

## פז חברת נפט בע"מ

(החברה")

20 ביולי 2016

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.נ.,

### הנדון: דיווח בדבר זימון אסיפה כללית שנתית

#### חלק א' - זימון אסיפה כללית

##### 1. כללי

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

##### 2. סוג האסיפה, מועדה ומקום כינוסה

האסיפה תתכנס ביום ה', 25 באוגוסט 2016, בשעה 15:00, במשרדי החברה ביורו פארק, בית הולנד, יקום (להלן: "משרדי החברה").

##### 3. הנושאים שעל סדר היום

על סדר יומה של האסיפה יעמדו ההחלטות הבאות:

3.1. למנות מחדש את הדירקטורים המכהנים בדירקטוריון החברה במועד פרסום דוח זה (למעט הדירקטורים החיצוניים): ה"ה צדיק בינו, מנחם ברנר, גיל בינו, אריק שור, הדר בינו שמואלי, יצחק עזר, דליה לב, גבריאל רוטר ורויטל אבירם לתקופה נוספת עד האסיפה השנתית הבאה.

ה"ה אפרים צדקה, שאול צמח ומאירה גיט ימשיכו לכהן כדירקטורים חיצוניים על פי חוק החברות.

לפרטים נוספים אודות המועמדים לכהונה כדירקטורים בחברה ראו בכתב ההצבעה המצורף לדוח זה, בתקנה 26 לפרק ד' בדוח התקופתי של החברה לשנת 2015, שפורסם ביום 16 במרץ 2016 (מס' אסמכתא: 2016-01-007653) (להלן: "**הדוח התקופתי של החברה לשנת 2015**") וכן בדיווחים מידיים מיום 16 במרץ 2016 (מס' אסמכתא: 2016-01-007779) ומיום 20 ביולי 2016 (מס' אסמכתא: 2016-01-086476), בקשר לאריק שור ורויטל אבירם, בהתאמה.

הצהרותיהם של המועמדים לכהונה כדירקטורים בחברה מצ"ב ב**נספח א'**.

3.2. אישור מינוי מחדש של משרד רואי החשבון KPMG סומך חייקין ושות' כרואה החשבון המבקר של החברה לשנת 2016 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 2015.

3.4. דיון בדוח התקופתי של החברה לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2015.

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

התיקונים במדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה מסומנים על גבי **נספח ב'** ביחס למדיניות התגמול שאושרה לאחרונה על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 1 באוקטובר 2014. מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה, ככל שתאושר כאמור בסעיף 4.2 להלן, תעמוד בתוקפה למשך 3 שנים החל מיום 3 בספטמבר 2016 (מועד פקיעת תוקפה של מדיניות התגמול הקודמת).

לפרטים נוספים, ראו חלק ב' 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.

4.2. **הרוב הנדרש לאישור ההחלטה בסעיף 3.5 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.

יצוין, כי דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את ההחלטה בסעיף 3.5 לעיל, גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה, כי אישורה על אף התנגדות האסיפה הכללית הינו לטובת החברה.

## 5. הזכאים להצביע באסיפה

5.1. המועד הקובע לענין זכאות בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית האמורה לעיל, כאמור בסעיף 182(ב) ו-(ג) לחוק החברות, ובתקנה 3 לתקנות ההצבעה, הינו סוף יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שיחול ביום ד', 27 ביולי 2016 (להלן: "**המועד הקובע**"). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

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

5.3. בעלי המניות של החברה במועד הקובע, רשאים להצביע בהחלטה שעל סדר היום, באופן אישי או על ידי שלוח, וכן רשאים להצביע גם באמצעות כתב הצבעה (כמפורט בסעיף 5 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](http://www.magna.isa.gov.il) (להלן: **"אתר ההפצה"**) ובאתר האינטרנט של 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).

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 ה' ה- 25 באוגוסט 2016 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 ה' ה- 25 באוגוסט 2016 בשעה 9.00).

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

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

## **7. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית**

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

כתב ההצבעה האלקטרוני נפתח להצבעה בתום המועד הקובע. ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית **תסתיים 6 שעות לפני מועד האסיפה** (היינו - ביום ה' ה- 25 באוגוסט 2016 בשעה 09:00), 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 בהחלטה 3.5 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 השליטה או אם הינו 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 לתקנות ההצבעה ולהנחיית רשות ניירות ערך מיום 30 בנובמבר 2011 בנושא גילוי בדבר אופן ההצבעה של בעלי ענין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות (להלן: "הנחייה"), בעל ענין, נושא משרה בכירה ומשקיע מוסדי, כהגדרתם

בתקנות ובהנחיה, המצביעים באסיפה, בהחלטה שעל סדר היום, ימציאו לחברה במסגרת הצבעתם את הפרטים הנדרשים בהתאם לתקנות ולסעיף 2(ב) להנחיה ואם הצביעו באמצעות מיופה הכוח ימציאו המצביע או מיופה הכוח גם את הפרטים ביחס למיופה הכוח. כמו כן, יינתן פירוט בדבר קשר כלשהו בין המצביע או מיופה הכוח (שאינו בעל עניין אישי) לבין החברה או מי מבעלי השליטה, 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 מזכירת החברה, עו"ד שרית פרלמוטר - שוגרמן (טל: 09-8631103 פקס': 09-8640857). עותק של דיווח זה מפורסם גם באתר ההפצה, באתר הבורסה ובאתר החברה בכתובת [www.paz.co.il](http://www.paz.co.il).

## חלק ב' - פרטים לגבי החלטה מס' 3.5 – אישור מדיניות התגמול לנושאי המשרה

### 12. הליך אישור מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה והנימוקים לאישורה

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

התיקונים במדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה מסומנים על גבי נספח ב' ביחס למדיניות התגמול הקיימת בחברה, שאושרה לראשונה ביום 3 בספטמבר 2013 ועודכנה ביום 1 באוקטובר 2014 (להלן: "מדיניות התגמול הקודמת").

מדיניות התגמול תעמוד בתוקפה למשך 3 שנים החל מיום 3 בספטמבר 2016 (מועד פקיעת תוקפה של מדיניות התגמול הקודמת).

12.2. חברי ועדת התגמול שהשתתפו בישיבת הוועדה בה אושרה המלצת הוועדה לדירקטוריון בדבר מדיניות התגמול הינם: אפרים צדקה (יו"ר; דח"צ), שאול צמח (דח"צ), מאירה גיט (דח"צ), מנחם ברנר (דירקטור בלתי תלוי) ודליה לב.

12.3. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון בה אושרה מדיניות התגמול הינם: צדיק בינו (יו"ר), אפרים צדקה (דח"צ), שאול צמח (דח"צ), דליה לב, גיל בינו, הדר בינו שמואלי, יצחק עזר, גבי רוטר, מנחם ברנר (דירקטור בלתי תלוי), מאירה גיט (דח"צ) ואריק שור (דירקטור בלתי תלוי).

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

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

12.4.2. תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה;

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

12.4.4. מדיניות התגמול הקודמת.

12.5. 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 מרכיבים קבועים ומרכיבים משתנים ובין תגמול קצר טווח לארוך טווח; הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ופעילותה; גיוס נושאי משרה בעלי כישורים וניסיון מתאימים ושימורם לאורך זמן.

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

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

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

### 12.6.2. לעניין התגמול הקבוע –

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

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

### 12.6.3. לעניין הרכיב המשתנה לנושאי משרה (למעט דירקטורים) –

12.6.3.1. מדיניות החברה הינה ליתן מענק שנתי לנושאי משרה ועובדי החברה על בסיס תוצאות החברה וביצועיה וכן, על בסיס הישגי נושא המשרה. מענק שנתי לרוב נושאי המשרה ישולם ככל שבגין אותה שנה אושר תשלום מענק שנתי לעובדים בחברה, שאינם נושאי משרה.



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

12.6.3.3. תקרת המענק השנתי בפועל לנושאי המשרה נגזרת מהרווח הנקי השנתי של החברה לפי הדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים לשנת המענק. לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון, ככלל, הרווח הנקי השנתי הוא הפרמטר הרלוונטי לבחינת מתן מענקים לנושאי המשרה בחברה, בהיותו נתון המשקף השאת ערך לבעלי המניות. בהתאם לכך, המענק השנתי בפועל לנושאי המשרה נגזר מהרווח הנקי השנתי של החברה.

12.6.3.4. היקף המענק השנתי למנכ"ל נגזר מהרווח הנקי השנתי של החברה. בכל הנוגע לתגמול סמנכ"לים בחברה / מנכ"לים של חברות בנות, היקף המענק השנתי לכל נושא משרה כזה נגזר גם מרווחים תפעוליים של היחידות העסקיות בתוך החברה (ככל שהסמנכ"ל הינו מנהל יחידה עסקית), ממדדים אישיים בתחומי האחריות עליהם אמון נושא המשרה וממרכיב הערכה אישית בשיקול דעת. תמהיל זה מסייע להתאים את היקף המענק השנתי לתרומת נושא המשרה להשגת יעדי החברה.

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

12.6.3.6. היחס המקסימאלי בין הרכיב הקבוע לבין הרכיב המשתנה בתנאי ההעסקה של נושאי המשרה, כפי שבא לידי ביטוי בתקרות שנקבעו לרכיבי התגמול השונים, הינו מידתי ומאוזן. בהתאם למדיניות התגמול, הרכיב המשתנה לכל נושא משרה לא יעלה על 60% מהעלות השנתית הכוללת של תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה.

12.6.3.7. מדיניות התגמול לנושאי משרה (למעט למנכ"ל) מאפשרת גם תשלום מענק שנתי ו/או השלמת מענק שנתי לנושאי המשרה או חלקם, בין אם החברה עמדה בתנאי הסף ובין אם לאו, במסגרת תקציב לא מהותי שנקבע במדיניות התגמול, וזאת בהתאם לשיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון ובכפוף למגבלות שנקבעו לעניין זה במדיניות התגמול.

12.6.4. לעניין רכיב התגמול ההוני –

- 12.6.4.1. מדיניות התגמול כוללת אפשרות להעניק תגמול הוני וזאת לשם הגברת זהות האינטרסים בין נושאי המשרה לבין בעלי המניות, וכן לשם חיזוק התבססות התגמול על רכיב ארוך טווח.
- 12.6.4.2. לתגמול ההוני נקבעה תקרה במועד ההענקה, שנועדה לשמור על היחס המקסימאלי בין הרכיב הקבוע לבין הרכיב המשתנה שנקבע במדיניות התגמול.
- 12.6.4.3. הזכאות לתגמול ההוני תיפרס על פני תקופה שלא תפחת משלוש שנים. אם התגמול ההוני יינתן בדרך של מניות חסומות או מענק צמוד מחיר מניה, ההבשלה תהיה מותנית גם בעמידה ביעדים פיננסיים, בהתאם לנוסחה שתאושר במועד הענקת התגמול ההוני האמור.
- 12.6.4.4. ככל שהתגמול ההוני יהיה מסוג שמסולק במזומן, נקבעה לו תקרה במועד המימוש.
- 12.6.5. אשר לתגמולים בגין סיום העסקה -
- 12.6.5.1. מדיניות התגמול קובעת תקרה למענק פרישה.
- 12.6.5.2. במסגרת השיקולים להענקת מענק פרישה יכול שישקלו, בין היתר, תקופת ההעסקה של נושא המשרה, תנאי העסקתו בתקופה זו, התחייבות מיוחדת לאי תחרות ונסיבות הפרישה, שהם לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון השיקולים הרלוונטיים בקשר לתגמולים בגין סיום ההעסקה.
- 12.6.6. מדיניות התגמול כוללת הוראות בדבר ביטוח, שיפוי ופטור, בהתאם לפרקטיקה מקובלת בחברות ציבוריות.
- 12.6.7. תהליך הכנת מדיניות התגמול כלל בחינה והתייחסות לפער בין התגמול המשולם לנושאי המשרה בחברה לבין התגמול המשולם לעובדי החברה ולעובדי הקבלן וביטוי לדיון בנושא ניתן במדיניות התגמול.
- לעניין זה, עלות התגמול של המנכ"ל, כנושא המשרה בעל התגמול הגבוה ביותר בחברה, הייתה פי כ-36.2 מהעלות הממוצעת, ופי כ-41.6 מהעלות החצינית של התגמול המשולם ליתר עובדי החברה ועובדי הקבלן בחברה (שאינם נושאי משרה), על פי נתוני שנת 2015.

12.6.8. מדיניות התגמול כוללת אפשרות להפחתת התגמול המשתנה של נושאי המשרה (למעט מנכ"ל) על פי שיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון בנסיבות המצדיקות זאת.

12.6.9. ועדת התגמול והדירקטוריון מצאו כי תנאי יו"ר הדירקטוריון, כפי שאושרו גם על ידי אסיפת בעלי המניות לאחר תיקון 20 לחוק החברות, הינם סבירים והוגנים בנסיבות העניין ותואמים מדיניות תגמול ראויה.

12.6.10. בהתאם למדיניות התגמול, גמול לדירקטורים (למעט ליו"ר הדירקטוריון) יינתן בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000, בשים לב לאופייה ולגודלה של החברה ולתפקידיו, לחובותיו ולמומחיותו של הדירקטור בחברה ולתנאי השוק הרלוונטיים.

12.6.11. מדיניות התגמול המוצעת דומה מאד למדיניות הקודמת של החברה שאושרה באסיפת בעלי המניות של החברה. מדיניות התגמול המוצעת מתקנת, מוסיפה ומשלימה את מדיניות התגמול הקודמת של החברה בנושאים ובסוגיות אשר עם חלוף הזמן מאז אומצה מדיניות התגמול הקודמת התברר כי מצריכים התאמה כאמור, לרבות בשל עדכונים שחלו בהוראות הדין או בנהוג ובמקובל במשק.

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

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

### 13. תחולה על בעלי התגמולים הגבוהים ביותר בחברה והיעדר סטייה מהותית ממדיניות התגמול

13.1. מדיניות התגמול חלה על כל מי שנכללו בגילוי לפי תקנה 21 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), תש"ל – 1970 בדוח תקופתי של החברה לשנת 2015.

13.2. ככלל, במועד קביעת מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון החברה, תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה, אשר מדיניות התגמול חלה בעניינם, תואמים את מדיניות התגמול ואין סטייה מהותית בין תנאי הכהונה והעסקה של נושאי משרה כאמור לבין מדיניות התגמול. למען שלמות התמונה, צוינו במדיניות התגמול מקרים בהם הסכמים קיימים של נושאי משרה אינם תואמים את המדיניות (ביחס לתקופת ההודעה המוקדמת וצבירת ימי חופשה), הגם שלדעת החברה, אין בכך סטייה מהותית.

#### **14. שם בעל השליטה בחברה שיש לו עניין אישי באישור ההחלטה ומהות העניין האישי**

14.1. בינו אחזקות בע"מ, אינסטנז הולדינגס בע"מ ודולפין אנרגיות בע"מ הינן בעלות השליטה בחברה מכח החזקות במניות החברה ומחזיקות בכ- 23.08%, בכ- 4.26% ובכ- 2.81%, בהתאמה, מהונה המונפק והנפרע של החברה בהתאמה וכן מכוח הסכם הצבעה ביניהן.

14.2. בינו אחזקות בע"מ הינה חברה שמניותיה מוחזקות על ידי: (1) מר צדיק בינו (המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה) (52.5%) (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%). השלושה האחרונים הינם ילדיו של מר צדיק בינו (ביחד להלן: "משפחת בינו"). 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 (להלן: "משפחת ליברמן"). 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 (להלן: "משפחת אבלס").

#### **15. שמות הדירקטורים בעלי עניין אישי ומהות עניינם האישי**

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

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

**בכבוד רב,**

**פז חברת נפט בע"מ**

**שמות החותמים:**  
**יונה פוגל, מנכ"ל**  
**איריס פנסו, עו"ד, יועמ"ש ראשית**

**נספחים:**

נספח א' - הצהרות דירקטורים  
נספח ב' - מדיניות התגמול