

פז חברת נפט בע"מ

("החברה")

2020 19-20 בפברואר-במרץ

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
אחוזת בית 2
תל-אביב
(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 מיוחדת ולרבות בהתאם לתקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000

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"), לתקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות הצעה פרטית") 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', 01 באפריל 2020, בשעה 15:00, במשרדי החברה ביורו פארק, בית הולנד, ירושלים (להלן: "משרדי החברה").

3. הנושאים שעל סדר היום

על סדר יומה של האסיפה יעמדו ההחלטות הבאות:

3.1. לאשר תיקונים במדיניות 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 30 באוקטובר 2019.

לפרטים נוספים, ראו **חלק ב'** לדוח זה להלן.

3.2. לאשר את תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה, מר ניר שטרן, בגין כהונתו כמנכ"ל החברה, החל מיום 22 בינואר 2020.

לפרטים נוספים, ראו **חלק ג'** לדוח זה להלן.

3.3. לאשר תשלום גמול בסך 4,000 ₪ לשיבה לדירקטורים המכהנים בחברה עבור השתתפות בדירקטוריונים של חברות בנות (כאשר הסכום צמוד למדד מחודש פברואר 2010, ובתוספת מע"מ כדון), בהמשך להחלטת דירקטוריון החברה מיום 25 בנובמבר 2009 (מסי' אסמכתא: 2009-01-296340).

לפרטים נוספים, ראו **חלק ד'** לדוח זה להלן.

4. הרוב הנדרש

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, 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.

4.2 הרוב הנדרש לאישור ההחלטה בסעיף 3.3 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.

5. הזכאים להצביע באסיפה

5.1. המועד הקובע לעניין 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 (להלן: "הבורסה") שיחול ביום א', 01 במרץ 2020 (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 54א4 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 66 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 הקובע 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- 01 באפריל 2020 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- 01 באפריל 2020 בשעה 9:00).

6.7. **בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטות 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-01 באפריל 2020 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 3.1 ו- 3.2 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 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 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 תיקונים במדיניות התגמול לנושאי

המשרה

12. רקע

- 12.1. במסגרת אישור מדיניות התגמול לנושאי המשרה של החברה על ידי האסיפה הכללית ביום 30 באוקטובר 2019 (להלן: "מדיניות התגמול הקיימת"), נקבע כי הוראות מדיניות התגמול ביחס לתשלום מענק שנתי למנכ"ל הבא של החברה, יובאו לאישור נפרד של האסיפה הכללית, כתיקון של מדיניות תגמול, יחד עם אישור תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל הבא שימונה בחברה. לפרטים נוספים בדבר מדיניות התגמול הקיימת, בקשר עם פרקי מדיניות התגמול שאינם נושא התיקונים, ראו דיווח מיידי של החברה מיום 23 בספטמבר 2019 (מס' אסמכתא: 2019-01-081963).
- 12.2. ביום 19 בדצמבר 2019 אישר דירקטוריון החברה פה אחד את מינויו של מר ניר שטרן כמנכ"ל החברה, לפרטים נוספים ראו דיווחים מיידיים של החברה מיום 19 בדצמבר 2019 (אסמכתאות מס' 2019-01-122473 ו- 2019-01-122497).
- 12.3. בעקבות מינוי של מר ניר שטרן (להלן: "מנכ"ל החברה"), מובאים כעת לאישור תנאי הכהונה והעסקה של מנכ"ל החברה כאמור בסעיף 13 להלן. לצד זאת, מובאים לאישור תיקונים במדיניות התגמול הקיימת בקשר לתנאי כהונה והעסקה של המנכ"ל, ובפרט בקשר לתנאי המענק השנתי של המנכ"ל והתגמול ההוני לפי מדיניות התגמול. התיקונים במדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה מסומנים על גבי נספח א' ביחס למדיניות התגמול הקיימת.
- 12.4. חברי ועדת התגמול שהשתתפו בישיבות הוועדה בה אושרו המלצות הוועדה לדירקטוריון בדבר שינויים במדיניות התגמול הקיימת כאמור לעיל הינם: עודד גילת (יו"ר; דח"צ), עמי שפרן (דח"צ), מאירה גיט (דח"צ), רויטל אבירם (דירקטורית בלתי תלויה), ומר אריק שור (דירקטור בלתי תלוי).
- 12.5. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבות הדירקטוריון בה אושרו השינויים במדיניות התגמול הקיימת כאמור לעיל 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). אין לחברי הדירקטוריון עניין אישי בתיקונים במדיניות התגמול הקיימת.

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

השינויים העיקריים במדיניות התגמול המובאת לאישור ביחס למדיניות התגמול הקיימת הם ביחס למנגנון המענק השנתי הניתן למנכ"ל החברה וביחס לאופן קביעת מחיר המימוש במקרה של הענקת אופציות (ראו סעיפים 5 ו-6 למדיניות התגמול המצורפת **כנספת א'** לדוח זה).

12.7. נתונים ומידע שעמדו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון ונימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור התיקונים במדיניות התגמול:

לפרטים ראו סעיף 14 להלן.

חלק ג' - פרטים לגבי החלטה מס' 3.2 – אישור תנאי כהונה והעסקה למנכ"ל החברה

13. פירוט תנאי הכהונה והעסקה המוצעים למנכ"ל החברה

כאמור לעיל, ביום 19 בדצמבר 2019 אישר דירקטוריון החברה פה אחד את מינויו של מר ניר שטרן כמנכ"ל החברה, לפרטים נוספים ראו דיווחים מיידיים של החברה מיום 19 בדצמבר 2019 (אסמכתאות מס' 2019-01-122473 ו- 2019-01-122497). להלן יובא פירוט תנאי הכהונה והעסקה המוצעים למנכ"ל החברה, מר ניר שטרן, המובאים לאישור בגין כהונתו כמנכ"ל החברה, החל מיום 22 בינואר 2020, מועד תחילת כהונתו כמנכ"ל.

13.1. היקף העסקה, תקופת העסקה, הודעה מוקדמת ומענק הסתגלות

13.1.1. תוקף תנאי העסקה יהיה החל מיום 22 בינואר 2020, לתקופה בלתי קצובה. היקף המשרה הינו משרה מלאה (100%).

13.1.2. כל צד יוכל להביא את ההתקשרות לידי סיום בכל עת ומכל סיבה שהיא, בהודעה מוקדמת בכתב אשר תינתן שלושה חודשים מראש, לפחות. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להאריך את תקופת ההודעה המוקדמת בתקופה שלא תעלה על 3 חודשים נוספים. להסרת ספק, 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.

13.1.3. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 13.1.2 לעיל, עם סיום העסקתו בחברה וככל שעבד בפועל בחברה במשך תקופה של 24 חודשים ומעלה, יהיה מנכ"ל החברה זכאי למענק הסתגלות בשווי של 6 משכורות חודשיות.

13.2. שכר

13.2.1. מנכ"ל החברה יהא זכאי למשכורת חודשית בסך של 150,000 ש"ח ברוטו (להלן: "המשכורת הבסיסית"), אשר תהא צמודה במלואה (כלפי מעלה בלבד) לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן (להלן: "המדד") ביחס למדד הידוע לחודש ינואר 2020. במקרה של ירידת מדד, המשכורת החודשית לא תשתנה עד לעליית המדד המקזזת את ירידת המדד.

13.2.2. המשכורת הבסיסית כוללת תשלום בגין דמי הבראה, והחברה לא תשלם למנכ"ל החברה סכום נוסף בגין רכיב זה.

13.2.3. המענק השנתי ~~והתגמול ההונגרי-המפורטיס~~ להלן בסעיף ~~13.4~~ ~~13.5~~ להלן, לא יהווה חלק מהמשכורת הבסיסית ולא יובא בחשבון לצורך חישוב פיצויי פיטורים, תגמולים, הפרשות סוציאליות או אחרות וכל הטבה אחרת.

13.3. תנאים נלווים וסוציאליים

13.3.1. מנכ"ל החברה יהיה זכאי לתנאים סוציאליים כמקובל; הפרשות סוציאליות, ביטוח מנהלים/קופת גמל/קרן פנסיה, ביטוח אובדן כושר עבודה, קרן השתלמות, ימי חופשה והבראה; 30 ימי חופשה בשנה וצבירה של עד 60 יום לפדיון; ימי מחלה (עד 30 יום בשנה עם צבירה של עד 90 יום).

13.3.2. מנכ"ל החברה יהיה זכאי לפיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963.

13.3.3. החברה תעמיד לרשות מנכ"ל החברה רכב הולם כפי שיקבע על ידה ותישא בכל ההוצאות הכרוכות בשימוש ברכב ובאחזקתו כולל גילום רכב, כמו כן תישא בהוצאות תקשורת (טלפון סלולרי כולל גילום, ומינוי לעיתון יומי וכלכלי), וכן - החזר הוצאות סבירות שיוציא בפועל במסגרת תפקידו, לרבות הוצאות בגין נסיעה לחו"ל, אש"ל ואירוח, וזאת כנגד הצגת קבלות, ובהתאם לנוהלי החברה. לא תהיה תקרה לגובה החזר ההוצאות.

13.3.4. מנכ"ל החברה יהיה זכאי לכתב שיפוי ופטור מהפרת חובת זהירות כמקובל בחברה וכפי שניתן לנושאי משרה בה. כמו כן, ייכלל בפוליסת ביטוח נושאי משרה בחברה, בהתאם לתנאיה.

13.4. מענק שנתי

13.4.1. תקרת המענק השנתי (להלן: "המענק") למנכ"ל החברה תעמוד על 12.5 משכורות חודשיות.

13.4.2. המענק למנכ"ל החברה יהיה מבוסס על קריטריונים הניתנים למדידה, הנגזרים מהביצועים בפועל של החברה בשנה קלנדרית רלבנטית ביחס ליעדים שנקבעו מראש, לגבי אותה שנה (להלן: "רכיב מענק מבוסס יעדים"), למעט חלק לא מהותי מהמענק שיהיה מבוסס על שיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון, בגובה של עד 3 משכורות (להלן: "רכיב מענק בשיקול דעת").

13.4.3. ועדת התגמול והדירקטוריון יקבעו מידי שנה את היעדים והקריטריונים להשגה בכל יעד לרכיב המענק מבוסס יעדים, כפי שיפורט להלן, את המשקל היחסי של כל יעד שייבחר לצורך חישובו, ואת מספר היעדים שיכללו בו. היעדים יהיו יעדים הניתנים למדידה כמפורט להלן.

13.4.4. ועדת התגמול והדירקטוריון יבחרו מידי שנה, מראש, בין 3 ל-6 יעדים אשר יהוו יעדים ביצועיים מדידים או פיננסיים מדידים מבין הבאים: עמידה בתקציב, רווח נקי, אבני דרך בביצוע השקעות בהתאם לאסטרטגיה של החברה, תשואה לבעלי המניות, תזרים מזומנים, גיוס חוב (מיחזור/הנפקות), ביצוע עסקה אסטרטגית (לרבות שינוי מבנה), ביצוע יעדים מתכנית העבודה/התכנית האסטרטגית שתקבע על ידי החברה, חסכון בעלויות והוצאות, יעדים רגולטוריים, וכן יקבעו משקל לכל יעד, שלא יפחת מ-15% ביחס לכל יעד.

13.4.5. רכיב המענק מבוסס יעדים יחושב כדלהלן:

13.4.5.1. **תנאי סף לקבלת רכיב המענק מבוסס יעדים** - החברה תהיה רשאית להעניק את רכיב המענק מבוסס יעדים בגין שנת מענק מסוימת ובלבד שהרווח הנקי השנתי של החברה לפי הדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים לשנת המענק לא יפחת מ-330 מיליון ש"ח. למען הסר ספק, תנאי הסף לא יחול על רכיב המענק בשיקול דעת.

13.4.5.2. **מענק המטרה** יעמוד על 8 משכורות, בגין עמידה של 100% מהיעדים המדידים, כמפורט להלן.

13.4.5.3. גובה רכיב המענק מבוסס יעדים בפועל - יחושב באופן ליניארי בהתאם לשיעור העמידה ביעדים שנקבעו כאמור לעיל בכל שנה, החל מרף עמידה של 80% (המזכה ברכיב מענק מבוסס יעדים

של 6.4 משכורות בגין עמידה של 80% בכלל היעדים שנקבעו) ועד לעמידה של 120% ביעד המטרה (המזכה ברכיב מענק מבוסס יעדים של 9.6 משכורות בגין עמידה של 120% בכלל היעדים שנקבעו).

13.4.5.4. המענק לא יחשב כחלק מהשכר, לכל דבר ועניין, לרבות לחישוב פיצויי פיטורים ולתנאים נלווים מכל סוג. המענק יקבע במונחי ברוטו וינוכה ממנו מס כדין.

13.4.5.5. מנכ"ל החברה ישיב לחברה סכומים ששולמו לו בגין המענק השנתי, ככל ששולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה. בהתאם ובכפוף לסעיף 12.3 למדיניות התגמול של החברה, וועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע את מועדי ההשבה, כך שיתבצעו תוך תקופה סבירה בהתחשב בגודל הסכום אותו נדרש להשיב.

13.5. נמחק תגמול הונז

~~13.5.1. בהתאם למדיניות התגמול של החברה, החברה רשאית לאשר תכנית להענקת תגמול הונז למנכ"ל החברה, בין היתר, בדרך של כתבי אופציה לא סחירים, הניתנים למימוש למניות רגילות של החברה בנות 5 ש"ח כל אחת (להלן: "כתבי אופציה"), כמפורט להלן.~~

~~13.5.2. בהתאם לכך, למנכ"ל החברה יוקצו 75,817 כתבי אופציה הניתנים למימוש ל-75,817 מניות של החברה, המהוות כ- 0.74% מההון המונפק של החברה (כ- 0.74% בדילול מלא).¹ נכון למועד אישור ההקצאה על ידי הדירקטוריון, כתבי האופציה הינם בשווי הוגן כולל של כ- 4 מיליון ש"ח (כ- 6.66 משכורות חודשיות לשנת הבשלה בחישוב לינארי). חישוב כמות כתבי האופציה נעשה כנגזרת של השווי ההוגן בהתבסס על חוות דעת כלכלית לפי נוסחת בלק אנד שולס ובהתאם להנחות שבבסיס השווי ההוגן כמפורט בסעיף 13.5.7.12 להלן.~~

~~13.5.3. כתבי האופציה יוקצו בהתאם לתכנית האופציות של החברה משנת 2009 (להלן: "תכנית האופציות" או "התכנית"). לפרטים בדבר תכנית האופציות של החברה ראו גם דוח מיידי של החברה מיום 5 בנובמבר 2009 (מס' אסמכתא: 2009-01-274788).~~

¹ יובהר, כי מדובר בחישוב תיאורטי וההחזקות בפועל צפויות להיות נמוכות יותר כיוון שמדובר במנגנון מימוש נטו.

13.5.4. כתבי אופציות יוקצו למנכ"ל על פי תכנית האופציות בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה (נוסח חדש), התשכ"א-1961 (להלן: "הפקודה") במסלול מס רווח הון עם נאמן.

13.5.5. מועד ההקצאה יקבע כיום מסחר אחד לאחר מועד אישור האסיפה הכללית להקצאה, ובלבד שהתקבלו כל האישורים הנדרשים על פי דין ובכלל זה כל האישורים המפורטים בסעיף 13.5.7.17 להלן. ככל שלא התקבלו כל האישורים לפני מועד אישור האסיפה הכללית, ייקבע מועד ההקצאה כיום מסחר אחד לאחר קבלת כל האישורים כאמור.

13.5.6. לפרטים בדבר הענקת כתבי האופציה, לרבות בהתאם לתקנות הצעה פרטית, ראו סעיף 13.5.7 להלן.

13.5.7. פרטים לפי תקנות הצעה פרטית

13.5.7.1. הקצאת כתבי האופציה האמורה הינה בגדר "הצעה פרטית מהותית" כהגדרתה בתקנה 1 לתקנות הצעה פרטית.

13.5.7.2. זהות הניצע

מר ניר שטרן, מנכ"ל החברה. הניצע אינו "צד מעוניין" כמשמעות המונח בסעיף 270 לחוק החברות. הניצע הינו בעל עניין בחברה מכח תפקידו, כהגדרת מונח זה בחוק ניירות ערך.

13.5.7.3. תנאי ניירות הערך שמוצע להנפיקם, כמותם והשיעור באחוזים שהם יהוו מזכויות ההצבעה ומההון המונפק והנפרע של החברה לאחר ההקצאה וכן בדילול מלא:

למנכ"ל החברה יוקצו 75,817 כתבי אופציה הניתנים למימוש ל-75,817 מניות של החברה, המהוות כ-0.74% מההון המונפק של החברה (כ-0.74% בדילול מלא).²

13.5.7.4. זכויות כבעל מניות

(א) המניות אשר ינבעו כתוצאה ממימוש כתבי אופציה על פי דוח זה (להלן: "מניות המימוש") יהיו שוות בזכויותיהן למניות החברה לכל דבר ועניין מיד עם הקצאתן ויהיו זכאיות לכל דיבידנד או הטבה אחרת, אשר התאריך הקובע את הזכות לקבלתן חל ביום הקצאתן או לאחריו.

² יובהר, כי מדובר בחישוב תיאורטי וההחזקות בפועל צפויות להיות נמוכות יותר כיוון שמדובר במנגנון מימוש נטו.

בהתאם לתקנון הבורסה ולהנחיות על פיו, מניות המימוש ירשמו על שם החברה לרישומים של בנק הפועלים בע"מ.

(ב) — בכל מקרה בו יהיה זכאי הניצע לקבלת זכויות ו/או מניות הטבה ו/או כל זכות אחרת המוקנית לניצע מכח כתבי אופציה ו/או מניות המימוש (להלן: "הזכויות"), בהתאם להוראות התוכנית ודוח זה, ובמועד הקובע לחלוקת הזכויות היו כתבי האופציה ו/או מניות המימוש מוחזקות בידי הנאמן, יועברו הזכויות (אם וככל שיהיו כאלה) לידי הנאמן, אשר ינכה מס במקור על פי כל דין, אם וככל שיחול, וכל הזכויות יוקצו לנאמן לטובת הניצע ויחזקו על ידי הנאמן עד תום תקופת החסימה של כתבי אופציה אשר בגינם הוקצו הזכויות ותנאי מסלול המס יחולו על זכויות נוספות אלה.

(ג) — בכל במקרה בו תחלק החברה דיבידנד במזומן ובמועד הקובע לחלוקת הדיבידנד החזיק הנאמן מניות מימוש בעבור הניצע, תעביר החברה לידי הנאמן סכומי דיבידנד בגין מניות המימוש המוחזקות בידי הנאמן כאמור בעד הניצע, הנאמן ינכה מס במקור על פי דין, אם וככל שיידרש, ולאחר מכן יעביר את סכומי הדיבידנד (לאחר ניכוי המס) לידי הניצע. הנאמן והחברה יהיו רשאים לקבוע כי הדיבידנד יועבר על ידי החברה ישירות לניצע והחברה תנכה מס במקור על פי הנחיות הנאמן בהתאם להוראות כל דין ותעביר אישור על ניכוי המס לנאמן.

להתאמות בגין חלוקת דיבידנד קודם למימוש כתב אופציה, ראו סעיף 13.5.7.5 (ד) להלן.

(ד) — כל עוד מוחזקות מניות מימוש לטובת הניצע בידי הנאמן, יהיה רשאי הניצע להצביע בגין מניות המימוש. החברה תפרסם הודעות בדבר אסיפות כלליות של החברה כמתחייב על פי דין והנאמן יעביר הודעות כאמור לניצע. ניצע המבקש להשתתף באסיפות הכלליות של החברה או לממש את זכותו להצביע בגין מניות המימוש המוחזקות לטובתו על ידי הנאמן, יפנה לנאמן בכתב לפחות ארבע עשר (14) ימים לפני מועד האסיפה והנאמן יעביר לניצע יפויי כוח להשתתף באסיפה הכללית ולהצביע בגין מניות המימוש המוחזקות לטובת הניצע אצל הנאמן, על פי המנגנון שקבעה החברה לכלל בעלי מניותיה.

(א) מניות הטבה — היה ותחלק החברה לבעלי המניות הרגילות שלה, בתקופת האופציה, מניות הטבה, תשמרנה זכויות הניצע באופן הבא: מיד לאחר התאריך הקובע לחלוקת מניות הטבה (להלן ובס"ק זה: "התאריך הקובע") יגדל מספר המניות הנובעות ממימוש כתבי אופציה אשר הניצע זכאי לקבל עם מימושם, וזאת על ידי הוספת מספר וסוג מניות שהניצע היה זכאי להם, כמניות הטבה, אילו מימש את כתבי אופציה (שטרם מימש) מיד לפני התאריך הקובע.

מספר מניות המימוש להן יהיה זכאי מחזיק בכתב אופציה יותאם רק במקרה של חלוקת מניות הטבה כאמור בסעיף קטן זה לעיל אך לא במקרה של הנפקות אחרות כלשהן (כולל הנפקות לבעלי עניין).

זכות הניצע למניות מימוש נוספות של החברה במקרה של חלוקת מניות הטבה כקבוע לעיל בסעיף זה, תחול רק החל ממועד המימוש של כתבי האופציה וביחס לכתבי האופציה שימומשו בפועל על ידי הניצע.

מובהר, כי מחיר המימוש של כל כתב אופציה לא ישתנה כתוצאה מהגדלת מספר מניות המימוש שהניצע זכאי להן עקב חלוקת מניות הטבה.

החברה תשמור כמות מספקת של מניות רגילות בנות 5 ש"ח ע"נ בהונה הרשום, להבטחת ביצוע זכות המימוש של כתבי האופציה המוצעים על ידה ובמקרה הצורך תגרום להגדלת ההון הרשום שלה.

(ב) שינוי מבני — בכל מקרה של מיזוג, פיצול ואו שינוי מבני אחר של החברה, כתבי אופציה אשר הוקצו על פי תוכנית זו ודוח זה יוחלפו או יומרו תמורת מזומן או תמורת כתב אופציה חליפי בתאריך לאחר השינוי המבני כאמור או יתבצע בהתייחס אליהם כל התאמה אחרת והכל על פי שיקול דעתו המוחלט של מנהל התוכנית, אשר יהיה רשאי להחליט.

i. אם וכיצד תקופת ההבשלה של כתבי אופציה שאינם בשלים תואץ ואם כתבי אופציה שתקופת

ההבשלה שלהם לא תואץ יבוטלו, יימכרו, ייפדו
על ידי החברה או יוחלפו;

ii. אם וכיצד כתבי אופציה שהבשילו (כולל כתבי
אופציה שתקופת ההבשלה שלהם הואצה כאמור
בסעיף i. לעיל) יבוטלו, ימומשו, יוחלפו ו/או
יימכרו על ידי הנאמן או החברה (לפי העניין) עבור
הניצע;

iii. כיצד מניית מימוש המוחזקות עבור הניצע על ידי
הנאמן יוחלפו ו/או יימכרו על ידי הנאמן עבור
הניצע.

iv. לקבוע כל הוראה ולבצע כל פעולה ו/או התאמה
בקשר עם כתבי אופציה ותנאיהם, ככל שיידרש
לפי שקול דעתו.

(ג) הצעת זכויות אם יוצעו לבעלי המניות של החברה בדרך
של זכויות, זכויות לרכישת ניירות ערך כלשהם החברה
תפעל לכך שהזכויות יוצעו באותם תנאים, בשינויים
המחויבים, גם למחזיקי כתבי האופציה שטרם מומשו או
פקעו כאילו מימשו מחזיקי כתבי האופציה את כתבי
האופציה שלהם ערב התאריך הקובע, את הזכות
להשתתף בהנפקת הזכויות האמורה.

(ד) דיבידנד במזומן אם תחלק החברה דיבידנד במזומן,
שהיום הקובע לחלוקתו חל לפני תאריך המימוש של כתב
האופציה הרלבנטי, יחושב ביום ה"אקס דיבידנד" היחס
בין שער הבסיס של מניית החברה ביום ה"אקס דיבידנד"
לבין שער הנעילה של מניית החברה ביום המסחר האחרון
לפני יום ה"אקס דיבידנד", כפי שהותאם על ידי הבורסה
בגין חלוקת הדיבידנד, ומחיר המימוש יותאם בהתאם
לתוצאת חלוקת מחיר המימוש, כפי שיהיה באותה עת
ביחס שנקבע.

מובהר, כי לא ניתן יהיה לממש את כתבי האופציה
בתקופה של 5 ימי המסחר שקדמו למועד הקובע לחלוקת
דיבידנד בחברה ובמועד הקובע עצמו.

(ה) פיצול או איחוד הון בכל מקרה של פיצול או איחוד הון
המניות של החברה, או כל אירוע הונאי תאגידי בעל אופי

דומה באופן מהותי, החברה תבצע את השינויים או ההתאמות הדרושים לשם מניעת דילול או הגדלת זכויותיו של ניצע במסגרת התוכנית ביחס למספר וסוג מניות המימוש בגין כתבי אופציה שטרם מומשו על ידי הניצע /או מחיר המימוש של כל אופציה.

(ו) חישוב ההתאמות הנדרשות על פי סעיף זה כמפורט דלעיל, ייעשה ויאושר על ידי רואה החשבון של החברה.

(ז) בכל מקרה בו כתוצאה מהתאמות המפורטות בסעיף זה, תידרש החברה להקצות שברי מניה, לא תקצה החברה שברי מניה, כאמור, ומספר המניות שיוקצו לניצע יעוגל כלפי מטה לכל שבר מניה הנמוך מ-0.5, וכלפי מעלה לכל שבר מניה השווה או הגבוה מ-0.5.

(ח) מבלי לגרוע מן האמור בסעיף 13.5.7.5 זה לעיל, מובהר, כי לא תבוצע המרה של כתבי אופציה למניות החברה ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, לחלוקת דיבידנד, להצעה בדרך של זכויות, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל יקרא: "אירוע חברה").

(ט) כמו כן, מובהר, כי מקום שיום האקס של אירוע חברה חל לפני היום הקובע של אירוע חברה, לא תבוצע המרה ב"יום האקס" כאמור.

(י) יובהר, כי האמור לעיל, כפוף להוראות הבורסה כפי שתקבענה מעת לעת.

13.5.7.6. מחיר ניירות הערך המוצעים ומחירם בבורסה של ניירות ערך מאותה סדרה ביום שקדם למועד פרסום הדוח המיידני, והיחס ביניהם באחוזים:

(א) כתבי האופציה יוקצו לניצע ללא תמורה.

(ב) מחיר הסגירה של מניית החברה בבורסה ביום 16 בפברואר 2020 (סמוך לפני החלטת הדירקטוריון) הינו 413.20 ש"ח (להלן: "מחיר הסגירה").

(ג) מחיר המימוש של כל כתב אופציה נקבע על פי מחיר הסגירה (כהגדרתו להלן) ובתוספת פרמיה של 5%, קרי סך של 433.86 ש"ח. ("מחיר המימוש").

מחיר המימוש יהיה כפוף להתאמות כאמור בסעיף 13.5.7.5 לעיל.

(ד) היחס בין מחיר הסגירה למחיר המימוש הנו כ-0.95%

13.5.7.7. מועדי הבשלה, תקופת מימוש

(א) כתבי האופציה יבשילו במועדים המפורטים להלן, ובתנאי שהניצע יהיה מועסק על ידי החברה או חברה בת (כהגדרתה בתכנית האופציות) או בתנאי שיספק שירותים לחברה או לחברת בת במועד ההבשלה:

i. המנה הראשונה (50% מכתבי האופציה) תבשיל בתום 24 חודשים ממועד ההקצאה (להלן: "המנה הראשונה").

ii. המנה השנייה (25% מכתבי האופציה) תבשיל בתום 36 חודשים ממועד ההקצאה (להלן: "המנה השנייה").

iii. המנה השלישית (25% מכתבי האופציה) תבשיל בתום 48 חודשים ממועד ההקצאה (להלן: "המנה השלישית").

(ב) כתבי האופציה הנמנים על המנה הראשונה יהיו ניתנים למימוש החל ממועד הבשלתם ועד תקופה של 4 שנים ממועד ההקצאה. כתבי האופציה הנמנים על המנה השנייה והשלישית יהיו ניתנים למימוש החל ממועד הבשלתם ועד תקופה של 5 שנים ממועד ההקצאה. כל מנה של כתבי אופציה שלא תמומש עד לתום תקופת המימוש הרלוונטית אליה תפקע ותבוטל.

13.5.7.8. אופן המימוש של כתבי האופציה

(א) בכפוף להוראות תוכנית האופציות, הניצע יהיה רשאי לממש את כתבי האופציה, כולם או חלקם, במהלך תקופת האופציה, כהגדרתה בסעיף 13.5.7.9 להלן, על ידי משלוח הודעת מימוש בכתב חתומה על ידי הניצע למשרדה הרשום של החברה ולנאמן, אשר תכלול, בין היתר, את שם הניצע ומספר הזהות שלו ואת מספר כתבי האופציה שהניצע מעוניין לממש (להלן: "הודעת המימוש"). הודעת מימוש תימסר לחברה ולנאמן ביום מסחר בלבד. מנהל התוכנית יהיה רשאי לשנות את נוסח הודעת המימוש או את אופן שליחתה.

(ב) — ביום המסחר הראשון לאחר יום קבלת הודעת המימוש בידי החברה כשהיא מלאה וחתומה על ידי הניצע (ובמקרה בו התקבלה הודעת המימוש לאחר השעה 13:00 ביום המסחר השני שלאחר קבלת הודעת המימוש בידי החברה) (להלן: "יום המימוש") החברה תקצה את מניות המימוש לנאמן (בהתאם לתקופת החסימה המתאימה) או לניצע, לפי העניין, כאשר מספר מניות המימוש יחושב לפי הנוסחה הבאה:

$$(A \times B) - (A \times C)$$

B

| | | |
|--|---|---|
| מספר כתבי האופציה אותו מבקש הניצע לממש והקבוע בהודעת המימוש; | - | A |
| שער הפתיחה בשיח של מניית החברה בבורסה ביום המימוש; | - | B |
| מחיר המימוש בשיח לכל כתב אופציה כמפורט במכתב ההענקה; | - | C |

(ג) — בכל מקרה בו כתוצאה מהחישוב המפורט לעיל, תידרש החברה להקצות שברי מניה, לא תקצה החברה שברי מניה, כאמור, ומספר המניות שיוקצו לניצע יעוגל כלפי מטה לכל שבר מניה הנמוך מ-0.5, וכלפי מעלה לכל שבר מניה השווה או הגבוה מ-0.5.

(ד) — להלן דוגמה מספרית לשם המחשה בלבד:

בהנחת מימוש 100 כתבי אופציה על ידי ניצע כלשהו, כאשר מחיר המימוש לכל כתב אופציה עומד על 64 ש"ח ושער הפתיחה של מניית החברה בבורסה ביום המימוש עומד על 80 ש"ח, אזי מספר מניות המימוש אשר יוקצה לניצע יהיה 20 מניות.

(ה) — בכל הקצאת מניות מימוש תהווה החברה להון מניות את ערכן הנקוב של מניות המימוש שיוקצו וזאת מתוך רווחים כמשמעותם בסעיף 302(ב) לחוק החברות, מפרמיה על מניות או מכל מקור אחר הכלול בהגנה העצמי, בדוחותיה הכספיים, והכול בהתאם ובכפוף להוראות סעיף 304 לחוק החברות.

(ז) — הניצע לא יוכל לממש כתבי אופציה במחיר מימוש כולל הנמוך מ-500 ש"ח או כל סכום מינימלי אחר שייקבע על ידי מנהל התוכנית, למעט אם המימוש הוא מימוש של יתרת כתבי אופציה הבשלים של הניצע.

לא ניתן יהיה לממש כתבי אופציה עבור חלק מניות.

יובהר, כי מימוש חלק מנכמות כתבי אופציה שהוענקו לניצע לא תגרום לפקיעה, סיום או ביטול של יתרת כתבי אופציה המוחזקים עבורו על ידי הנאמן ואשר טרם מומשו על ידו.

(ז) — הוצאות המימוש וכל עמלה הכרוכה במימוש, אם יהיו, יחולו על הניצע.

13.5.7.9. תקופת האופציה

אלא אם פקע קודם לכן על פי הוראות התוכנית או דוח זה, כתבי אופציה שהוענקו אך לא מומשו על פי התוכנית ודוח זה, לרבות כתבי אופציה שהבשיל, יפקעו ויבוטלו בהתאם למועדים הבאים:

כתבי האופציה הנמנים על המנה הראשונה יהיו ניתנים למימוש החל ממועד הבשלתם ועד תום תקופה של 4 שנים ממועד ההקצאה.

כתבי האופציה הנמנים על המנה השניה והשלישית יהיו ניתנים למימוש החל ממועד הבשלתם ועד תום תקופה של 5 שנים ממועד ההקצאה.

כל מנה של כתבי אופציה שלא תמומש עד לתום תקופת המימוש הרלוונטית אליה תפקע ותבוטל.

13.5.7.10. סיום ההעסקה

(א) — במקרה של סיום יחסי העבודה של הניצע עם החברה בשל כל סיבה שאינה מתוארת בסעיפים קטנים (ב) — (ה) להלן, אזי זכות הניצע למימוש כתבי אופציה שהוקצו לו תהיה רק בניין כתבי האופציה שהזכות לממשם נתגבשה עד למועד סיום יחסי העבודה (כפי שייקבע על ידי החברה או החברה הבת, בשיקול דעתן הבלעדית) והם יהיו ניתנים למימוש אם לא פקעו קודם לכן לפי המוקדם מביין. (1) 90

ימים ממועד סיום יחסי העבודה, (2) מועד תום תקופת המימוש של כתבי האופציה, כמפורט בסעיף 13.5.7.9 לעיל. זכאות הניצע ליתר כתבי האופציה שהוקצו לטובת הניצע תפקע במועד סיום יחסי העבודה.

(ב) במקרה של סיום יחסי העבודה של הניצע עם החברה כתוצאה ממוות, פרישה³ או נכות⁴, אזי כתבי אופציה שהוענקו לניצע ואשר הבשילו אך טרם מומשו עד למועד סיום יחסי העבודה, תהיינה ניתנות למימוש במקרה של מוות על ידי היורשים של הניצע, נציגים או נהנים, או במקרה של פרישה או נכות על ידי הניצע או באמצעות נציג (לפי העניין), וזאת עד למועד המוקדם מבין אלו: (1) מועד פקיעת כתבי האופציה, (2) 180 ימים לאחר מועד סיום העסקה כאמור.

(ג) במקרה של סיום יחסי עבודה כתוצאה מסיבה⁵, כל זכויות הניצע לממש את כתבי האופציה שהוענקו לו, בין אם האופציות הבשילו ובין אם לאו עד למועד סיום יחסי העבודה, יפקעו עם סיום יחסי העבודה.

אם לאחר סיום יחסי העבודה ולפני מימוש כתבי האופציה יקבע מנהל התוכנית, שהניצע התנהג – בין אם לפני סיום יחסי העבודה ובין אם לאחר מכן – באופן העונה להגדרת סיבה, כי אז תפקע במועד זה זכות הניצע לממש את כתבי האופציה שהוענקו לו, בין אם הבשילו ובין אם לאו.

קביעת מנהל התוכנית בדבר התנהגות הנופלת להגדרת סיבה תהיה סופית לכל עניין בקשר לתוכנית זו ולדוח זה.

(ד) במקרים חריגים, הקשורים לסיום יחסי עבודה בין החברה או החברה הקשורה לניצע מסוים, רשאי מנהל

³ "פרישה" – בהקשר לסיום יחסי עובד מעביד, הגעתו של הניצע לגיל הפרישה הקבוע בחוק.

⁴ "נכות" – נכות נפשית או פיזית, או מחלה, שכתוצאה מהן אין הניצע מסוגל להמשיך בעבודתו בחברה או בחברה הבת.

⁵ "סיבה" – בהקשר לסיום יחסי עובד מעביד או סיום שירות של ניצע בחברה או בחברה הבת – סיבה או בסיס לסיום עבודה או שירות כאמור, לרבות, אך לא רק: חוסר יושר כלפי החברה או החברה הבת, אי ציות, זדון, הפרת חובת אמונים, גילוי מידע סודי אודות עסקי החברה או החברה הבת, התנהגות הפוגעת בעסקי החברה או החברה הבת והפרה מהותית על ידי הניצע של: (1) הסכם ההעסקה, (2) כל התחייבות אחרת כלפי החברה או החברה הבת.

התוכנית, לפי שיקול דעתו הבלעדי, להאריך את התקופות הנקובות בסעיפים (א) עד (ג) לעיל.

(ה) זכות הניצע לכתבי אופציות שהוענקו לו תחת תכנית האופציות או למימושן לא תסתיים או תפקע או תואץ רק כתוצאה מהעובדה שהניצע עבר לעבוד כעובד או נושא משרה בחברה בת או להפך.

13.5.7.11. הסדר הנאמנות ומיסוי הניצע

(א) כתבי האופציה יוקצו למנכ"ל החברה על פי תכנית האופציות בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודה (להלן: "סעיף 102") במסלול מס רווח הון עם נאמן. בהתאם, יוקצו כתבי האופציה לנאמן שיחזיק בנאמנות לטובת הניצע את כתבי האופציה שיוקצו עבור הניצע ואת מניות המימוש שיוקצו עם מימוש כתבי האופציה. תקופת החסימה תהיה 24 חודשים ממועד הקצאת כתבי האופציה לנאמן עבור הניצע, או במשך תקופה שונה, כפי שייקבע בכל תיקון לסעיף 102.

(ב) בכפוף לתנאי סעיף 102 ולכללי מס הכנסה (הקלות מס בהקצאת מניות לעובדים), התשס"ג-2003 (להלן: "הכללים"), ניצע לא יוכל לקבל מהנאמן, למכור או לעשות כל פעולה שהיא בכתבי האופציה ו/או במניות המימוש לפני תום תקופת החסימה. אם ניצע ימכור או יעביר מידי הנאמן את מניות המימוש לפני תום תקופת החסימה (להלן: "הפרה"), ישלם הניצע את כל המיסים הנדרשים לתשלום עקב הפרה לפי סעיף 7 לכללים.

(ג) תקופת החסימה הינה בנוסף לתקופת ההבשלה כאמור בסעיף 13.5.3.7 לעיל. תקופת החסימה ותקופת ההבשלה יכולות לחפוף אחת לשנייה, אך הן אינן מהוות תחליף אחת לשנייה, וכל אחת מהן מהווה תנאי עצמאי לכתבי האופציה המוענקים.

(ד) מניות המימוש והזכויות הנוספות אשר הוקצו על ידי החברה לנאמן, יוחזקו על ידי הנאמן לטובת הניצע למשך תקופה שלא תעלה על 3 שנים ממועד סיום תקופת כתבי האופציה כאמור בסעיף 13.5.3.9. מנהל התוכנית ינחה את הנאמן באשר לאופן העברת מניות המימוש והזכויות הנוספות הנ"ל.

(ה) — תוכנית זו תהיה כפופה, תפורש ותמלא אחר כל דרישות סעיף 102, הכללים וסעיף 3(ט) וכל אישור בכתב מאת רשויות המס בישראל. כל השלכות המס בהתאם לכל חוק אשר ינבעו כתוצאה מהענקה או הקצאת כתבי אופציה או מניות המימוש, ממימוש כתבי אופציה או החזקה או מכירת מניות המימוש (או כל נייר ערך אחר שיוקצה על פי התוכנית) על ידי או עבור הניצע, ישולמו על ידי הניצע. הניצע ישפה את החברה או את החברה הבת ו/או הנאמן לפי העניין, ויפטור אותן מכל אחריות לכל תשלום מס או כל קנס, ריבית או הצמדה.

(ו) — בכל עת שנדרש תשלום מאת הניצע או החברה או החברה בת באמצעות ניכוי מס במקור בקשר לכתבי אופציה המוענקות לניצע או מניות המימוש, החברה או החברה בת ו/או הנאמן יהיו רשאים לדרוש מאת הניצע סכום המספיק לכיסוי כל דרישת ניכוי מס במקור כאמור ובכל אירוע בו מניות או כל נכס אחר שאיננו כסף מועברים בעקבות מימוש של כתבי אופציה, לחברה או לחברה הבת ו/או הנאמן תהיה הזכות לדרוש מהניצע להעביר סכום כסף המספיק למלא כל דרישת ניכוי מס במקור, ואם סכום זה לא יועבר במועד, לחברה או לחברה הבת ו/או הנאמן תהיה הזכות להחזיק או לקזז (בכפוף לחוק) את המניות או כל נכס כאמור עד להעברת התשלום האמור על ידי הניצע.

(ז) — לפני ששולם המס החל כאמור בסעיף 7 לכללים, כתבי אופציה או מניות המימוש לא יהיו ניתנות להעברה, המחאה, משכון, עיקול או שיעבוד אחר מרצון, ולא ינתן בשלהן כל יפוי כוח או כתב העברה בין אם תוקפם מיידי ובין אם תוקפם בתאריך עתידי, למעט העברה מכוח צוואה או על פי דין; הועברו כתבי אופציה או מניות המימוש מכוח צוואה או על פי דין כאמור, יחולו הוראות סעיף 102 והוראות הכללים על יורשיו או נעבריו של הניצע.

13.5.7.12. השווי ההוגן של כתבי האופציה

נכון למועד אישור הענקת כתבי האופציה למנכ"ל החברה על ידי הדירקטוריון ביום 17 בפברואר 2020, שווי הוגן הכולל של כתבי האופציה הינו בסך של כ- 4 מיליון ש"ח.

השווי ההוגן הינו על פי נוסח "בלק אנד שולס". לצורך חישוב כמות כתבי האופציה הנגזרת מהשווי ההון נסמכה החברה על חוות דעת כלכלית שנערכה על ידי משרד רו"ח פרייס ווטרסאוס קופרס יעוץ בע"מ (להלן: "משרד רו"ח PWC"). חישוב כמות כתבי האופציה, התבסס על ההנחות המפורטות להלן:

(א) מחיר הסגירה של מניית החברה (נכס הבסיס) נכון ליום 16 בפברואר 2020 (בסמוך לפני החלטת הדירקטוריון), הינו 413.20 ש"ח.

(ב) מחיר המימוש של כתבי האופציה 433.86 ש"ח.

(ג) אורך חיים חוזי של כתבי האופציה כאמור בסעיף 13.5.7.9 לעיל. הונח כי המנכ"ל לא יממש את כתבי האופציה עד תום התקופה החוזית.

(ד) תקופות ההבשלה של כתבי האופציה כאמור בסעיף 13.5.7.7 לעיל.

(ה) שיעור דיבידנד מחיר המימוש של כתבי האופציה כפוף להתאמות בגין חלוקת דיבידנדים ומניות הטבה ולפיכך הונח כי שיעור תשואת הדיבידנד הצפוי הוא 0%.

(ו) שיעור ריבית חסרת סיכון שיעור הריבית שנלקחה תואמת את אורך החיים החוזי הצפוי של מנת כתבי האופציה ובהתבסס על נתוני אג"ח ממשלת ישראל שאינן צמודות מדד. שיעור הריבית הינו כ-0.30% ביחס למנה הראשונה וכ-0.40% ביחס למניה השנייה והשלישית.

(ז) תנודתיות המניה נעשה שימוש בסטיית התקן ההיסטורית של החברה לתקופה התואמת את אורך החיים החוזי הצפוי של כל מנה של כתבי האופציה למועד ההקצאה. התנודתיות הצפויה למשך אורך חיים המתאים למנה הראשונה הינה כ-16.7% ולמנה השנייה והשלישית כ-17.0%.

שווי כל כתב אופציה הינו 52.76 ₪.

13.5.7.13. הון המניות המונפק והנפרע של החברה

סך הון המניות המונפק של החברה הינו 63,202,995 ש"ח, המחולק ל-12,640,599 מניות רגילות של החברה בנות 5 ש"ח ע.ג. כל אחת.⁶

13.5.7.14. שיעור החזקות בעלי עניין

למיטב ידיעת החברה, החזקות בעלי העניין בה, החזקות מנכ"ל החברה ושאר בעלי המניות בהון המונפק ובזכויות ההצבעה (בניכוי מניות רדומות) לפני מועד ההקצאה ואחריה הינם כמפורט בנספח ב' לדוח זה.

13.5.7.15. פירוט התמורה והדרך שבה נקבעה התמורה

כתבי האופציה יוקצו למנכ"ל החברה ללא תמורה כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה. כאמור לעיל, מחיר המימוש של כל כתב אופציה הינו 433.86 ש"ח (בכפוף להתאמות כאמור בסעיף 13.5.7.5 לעיל).

13.5.7.16. שמו של כל בעל מניה מהותי או נושא משרה בחברה שיש לו,

למיטב ידיעת החברה, ענין אישי בתמורה, ומהות ענינו האישי של כל אחד מהם

למיטב ידיעת החברה, למעט עניינו האישי של מנכ"ל החברה בהקצאת כתבי האופציה, אין לבעל מניה מהותי או לנושא משרה אחר בחברה עניין אישי בתמורה.

13.5.7.17. האישורים הנדרשים או תנאים שנקבעו לביצוע ההקצאה על פי

ההצעה, האם נתקבלו או נתקיימו, ואם לא, באיזה מועד הם צפויים להתקבל או להתקיים

הקצאת כתבי האופציה למנכ"ל החברה על פי דוח זה, תיעשה לאחר קבלת האישורים המצטברים המפורטים להלן, וקבלתם הינה תנאי מוקדם והכרחי לביצוע ההקצאה לניצע:

(א) — אישורי האורגנים הרלוונטיים בחברה כנדרש על פי דין. ביום 17 בפברואר 2020 אישר דירקטוריון החברה את תנאי הכהונה והעסקה של מנכ"ל החברה לרבות את הקצאת כתבי האופציה, לאחר אישור ועדת התגמול. ראו גם סעיף 14 להלן.

⁶ כולל 2,461,551 מניות רדומות של החברה.

(ב) אישור האסיפה הכללית המזומנת לפי דוח זה.

(ג) קבלת כל האישורים הנדרשים מהבורסה לרבות רישום למסחר של מניות המימוש שינבעו ממימוש כתבי האופציה. במועד פרסום דוח זה טרם התקבל אישור הבורסה כאמור לעיל.

13.5.7.18. פירוט הסכמים, בין הניצע לבין מחזיק מניות בחברה או בין הניצעים, כולם או חלקם, בינם לבין עצמם או בינם לבין אחרים

למיטב ידיעת החברה, אין בידי מנכ"ל החברה לבין מחזיק מניות בחברה, הסכמים בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך של החברה או בנוגע לזכויות הצבעה בה.

13.5.7.19. פירוט מניעה או הגבלה בביצוע פעולות בניירות הערך המוצעים

(א) בהתאם להוראות חוק ניירות ערך ולתקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיפים 15א עד 15ג לחוק), התשי"ס-2000, יחולו על הניצע מגבלות על מכירה חוזרת של המניות אשר ינבעו ממימוש כתבי האופציה המוצעים בהתאם להוראות סעיף 15ג לחוק ותקנות ניירות ערך האמורות כפי שיהיו מעת לעת, כאשר ההקצאה לניצע תיחשב כהקצאה לפי סעיף 15א(א)(1) לחוק.

(ב) הנאמן לא יעשה כל עסקה או פעולה בכתבי האופציה ו/או במניות המימוש, לא יעביר אותן, לא ימחה אותן, לא ימשוך אותן, לא יעקל אותן או ישעבד אותן מרצון ולא ייתן בשלהן ייפוי כח או כתב העברה, בין אם תוקפם מיידי ובין אם תוקפם בתאריך עתידי, למעט העברה מכוח צוואה או על פי דין, אלא לאחר תשלום המס החל בשל הקצאתן או לאחר שהבטיח את תשלום המס כאמור, הועברו המניות מכוח צוואה או על פי דין, יחולו הוראות סעיף 102 והוראות הכללים על יורשיו או נעבריו של הניצע, לפי הענין. הנאמן לא יעביר את כתבי האופציה לצד שלישי כלשהו, לרבות הניצע, למעט בהתאם להוראות שיקבל ממנהל התכנית.

13.5.7.20. מועד הקצאת ניירות הערך

מועד ההקצאה יקבע כיום מסחר אחד לאחר מועד אישור האסיפה הכללית להקצאה, ובלבד שהתקבלו כל האישורים הנדרשים על פי דין ובכלל זה כל האישורים המפורטים בסעיף

13.5.3.16 לעיל. ככל שלא התקבלו כל האישורים לפני מועד אישור האסיפה הכללית, ייקבע מועד ההקצאה כיום מסחר אחד לאחר קבלת כל האישורים כאמור.

13.5.7.21. ניהול תכנית האופציות

בכפוף להוראות החוק, למסמכי ההתאגדות של החברה וכל החלטה אחרת של דירקטוריון החברה, מנהל התוכנית יהיה מוסמך, בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי, להפעיל את כל הכוחות והסמכויות (בכפוף לקבלת אישור הדירקטוריון, אם אישור כאמור נדרש על פי דין), בין אם סמכויות וכוחות אלה ניתנו לו במפורש בתוכנית ובין אם סמכויות וכוחות אלה נדרשים או רצויים לצורך ניהול התוכנית, לרבות:

להחליט:

i. מי יהיו הניצעים על פי התוכנית, מספר כתבי אופציה אשר יוענקו לכל ניצע, תקופת ההבשלה לגבי כל ניצע ומחיר המימוש של כתבי האופציה (בכפוף לקבלת אישור הדירקטוריון, אם אישור כאמור נדרש על פי דין);

ii. המועד ו/או המועדים בהם כתבי אופציה יוענקו;

iii. האם, עד כמה ותחת אלו נסיבות ניתן יהיה לפרוע, לבטל, לעקל, להחליף או לוותר על כתב אופציה,

iv. כל הוראה או תנאי, אשר לפיהן יוענק כתב האופציה, בנוסף לאילו אשר מפורטים בתוכנית;

v. לנקוט בכל אמצעי או בכל פעולה הנחוצים או הרצויים לשם ניהולה ויישומה של התוכנית;

vi. על עריכת שינויים בתוכנית.

לתת פירוש לכל הוראה של התוכנית ולבצע כל פעולה הנדרשת כתוצאה מפרשנות זו, כולל:

i. להפעיל את הסמכויות המוענקות לו בהתאם להוראות תכנית האופציות;

ii. במידת הצורך – לפרש ולהנחות כיצד יש לבצע כל הוראה מהוראות תכנית האופציות.

13.5.7.22. הגבלות

למרות האמור לעיל בסעיף 13.5.7.21 לעיל, כל פרשנות, החלטה או פעולה של מנהל התוכנית לא תסתור את הוראות סעיף 102 ואת הכללים, וכל ויתור או תיקון של תנאי מתנאי התוכנית לא יפגע באופן מהותי בזכויות הניצע בגין כתבי אופציה שהוענקו תחת התוכנית, וזאת מבלי שתתקבל קודם לכן הסכמתו של הניצע הנ"ל.

13.5.7.23. העברת זכויות במוות

(א) ~~העברה של זכויות לכתבי אופציה או למניות מימוש בהתאם לצוואה או בהתאם לחוק תהיה תקפה ותחייב את החברה, רק לאחר שיומצאו לחברה האישורים הבאים, חתומים ומאושרים על ידי נוטריון:~~

i. ~~בקשה כתובה להעברה והעתק של מסמך משפטי היוצר או המאשר את זכותו של אותו אדם לפעול ביחס לעיזבון הניצע והיוצר או המאשר את זכותו של הנעבר;~~

ii. ~~הסכמה כתובה של הנעבר לשלם כל סכום ביחס לכתבי אופציה או למניות המימוש והסכמה לשלם כל תשלום הנדרש בהתאם להוראות התוכנית וכן הסכמה לציית לכל הוראות התוכנית;~~

iii. ~~כל ראייה אחרת הדרושה לדעת מנהל התוכנית על מנת לבסס את הזכות להעביר את כתבי האופציה או מניות המימוש ותקפותה של ההעברה.~~

13.6. נתונים נוספים אודות תנאי הכהונה וההעסקה למנכ"ל

להלן ריכוז התגמול הצפוי להירשם בדוחות הכספיים של החברה בגין תקופת הכונתו בשנת 2020 ככל שהחלטה על סדר היום תאושר על ידי האסיפה והמנכ"ל יכהן בתפקידו עד תום שנת 2020 (במונחי עלות, באלפי ש"ח):

| סה"כ | תגמולים בעבור שירותים במונחי עלות | | | פרטי מקבל התגמול | | | |
|-------|-----------------------------------|----------|---------|-----------------------------|----------------|-------------|--------------|
| | תשלום מבוטא מניות (3) | מענק (2) | שכר (1) | שיעור החזקה בהון התאגיד (%) | היקף המשרה (%) | תפקיד | שם |
| 5,805 | | | | | | | |
| 4,565 | -1,240 | 1,650 | 2,915 | - | 100% | מנכ"ל החברה | מון ניר שטרן |

(1) הסכום מהווה את עלות השכר והסוציאליות וכן עלות אחזקת רכב וטלפון סלולרי. בנוסף כולל הסכום 450 אלף ש"ח הפרשה למענק הסתגלות.

(2) סכום המענק הנכלל בטבלה הינו מענק המטרה, בהנחה של עמידה ב- 100% מהמדדים ותשלום מלא של רכיב המענק בשיקול דעת. לפרטים נוספים בדבר הסדר המענק השנתי ראו סעיף 13.4 לעיל.

~~(3) לפרטים בדבר התגמול ההוני ראו סעיף 13.5 לעיל.~~

13.7. היחס לפי הנתונים הצפויים של המנכ"ל לשנת 2020 בין העלות השנתית של הרכיבים המשתנים (בהנחה של מענק שנתי בגובה מענק המטרה ותשלום מלא של רכיב המענק בשיקול דעת) לבין העלות השנתית של הרכיבים הקבועים בתנאי הכהונה של המנכ"ל בגין שנת 2020 יעמוד על כ- ~~91.57%~~⁷.

13.8. היחס שבין העלות החזויה (במונחים שנתיים) של תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למנכ"ל לשנת 2020 (בהנחה של מענק שנתי בגובה מענק המטרה ותשלום מלא של רכיב המענק בשיקול דעת), לבין עלות השכר החזונית והממוצעת של יתר עובדי החברה, לרבות עובדי הקבלן המועסקים בחברה, הנו כ-פי 29-40 וכ-פי 33-35 בהתאמה⁸.

⁷ לעניין התגמול ההוני המוצע למנכ"ל מדובר בחלוקה ליניארית של השווי ההוגן של התגמול ההוני בשנות ההבשלה ולא השווי החשבונאי המיוחס לתגמול ההוני בכל אחת משנים אלה.

⁸ היחסים חושבו תוך נרמול משרתם של עובדי החברה, לרבות עובדי הקבלן ל-100% היקף משרה. נתוני העובדים אינם כוללים נושאי משרה בחברה. נתוני העובדים הנם נתוני שנת 2019, עבור עובדים שעבדו שנה מלאה. לעניין התגמול ההוני המוצע למנכ"ל מדובר בחלוקה ליניארית של השווי ההוגן של התגמול ההוני בשנות ההבשלה ולא השווי החשבונאי המיוחס לתגמול ההוני בכל אחת משנים אלה.

14. הליך אישור תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל ונימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור תנאי הכהונה והעסקה של מנכ"ל החברה ואישור התיקון למדיניות התגמול

בהתאם

14.1. חברי ועדת התגמול שהשתתפו בישיבות הוועדה מיום 22 בינואר 2020, מיום 27 בינואר 2020 ומיום 17 בפברואר 2020, בהן נדונו ואושרו תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל הנם: עודד גילת (יו"ר; דח"צ), עמי שפרן (דח"צ), מאירה גיט (דח"צ), רויטל אבירם (דירקטורית בלתי תלויה) ואריק שור (דירקטור בלתי תלוי).

14.2. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבות הדירקטוריון מימים 5 בפברואר 2020 ו-17 בפברואר 2020 בהן נדונו ואושרו תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל הנם: 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).

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

14.3.1. תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל הקודם;

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

14.3.3. מדיניות התגמול הקיימת;

14.3.4. מחקר השוואתי שנעשה על ידי משרד רו"ח PWC.

14.4. להלן יובאו נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל:

14.4.1. תנאי התגמול המוצעים הנם בהלימה לפוטנציאל התרומה לחברה של מנכ"ל החברה, מורכבות תפקידו, תרומתו הצפויה והיקף אחריותו של המנכ"ל וכן לאור הרצון לתת למנכ"ל החברה תמריצים ראויים להשגת יעדיה האסטרטגיים ארוכי הטווח של החברה, להוביל לצמיחתה ולהשאת רווחיה וערכה לבעלי מניותיה.

14.4.2. תנאי התגמול המוצעים למנכ"ל החברה, נקבעו בין היתר, לאור גודל החברה ומורכבותה, אופי פעילותה והאתגרים העומדים לפתחה. תנאי התגמול המוצעים למנכ"ל החברה הולמים את היקף ומורכבות תפקידו ולו תחומי אחריות רבים בשים לב לפעילות החברה.

14.4.3. תנאי התגמול המוצעים ובכלל זה, רכיב השכר הקבוע; **המענק השנתי** **התגמול-הזני**, הנם סבירים בנסיבות העניין והינם לטובת החברה. תנאי

התגמול הנם בהלימה לנתונים ההשוואתיים אודות תגמול מנכ"לים בחברות ציבוריות הדומות לחברה, במאפייני פעילותן ובגודלן, בהתבסס על נתונים השוואתיים שנערכו על ידי יועצים חיצוניים.

14.4.4. עלות השכר הכוללת של מנכ"ל החברה בהנחה של עמידה ב- 120% מיעדי תכנית העבודה כמפורט לעיל, דומה לעלות השכר הממוצעת של המנכ"ל היוצא, מר יונה פוגל. הרכב ומבנה התגמול למנכ"ל החברה שונה מזה של המנכ"ל היוצא, בפרט בכל הנוגע למנגנון המענק השנתי ~~למנגנון התגמול ההוני~~.

14.4.5. נוסחת המענק המוצעת ביחס למנכ"ל החברה במדיניות התגמול של החברה, מבוססת על ביצועים כספיים של החברה, בראייה ארוכת טווח וקובעת נוסחה המבוססת על עמידה בתוצאות עסקיות מאתגרות ותחרותיות, העולות בקנה אחד עם יעדיה העסקיים של החברה.

14.4.6. ~~[נמחק] התגמול ההוני שמוצע להעניק למנכ"ל החברה, פרוס על פני תקופת הבשלה של ארבע שנים, בהתאם לאמור לעיל וזאת בכדי לשמר את מנכ"ל החברה לתקופה ארוכה, בדגש על מאפייניה של החברה ועל מנת ליצור לו תמריצים ראויים בראייה ארוכת טווח. נוכח אופיו של התגמול ההוני, לא נמצא כי יש מקום לקבוע תקרה על שווי במועד המימוש.~~

14.4.7. היחס בין תנאי הכהונה של מנכ"ל הבחירה לבין השכר הממוצע והחציוני של עובדי החברה הנו סביר ואין בו כדי להשפיע על יחסי העבודה בחברה.

14.4.8. תנאי הכהונה של מנכ"ל החברה המוצעים לאישור הנם בהלימה למדיניות התגמול הקיימת של החברה, בכפוף לעדכון המוצע בעיקר בקשר למנגנון המענק השנתי למנכ"ל החברה המובא כעת לאישור האורגנים המוסמכים של החברה.

14.4.9. לאור מכלול הנימוקים כאמור לעיל, התגמול המוצע למנכ"ל החברה הנו ראוי, סביר ולטובת החברה.

15. שמות הדירקטורים בעלי ענין אישי ומהות עניינם האישי

אין למי מחברי הדירקטוריון עניין אישי בהחלטה זו.

חלק ד' - פרטים לגבי החלטה מס' 3.3 – אישור שכר דירקטורים בחברות

בנות

16. אשרור גמול כהונת דירקטורים של החברה בעבור כהונתם בדירקטוריון החברות הבנות

16.1. ביום 25 בנובמבר 2009 עדכן דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישור ועדת הביקורת של החברה, את גמול הדירקטורים המכהנים בחברה בהתאם לתקנה 1א לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000. במסגרת החלטה זו נקבע כי שכרם של הדירקטורים יעמוד על גמול שנתי בסך 120,000 ש"ח וגמול השתתפות בסך של 4,000 ש"ח לשיבה בדירקטוריון החברה ו/או בוועדה מועדות הדירקטוריון ו/או בדירקטוריון חברות הבנות, כאשר הסכומים צמודים למדד מחודש פברואר 2010, ובתוספת מע"מ כדין (להלן: "החלטת הגמול") – (ראה מס' אסמכתא: 2009-01-296340).

16.2. ביום 4 בנובמבר 2019 אישר דירקטוריון החברה מינוי דירקטורים המכהנים בדירקטוריון פז לתפקיד דירקטורים בחברות הבנות שבשליטתה המלאה של החברה (להלן: "הדירקטורים מהחברה").

16.3. בהתאם להחלטת הגמול, ולאור מינוי הדירקטורים מהחברה לכהונה בדירקטוריונים של החברות הבנות, בכוונת החברה לשלם לדירקטורים מהחברה גמול השתתפות בעבור כהונתם בחברות הבנות. כפי שקובעת החלטת הגמול, הדירקטורים מהחברה זכאים לגמול השתתפות בסך של 4,000 ₪ לשיבה בדירקטוריון חברות הבנות, (כאשר הסכום צמוד למדד מחודש פברואר 2010, ובתוספת מע"מ כדין), אך אינם זכאים לגמול שנתי עבור הכהונה בחברות הבנות.

16.4. יצוין, כי גמול ההשתתפות שנקבע בהחלטת הגמול הולם את הסכום המרבי הקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000. בנוסף, גמול ההשתתפות שישולם לדירקטורים מהחברה עבור כהונתם בחברות הבנות לא יעלה על סך הגמול השנתי שיקבלו עבור כהונתם בדירקטוריון החברה (אשר נקבע בהחלטת הגמול, כאמור לעיל), וזאת בהתאם להוראת תקנה 12(1) לתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), התשס"ז-2006.

16.5. בד בבד עם מינוי הדירקטורים המכהנים, מינה דירקטוריון החברה לכהונה בחברות הבנות דירקטורים נוספים, שאינם חברי דירקטוריון החברה, ואישר את שכרם. משכך, ראה דירקטוריון החברה לאשרר, למען הזהירות, את גמול ההשתתפות שנקבע בהחלטת הגמול לדירקטורים המכהנים.

16.6. ביום 5 בפברואר 2020 אשרר דירקטוריון החברה, לאחר אשרור ועדת התגמול של החברה, את תשלום גמול ההשתתפות לדירקטורים מהחברה שמכהנים בחברות הבנות, לאחר שבחן את הנתונים שהובאו בפניו ולאחר ששקל את השיקולים המתחייבים על פי חוק החברות והתקנות הרלוונטיות כאמור.

16.7. למען הזהירות, מובאת החלטת הדירקטוריון המאשררת לאשרורם של בעלי מניות החברה.

16.8. תנאי הכהונה וההעסקה של הדירקטורים המכהנים המאושררים בהחלטה אינם חורגים ממדיניות התגמול של החברה.

17. שמות הדירקטורים בעלי ענין אישי ומהות עניינם האישי

יצוין כי לכל הדירקטורים בחברה יש עניין אישי באשרור החלטה האמורה, שכן לכל הדירקטורים בחברה עשויים לכהן ולכולם הוצע לכהן בדירקטוריונים של חברות הבנות, ומשכך ההחלטה האמורה, ככל שתאושר, תחול עליהם. ההחלטה אושררה בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה, כאשר בשני המקרים היה רוב לדירקטורים בעלי עניין אישי כאמור, וגם מסיבה זו ההחלטה מובאת לאשרור האסיפה הכללית.

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' – תיקונים במדיניות התגמול הקיימת.
~~נספח ב' – החזקות בעלי עניין.~~

נספח א'

פז חברת נפט בע"מ

(**"החברה"**)

מדיניות תגמול

כפי שאושרה על ידי אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות ביום 30 באוקטובר 2019.

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" 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 אישורה מחדש, מדיניות התגמול, על מרכיביה השונים, נדונה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (לאחר שניתנו המלצות ועדת התגמול). ועדת התגמול והדירקטוריון נעזרו גם בייעוץ 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 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 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 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

¹בסעיף 3 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 3.1 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 **שינוי לא מהותי עד 5%** **בשנה (לרבות)** בהתאם לסעיף 13 להלן) כתואמת את מדיניות התגמול.

3.4.1.2. ככלל, המשכורת החודשית של נושאי המשרה שאינם מנכ"ל החברה או יו"ר הדירקטוריון שלה, 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 זה (לרבות בהתאם לסעיף 13 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 המקוזנת 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 דוח זימון האסיפה המזומנת לאישור תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל הנכנס יחד עם אישור התיקונים במדיניות התגמול מיום 20 בפברואר 2020. דיווח מינדי מיום 20 במאי 2015, (פיסי 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 5 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 3.5 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, 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 5 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 המבוקרים לשנת המענק (להלן: "הרווח הנקי השנתי") לא יפחת מ- 330 מיליון ש"ח.

4.2. תקרת המענק השנתי –

4.2.1. תקרת המענק השנתי לנושאי המשרה תהיה 8 משכורות חודשיות (להלן בסעיף 4 זה: "תקרת המענק").

4.2.2. תקרת המענק, 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.

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

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

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

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

4.3.1.3. חלק המענק השנתי בגין מדדי הרווח יחושב באופן ליניארי בהתאם לתוצאות הרווח הנקי/התפעולי בפועל, החל מרף עמידה של 80% ועד לעמידה של 120% ביעד המטרה..

במקרה כאמור משקלו של מדד זה יכול לעלות על 30% או 40% מתקרת המענק (לפי הענין), 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 שישה קריטריונים 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.

מדדים אישיים פוטנציאליים הם, בין היתר, מדדי שירות, 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.

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 כהגדרתה 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.

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, ועדת התגמול והדירקטוריון, יהיו רשאים לאשר לפי שיקול דעתם מענק 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 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 בנסיבות מיוחדות –

ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק לנושאי המשרה או למי מהם מענק מיוחד בגובה של עד שלוש משכורות חודשיות לכל נושא משרה, בין אם החברה עמדה בתנאי הסף כאמור בסעיף 4.1 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 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.

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. תקרת המענק השנתי למנכ"ל תעמוד על 12.5 משכורות חודשיות.

5.3. המענק השנתי למנכ"ל יהיה מבוסס על קריטריונים הניתנים למדידה, הנגזרים מהביצועים בפועל של החברה בשנה קלנדרית רלבנטית ביחס ליעדים שנקבעו מראש, לגבי אותה שנה (להלן: "רכיב מענק מבוסס יעדים"), למעט חלק לא מהותי מהמענק שיהיה מבוסס על שיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון, בגובה של עד 3 משכורות (להלן: "רכיב מענק בשיקול דעת").

5.4. ועדת התגמול והדירקטוריון יקבעו מידי שנה את היעדים והקריטריונים להשגה בכל יעד לרכיב המענק מבוסס יעדים, כפי שיפורט להלן, את המשקל היחסי של כל יעד שייבחר לצורך חישובו, ואת מספר היעדים שיכללו בו. היעדים יהיו יעדים הניתנים למדידה כמפורט להלן.

5.5. ועדת התגמול והדירקטוריון יבחרו מידי שנה, מראש, בין 3 ל-6 יעדים אשר יהוו יעדים ביצועיים מדידים או פיננסיים מדידים מבין הבאים: עמידה בתקציב, רווח נקי, אבני דרך בביצוע השקעות בהתאם לאסטרטגיה של החברה, תשואה לבעלי המניות, תזרים מזומנים, גיוס חוב (מיחזור/הנפקות), ביצוע עסקה אסטרטגית (לרבות שינוי מבנה), ביצוע יעדים מתכנית העבודה/התכנית האסטרטגית שתקבע על ידי החברה, חסכון בעלויות והוצאות, יעדים רגולטוריים, וכן יקבעו משקל לכל יעד, שלא יפחת מ- 15% ביחס לכל יעד.

5.6. תנאי הסף לתשלום רכיב המענק מבוסס יעדים יהיה כאמור בסעיף 4.1 לעיל. תנאי הסף האמור לא יחול על רכיב המענק בשיקול דעת.

~~5.1. 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.~~

~~5.2. ביחס למנכ"ל המכהן בלבד תמשכנה לחול הוראות המענק השנתי הקבועות בתנאי הכהונה וההעסקה הקיימים בהסכם ההעסקה שלו וזאת עד לסיום יחסי עובד מעביד בינו לבין החברה.⁵~~

6. תגמול הוני

6.1. בתקופת מדיניות התגמול, החברה רשאית לאשר או לפעול על פי תוכניות להענקת תגמול הוני לנושאי משרה 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 ההענקה. שווי ההוגן של התגמול ההוני (על פי מודל כלכלי מקובל) לכל אחת משנות ההבשלה לפי התכנית (בממוצע)⁶ לא יעלה על 50% מעלות השכר השנתית⁷ של נושא המשרה לאותה שנה.

6.3. הבשלתו של התגמול ההוני תהיה מותנית בהמשך העסקתו של נושא המשרה בחברה או בחברה קשורה. 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 לא יפחת יקבע מאחת משתי האפשרויות הבאות: (א) כממוצע מחירי מניית החברה בבורסה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה (או מועד אישור ההענקה על ידי הדירקטוריון); (ב) מחיר המניה ביום המסחר שקדם למועד ההענקה (או מועד אישור ההענקה על ידי הדירקטוריון) בתוספת פרמיה 5%. 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.

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

⁶ 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.

⁷ עלות השכר כוללת את כל תנאי ההעסקה של נושא המשרה, למעט תגמול הוני.

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 זבידנד, 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 החלטה על הענקת התגמול.

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.⁸

8. 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 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 ראויה.⁹

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 9 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.

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

⁹ לתנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון ראו דיווחים מידיים מיום 22 ביולי 2019 (מס' אסמכתא: 2019-01-063396) ומיום 1 באוגוסט 2019 (מס' אסמכתא: 2019-01-066630).

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 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. מבלי לגרוע מסעיף 10.1 לעיל, יחולו לענין פוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה התנאים שלהלן¹⁰:

10.2.1. הפרמיה השנתית בעבור פוליסת הביטוח אינה עולה על 375,000 דולר ארה"ב ובהתייכרות שנתית (החל מתקופת הביטוח שהחלה ביום 1 באפריל 2019) של עד 20% לשנה ביחס לשנה שקדמה, בגין גבול אחריות של עד 250 מיליוני דולר לתביעה ובמצטבר.

10.2.2. 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. שיפוי מראש - החברה תהא רשאית להעניק התחייבות לשיפוי מראש לכל נושא משרה של החברה, בתוקף תפקידו כנושא משרה בחברה או תפקידו בחברות אחרות

¹⁰ יצוין, כי תנאים אלה אושרו באסיפה הכללית של החברה מיום 25 ביוני 2015 כעסקת מסגרת וכתיקון למדיניות התגמול.

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.

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

10.5. 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, ושנושא המשרה כלשהו בחברה יש עניין אישי באישורה. אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מהחלטות קודמות כאמור בסעיף 10.6 להלן.

10.6. 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 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 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.¹¹

12. השבת / השלמת סכומים שהוענקו לנושאי משרה

¹¹ לעניין זה, היחס בין עלות תנאי הכהונה והעסקה החודשיים של המנכ"ל, כנושא משרה בעל התגמול הגבוה ביותר בחברה, לבין עלות השכר החודשית הממוצעת והחציונית של עובדי החברה (שאינם נושאי משרה), הינו כפי 34.7 וכפי 39.6, על פי נתוני שנת 2018.

12.1. 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 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.

12.2. 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. 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 (כאשר המדדים היעדים לקביעת המענקים נקבעו בתחילת שנת 2019).

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, ו/או 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.

* * * * *