משרה. היו"ר הינו בעל שליטה, בעקיפין, בבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ, ומכהן כדירקטור בו. כמו כן, היו"ר מכהן כדירקטור בחברות פרטיות שונות שבבעלות משפחת בינו, כמפורט בדוח התקופתי לשנת 2013.

12.9. שירותי היו"ר יועמדו על ידי היו"ר כ"עצמאי". בהתאם לכך, הוסכם כי בין החברה לבין היו"ר לא יחולו יחסי עובד-מעביד. תשלום התמורה יכול שיעשה ליו"ר עצמו או לחברה בשליטתו, לפי בחירתו, והוצאת חשבונית המס לחברה בגין התמורה יכול שיעשה על ידו או על ידי חברה בשליטתו, בהתאמה. היו"ר (בעצמו או באמצעות חברה בשליטתו) נושא בכל תשלום מס ותשלומי חובה על פי דין בגין כל תשלום וטובת הנאה שיקבל על פי הסכם היו"ר. ככל שנדרש, החברה מוסיפה לכל תשלום או זכות המגיעים ליו"ר לפי הסכם היו"ר מע"מ כחוק.

12.10. עוד נקבע בהסכם היו"ר, כי בכפוף לכל אישור הנדרש על פי דין, החברה תמשיך לפעול על מנת שהיו"ר יהיה מבוטח בביטוח דירקטורים ונושאי משרה ושכתב השיפוי שניתן לו יישאר בתוקף כפי שנהוג בקשר עם דירקטורים ונושאי משרה אחרים בחברה. כמו כן, כולל הסכם היו"ר הוראות סטנדרטיות אחרות כמו מתן הודעות וכדומה.

לפרטים בדבר החלטות החברה בדבר ביטוח ושיפוי ראו דיווחים מיידיים של החברה מיום 27 ביוני 2012 (מס' אסמכתא: 2012-01-167871), 4 ביולי 2012 (מס' אסמכתא: 2012-01-176637) ומיום 19 במרץ 2014 (מס' אסמכתא: 2012-01-017979).

12.11. פרטים נוספים בדבר תנאי הכהונה והעסקה

12.11.1. הואיל ולא יחול שינוי בהסכם היו"ר, להלן ריכוז התגמול ליו"ר בגין שנת 2013, בהתאם לתוספת השישית לתקנות דוחות מיידיים (במונחי עלות לחברה, באלפי ש"ח):

תגמולים בעבור שירותים						פרטי מקבל התגמולים			
סה"כ	אחר (3)	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד (%)	היקף המשרה (%)	תפקיד	שם
2,269	121	2,148	-	-	-	28.81%	90%	יו"ר דירקטוריון החברה	צדיק בינו (2)

(1) היו"ר זכאי גם להחזר הוצאות (ראה סעיף 5.4 **1612** לעיל).

(2) תשלום הגמול יכול שיעשה ליו"ר או לחברה בשליטתו, לפי בחירתו (ראה סעיף 9 **1612** לעיל).

(3) כולל כ- 115 אלפי ש"ח הוצאות רכב וכ- 6 אלפי ש"ח הוצאות טלפון נייד.

12.11.2. היחס בין רכיבים משתנים לרכיבים קבועים - כמפורט לעיל, תנאי הכהונה וההעסקה של היו"ר כוללים רכיבים קבועים בלבד.

12.11.3. היחס בין תנאי הכהונה והעסקה של היו"ר לבין תנאי עובדי החברה<sup>2</sup> -

היחס בין עלות תנאי הכהונה והעסקה החודשיים של היו"ר לשנת 2013 לבין עלות השכר החודשית הממוצעת והחציונית של עובדי החברה (שאינם נושאי משרה) ועובדי הקבלן המועסקים על ידי החברה הינו כפי 14.5 וכפי 16.7, בהתאמה.

13. שמות בעלי השליטה שיש להם עניין אישי בעסקה ומהות עניינם האישי

13.1. לפרטים בדבר בעלי השליטה בחברה ראו סעיף 10 לעיל.

13.2. בינו אחזקות בע"מ הינה בעלת עניין אישי מכוח היותה נשלטת על ידי היו"ר. דולפין אנרגיות בע"מ ואינסטנו הולדינגס בע"מ עשויות להיחשב כבעלות עניין אישי באישור העסקה בדוח זה, בשל הסכם הצבעה עם בינו אחזקות בע"מ.

<sup>2</sup> כולל החברות הבנות.

#### 14. שמות הדירקטורים בעלי עניין אישי בעסקה ומהות עניינם האישי

מר צדיק בינו הינו בעל עניין אישי בעסקה שהוא צד לה. מר גיל בינו וגב' הדר בינו-שמואל הם ילדיו של מר צדיק בינו, ולכן נחשבים "קרובים" שלו לפי חוק החברות.

#### 15. הדרך שבה נקבעה התמורה

15.1. מתכונת ההתקשרות עם יו"ר הדירקטוריון נדונה ואושרה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

15.2. יצוין, כי בהתאם לאמות המידה שאושרו על ידי ועדת הביקורת והכספים של החברה, בהתאם לסעיף 117(ב) לחוק החברות, נקבע כי אין חובה לקיים הליך תחרותי בהארכת תנאי כהונה וההעסקה של נושאי משרה שהינם בעלי שליטה בחברה.

15.3. החברה מינתה את משרד פרייס וטרהאוס קופרס ייעוץ בע"מ (להלן: "משרד PWC") כיועץ חיצוני, אשר ביצע מחקר השוואתי וניתוח נתונים אודות התגמול המשולם ליושבי ראש דירקטוריון של 30 חברות הנסחרות בבורסה במדד ת"א 100, חציין חברות ששווי השוק היה מעל שווי השוק של החברה וחציין חברות ששווי השוק שהלן היה מתחת לשווי השוק של החברה(להלן: "המחקר השוואתי").

15.4. לצורך הניתוח חולקו החברות לארבע קבוצות, כך שהרביע התחתון ("רביע ראשון") כולל את החברות בהן רכיב התגמול הינו הנמוך ביותר, ואילו הרביע העליון ("רביע רביעי") כולל את חברות בהן הרכיב הינו הגבוה ביותר.

15.5. בהתאם למחקר ההשוואתי, עלות השכר ליו"ר החברה בשנת 2013 בהשוואה לעלות שכר (ללא מענקים ותגמול מבוסס מניות) בקבוצת ההשוואה, נמוכה מממוצע הרביע השני. עלות סך התגמול ליו"ר החברה בשנת 2013 בהשוואה לעלות סך התגמול בקבוצת השוואה, נמוכה משמעותית מממוצע הרביע הראשון.

#### 16. האישורים הנדרשים לעסקה

האישורים הנדרשים לאישור העסקה נשוא דוח זה, הינם אישור ועדת התגמול של החברה שניתן ביום 18 באוגוסט 2014, אישור דירקטוריון החברה שניתן ביום 20 באוגוסט 2014 ואישור אסיפת בעלי המניות המזומנת בדיווח זה ברוב המיוחד הנדרש, בהתאם להוראות סעיף 275 לחוק החברות, כמפורט בסעיף 4.3 לעיל.

#### 17. עסקאות דומות בשנתיים הקודמות

17.1. לא נערכו עסקאות מסוגה של העסקה המובאת לאישור האסיפה נשוא דוח זה או עסקאות דומות לה, בין החברה לבין בעלי השליטה בה או שיש לבעלי השליטה עניין אישי בהן, שנחתמו בתוך השנתיים שקדמו לתאריך אישור העסקה על ידי

הדירקטוריון או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון כאמור, למעט הסכם היו"ר כאמור בסעיף 12-16 לעיל.

17.2. עוד יצוין למען שלמות התמונה, כי מר גיל בינו וגב' הדר בינו-שמואלי, ילדיו של היו"ר ומבעלי השליטה בחברה, מכהנים כדירקטורים בחברה, ומשולם להם גמול דירקטורים אשר אינו עולה על הסכום המרבי שניתן לשלם לדירקטור חיצוני לפי תקנות 4, 5 ו-7 לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000, ובהתאם למדיניות התגמול של החברה.

17.3. לפרטים בדבר ביטוח ושיפוי לבעלי השליטה בחברה ראו הדיווחים המיידים המוזכרים בסעיף 12.10 לעיל.

### 18. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור העסקה

18.1. ועדת התגמול והדירקטוריון קיימו ישיבות בנושא הארכת הסכם היו"ר, כאשר במסגרת הישיבות כאמור נסקרו ונבחנו, בין היתר, נתונים ומידע כדלקמן:

18.1.1. הסכם היו"ר;

18.1.2. מדיניות התגמול של החברה;

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

18.1.4. המחקר ההשוואתי.

18.2. ועדת התגמול והדירקטוריון מצאו כי ההתקשרות בהסכם היו"ר הינה לטובת החברה, וכי תנאי הסכם היו"ר הינם סבירים וראויים בנסיבות העניין, ואינם מהווים "חלוקה" כמשמעה בחוק החברות, וזאת מהטעמים המפורטים להלן:

18.2.1. היו"ר הינו מנהל בעל ניסיון רב שנים בתחומי הפעילות של החברה ובתחומים פיננסיים. כהונתו כיו"ר דירקטוריון החברה הינה בעלת חשיבות רבה לפעילות החברה, להתווית האסטרטגיה העסקית שלה ולפיתוח פעילותה. ניסיונו רב השנים ויכולתו הניהולית המוכחת צפויים לתרום תרומה משמעותית לחברה ולתוצאותיה העסקיות (כפי שתרמו תרומה משמעותית מאז הנפקתה לציבור של החברה ועד היום).

18.2.2. התשלום החודשי והתנאים הנלווים בהסכם היו"ר הינם סבירים ומקובלים בנסיבות העניין ובהתחשב בתפקידו של היו"ר כיו"ר הדירקטוריון ב-90% משרה ואינם חורגים מטווח התשלום החודשי והתנאים הנלווים הניתנים ליושבי ראש דירקטוריון המכהנים בחברות ציבוריות גדולות במשק בסדר

גודל דומה של החברה. לכך מצטרפת העובדה כי הסכם היו"ר איננו כולל בנוסף לתשלום חודשי גם תגמול משתנה ו/או תגמול בניירות ערך, כפי שנהוג אצל חלק נכבד מהמכהנים בתפקיד יו"ר דירקטוריון בחברות ציבוריות כאמור, ובהתחשב בכך התשלום החודשי והתנאים הנלווים אף נמצאים בטווח הנמוך של תגמול יו"ר דירקטוריון בחברות ציבוריות גדולות במשק בסדר גודל דומה של החברה.

18.2.3. רכיבי הגמול שבהסכם היו"ר לא השתנו.

18.2.4. הליך אישור הארכת הסכם היו"ר, כלל בחינה והתייחסות ליחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של היו"ר 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 מורכבות תפקידו של היו"ר.

18.2.5. הארכת הסכם היו"ר הינו לתקופה של 3 שנים בלבד, שהינה תקופה סבירה בנסיבות העניין, ואינה חורגת מהתקופה הנקובה בסעיף 275(א1) לחוק החברות.

18.2.6. הסכם היו"ר תואם את מדיניות התגמול של החברה.

18.2.7. בהתחשב בנימוקים שלעיל, ובכלל זה בהתחשב בכך שהגמול ליו"ר מבוסס על כישוריו המוכחים של היו"ר והיות סך התגמול ליו"ר מצוי בטווח הנמוך של תגמול יו"ר דירקטוריון בחברות ציבוריות בסדר גודל דומה של החברה, קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון כי העסקה אינה כוללת "חלוקה" כמשמעה בחוק החברות.

#### 19. שמות הדירקטורים שהשתתפו בהחלטות ועדת התגמול והדירקטוריון

בישיבת ועדת התגמול מיום 18 באוגוסט 2014 בה אושרה הארכת הסכם היו"ר השתתפו ה"ה: מר אפרים צדקה (דח"צ; יו"ר), מר גדעון שטאיט (דח"צ) ומר מנחם ברנר (דירקטור בלתי תלוי).

בישיבת הדירקטוריון מיום 20 באוגוסט 2014 בה אושרה הארכת הסכם היו"ר השתתפו ה"ה: אפרים צדקה (דח"צ), גדעון שטיאט (דח"צ), מנחם ברנר (דירקטור בלתי תלוי), דליה לב, אהרון פוגל, יצחק עזר וגבי רוטר.

#### 20. סמכות רשות ניירות ערך

בהתאם לתקנה 10 לתקנות בעלי שליטה, רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה לכך, בתוך 21 יום מיום הגשת דו"ח זה, להורות לחברה לתת בתוך מועד שתיקבע הסבר, פירוט,

ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרות, נשוא דו"ח זה, וכן להורות לחברה על תיקון דו"ח זה באופן ובמועד שתקבע; במקרה כזה רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה ימי עסקים ולא יאוחר מ- 35 ימים ממועד פרסום התיקון לדו"ח זה.

נדרשה החברה לתקן דו"ח זה כאמור לעיל, תגיש החברה את התיקון בדרך הקבועה בתקנות בעלי שליטה, תשלח אותו לכל בעלי מניותיה שאליהם נשלח דו"ח זה, וכן תפרסם מודעה בעניין זה בדרך הקבועה בתקנות בעלי שליטה, והכל זולת אם הורתה הרשות אחרת. ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד האסיפה הכללית, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה.

**בכבוד רב,**

**פז חברת נפט בע"מ**

**חותמים:**

שרונה נובק, מנהלת כספים ראשית  
איריס פנסו, סמנכ"ל, יועמ"ש ראשית

**נספחים:**

נספח א'- התיקונים במדיניות התגמול  
נספח ב'- כתב הצבעה  
נספח ג'- הצהרות הדירקטורים

## פז חברת נפט בע"מ

(“החברה”)

### מדיניות תגמול

כפי שאושרה על ידי ועדת התגמול של החברה ביום 22 ביולי 2013

על ידי דירקטוריון החברה ביום 28 ביולי 2013

ועל ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 3 בספטמבר 2013

וכפי שתוקנה ביום \_\_\_\_\_ ב 2014

#### 1. הגדרות

- “החברה” - פז חברת נפט בע"מ ;
- “דירקטוריון” - דירקטוריון החברה ;
- “הועדה” או “ועדת התגמול” - ועדת 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” - כהגדרתם בחוק החברות.

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

2.1. ביום 12 בדצמבר 2012 נכנס לתוקפו תיקון מספר 20 לחוק החברות, העוסק בהסדרת מדיניות התגמול לנושאי משרה בחברות ציבוריות ובחברות אגרות חוב, וכן קובע הליך מיוחד לאישורו. בהתאם לתיקון 20, אמצו ועדת התגמול והדירקטוריון במסגרת מסמך מדיניות זה את מדיניות תגמול.

מדיניות התגמול, על מרכיביה השונים, נדונה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (לאחר שניתנו המלצות ועדת התגמול). ועדת התגמול והדירקטוריון נעזרו ביועצים חיצוניים. 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; מחקר השוואתי ביחס לנתוני התגמול של נושאי משרה בחברות השוואה.

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 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 ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

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

2.3. מדיניות התגמול תובא לאישור אסיפת בעלי המניות בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות.



### 3. שכר, תנאים נלווים והסדרי סיום העסקה

3.1. תנאי הכהונה והעסקה של נושא משרה בחברה<sup>1</sup>, כאמור בסעיף 3 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 3 זה, עקרונות מדיניות התגמול בדבר ההיבטים המהותיים הנוגעים לתקופת ההעסקה, שכר חודשי, תנאים נלווים והסדרי פרישה בחברה. יובהר, כי אין בעקרונות אלה כדי למנוע מהאורגנים המוסמכים בחברה לאשר תנאי כהונה וההעסקה נוספים שאינם חורגים מעקרונות אלה ואינם מהותיים ביחס לכלל תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה או לקבוע בתנאי ההעסקה הוראות משלימות שאינן חורגות מהעקרונות הקבועים במדיניות תגמול זו ובכלל זה תנאים משפטיים המקובלים בהסכמי ההעסקה.

#### 3.3. משך תקופת ההעסקה -

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

מקום בו ייקבע כי הסכם ההעסקה יהיה לתקופה לא קצובה, יובא ההסכם לבחינת ועדת התגמול לפחות אחת לשלוש שנים.

#### 3.4. משכורת חודשית -

3.4.1. המשכורת החודשית תקבע בהתאם לשיקולים המפורטים בסעיף 3.1 לעיל:

3.4.1.1. לגבי מנכ"ל החברה המכהן, רכיב השכר אושר על ידי האורגנים המוסמכים של החברה לפני תיקון 20, וועדת התגמול

---

<sup>1</sup> בסעיף 3 זה "נושאי משרה" – נושאי משרה למעט דירקטורים (ובכלל זה למעט יו"ר הדירקטוריון).

והדירקטוריון סבורים כי רכיב זה הינו סביר והוגן בנסיבות העניין ותואם מדיניות תגמול ראויה<sup>2</sup>.

לצורך מדיניות זו, יראו את המשכורת החודשית של המנכ"ל בתוספת (מעבר להצמדה למדד) של עד 5% בשנה (לרבות בהתאם לסעיף 14 להלן) כתואמת את מדיניות התגמול.

3.4.1.2. טווח המשכורת החודשית של נושאי המשרה האחרים בחברה הינו בין 30,000 ₪ ל- 100,000 ₪.

החברה תהא רשאית לאשר העלאות שכר (מעבר להצמדה למדד) בתנאי שסך כל העלאות השכר לנושאי המשרה כאמור בסעיף 3.4.1.2 זה (לרבות בהתאם לסעיף 14 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 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.

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.

---

<sup>2</sup> לפירוט בדבר רכיב השכר של המנכ"ל ראו דיווחים מיידיים מיום 20 בספטמבר 2007, ו-5 בנובמבר 2009 (אסמכתאות מס': 2007-01-398536 ו-2009-01-274827, בהתאמה).

נכון למועד אימוץ מדיניות התגמול, בחברה מכהנים מספר נושאי משרה שאינם חתומים על סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין ולהם זכות לפיצויי פיטורין לפי סעיף 12 לחוק פיצויי פיטורין.

### 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 (בין 5 ל- 9 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 3.5 לעיל) לא תעלה על סך של עד 6 משכורות חודשיות לכל נושא משרה.

3.7.2. במסגרת השיקולים למתן מענק פרישה/הסתגלות יכול שישקלו, בין היתר, תקופת ההעסקה של נושא המשרה, תנאי העסקתו בתקופה זו, התחייבות מיוחדת לאי תחרות ונסיבות הפרישה<sup>3</sup>.

### 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)].

---

<sup>3</sup> 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.

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; גילומים (ככל שייתנו) וכד'.

מדיניות החברה הינה ששווי עלות הזכאות **השנתית** לתנאים הנלווים כאמור בסעיף 3.8.2 זה לא יעלה על 30% מהמשכורת החודשית 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 המשרה<sup>4</sup>, בהתאם לעקרונות המפורטים להלן. המענק לנושאי משרה מתחלק למענק שנתי המבוסס על תוצאות שנה מסוימת כאמור בסעיף 4 זה ועל מענק רב שנתי בגין תוצאות ארוכות טווח של החברה כאמור בסעיף 6 להלן.

המענק השנתי לכל נושא משרה כאמור בסעיף 4 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

---

<sup>4</sup> בסעיף זה "נושאי משרה" – נושאי משרה שהינם עובדי החברה, למעט המנכ"ל ודירקטורים, אלא אם הדבר הוחל במפורש על המנכ"ל כמצוין בסעיף 5 להלן.

המבוקרים לשנת המענק (להלן: "הרווח הנקי השנתי") לא יפחת מ- 300 מיליון ש"ח.

#### 4.2. תקרת המענק השנתי –

4.2.1. תקרת המענק 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 6 משכורות חודשיות (להלן: "תקרת המענק בפועל").

#### 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 – חלק המענק השנתי בגין מדד זה יהיה 30% מתקרת המענק בפועל.

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

חלק המענק השנתי בגין מדד זה ייקבע בהתאם לעמידה ביעד הרווח התפעולי אשר ייקבע על ידי הדירקטוריון במסגרת תכנית העבודה של החברה לשנת המענק (להלן: "יעד המטרה").

בנוסף ליעד המטרה, ייקבעו גם יעד מינימום ויעד מקסימום בשיעור של 80% ו- 120% מיעד המטרה, בהתאמה.

חלק המענק השנתי בגין מדד זה ישולם באופן ליניארי כאשר אי עמידה ביעד המינימום לא תזכה בחלק המענק השנתי בגין מדד זה; 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% מתקרת המענק בפועל ובלבד, שבכל מקרה, סך המענק לא יעלה על תקרת המענק בפועל.

4.3.1.2. לגבי נושא משרה שאינו ממונה על יחידה עסקית (להלן: "מנהל מט"ה") – המדד הפיננסי יהיה הרווח הנקי השנתי בלבד וחלק המענק בגין מדד זה יהיה 60% מתקרת המענק בפועל.

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

4.3.2. מדדים אישיים - חלק מהמענק השנתי לכל נושא משרה יחושב בהתאם לעמידת נושא המשרה בעד שלושה מדדים ניתנים למדידה והמתמקדים 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.

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.

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

4.3.4. על אף האמור בסעיף 4.3 זה לעיל, ככל שלא תהיה מניעה לכך על פי כל דין, החברה תהא רשאית, במסגרת מדיניות התגמול והתקרות שנקבעו לעיל, להעניק מענק שנתי, כולו או חלקו, על בסיס קריטריונים שאינם ניתנים למדידה, בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה ובהתאם להמלצת המנכ"ל ובאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

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 ובהסתמך על המדדים השונים היחסיים הידועים עד למועד סיום יחסי עובד מעביד, ככל שהינם רלוונטיים לעניין זה.

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 יילקחו 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 בגובה של עד שתי משכורות חודשיות לכל נושא משרה או עד 30% מתקרת המענק השנתי המרבית, כאמור בסעיף 4.2.1 לעיל, ביחס לכל נושא משרה, לפי הנמוך מביניהם, גם אם החברה לא עמדה בתנאי הסף כאמור בסעיף 4.1 לעיל, אם מצאו כי קיימים טעמים המצדיקים זאת. יובהר, כי ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק מענק כאמור בגובה של עד שתי משכורות חודשיות, גם במקרה בו החברה עמדה בתנאי הסף, אולם המענק לפי העקרונות לקביעת מענק שנתי שנקבעו לעיל לא עלה על שתי משכורות חודשיות.

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

## 5. מענק שנתי למנכ"ל

5.1. המענק למנכ"ל מתחלק למענק שנתי המבוסס על תוצאות שנה מסוימת כאמור בסעיף 5 זה ועל מענק רב שנתי בגין תוצאות ארוכות טווח של החברה כאמור בסעיף 6 להלן.

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 הקלנדרית, 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. מענק רב שנתי



- 6.1. כאמור לעיל, המענק לנושאי משרה מתחלק למענק שנתי המבוסס על תוצאות שנה מסוימת כאמור בסעיפים 4 ו-5 לעיל ועל מענק רב שנתי בגין תוצאות ארוכות טווח של החברה כאמור בסעיף 6 זה.
- 6.2. בהתאם לכך, החברה תהא רשאית להעניק לנושא המשרה<sup>5</sup> מענק רב שנתי בגין תוצאות החברה על פי תקופה של שלוש שנים קלנדריות (2014 – 2016) (להלן: **"תקופת המענק הרב שנתי"**).
- 6.3. המענק הרב שנתי ישולם רק אם נושא המשרה עבד בחברה לפחות 24 חודשים לפני תשלום המענק הרב שנתי וכן עבד בחברה בעת תשלום המענק בפועל. במקרה זה, תקרת המענק הרב שנתי כאמור בסעיף 6.5 להלן, תיקבע באופן יחסי לתקופת עבודתו בפועל מתוך תקופת המענק הרב שנתי.
- 6.4. המענק הרב שנתי ישולם בתנאי שהרווח הנקי המצטבר של החברה בשלוש השנים האמורות לפי הדוחות הכספיים המאוחדים של החברה (להלן: **"הרווח הנקי המצטבר"**) בשנים אלה עלה על 1.5 מיליארד ש"ח.
- 6.5. תקרת המענק הרב שנתי למנכ"ל לא תעלה על 6 משכורות חודשיות אחרונות<sup>6</sup> של המנכ"ל, ובכל מקרה לא יותר מ- 1 מיליון ש"ח עבור כל אחת מהשנים בגינן משולם המענק הרב שנתי. לשאר נושאי המשרה תקרת המענק הרב השנתי לא תעלה על 3 משכורות חודשיות אחרונות של נושא המשרה עבור כל שנה בגין כל אחת מהשנים בגינן משולם המענק הרב שנתי (להלן: **"תקרת המענק הרב שנתי המירבית"**).
- 6.6. תקרת המענק הרב שנתי המירבית תשולם בגין רווח נקי מצטבר בתקופת המענק הרב שנתי של 1.8 מיליארד ש"ח. בגין רווח נקי מצטבר שבין 1.5 מיליארד ש"ח ל- 1.8 מיליארד ש"ח תיקבע תקרת המענק הרב שנתי בפועל באופן ליניארי.
- 6.7. במקרה של פטירה (חוי"ח) של מי מנושאי המשרה, במהלך תקופת המענק הרב שנתי (ובנסיבות בהן התקיימו ברצף יחסי עובד – מעביד בין החברה לבין נושא המשרה עד אותו מועד), יהיה זכאי עזבונו של נושא המשרה לחלק היחסי מהמענק הרב שנתי ובלבד שבגין השנים הקלנדריות שהסתיימו עד לפטירה (חוי"ח), הרווח הנקי השנתי הממוצע היה בין 500 ל- 600 מיליוני ש"ח.
- 6.8. על המענק הרב שנתי יחולו הוראות סעיפים 4.7 ו-4.8 לעיל, בשינויים המחויבים.

<sup>5</sup> בסעיף 6 זה "נושאי משרה" - נושאי משרה למעט דירקטורים.

<sup>6</sup> "משכורת חודשית אחרונה" – המשכורת החודשית של נושא המשרה במועד התשלום בפועל של המענק הרב שנתי.

## 7. תגמול הוני

- 7.1. בנוסף לאמור בסעיפים 4 - 6 לעיל, בתקופת מדיניות התגמול, החברה רשאית לאשר או לפעול על פי תוכניות להענקת תגמול הוני לנושאי משרה<sup>7</sup> בדרך של כתבי אופציה לרכישת מניות החברה; מניות חסומות ללא תמורה; מענק צמוד מחיר מניה (פאנטום) (להלן: "תגמול הוני"). על אף האמור, החברה לא תאשר תכנית להענקת תגמול הוני לנושאי משרה אשר חלה לגביהם תכנית להענקת מענק רב שנתי כאמור בסעיף 6 לעיל.
- 7.2. תקופת ההבשלה של התגמול ההוני תיפרס על פני תקופה שלא תפחת משלוש שנים, כאשר המנה הראשונה תבשיל תוך תקופה של לפחות שנתיים ממועד ההענקה. שווי ההוגן של התגמול ההוני (על פי מודל כלכלי מקובל) לכל אחת משנות ההבשלה לפי התכנית (בממוצע)<sup>8</sup> לא יעלה על 50% מעלות השכר השנתית של נושא המשרה לאותה שנה.
- 7.3. הבשלתו של התגמול ההוני תהיה מותנית בהמשך העסקתו של נושא המשרה בחברה. ככל שהתגמול ההוני יינתן בדרך של מניות חסומות או מענק צמוד מחיר מניה (פאנטום), הבשלתו תהיה מותנית גם בעמידה ביעדים פיננסיים, בהתאם לנוסחה שתאושר במועד הענקת התגמול ההוני האמור.
- 7.4. 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.
- 7.5. כל מנה של התגמול ההוני תהיה ניתנת למימוש בתוך תקופה של עד 6 שנים ממועד ההענקה.
- 7.6. 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.

---

<sup>7</sup> בסעיף 7 זה "נושאי משרה" – נושאי משרה למעט דירקטורים.

<sup>8</sup> יובהר, כי מדובר בחלוקה ליניארית של השווי ההוגן של התגמול ההוני במועד הענקה בשנות ההבשלה ולא השווי החשבונאי המיוחס לתגמול ההוני בכל אחת משנים אלה.

7.7. 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.

7.8. 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 החלטה על הענקת התגמול.

7.9. תוכניות להענקת תגמול הוני לנושאי משרה כאמור בסעיף 7 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.

#### 8. 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. תגמול ליו"ר הדירקטוריון

תנאי ההעסקה של יו"ר הדירקטוריון ייקבעו בהתאם לשיקולים המפורטים בסעיף 3.1 לעיל. יצוין, כי תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון המכהן אושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה לפני תיקון 20. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי תנאים אלה הינם סבירים והוגנים בנסיבות העניין ותואמים מדיניות תגמול ראויה<sup>9</sup>.

#### 10. תגמול לדירקטורים

10.1. התגמול לדירקטורים בחברה, למעט ליו"ר הדירקטוריון, יתבסס על גמול שנתי וגמול לפי ישיבה (להלן בסעיף 10 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.

10.2. הגמול לדירקטורים ולדירקטורים חיצוניים יהיה בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 (להלן: "תקנות הגמול") בשים

---

<sup>9</sup> לתנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון ראו דיווחים מיידיים מיום 30 בנובמבר 2011 ו- 11 בינואר 2012 (אסמכתאות מס': 2011-01-347079 ו- 2012-01-013233 בהתאמה).

לב לאופייה ולגודלה של החברה ולתפקידיו, לחובותיו ולמומחיותו של הדירקטור בחברה ולתנאי השוק הרלוונטיים.

### 10.3. 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.

### 11. ביטוח ושיפוי

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

11.2. 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.

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

11.4. 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.

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

- 12.1. לאחר שבחנו את תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה ואת השכר המשולם לעובדי החברה ולעובדי הקבלן, ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי הפערים בין תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה לבין הרכיב הקבוע המשולם לעובדי החברה ולעובדי הקבלן כיום אינם משפיעים לרעה על יחסי העבודה בחברה.
- 12.2. 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.

## 13. השבת / השלמת סכומים שהוענקו לנושאי משרה

- 13.1. מבלי לגרוע מכל סעד העומד לחברה על פי דין, אם יתברר כי שולם למי מנושאי המשרה תשלום בקשר עם תנאי כהונה והעסקה, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, 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.
- 13.2. 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, 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.
- 13.3. 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.

## 14. שינוי שאינו מהותי בתנאי ההעסקה

- 14.1. בהתאם להוראות הדין, ועדת התגמול תהא רשאית לאשר שינוי שאינו מהותי בתנאי ההעסקה שאושרו על פי מדיניות זו כאמור לפי בסעיף 272(ד) לחוק החברות.
- 14.2. במסגרת זאת, תהא רשאית ועדת התגמול לאשר, מעת לעת, במהלך תקופת מדיניות התגמול, שינויים בתגמול הכולל לנושא משרה, שתוצאתם המצטברת השנתית של השינויים כאמור לכל נושא משרה לא תעלה על 5% מהעלות השנתית לחברה של תגמול נושא המשרה, כפי שהייתה טרם השינויים לפי בסעיף 272(ד) לחוק החברות בגין אותה שנה. שינויים אלה ייחשבו כשינויים שאינם מהותיים ביחס לסך עלות

התגמול השנתית הכוללת. ככל שהשינוי אינו מתייחס לערך כמותי, תיבחן המהותיות על פי טיבו וטבעו של העניין.

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

#### 15. תקופת מדיניות התגמול

מדיניות התגמול תעמוד בתוקפה למשך תקופה בת שלוש שנים, אשר תחל ממועד קבלת 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. למען הסר ספק יצוין, כי הוראות מדיניות התגמול יחולו גם ביחס למענק השנתי בגין שנת 2013.

#### 16. שונות

16.1. 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.

16.2. 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.

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

\* \* \* \* \*