



26 במרץ, 2026

## בתי זקוק לנפט בע"מ

(**"החברה"**)

### דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של החברה

בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 (**"תקנות דוחות תקופתיים ומידיים"**), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 (**"תקנות הצבעה בכתב"**) וחוק החברות, התשנ"ט-1999 (**"חוק החברות"**), ניתנת בזאת הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה, ביום ה', 30.4.2026, בשעה 15:00 בחדר הישיבות של החברה בבית הזיקוק חיפה בשד' ההסתדרות, חיפה 3100001 (**"משרדי החברה"**).

### 1. הנושאים על סדר יומה של האסיפה ("סדר היום")

#### 1.1. נושא מס' 1 - דיון בדוחות הכספיים ובדוח הדירקטוריון של החברה

דיון בדוחות הכספיים של החברה ובדוח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2025.

2.1 ניתן לעיין בדוח התקופתי של החברה לשנת 2025 אשר פורסם ביום 26.3.2026 (אסמכתא: 2026-01-027498) (**"הדוח התקופתי"**) (ובכללו הדוחות הכספיים ודוח הדירקטוריון לאותה התקופה) באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, אשר כתובותיהם מפורטות בסעיף 7 להלן.

#### 1.2. נושא מס' 2 - מינוי מחדש של רואה החשבון המבקר של החברה

מינוי מחדש של משרד רו"ח קוסט פורר גבאי את קסירר (EY), רואי החשבון המבקרים של החברה, עד לאסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, והסמכת דירקטוריון החברה לקבוע את שכרם.

### ההחלטה המוצעת

**"למנות מחדש את משרד רואי החשבון קוסט פורר גבאי את קסירר (EY) כרואי החשבון המבקרים של החברה ולהסמיך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרם."**

#### 1.3. נושא מס' 3 - מינוי מחדש של דירקטורים מכהנים (למעט דירקטורים חיצוניים)

מינוי מחדש של דירקטורים מכהנים בחברה (למעט דירקטורים חיצוניים) גב' נירה דרור, ה"ה משה קפלינסקי פלג, אלכס פסל, יעקב גוטנשטיין, עדי פדרמן, רפאל ערד ואריאל שטרנברג, לתקופת כהונה נוספת אשר תתחיל החל ממועד אישור האסיפה הכללית ואשר תסתיים בתום האסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה.

פרטים אודות הדירקטורים אותם מוצע למנות מחדש, בהתאם לתקנה 26 לתקנות דוחות תקופתיים ומידיים, מפורטים בחלק ד' לדוח התקופתי, אשר האמור בו מובא כאן על דרך ההפניה.

הצהרות הדירקטורים האמורים, בהתאם להוראות סעיף 224ב(א) לחוק החברות מצורפות בקובץ נפרד, **כנספת א'** לדוח זה.

מינויו של כל אחד מהדירקטורים הנ"ל יועמד להצבעה בנפרד.

בתקופת מינוים מחדש יהיו הדירקטורים המכהנים זכאים לאותם תנאי תגמול להם הם זכאים כיום (ראו גם באור 27ב' לדוחות הכספיים המאוחדים הכלולים בדוח התקופתי וכן להסדרי ביטוח, פטור ושיפוי כמפורט בתקנה 29א לפרק ד' בדוח התקופתי, אשר המידע הכלול בהם מובא כאן על דרך ההפניה) או הסדרי ביטוח חדשים כפי שיאושרו בהתאם למדיניות התגמול של החברה.

#### **ההחלטה המוצעת**

"למנות מחדש את גב' נירה דרור, ה"ה משה קפלינסקי פלג, אלכס פסל, יעקב גוטנשטיין, עדי פדרמן, רפאל ערד ואריאל שטרנברג כדירקטורים בחברה, לרבות אישור תנאי כהונתם והעסקתם כמפורט לעיל. כהונתם של דירקטורים אלו תימשך עד לאסיפה הכללית השנתית הבאה".

#### **1.4 נושא מס' 4 - אישור עדכון מדיניות התגמול של החברה**

בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, מוצע לאשר עדכון למדיניות התגמול של החברה, לעניין תנאי מענק שנתי ליו"ר דירקטוריון פעיל בחברה, בנוסח המצורף **כנספת ב'**, כמפורט בסעיף 2 לדוח זימון אסיפה זה ("מדיניות התגמול המעודכנת"). לפרטים נוספים, ראו בסעיף 2 להלך.

#### **ההחלטה המוצעת**

"לאשר תיקון למדיניות התגמול של החברה לעניין תנאי מענק שנתי ליו"ר דירקטוריון פעיל בחברה, בהתאם לנוסח המצורף **כנספת ב'** לדוח זימון אסיפה זה".

#### **1.5 נושא מס' 5 - עדכון תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר דירקטוריון החברה, מר משה פלג קפלינסקי**

אישור עדכון תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר דירקטוריון החברה, מר משה פלג קפלינסקי, בכל הקשור ליעדים המדידים לצורך קביעת זכאות למענק שנתי, וזאת בהתאם לתנאי מדיניות התגמול המעודכנת של החברה ובכפוף לאישורה, כמפורט בסעיף 3 לדוח זימון אסיפה זה.

#### **ההחלטה המוצעת:**

"בכפוף לאישור החלטה 1.4 על סדר היום, לאשר את עדכון תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר דירקטוריון החברה, מר משה פלג קפלינסקי, ביחס ליעדי המענק בגין השנים 2026-2028, כמפורט בסעיף 3 לדוח זימון אסיפה זה".

#### **1.6 נושא מס' 6 - אישור מענק פרישה למנכ"ל החברה היוצא**

מבוקש לאשר למר אסף אלמגור, מנכ"ל החברה עד ליום 29.1.2026, מענק פרישה מיוחד בגובה של כ-760 אלף ש"ח (4 משכורות) ("מענק הפרישה המיוחד"), בחריגה ממדיניות התגמול, כמפורט בסעיף 4 לדוח זימון האסיפה.

#### **ההחלטה המוצעת**

"לאשר מענק פרישה מיוחד בגובה של כ-760 אלף ש"ח (4 משכורות) למר אסף אלמגור, מנכ"ל החברה היוצא, בחריגה ממדיניות התגמול".

#### 1.7. נושא מס' 7 - תיקון תקנון החברה - ביטול הערך הנקוב של מניות החברה

למועד דוח זה, הון החברה כולל מניות רגילות בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת. ביום 25.3.2026 החליט דירקטוריון החברה להמליץ לאסיפה הכללית של החברה לפעול לביטול הערך הנקוב של המניות הרגילות של החברה, ולשם כך לפעול לתיקון תקנון החברה בהתאם. לפרטים ראו סעיף 5 להלן.

#### ההחלטה המוצעת

"לאשר את ביטול הערך הנקוב של מניות החברה, באופן בו כל מניה רגילה בהונה הרשום של החברה וכן בהון המונפק והנפרע של החברה תהפוך למניה ללא ערך נקוב, וכן לאשר תיקון תקנון החברה בהתאם לנוסח המתוקן שצורף כנספח ג' לדוח זימון האסיפה."

#### 1.8. נושא מס' 8 - אישור הענקת כתבי אופציה למר שלמה בסון, משנה בכיר למנכ"ל, מ"מ מנכ"ל ו-COO בחריגה ממדיניות התגמול

מוצע לאשר הענקת 9,000,000 (תשע מיליון) אופציות שאינן סחירות ואינן ניתנות להעברה, הניתנות למימוש ל-9,000,000 (תשע מיליון) מניות רגילות של החברה למר שלמה בסון, במחיר מימוש של 111.2 אגורות למניה, שהינו זהה למחיר המימוש של האופציות שהוקצו למנכ"ל החברה (ראו דוח הקצאה מיום 1.2.2026, אסמכתא: 2026-01-011439) ("דוח ההקצאה למנכ"ל"), שהינו בחריגה ממדיניות התגמול. לפרטים, לרבות יתר פרטי האופציות, ראו סעיף 6 להלן.

#### ההחלטה המוצעת

"לאשר להקצות למר שלמה בסון, משנה בכיר למנכ"ל, מ"מ מנכ"ל ו-COO, 9,000,000 (תשע מיליון) אופציות שאינן סחירות ואינן ניתנות להעברה, הניתנות למימוש ל-9,000,000 (תשע מיליון) מניות רגילות של החברה, בחריגה ממדיניות התגמול של החברה ביחס למחיר המימוש בלבד."

#### 1.9. נושא מס' 9 - אישור הענקת כתבי אופציה למר גיא ליברמן, סמנכ"ל הכספים ומשנה למנכ"ל לעניינים אסטרטגיים, בחריגה ממדיניות התגמול

מוצע לאשר הענקת 9,000,000 (תשע מיליון) אופציות שאינן סחירות ואינן ניתנות להעברה, הניתנות למימוש ל-9,000,000 (תשע מיליון) מניות רגילות של החברה למר גיא ליברמן, במחיר מימוש של 111.2 אגורות למניה, שהינו זהה למחיר המימוש של האופציות שהוקצו למנכ"ל החברה (לפרטים ראו דוח ההקצאה למנכ"ל), שהינו בחריגה ממדיניות התגמול. לפרטים, לרבות יתר פרטי האופציות, ראו סעיף 6 להלן.

#### ההחלטה המוצעת

"לאשר להקצות למר גיא ליברמן, סמנכ"ל כספים ומשנה למנכ"ל לעניינים אסטרטגיים, 9,000,000 (תשע מיליון) אופציות שאינן סחירות ואינן ניתנות להעברה, הניתנות למימוש ל-9,000,000 (תשע מיליון) מניות רגילות של החברה, בחריגה ממדיניות התגמול של החברה ביחס למחיר המימוש בלבד."

## 2. פרטים נוספים בעניין נושא 1.4 על סדר היום - עדכון מדיניות התגמול של החברה

### 2.1 כללי

- 2.1.1 ביום 27.8.2024, אישרה האסיפה הכללית של החברה, לאחר אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מדיניות תגמול חדשה לנושאי המשרה בחברה לתקופה של שלוש שנים החל מיום אישור האסיפה ("מדיניות התגמול הנוכחית"). לפרטים נוספים, ראו דוח מידי מיום 21 באוגוסט 2024 (מס' אסמכתא: 2024-01-086433), הנכלל על דרך ההפניה.
- 2.1.2 מובאים בזאת לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות תיקונים למדיניות התגמול של החברה, המפורטים להלן ומסומנים בנוסח המובא **בנספח ב'** לדוח זה ("מדיניות התגמול המעודכנת"). יובהר, כי מלבד שינויים אלה, לא נעשה כל שינוי נוסף במדיניות התגמול הנוכחית.
- 2.1.3 בהתאם להוראת סעיף 267 לחוק החברות, עדכון מדיניות התגמול טעון אישור ועדת התגמול, דירקטוריון החברה, והאסיפה הכללית.
- 2.1.4 יצוין, כי נכון למועד דוח זימון אסיפה זה, תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה אינם חורגים ממדיניות התגמול הנוכחית וממדיניות התגמול המעודכנת, למעט תגמול המובא לאישור אסיפה זו בסעיפים 1.6, 1.8 ו-1.9 לעיל.

### 2.2 עדכון מדיניות התגמול לעניין מענק שנתי ליו"ר דירקטוריון החברה

- 2.2.1 סעיפים 10.4 ו-10.7 למדיניות התגמול הנוכחית קובעים מסגרת יעדים קבועה מראש לטובת זכאות יו"ר הדירקטוריון למענק שנתי, המתבססת על יעדי EBITDA ורווח נקי בלבד, כאשר לפי מדיניות התגמול הנוכחית, היעד המסוים נקבע בתחילת כל שנה, על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, באופן פרטני ביחס לכל שנה קלנדרית.
- 2.2.2 בהתאם לעדכון רגולטורי בעמדת רשות ניירות ערך, כמבואר להלן, נדרשת החברה לעדכן את מדיניות התגמול, ולקבוע כי היעדים המדידים ליו"ר הדירקטוריון ייקבעו על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות (למעט במקרים בהם הדין מתיר אחרת).
- 2.2.3 בהתאם לאמור, בעלי מניות החברה מתבקשים לאשר תיקונים לסעיפים 10.4 ו-10.7 למדיניות התגמול, לפיהם: (1) יובהר כי יעדי היו"ר ייקבעו על ידי האורגנים המוסמכים (ולא בהכרח על ידי ועדת תגמול ודירקטוריון החברה); (2) יובהר כי יעדים מדידים לצורך זכאות למענק שנתי ליו"ר ייקבעו על ידי האורגן המוסמך מתוך סל אפשרויות של יעדים תוצאתיים, בר התאמה לפעילות החברה (ויכול שהם יכללו יעדים מדידים אחרים ו/או נוספים ל-EBITDA ולרווח נקי). והכל כמפורט בסימון שינויים **בנספח ב'** לדוח זה. יובהר כי השינויים המוצעים אינם כוללים שינוי בתקרות התגמול של יו"ר דירקטוריון החברה.

### 2.3 להלן יובאו נימוקי ועדת התגמול של החברה ודירקטוריון החברה לאישור התיקון למדיניות התגמול כאמור

#### בדוח זה:

להלן הנימוקים העיקריים של ועדת התגמול ושל הדירקטוריון לאישור העדכונים המוצעים למדיניות התגמול:

- 2.3.1 בחודש אוגוסט 2025 פרסמה רשות ניירות ערך עדכון לעמדה משפטית 101-21 ("מדיניות תגמול – Best Practice"), במסגרת שו"ת 101.ב.22, ממנו עולה כי יו"ר דירקטוריון פעיל אינו מוגדר כ"בעל

תפקיד תפעול"י בחברה, ועל כן האורגן המוסמך לקבוע ביחס אליו יעדים מדידים לצורך מתן מענק שנתי, הינו אסיפת בעלי המניות של החברה. בהתאם, החברה נדרשת לבצע עדכון לנוסח מדיניות התגמול שלה, בהתאם לאמור בסעיף 2.2.3 לעיל.

2.3.2 היות שקביעת היעדים המדידים לצורך זכאות למענק שנתי ליו"ר דירקטוריון החברה כיו"ר פעיל, טעונה אישור אסיפה כללית, החברה אינה רואה מקום להגביל את סל היעדים המדידים האפשרי מתוכו תהיה רשאית האסיפה לבחור, ליעדי EBITDA ורווח נקי בלבד (כפי שמצוין במדיניות התגמול הנוכחית); אלא מעדיפה לאפשר לבעלי המניות של החברה לבחור מבין סל יעדים רחב יותר, יעדים מדידים שיותאמו לפעילות החברה וליעדיה, ויסייעו בידי החברה בקביעת גמול ראוי, תחרותי ומותאם ליו"ר דירקטוריון פעיל.

2.3.3 דירקטוריון החברה וועדת התגמול רואים חשיבות ביצירת תמריץ לנושאי המשרה בחברה, ובהם יו"ר הדירקטוריון, לקידום מטרות החברה ויעדיה. מתן גמישות לאורגנים המוסמכים בבואם לקבוע יעדים מדידים לזכאות למענק שנתי ליו"ר הדירקטוריון, באופן שיהלום את אסטרטגיית החברה ויעדיה, מסייע במשימה זו.

2.3.4 התיקונים המוצעים למדיניות התגמול עולים בקנה אחד עם העקרונות הקבועים במדיניות התגמול, מושתתים על צרכי החברה, והינם סבירים ומקובלים בקרב חברות ציבוריות הפועלות בשוק ההון בישראל.

2.3.5 בהתבסס על האמור לעיל ובהתחשב במכלול הפרמטרים, השיקולים והנימוקים המפורטים, ובשקלול שאר ההוראות הקיימות במדיניות התגמול, התיקון המוצע למדיניות תגמול הינו ראוי, סביר ומאוזן, והוא משרת את טובת החברה ובעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח.

2.3.6 דירקטוריון החברה וועדת התגמול סבורים כי תמהיל רכיבי התגמול השונים נועד לקבוע איזון ויחס ראוי בין התגמול הקבוע לבין התגמול המשתנה, ובכך ליצור מערכת תגמול מבוססת ביצועים המקדמת את יעדי החברה ותואמת את מדיניות הסיכונים שלה.

לאור האמור, מוצע לאשר את התיקון המוצע למדיניות התגמול, בנוסח המצורף לדוח זימון אסיפה זה **כנספת ב'.**

### **פרטים נוספים בעניין נושא 1.5 על סדר היום - עדכון תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר דירקטוריון החברה, מר משה פלג קפלינסקי**

#### **3.1 כללי**

3.1.1 מר משה פלג קפלינסקי החל לכהן כיו"ר דירקטוריון החברה ביום 13.8.2021, לאחר שכהן כשנה כמנכ"ל קבוצת בזן.

3.1.2 מר קפלינסקי הינו בעל ניסיון ניהולי נרחב וידע מעמיק בתחומי פעילות הקבוצה ומשק האנרגיה. בין היתר, במסגרת תפקידו כיו"ר דירקטוריון החברה, מר קפלינסקי גיבש והוביל את מהלכי גיבוש ועדכון האסטרטגיה של הקבוצה, הנהיג את החברה בתקופות מאתגרות ביותר, תקופת הקורונה ותקופת המלחמה, מנהל את המהלכים הנגזרים בעקבות החלטת הממשלה לסגור את התעשייה הפטרוכימית במפרץ חיפה, הוביל את הרחבת תחומי הפעילות של החברה ותהליכי מיקוד ניהולי ושיפור.

3.1.3 תנאי כהונתו והעסקתו הנוכחיים של מר קפלינסקי הינם על-פי הסכם העסקה שנחתם בשנת 2021 בינו לבין החברה ("הסכם העסקה הנוכחי"). לפרטים בדבר תנאי הכהונה והעסקה הנוכחיים של מר קפלינסקי ראו באור 27ב' לדוחות הכספיים המצורפים לדוח התקופתי, אשר האמור בו נכלל בדוח זה על דרך ההפניה.

### 3.2 מענק שנתי מבוסס יעדים מדידים

בהמשך לעדכון תנאי מדיניות התגמול ביחס ליעדי יו"ר הדירקטוריון למענק שנתי, בימים 22.3.2026 ו-25.3.2026, אישרו ועדת התגמול, ודירקטוריון החברה (בהתאמה), יעדים להענקת מענק שנתי למר קפלינסקי בתפקידו כיו"ר דירקטוריון החברה ("המענק השנתי"), כמפורט להלן:

3.2.1 מר קפלינסקי יהיה זכאי למענק שנתי על בסיס ביצועי החברה, בגין עמידה בשני יעדים:

- יעד רווח נקי בהתאם להגדרת המונח במדיניות התגמול של החברה במועד אישור זה. משקלו של יעד זה הינו 75% מקביעת גובה המענק השנתי של מר קפלינסקי.
- יעד דירוג אשר ייבחן בהתאם לדירוג הקבוצה על ידי חברת אס אנד פי גלובל רייטינגס מעלות בע"מ ("מעלות") או דירוג מקביל לו על ידי חברה מדרגת אחרת בתום השנה הקלנדרית. משקלו של יעד זה הינו 25% מקביעת גובה המענק השנתי של מר קפלינסקי.

3.2.2 להלן פירוט יעד הרווח הנקי המוצע:

- פחות מ-65 מיליון דולר - לא תהיה זכאות לרכיב זה.
- בין 65 מיליון דולר ועד 100 מיליון דולר – 20% מרכיב זה.
- בין 100 מיליון דולר עד 200 מיליון דולר – 50% עד 100% מרכיב זה, בחישוב לינארי.
- מעל 250 מיליון דולר – 20% נוספים של הרכיב

3.2.3 להלן פירוט יעד הדירוג<sup>1</sup> המוצע:

- דירוג נמוך מ-A (-) באופק יציב – 0% מהרכיב.
- דירוג A (-) באופק יציב – 50% מהרכיב.
- דירוג A) ומעלה – 100% מהרכיב.

3.2.4 עמידת החברה בפועל ביעדים תיבחן ביחס לכל שנה קלנדרית על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ויינתן גילוי לגבי גובה המענק השנתי שיוענק למר קפלינסקי במסגרת דוחותיה התקופתיים של החברה.

3.2.5 יצוין כי בכל מקרה המענק לא יעלה על המענק המירבי הקבוע במדיניות במועד תיקון ההסכם, 2.2 מיליון ש"ח צמוד למדד בגין יוני 2024.

<sup>1</sup> לפי דירוג מעלות או קבוצות דירוג מקבילות של חברה מדרגת אחרת בעלת מאפיינים דומים. ככל שתדורג הקבוצה בדירוג כפול, הדירוג הקובע יהיה הגבוה מבין השניים. נכון למועד דוח זה, דירוג הקבוצה הוא ilA+ עם תחזית שלילית (ראו דוח מיום 25.3.2026, אסמכתא: 2026-15-027292).

3.2.6 לפירוט התגמולים אשר שולמו למר קפלינסקי בגין שנת 2025 ראו הפירוט המופיע תחת הסעיפים הנוגעים בתקנה 21 לפרק ד' לדוח התקופתי, אשר האמור בו נכלל בדוח זה על דרך ההפניה. להלן אומדן התגמולים כפי שצפוי שיוכרו בדוחות הכספיים של החברה לשנת 2026 בגין תנאי הכהונה והעסקה המוצעים למר קפלינסקי (במונחי עלות לחברה):

סה"כ	תגמולים אחרים			תגמולים בעבור שירותים							פרטי מקבל התגמולים			שם	
	דמי שכירות	דמי אחר	ריבית	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות <sup>(4)</sup>	מענק <sup>(3)</sup>	שכר <sup>(2)</sup>	שיעור החזקה בהון (בדילול מלא) <sup>(1)</sup>	שיעור החזקה בהון	היקף משרה		תפקיד
5,537	-	-	-	-	-	-	-	750	2,280	2,507	0.39%	0.12%	100%	יו"ר דירקטוריון	משה פלג קפלינסקי

(1) מאחר שמנגנון האופציות הינו cashless, שיעור הדילול הינו תיאורטי. שיעור הדילול אינו לוקח בחשבון את הקצאת האופציות לנושאי משרה המובאת לאישור במסגרת דוח זימון האסיפה.

(2) תחת הנחת ניצול מלא של ימי חופשה.

(3) תחת הנחת קבלת מענק מירבי. בהתאם למדד הידוע למועד זה.

(4) תשלום מבוסס מניות מחושב באופן לינארי, על פני תקופת תוכנית האופציות, הוצאות השכר שיוכרו בדוח רווח והפסד בגין עסקאות תשלום מבוסס מניות בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים הינן כ- 398 אלפי ש"ח.

### 3.3 היחס בין תנאי הכהונה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון לבין תנאי עובדי החברה

עלות הגמול המוצע ליו"ר הדירקטוריון, בהנחת אישור היעדים המדידים כאמור בדוח זה, הינה פי כ-11.4 מעלות הממוצעת ופי כ-13 מהעלות החציונית של עלות ההעסקה של עובדי החברה בישראל (ללא חברות בנות, לרבות עובדי קבלן).

### 3.4 נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההחלטה

להלן הנימוקים העיקריים של ועדת התגמול ושל הדירקטוריון לאישור היעדים המדידים לצורך קביעת זכאותו של מר קפלינסקי כיו"ר דירקטוריון למענק שנתי מבוסס יעדים מדידים:

3.4.1 מר קפלינסקי החל לכהן כיו"ר דירקטוריון החברה ביום 13.8.2021, לאחר שכיהן כשנה כמנכ"ל קבוצת בזן. מר קפלינסקי הינו בעל ניסיון ניהולי נרחב וידע מעמיק בתחומי פעילות הקבוצה ומשק האנרגיה. בין היתר, במסגרת תפקידו כיו"ר דירקטוריון החברה, מר קפלינסקי גיבש והוביל את מהלכי גיבוש ועדכון האסטרטגיה של הקבוצה, הנהיג את החברה בתקופות מאתגרות ביותר, תקופת הקורונה ותקופת המלחמה, מנהל את המהלכים הנגזרים בעקבות החלטת הממשלה לסגור את התעשייה הפטרוכימית במפרץ חיפה, הוביל את הרחבת תחומי הפעילות של החברה ותהליכי מיקוד ניהולי ושיפור.

3.4.2 אישור היעדים על ידי האסיפה הכללית של החברה נדרש, בין היתר, בהתאם לעמדת רשות ניירות ערך כפי שבאה לידי ביטוי בשו"ת 101ב.22 מחודש אוגוסט 2025 – כמפורט לעיל.

3.4.3 היעדים המדידים המוצעים הינם יעדים הניתנים לכימות, בעלי קשר ישיר לפעילות החברה ולהצלחתה העסקית, ולכן יש בהם כדי ליצור תמריץ מתאים ומאוזן לקידום עסקי החברה. היעדים המוצעים מציבים רף גבוה אשר מעמיד אתגר בפני יו"ר הדירקטוריון. זכאותו של מר קפלינסקי

לקבלת המענק השנתי תלויה בעמידת החברה ביעדים מדידים שיש בהם כדי לקדם את עסקי החברה ומטרותיה.

3.4.4 היעדים המדידים המוצעים עולים בקנה אחד עם מדיניות התגמול המוצעת של החברה.

3.4.5 מלבד אישור היעדים המדידים כאמור, לא יחול כל שינוי בתנאי כהונתו והעסקתו של מר קפלינסקי. היקף המענק, אשר קיבל את אישור אסיפת בעלי המניות של החברה, מעניק משקל להיקף תפקידו של מר קפלינסקי, ניסיונו, תחומי אחריותו, הוותק שלו והיקף פעילות החברה, ואף קיל את אישור אסיפת בעלי מניות החברה.

3.4.6 עלות הגמול המוצע ליו"ר הדירקטוריון, בהנחת אישור היעדים המדידים כאמור בדוח זה, הינה פי כ-11.8 מהעלות הממוצעת ופי כ-13.8 מהעלות החציונית של עלות ההעסקה של עובדי החברה בישראל (ללא חברות בנות, לרבות עובדי קבלן). ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחס בין העלות שהחברה תישא בה בגין שירותי יו"ר הדירקטוריון לבין עלות ההעסקה הכוללת, הממוצעת והחציונית, של יתר עובדי החברה, וזאת, תוך התחשבות באופי תפקידו של יו"ר הדירקטוריון, בכירותו, מידת האחריות המוטלת עליו וכן בהיקף העובדים בחברה. ועדת התגמול והדירקטוריון ביצעו בחינה של היחסים האמורים, סמוך למועד האישור, וקבעו כי הם ראויים וסבירים בהתחשב במאפייני החברה, תחום העיסוק שלה, היקף ומאפייני פעילותה ותמהיל כוח האדם המועסק בה, ולא צפויה להיות להם השפעה לרעה על יחסי העבודה בחברה.

3.4.7 מדד הרווח הנקי, מייצר תמריץ בהלימה גבוהה מאוד, שלא לומר מלאה, לאינטרס של בעלי המניות - הן עליית ערך המניה והן האפשרות לחלוקת דיבידנד מושפעים מהרווח הנקי.

3.4.8 הרווח הנקי הוא מדד שלוקח בחשבון את כל ביצועי החברה על כלל הפעילויות השונות של הקבוצה ולא מושתת על מדד ביצוע מגזרי.

3.4.9 המדד מושפע מכלל רבדי הניהול – תפעול, מימון, השקעות הון, תכנון מס ועוד.

3.4.10 הרווח הנקי הוא נתון חשבונאי מבוקר, שלא נתון לפרשנות סובייקטיבית או מניפולציות, הוא שקוף ומפורסם בדוחות הכספיים.

3.4.11 מכל אלו, מדד הרווח הנקי הינו מדד שמתאים מאוד לקביעת המענק ליו"ר הדירקטוריון.

3.4.12 יתרונות אלו של המדד עולים על החיסרון של מדד זה, לרבות השפעה מגורמים אקסוגניים ואלמנטים שלא מנוטרלים ברווח הנקי. יצוין כי בהינתן שמענק ניתן לאורך מספר שנים, יש קיזוז מסוים באלמנטים אלה בין השנים.

3.4.13 מדד דירוג החברה משקף את איתנותה הפיננסית של הקבוצה, מדד חשוב למשקיעים שמשפיע על עלות המימון ונגישות לחוב וכנגזרת שווי הפעילות.

3.4.14 הדירוג המוצע למדד זה תואם את יעדי החברה לשימור חוסן פיננסי נוכח הסביבה העסקית התנדודתית בה היא פועלת, בפרט בהתחשב באתגרים העומדים בפני החברה ושאילותיה להרחיב את פעילותה.

לאור האמור לעיל, סברו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, כי אישור היעדים המדידים הינם לטובת החברה.

4.1 כללי

- 4.1.1 ביום 29.1.2026 מר אסף אלמגור סיים את כהונתו כמנכ"ל החברה, זאת לאחר 34 שנות עבודה בקבוצה בתפקידים שונים.
- 4.1.2 לפרטים אודות תנאי כהונתו והעסקתו של מר אלמגור כמנכ"ל החברה ראו באורים 21ב'ג' ו-27ב'ג' לדוח הכספי השנתי של החברה וכן פרטים תחת תקנה 21 בפרק ד' לדוח התקופתי, המובאים במלואם על דרך ההפניה.
- 4.1.3 עם פרישתו, מר אלמגור זכאי לתקופת הודעה מוקדמת של 6 חודשים, מתוכם הוא רשאי שלא לעבוד 3 חודשים, וכן לפיצויי פיטורין. על אף האמור, מר אלמגור הסכים לבקשת החברה ומנכ"ל החברה הנוכחי, ללוות באופן מלא וצמוד את המנכ"ל ככל שיידרש, לרבות בתקופת ההודעה המוקדמת בה אינו מחויב לעבוד, זאת על-מנת להבטיח רציפות תפקודית של ניהול הקבוצה.

4.2 המענק המוצע

- 4.2.1 עם סיום כהונתו כמנכ"ל, מעוניינת החברה לאשר למר אלמגור מענק פרישה מיוחד בגובה של כ-760 אש"ח (4 משכורות בסיס). התוספת לעלות העסקתו של מר אלמגור בגין מענק הפרישה המיוחד עומדת על אותו הסכום.
- 4.2.2 אישור המענק למר אלמגור הינו אישור בחריגה ממדיניות התגמול. עם זאת, לשיטת החברה קיימות נסיבות מיוחדות המצדיקות את הענקת מענק הפרישה המיוחד בחריגה ממדיניות התגמול, כפי שמפורט בסעיף 4.3 להלן.
- 4.2.3 יצוין כי היות שמר אלמגור סיים את כהונתו במהלך שנת 2026, מענק הפרישה המיוחד יהיה בנוסף לכל מענק שנתי (יחסי) לשנת 2026, שמר אלמגור עשוי להיות זכאי לו בהתאם לתנאי כהונתו והעסקתו.

4.3 נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון

- ביום 22.3.2026 אישרה ועדת התגמול, פה אחד, וביום 25.3.2026 אישר דירקטוריון החברה, פה אחד, את המענק המפורט לעיל. האישור התקבל בהתבסס על הנימוקים שלהלן:
- 4.3.1 מר אלמגור תרם רבות לחברה בשלוש השנים בהן כיהן כמנכ"ל, הן בעת ניהול והנהגת החברה בשוטף, הן בעת משבר חסר תקדים שחוותה החברה בתקופת מלחמת חרבות ברזל וביתר שאת בשנה האחרונה בה ספגו מתקני הקבוצה פגיעות ישירות, והן בהובלת עסקה משמעותית בעיצומו של המשבר.
- 4.3.2 תקופת כהונתו של מר אלמגור כמנכ"ל לוותה ברובה בתקופה מאתגרת של מלחמה ואי-ודאות, מר אלמגור הפגין יציבות, מנהיגות וניהול סיכונים מחושב, שאיפשרו את המשך הפעילות העסקית התקינה ואת שמירת רוח הצוות ותפקוד אפקטיבי של כל עובדי החברה.
- 4.3.3 מר אלמגור הוביל את התמודדות החברה בעת הפגיעה הקשה שספגה במבצע 'עם כלביא' ומאמצי השיקום שלאחריה. התפקוד והמנהיגות היוצאים מהכלל של מר אלמגור, תוך הקדשת לילות רבים כימים, היה בעל תרומה משמעותית לחזרת החברה לפעילות בלוחות זמנים קצרים.

- 4.3.4 מר אלמגור הוביל בהצלחה מהלך של עסקת רכישה משמעותית בבזן, במסגרתה רכשה החברה זכויות בתחום אסטרטגי חדש, הפקת נפט, שהינו בעל פוטנציאל תרומה לרווחיות העתידית של החברה והתפתחותה.
- 4.3.5 אסף הסכים לעמוד לרשות החברה והמנכ"ל הנכנס גם בשלושת החודשים של ההודעה המוקדמת שבהם הוא אינו מחוייב בכך.
- 4.3.6 המענק המוצע, בהתחשב בכך שמדובר במנכ"ל ובהתחשב בהיקף תרומותו של המנכ"ל בחברה, משדר, הן כלפי פנים והן כלפי חוץ שהחברה מעריכה ומכבדת את המנהלים שתרמו תרומה מיוחדת לחברה.
- 4.3.7 עלות תנאי הכהונה (לרבות המענק המיוחד בגין שנת 2025) של מר אלמגור, הינה פי כ-17.1 מהעלות הממוצעת ופי כ-19.4 מהעלות החציונית של עלות ההעסקה של עובדי החברה בישראל (ללא חברות בנות, לרבות עובדי קבלן). ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי היחסים כאמור הינם סבירים ואין בהם כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה, בהתחשב באופייה של החברה ותמהיל כוח האדם המועסק בה.
- 4.3.8 ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה כי היחס בין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים, העומד על 42%, בכל הקשור לתגמול של מר אלמגור לשנת 2025, גם בהתחשב באישור המענק הנוכחי, הינו מידתי ומקובל בתפקידים מעין אלה, והוא תואם את אופייה ופועלה של החברה.
- 4.3.9 בהתחשב בכך שהמענק המיוחד המוצע למר אלמגור אינו תואם את מדיניות התגמול, בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את תנאי המענק תוך שהם מתייחסים לשיקולים המפורטים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, ולנושאים המפורטים בחלק א' לתוספת הראשונה לחוק החברות ולהוראות כמפורט בחלק ב' לתוספת, לרבות התאמת התגמול להישגיו, תפקידו, תחומי אחריותו, וקידום מטרות החברה ותכנית העבודה שלה על ידו, ביצועי החברה בתקופת כהונתו ותרומתו להשגת יעדי החברה והשאת רווחיה, כמפורט לעיל. לבסוף, נבחנה גם תקופת כהונתו הארוכה של מר אלמגור, כמפורט לעיל.
- 4.3.10 חברי ועדת התגמול והדירקטוריון קבעו, על בסיס המידע והנתונים שהוצגו להם, כי סכום המענק המיוחד הינו סביר וראוי.

## **5 פרטים נוספים בעניין נושא 1.7 על סדר היום – ביטול ערכן הנקוב של מניות החברה**

- 5.1 למועד דוח זה, הון החברה כולל מניות רגילות בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת. ביום 25.3.2026 החליט דירקטוריון החברה להמליץ לאסיפה הכללית של החברה לפעול לביטול הערך הנקוב של המניות הרגילות של החברה, ולשם כך לפעול לתיקון תקנון החברה בהתאם.
- 5.2 בהתאם, מוצע לשנות את תקנון החברה, בנוסח המצורף **כנספח ג'**.
- 5.3 מודגש כי אין בשינוי בערך הנקוב כאמור כדי לשנות את כמות המניות המוחזקות על ידי בעלי המניות של החברה ו/או את שיעור החזקותיהם של בעלי המניות של החברה מתוך ההון המונפק של החברה, וכי אין בשינוי בערך הנקוב כדי לשנות את זכויות בעלי המניות של החברה לעניין זכויות הצבעה, חלוקת דיבידנד וכיוצא"ב. כן יובהר כי אין בשינוי בערך הנקוב כדי לשנות את סך ההון של החברה בדוחותיה הכספיים.

**6 פרטים נוספים בעניין נושאים 1.8 ו-1.9 על סדר היום בדבר הצעה שאינה מהותית ואינה חריגה בהתאם לתקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), תש"ס-2000 (להלן: "תקנות הצעה פרטית")**

**6.1 כללי**

6.1.1 ההקצאה הפרטית למר שלמה בסון ולמר גיא ליברמן ("הניצעים") תבוצע מכוח תוכנית להענקת אופציות ויחידות מניה חסומות לעובדים, יועצים, נותני שירותים, מנהלים ודירקטורים של החברה ושל חברות קשורות, שאימץ דירקטוריון החברה ביום 18.7.2024 (לאחר שנתקבל לכך אישור ועדת התגמול מיום 24.6.2024), ויראו כל הוראה מהוראות התכנית חלק מהענקה זו גם אם לא נעשתה אליה התייחסות מפורשת, ואשר עיקריה מתוארים בסעיף 3 להלן ("תכנית האופציות").

6.1.2 מכוח תכנית האופציות, החברה רשאית להקצות ללא תמורה לניצעים כתבי אופציה. באשר להענקת ניירות הערך לעובדים ונושאי משרה, החברה מינתה את חברת אי.בי.אי ניהול נאמנויות בע"מ ("הנאמן") לשמש כנאמן לתוכנית האופציות בהתאם לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש].

6.1.3 הענקת כתבי האופציה כפופה להוראות סעיף 15 לחוק ניירות ערך. נכון למועד פרסום דוח זה, הצעת כתבי אופציה לניצעים על פי תכנית האופציות במהלך תקופה של 12 חודשים, תהיה בהתאם לסעיף 15א(א) לחוק ניירות ערך, כך שמספר הניצעים לא יעלה על המספר המרבי הקבוע בתקנה 2 לתקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיפים 15א עד 15ב לחוק), התש"ס-2000, קרי – שלושים וחמישה ניצעים. עם זאת, אם יתברר בעתיד כי מספר הניצעים במהלך תקופה כאמור עשוי לעלות על שלושים וחמישה, תפעל החברה על פי סעיף 15ב(1)(א) לחוק ניירות ערך, ותפרסם מתאר בהתאם לתקנות ניירות ערך (פרטי מתאר הצעת ניירות ערך לעובדים), התש"ס-2000.

**6.2 הניצעים**

6.2.1 מר שלמה בסון מכהן כמשנה בכיר למנכ"ל, מ"מ מנכ"ל ו-COO; מר גיא ליברמן מכהן כסמנכ"ל הכספים ומשנה למנכ"ל לעניינים אסטרטגיים.

6.2.2 למיטב ידיעת החברה, הניצעים אינם "צד מעוניין" בחברה, כמשמעותו בסעיף 270(5) לחוק החברות, ולא יהפכו לבעלי עניין (מכוח החזקות בניירות ערך בחברה) לאחר ההקצאה ו/או כתוצאה ממימוש כתבי האופציה. הניצעים אינם בעלי שליטה בחברה ו/או קרוביהם.

**6.3 כמותם ושיעורם של כתבי האופציה מזכויות ההצבעה בחברה ומהוון המונפק והנפרע של החברה**

6.3.1 על פי תנאי ההקצאה הפרטית, תקצה החברה לניצעים 18,000,000 (שמונה עשרה מיליון) כתבי אופציה (לא סחירים) הניתנים למימוש ל-18,000,000 (שמונה עשרה מיליון) מניות רגילות של החברה ("כתבי האופציה").

6.3.2 בהנחת מימוש כל כתבי האופציה, כתבי האופציה יהוו 0.58% מהוון המניות המונפק והנפרע של החברה ו-0.56% מהוון המניות המונפק והנפרע של החברה בדילול מלא.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> בהתאם למנגנון Cashless Exercise, שיעורי ההחזקות בפועל צפויים להיות נמוכים מהמפורט בסעיף זה, ותלויים במספר המניות שיוקצו בפועל לאחר מימוש כתבי האופציה.

## 6.4 תנאי ניירות הערך המוצעים

6.4.1 כתבי האופציה יהיו ניתנים למימוש למניות רגילות של החברה בכפוף לתנאי תוכנית האופציות של החברה, ולתנאים כמפורט להלן:

6.4.1.1 המניות שתנבענה ממימוש כתבי האופציה המוקצים תירשמנה על שם מזרחי טפחות חברה לרישומים בע"מ ("החברה לרישומים"), והן תהיינה, החל ממועד הקצאתן, שוות בזכויותיהן למניות הרגילות של החברה לכל דבר ועניין.

6.4.1.2 כתבי האופציה יוקצו לניצעים כשהם נקיים וחופשיים מכל שעבוד, משכון, עיקול, דרישה, תביעה, חוב או זכות אחרת של צד שלישי מכל סוג שהוא, למעט המגבלות המפורטות בסעיף 6.13 להלן.

6.4.1.3 כתבי האופציה אינם סחירים ולא יירשמו למסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("הבורסה") או בכל בורסה אחרת.

### 6.4.2 מחיר המימוש

6.4.2.1 במסגרת ההקצאה הפרטית יוקצו 18,000,000 כתבי אופציה במחיר מימוש של 111.2 אגורות למניה, שהינו זהה למחיר המימוש של האופציות שהוקצו למנכ"ל החברה (לפרטים ראו דוח ההקצאה למנכ"ל). במדיניות התגמול של החברה קבוע כי מחיר המימוש יעמוד על ממוצע 30 ימי מסחר אחרונים או שער המניה יום טרם החלטת הדירקטוריון, לפי הגבוה מהשנים, בתוספת 8%, ועל כן הקצאת כתבי האופציה מובאת לאישור האסיפה הכללית של החברה בחריגה ממדיניות התגמול.

6.4.2.2 מחיר מניית החברה בתום יום המסחר שקדם למועד החלטת הדירקטוריון מיום 24.3.2026 עמד על 130.9 אג'. מחיר המימוש נמוך בכ-15% ממחיר מניית החברה בתום יום המסחר שקדם למועד החלטת הדירקטוריון.

### 6.4.3 הבשלה ותקופת המימוש

6.4.3.1 כתבי האופציה יבשילו במהלך תקופה בת 5 (חמש) שנים החל ממועד אישור ההקצאה בדירקטוריון החברה, קרי 25.3.2026, וכל עוד הניצעים מועסקים על ידי החברה, כדלקמן:

א. 1.8 מיליון כתבי אופציה יבשילו 12 חודשים לאחר מועד ההקצאה ויהיו ניתנים למימוש במשך שנתיים ממועד הבשלתם;

ב. יתרת כתבי האופציה תבשלה במנות שוות באופן מדורג בתום כל רבעון, 3 ויהיו ניתנים למימוש עד לתום שנה מהבשלתם.

6.4.3.2 כתב אופציה שלא ימומש עד תום תקופת המימוש יפקע לאלתר ולא יקנה לבעליו כל זכות שהיא.

6.4.3.3 הניצעים יממשו חלק או את כל כמות האופציות אשר מועד הקנייתן הגיע אך ורק באמצעות מנגנון מימוש אופציות למניות על בסיס מרכיב ההטבה (Exercise Cashless), לפיו הניצעים

<sup>3</sup> מובהר כי רבעון אינו רבעון קלנדררי אלא תקופת שלושה חודשים לאחר מועד החלטת הדירקטוריון.

יהיו זכאים לקבל מניות המשקפות את מרכיב ההטבה הגלום באופציות הממומשות על פי הנוסחה שלהלן, כך שהניצעים לא ידרשו לשלם בפועל את מחיר המימוש (או את ערך הנקוב של המניות, ככל שיהיה), ויראו את מניות המימוש כנפרעות במלואן. למען הסר ספק, מובהר בזאת כי על פי שיטת מימוש זו, האופציות ניתנות למימוש לכמות מניות המשקפת אך ורק את מרכיב הטבה. מספר המניות אשר ניתנות לרכישה על ידי הניצע על פי מנגנון זה בתמורה לערך הנקוב קבע על פי הנוסחה שלהלן:

$$X = Y * (A-B)$$

A

= מספר מניות המימוש שתתקבלנה בפועל.

Y = מספר כתבי האופציות הניתנים למימוש אשר תנאי הבשלתם בפועל התקיימו והם טרם מומשו ושהניצע הרלוונטי מבקש לממש באמצעות מנגנון זה.

A = השער הקובע (קרי: שער הסגירה בבורסה של מניית החברה ביום המסחר הקודם למועד הודעת המימוש).

B = מחיר המימוש

6.4.3.4 ככל שבמועד המימוש מניות החברה תהינה נקובות בערך נקוב, אזי בהתאם לסעיף 304 לחוק החברות, תשנ"ט-1999, תהפוך החברה להון מניות חלק מרווחיה או מהפרמיה על המניות כאמור באותו סעיף, בגובה הערך הנקוב של המניות אשר הוקצו בפועל.

6.4.3.5 בהתאם להנחיות הבורסה, בשל המעבר לסליקה ביום T+1 במניות ובניירות ערך המירים לא רשומים, לא יבוצע מימוש של כתבי האופציה ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל יקרא להלן: "אירוע חברה"). בנוסף, אם חל יום האקס של אירוע חברה לפני היום הקובע של אירוע חברה, לא יבוצע מימוש ביום האקס האמור.

6.4.3.6 כתבי האופציה והזכויות מכוחם אינם ניתנים למכירה או העברה (לרבות בדרך של שעבוד), ולא יהיו כפופים למכירה בהליכי הוצאה לפועל, עיקול או הליכים דומים, אלא במקרה של פטירה או העברה לאפוטרופוס עפ"י דין במקרה של אי-כשירות משפטית, ובלבד שבמקרה של העברה כאמור הנעבר יתחייב לקיים את הוראות תוכנית האופציות של החברה והסכם ההקצאה הפרטני שנחתם עם הניצע.

## 6.5 הסדר נאמנות לפי הוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש]

6.5.1 על הקצאת כתבי האופציה יחולו הוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], במסלול הוני של הקצאה באמצעות נאמן (סעיף 102 האמור והתקנות שהותקנו והכללים שנקבעו מכוחו ייקראו להלן יחדיו: "הוראות סעיף 102").

6.5.2 בהתאם להוראות סעיף 102, כתבי האופציה יוקצו לנאמן עבור הניצעים, והנאמן ינהג לגבי כתבי האופציה ומניות המימוש בהתאם להוראות סעיף 102.

6.5.3 כל חבות מס בקשר עם כתבי האופציה (לרבות בקשר עם מתן, מימוש, מכירה של כתבי האופציה או המניות המתקבלות בעת מימושם) תוטל באופן בלעדי על הניצע.

## 6.6 הוראות בדבר סיום העסקה והודעות מימוש

6.6.1 דירקטוריון החברה, באישור ועדת התגמול, יהיה רשאי לבצע האצה מלאה של התגמול ההוני לניצעים, במקרה של מוות, נכות וסיבות רפואיות. כמו כן, הדירקטוריון יהיה רשאי לקבוע כי הניצעים יהיו זכאי להאצה של כל מנות האופציה שטרם הבשילו במקרה של שינוי שליטה שכתוצאה ממנו יופסק המסחר במניות החברה, וכן במקרה שבו הועברה השליטה בחברה או בוטל היתר השליטה בחברה ונפסקה כהונת הניצעים בחברה.

6.6.2 במקרה של סיום כהונתו או עבודתו של ניצע בחברה מכל סיבה שהיא (למעט במקרה של סיום העסקת/כהונת ניצע בשל עילה<sup>4</sup>), יהיו כתבי האופציה שהבשילו עד למועד סיום הכהונה או ההעסקה, ניתנים למימוש במשך תקופה של 180 יום מיום סיום הכהונה או ההעסקה או מתום תקופת החסימה לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה, לפי המאוחר. יתר כתבי האופציה שהוקצו לטובת הניצע יפקעו במועד סיום הכהונה או העסקה.

6.6.3 בלי לגרוע מכלליות האמור לעיל ומהוראות מדיניות התגמול, לדירקטוריון החברה, או לוועדת התגמול, אם תוסמך לכך, סמכות לשקול בעת סיום העסקה לאפשר לניצע לממש את כל או חלק מכתבי האופציה הכלולים במנה הבאה שמועד הבשלתה הינו לאחר סיום ההעסקה, ובלבד שמועד ההבשלה הינו פחות מחצי שנה ממועד סיום העסקה.

6.6.4 בכפוף ליתר התנאים בתכנית ובהסכם האופציה, היה וניצע יבקש לממש את האופציה שבידו, ימסור על כך הודעה בכתב לנאמן ולחברה, בנוסח ובדרך אשר יקבעו על ידי החברה ובמידת הצורך על ידי הנאמן בהתאם לדרישות סעיף 102 לפקודה.

6.6.5 המימוש יהא בתוקף עם קבלת הודעת המימוש בידי החברה ו/או נציג מטעמה. בהודעה יפרט הניצע את מספר המניות שהניצע מעוניין ויכול לממש מכח האופציות שהוקנו לו. כמו כן יצורפו להודעה כל יתר המסמכים האחרים עליהם חייב הניצע לחתום כתנאי למימושה של האופציה, כמפורט בתוכנית ובהסכם ההקצאה ועל פי החלטת הדירקטוריון. הדירקטוריון יהיה רשאי להכניס בכל עת שינויים בהליכי ואופן המימוש, על פי שיקול דעתו, בין היתר לצורך שיפור וייעול הליכי המימוש ולשם התאמתם לשינויים שיחולו בדין החל וניסיונה המצטבר של החברה. החברה תמסור לניצעים הודעה בדבר השינויים האמורים ועל הנהלים החדשים שיחולו, ככל שהאמור יהא רלבנטי לגביהם.

## 6.7 התאמות

ממועד הקצאת כתבי האופציה, וכל עוד לא ימומשו או לא יפקעו כתבי האופציה בהתאם לתנאיהם, אולם בכל מקרה לא יאוחר מתום תקופת המימוש, יחולו ההוראות הבאות:

6.7.1 היה ויוחלט על פירוקה מרצון של החברה בשעה שקיימות אופציות שהוקצו מכח המתאר וטרם מומשו או הבשילו, יפקעו מיד לפני פירוק החברה. על אף האמור הדירקטוריון רשאי לקבוע כי האופציות, כולן או חלקן, תפקענה בתאריך מסוים, קבוע מראש, ולאפשר לניצעים, כולם או חלקם,

<sup>4</sup> "עילה" כל אחד מאלה: (1) ביצוע עבירה (במעשה או מחדל) שגרמה נזק לחברה או שיש עמה קלון; (2) הפרה של התחייבות לסודיות או התחייבות לאי תחרות עם החברה ו/או חברה בת של החברה, או הפרת כל התחייבות אחרת בכתב; (3) הפרת חובת הנאמנות וחובת הזהירות של ניצע שהינו נושא משרה כלפי החברה ו/או חברה בת של החברה, לפי עניין; ו/או (4) הפסקת העבודה בעקבות הרשעת הניצע בדין בביצוע מעשה מסוג פשע, הונאה, עבירות על מוסר ועבירות המקבילות בחומרתן ו/או כל הרשעה בעבירה אחרת שיש עמה קלון.

את הזכות לממש את האופציות אשר הוקצו להם, אפילו אם על פי תנאיהן לא היו ניתנות למימוש במועד הקבוע האמור.

6.7.2 שינויים בהון המניות - אם כמות המניות בחברה תשתנה כתוצאה מפעולות של פיצול מניות, איחוד מניות וכיו"ב, מספר המניות שינבעו ממימוש כל אופציה יותאם באופן יחסי ללא שינוי במחיר המימוש. אופן ההתאמה במקרים אלו יקבע על ידי הדירקטוריון, וקביעותיו יהיו סופיות ומחייבות. למעט במקרים בהם נקבע אחרת במפורש, הקצאה של מניות מכל סוג לא תגרום להתאמת מחיר המימוש או מספר המניות שינבעו מהמימוש.

6.7.3 דיבידנד במזומן - היה והחברה תחלק דיבידנד (במזומן או בעין) לכל בעלי מניותיה והתאריך הקובע את הזכות לקבלת דיבידנד זה (בסעיף זה: "המועד הקובע") יחול לאחר מועד קביעת מחיר המימוש אך לפני מועד המימוש שלהן, מחיר המימוש של כל אופציה שטרם מומשה למניה של החברה לפני המועד הקובע, יופחת בגובה סכום הדיבידנד בש"ח (ברוטו) למניה שחילקה החברה. מעבר להתאמות במחיר המימוש המפורטות בסעיף זה, חלוקת דיבידנד על ידי החברה (במזומן או בעין) לא תשפיע בצורה כלשהי על מספר מניות המימוש ולא תחייב את החברה בביצוע התאמה כלשהי בקשר עם האופציות ו/או מניות המימוש, אלא אם נקבע אחרת על ידי הדירקטוריון.

6.7.4 חלוקת מניות הטבה - היה והחברה תחלק מניות הטבה שהיום הקובע לחלוקתן יחול לאחר מועד הקצאת האופציות עבור הניצע, אך בטרם מומשו אופציות למניות מימוש או פקעו, לא ישתנה מחיר המימוש (ככל שישנו), אלא יגדל מספר המניות שכל ניצע זכאי להן בעת המימוש במספר המניות שהניצע היה זכאי להן כמניות הטבה אילו מימש את האופציות לפני היום הקובע לחלוקת מניות הטבה, וכן יגדל מספר המניות השמורות בהונה הרשום של החברה לצורך הענקת ניירות הערך בהתאמה.

6.7.5 הנפקת מניות בדרך של זכויות - היה והחברה תציע לבעלי מניותיה זכויות (לרבות באמצעות הצעת ניירות ערך המירים) לאחר מועד הקצאת האופציות אך לפני מועד המימוש, יותאם מספר המניות להן זכאי הניצע בעת המימוש למרכיב ההטבה בזכויות כפי שהוא מתבטא ביחס שבין שער הנעילה של המניה בבורסה ביום המסחר האחרון לפני יום ה-"אקס" לבין שער הבסיס של המניה "אקס זכויות", וכן יגדל מספר המניות השמורות בהונה הרשום של החברה לצורכי הענקת ניירות ערך בהתאמה.

6.7.6 התאמות בגין עסקה - במקרה של שינוי מבנה בחברה ("שינוי מבנה"), מיזוג החברה עם או לתוך חברה אחרת, בין בדרך של החלפת מניות, רכישה במזומן או בדרך אחרת ("מיזוג") או מכירת כל נכסי החברה או הונה המונפק של החברה או רובם המכריע של נכסי החברה או הונה המונפק של החברה לצד ג' כלשהו ("מכירה"), ויחד: "עסקה"), יהא הדירקטוריון רשאי, בין היתר, לפי בחירתו וכפוף לכל דין:

א. לקבוע כי כל אופציה (או חלק מהאופציות) תוחלף או תומר באופציה שוות ערך בחברה החדשה לאחר המיזוג או המכירה, ולבצע בהתאם שינויים במחיר המימוש (ככל שידרשו) הכל כפוף לשיקול דעת הדירקטוריון. בדומה לכך, הדירקטוריון יוכל לקבוע כי האופציות תוחלפנה באופציה של חברה בת גם במקרה של רישום מניותיה של חברה בת למסחר, בין בבורסה ובין בבורסה מחוץ לישראל או במקרה של מכירת חברה בת (לרבות על דרך של

מיזוג עם תאגיד אחר), ביחס לניצעים, כולם או חלקם, אשר יהיו מעת לעת עובדים של אותה חברת בת של החברה; או

ב. לקבוע כי כל אופציה (או חלק מהאופציות) תאומץ על-ידי החברה החדשה 5 כך שתהא ניתנת למימוש למניה של החברה החדשה, כפוף להתאמות ושינויים אשר ייקבעו על-ידי הדירקטוריון; וכן

ג. לקבוע כי כל אופציה (או חלק מהאופציות) תבוטל או תוחזר לידי החברה והחברה תשלם לעובד פיצוי כספי עבור ביטול או החזרה של אופציה כאמור (בגובה הפרש שבין שווי מניית החברה בעסקת המיזוג/מכירה ומחיר המימוש (ככל שישנו), ככל שקיים הפרש כזה); וכן לקבוע, בכפוף להוראות מדיניות התגמול של החברה, כי תקופת ההבשלה של האופציות, כולן או חלקן, תואץ כך שהן תהיינה ניתנות למימוש למניות במסגרת העסקה; וכן

ד. לבצע כל פעולה ו/או התאמה בקשר עם האופציות ותנאיהן, ככל שיידרש לפי שיקול דעתה.

ה. לעניין סעיף זה, אין חובה להתייחס לכל האופציות באותו האופן.

ו. מיד לאחר המועד הקובע לביצוע העסקה, תפקענה כל האופציות, למעט אם אומצו על ידי החברה החדשה כאמור בסעיף קטן ב' לעיל.

ז. במקרה של מכירה, יהא כל ניצע מחויב להשתתף במכירה כאמור ולמכור את כל מניותיו (או חלק פרופורציונלי מהן, לפי החלטת הדירקטוריון) המוחזקות בנאמנות על פי תוכנית האופציות של החברה והמתאר, ובלבד שהתמורה שיקבל כל ניצע בעד מניותיו תהא שווה לתמורה למניה לה זכאים בעלי המניות במכירה כאמור, בכפוף לשיקול דעתו של הדירקטוריון.

## 6.8 שווי הוגן של כתבי האופציה

6.8.1 הערך הכלכלי של כל כתב אופציה, נכון ליום 25.3.2026 (מועד אישור ההקצאה על ידי הדירקטוריון), הינו 0.449 ש"ח.

6.8.2 חישוב הערך הכלכלי מתבסס על מודל בלק אנד שולס על פי נוסחת החישוב שנקבעה בהנחות הבורסה לקביעת שווי כתבי האופציה, סטיית התקן השנתית הינה 29.2% ל-3 שנים, 30.6% ל-4 שנים, 30.7% ל-5 שנים ו-38.6% ל-6 שנים; משך חיי כתב האופציה למנות 1-5 הינו עד ליום 24/03/2029, למנות 6-9 הינו עד ליום 24/03/2030, למנות 10-13 הינו עד ליום 24/03/2031 ולמנות 14-17 הינו עד ליום 24/03/2032; נכס הבסיס הינו שווי מניית החברה כפי שמשקף ממחירה של מניית החברה בבורסה במועד החישוב, קרי 1.309 ש"ח; והריבית חסרת הסיכון הינה בשיעור של 3.76% ל-3 שנים, 3.77% ל-4 שנים, 3.78% ל-5 שנים ו-3.81% ל-6 שנים.

<sup>5</sup> לצורך הוראות סעיף זה המונח "החברה החדשה" יתייחס לחברה אשר עימה יבוצע מיזוג, אשר עימה תבוצע עסקת מכירה או אשר תיכנס בנעלי החברה לאחר שינוי מבנה או מיזוג.

## 6.9 פרטים לעניין כתבי אופציה המוקצים כחלק מגמול נושא משרה בכירה בחברה

6.9.1 לפרטים לפי התוספת השישית לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970, בדבר הגמול לו זכאים מר שלומי בסון ומר גיא ליברמן, ראו פירוט תחת תקנה 21 לפרק ד' לדוח התקופתי, המובא בדוח זה על דרך ההפניה.

6.9.2 בהתאם לתקנה 37א3 לתקנות הדיווחים, להלן טבלה המציגה את מרכיבי התגמול השנתי (באלפי ש"ח), במונחי עלות לחברה במונחים של שנה קלנדרית מלאה, להם זכאי כל אחד מהניצעים על פי תנאי התגמול המוצעים, בכפוף לאישור האסיפה המזומנת על-פי דוח זה:

סה"כ		תגמולים אחרים	תגמולים בעבור שירותים			פרטי מקבל התגמולים			
סה"כ כולל תגמול מבוסס מניות	סה"כ ללא תגמול מבוסס מניות		אחר	תשלום מבוסס מניות <sup>(3)</sup>	מענק <sup>(2)</sup>	שכר <sup>(1)</sup>	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד
3,333	4,029	-	696	1,037	2,296	0%	100%	משנה בכיר למנכ"ל, מ"מ מנכ"ל ו-COO	שלמה בסון
3,112	3,808	-	696	1,037	2,075	0%	100%	סמנכ"ל כספים ומשנה למנכ"ל לעניינים אסטרטגיים	גיא ליברמן

(1) בהנחת ניצול מלא של ימי החופשה.

(2) משקף מענק מקסימלי של 10 משכורות.

(3) תגמול הוני (אופציות) לפי הענקה ביום 25/03/2026 וחלוקה ליניארית. שווי האופציות לשנה מלאה, בחלוקה לינארית עומד על 898 אש"ח.

### 6.10 פירוט התמורה

6.10.1 כתבי האופציה מוענקים ללא תמורה, כחלק מהתגמול ההוני המוענק במסגרת תנאי כהונתם והעסקתם של הניצעים בחברה.

### 6.11 נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון

ביום 22.3.2026 אישרה ועדת התגמול וביום 25.3.2026 אישר דירקטוריון החברה את הקצאת האופציות המפורטת לעיל. האישור התקבל בהתבסס על הנימוקים שלהלן:

6.11.1 הן מר בסון והן מר ליברמן הם מנהלים מצטיינים וחיוניים לקבוצת בזן, מפגינים מחויבות יוצאת דופן, בעלי כישורים ייחודיים, לצד ניסיון מקצועי וניהולי עשיר ככלל וניסיון רלוונטי בבזן בפרט. חשוב לשמר אותם לאורך זמן ובהתאם מבוקש עדכון התנאים תוך מתן אופציות למשך של תקופה ארוכה.

6.11.2 בנוסף לתפקידו בחברה מונה מר בסון כמשנה בכיר למנכ"ל, ממלא מקום מנכ"ל ו-COO. מר בסון אחראי במסגרת תפקידו על כלל היבטי הבטחון, בטיחות, איכות סביבה ובנוסף מזה כשלוש שנים אחראי גם על תחומי הרכש והמחסנים. כאשר היה בכך צורך, כיהן מר בסון, במשך כשנה, כממלא מקום מנכ"ל, בתקופה מאתגרת ועתירת שינויים וסיכונים. בנוסף, מר בסון הוביל את יישום תחום אסטרטגית המימן וממשיך לעשות זאת, בהיקף עליו הוחלט. בתחומים שונים שבהם נדרש ריכוז נושאים ברמת המטה, שלומי הוא הכתובת לטיפול אפקטיבי ומהיר. הוא מגלה מסירות לחברה וחתירה מתמדת להצלחה בתחומים שהוא מנהל.

6.11.3 בנוסף לתפקידו כ-CFO בחברה לרבות אחריות על נושא הביטוח, מר ליברמן מרכז את כלל נושא ההתייעלות בחברה. בנוסף מונה מר ליברמן כמשנה למנכ"ל לעניינים אסטרטגיים וישמש כגורם

המוביל והמתכלל בקבוצה ליוזמות אסטרטגיות בהתאם להנחיית המנכ"ל. תחומים אלו הם בעלי פוטנציאל השפעה משמעותי על הצלחת החברה ושיפור תהליכי עבודה בה.

6.11.4 הענקת אופציות למנהלים היא כלי שנועד לייצר זהות אינטרסים בין הדרג הניהולי הבכיר לבין בעלי המניות בארגון, תוך הפיכת המנהלים לשותפים בהצלחה הכלכלית של החברה ויצירת תמריץ למיקסום רווחיות הארגון וצמיחתו. לאופציות תפקיד חשוב בשימור מנהלים - הענקתן לאורך שנים מחייבת את המנהלים להישאר בארגון כדי לממש את הרווח ובכך מבטיח יציבות ניהולית והמשכיות עסקית. בהתאם, על-מנת שהאופציות תגשמה את מטרתן ותהיינה רלוונטיות למנהלים שמקבלים אותן, הן צריכות להינתן במחירים ריאליים, אשר יאפשרו לניצעים להינות מעליית ערך המנייה מהמועד שבו הם משפיעים על פעילות החברה. נושאי המשרה האמורים מכהנים בחברה תקופה ממושכת וזכאים להיכלל בתוכנית האופציות של החברה במסגרת תנאי התגמול המקובלים לנושאי משרה.

6.11.5 רכיב תגמול הוני ארוך טווח היווה חלק אינטגרלי מקביעת חבילת התגמול הכוללת, כך שהייתה ציפייה לקבלת תוכנית חדשה אחת שהמקורית מסתיימת.

6.11.6 בשל אילוצים אובייקטיביים אשר אינם תלויים בנושאי המשרה – ובכלל זה, החלפת מנכ"ל, ושיקולים נוספים, הענקת האופציות בפועל לא בוצעה במועד שבו ניתן היה לצפות שיוענקו. לאור העובדה שהמנות האחרונות של האופציות של הניצעים הבשילו במהלך חודש נובמבר 2025, ציפו נושאי המשרה לקבל מנה חדשה של אופציות עד סוף שנת 2025..

6.11.7 למען שלמות התמונה, ביום 29.1.26 העניקה החברה למנכ"ל החברה אופציות בשווי 3 מיליון ₪ לשלש שנים (מיליון ₪ לשנה) בתוספת מימוש של 111.2 אג' למניה. השוואת תוספת המימוש של אופציות נושאי המשרה לשל המנכ"ל הוגנת בנסיבות העניין כיון שיש לראות אותן כמוענקות במועד בו הוענקו למנכ"ל, הן מייצרות מוטיבציה דומה למוטיבציה של המנכ"ל והשפעתן על התנהלות נושאי המשרה ויכולתם להשפיע על ביצועי החברה דומה לשל המנכ"ל.

6.11.8 שווי התגמול ההוני השנתי באופציות עומד על סך שלכ-900,000 ש"ח לשנה – הגבוה בכ-71% יחסית לתגמול ההוני של נושא משרה דומה בשנת 2025, הכל כפי שניתן לראות בטבלאות ההשוואה שלהלן.

6.11.9 בתקופת העיכוב נוצרה סביבה עסקית חריגה במיוחד לחברה, הנובעת ככל הנראה מהמלחמה נגד איראן אשר הובילה לעלייה במחיר מניית החברה מסיבות אקסוגניות לחברה וללא שהחברה ביצעה שינוי כלשהו בפעילותה. שווי מניית החברה עלה בתקופת המלחמה בשיעור של כ-20% מרמות של כ-110 אג' לרמות של כ-133 אג'.

6.11.10 קביעת מחיר המימוש לפי מחיר המניה במועד ההענקה בפועל ובתוספת 8% בהתאם להוראות מדיניות התגמול, עלולה לגרום לעיוות כלכלי לאור העובדה כי מחיר המניה, כאמור, עלה בנסיבות חריגות מאד ומסיבות שאינן תלויות בחברה. יתרה מזו – מחיר מימוש כזה, אשר בימי שיגרה עלול להיות רחוק מאד מחוץ לכסף, עלול שלא לגרום לנושאי המשרה לתמריצים הנכונים אשר עומדים ביסוד חלוקת האופציות לאור הסיבות לעלייתן. מובן כי מחיר גבוה מידי עלול גם להביא לתחושה של פגיעה בהוגנות מנקודת המבט של נושאי המשרה. מאידך, השוואת מחיר המימוש למנכ"ל תשרת את התועלות הבסיסיות שעומדות מאחורי חלוקת האופציות ואף תיצור זהות מתבקשת בין המנכ"ל לנושאי המשרה. בהתאם מבוקש כי תוספת המימוש תעמוד על תוספת המימוש של המנכ"ל

– 111.2 אגורות. בהקשר זה נוסף כי שער המניה הממוצע בשנה הקודמת לפתיחת המלחמה נגד אירן עמד על כ- 104 ש"ח.

6.11.11 חלוקת האופציות ושוי ההטבה הגלומה בהן עומדת בכל הוראות מדיניות התגמול לרבות מגבלות שווי מקסימלי, למעט מחיר תוספת המימוש ויש בתנאי התגמול הכוללים של הניצעים איזון ראוי השומר על השיקולים העומדים בבסיס מדיניות הגמול והעקרונות שנקבעו בנוגע לאיזון רכיבי הגמול הקבועים והמשתנים.. תנאי ההעסקה לאחר הענקת האופציות.

6.11.12 לצד השינוי במחיר המניה ובמחיר המימוש, העיכוב בהקצאת כתבי האופציה יגרום למעשה לדחייה בת מספר חודשים בתקופת ההבשלה של האופציות, אשר תחל רק ממועד ההקצאה (שנקבע כמועד אישור הדירקטוריון).

6.11.13 כאמור, מחיר המניה של החברה עלה בתקופה האחרונה בשיעור משמעותי, ככל הנראה עקב גורמים חיצוניים לשוק פעילותה של החברה ו/או אירועים מאקרו-כלכליים או סקטוריאליים. בהתאם לכך, קביעת מחיר מימוש המבוסס על מחיר השוק הנוכחי בלבד עלולה ליצור תוצאה שאינה משקפת באופן מאוזן את תרומת נושאי המשרה ליצירת הערך עבור בעלי המניות. בנסיבות אלו סבורים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי קביעת מחיר מימוש נמוך ממחיר השוק הנוכחי, באופן מוגבל ומידתי, תאפשר שמירה על מנגנון תמרוץ ראוי והינה הוגנת בנסיבות העניין.

6.11.14 כתבי האופציה המוצעים כוללים תקופות הבשלה מדורגות לאורך מספר שנים, באופן המבטיח כי התמורה הכלכלית לנושאי המשרה תיווצר רק אם ימשיכו לכהן בתפקידם לאורך זמן ולתרום להצלחת החברה. לפיכך, גם כאשר מחיר המימוש נמוך ממחיר השוק במועד ההקצאה, מנגנון ההבשלה והאופק ארוך הטווח ממשיכים ליישר קו בין תגמול ההנהלה לבין יצירת ערך מתמשך לבעלי המניות.

6.11.15 היקף האופציות המוצע מהווה שיעור של 0.58% מהון החברה המונפק והנפרע (בהנחה שהיו מומרות היום) ו-0.56% מהון המניות של החברה בדילול מלא, ואינו צפוי להביא לדילול מהותי של בעלי המניות.<sup>6</sup>

6.11.16 לפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הוצגו נתונים בקשר עם היחס שבין עלות תנאי הכהונה של כל אחת מבין הניצעים לבין עלות החצינונית של העסקת יתר עובדי החברה והיחס בין עלות תנאי הכהונה כנ"ל לעלות ממוצעת של העסקת יתר עובדי החברה.<sup>7</sup> ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי היחסים כאמור הינם סבירים ואין בהם כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה, בהתחשב באופייה של החברה ותמהיל כוח האדם המועסק בה.

6.11.17 בהתחשב בכך שמחיר המימוש לכתבי האופציה המוצעים לה"ה בסון וליברמן אינו תואם את מדיניות התגמול, בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את תנאי ההקצאה תוך שהם מתייחסים

---

<sup>6</sup> בהתאם למנגנון Cashless Exercise, שיעורי החזקות בפועל צפויים להיות נמוכים מהמפורט בסעיף זה, ותלויים במספר המניות שיוקצו בפועל לאחר מימוש כתבי האופציה.

<sup>7</sup> היחס בין עלות תנאי הכהונה של מר בסון, לבין העלות החצינונית של העסקת יתר עובדי החברה עומד על 10.1, והיחס בין עלות תנאי הכהונה כנ"ל לעלות ממוצעת של העסקת יתר עובדי החברה עומד על 8.8. היחס שבין עלות תנאי הכהונה של מר ליברמן, לבין עלות החצינונית של העסקת יתר עובדי החברה עומד על 9.9 והיחס בין עלות תנאי הכהונה כנ"ל לעלות ממוצעת של העסקת יתר עובדי החברה עומד על 8.4.

לשיקולים המפורטים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, ולנושאים המפורטים בחלק א' לתוספת הראשונה לחוק החברות ולהוראות כמפורט בחלק ב' לתוספת, לרבות התאמת התגמול להישגיו, תפקידו, תחומי אחריותו של כל אחד מהניצעים, וקידום מטרות החברה ותכנית העבודה שלה על ידו, ביצועי החברה בתקופת כהונתו ותרומתו להשגת יעדי החברה והשאת רווחיה, כמפורט לעיל.

#### 6.12 היעדר הסכמים בין הניצע לבין מחזיקי מניות בחברה

למיטב ידיעת החברה, לא קיימים כל הסכמים, בין בכתב ובין בעל פה, בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך של החברה או בנוגע לזכויות ההצבעה בה, בין הניצע לבין מחזיקי מניות בחברה ו/או מחזיקי ניירות ערך אחרים של החברה, כולם או מקצתם ו/או בינו לבין אחרים.

#### 6.13 פירוט מניעה או הגבלה

6.13.1 על פי סעיף 15ג לחוק ניירות ערך ותקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיפים 15א עד 15ג לחוק), התש"ס-2000, יחולו המגבלות המפורטות להלן על מכירה תוך כדי המסחר בבורסה של מניות המימוש:

6.13.2 איסור להציע תוך כדי המסחר בבורסה את ניירות הערך המוצעים למשך שישה חודשים מיום הקצאת ניירות הערך המוצעים.

6.13.3 במשך שישה רבעונים עוקבים מתום ששת החודשים האמורים לעיל, יהיה הניצע רשאי להציע בכל יום מסחר כמות של ניירות ערך מסוג ניירות הערך המוצעים שלא תעלה על הממוצע היומי של מחזור המסחר בבורסה של ניירות הערך מסוג ניירות הערך המוצעים בתקופה בת שמונה שבועות שקדמה ליום ההצעה, ובלבד שלא יציע ברבעון אחד כמות העולה על אחוז אחד מההון המונפק והנפרע של החברה.

6.13.4 האמור בסעיף זה יחול גם על מניות שתרכשנה מהניצע במהלך תקופות החסימה כאמור, שלא על פי תשקיף ושלא במהלך המסחר בבורסה.

#### 6.14 מועד הנפקת כתבי האופציה לניצע על פי ההקצאה הפרטית

6.14.1 כתבי האופציה יוקצו בכפוף ולאחר קבלת אישורה של הבורסה לרישומן למסחר של המניות שינבעו ממימוש כתבי האופציה המוצעים, ולאחר אישור אסיפה כללית זו להענקה בשל חריגה בעניין מחיר המימוש בלבד.

### **7 פרטי כינוס האסיפה**

#### 7.1 הרוב הדרוש לאישור ההחלטות

7.1.1 הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המוצעות בסעיפים 1.2, 1.3, 1.5 ו-1.7 לעיל, הינו רוב רגיל מקרב בעלי המניות המשתתפים בהצבעה.

7.1.2 הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המנויה בסעיף 1.4 לדוח הינו רוב מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הרשאים להצביע באסיפה הכללית והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:<sup>8</sup>

א. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים.

ב. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בס"ק א' לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

7.1.3 הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המוצעות בסעיפים 1.6, 1.8 ו-1.9 לעיל, בהתאם להוראות חוק החברות, הינו רוב קולות בעלי המניות הנוכחים המשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

א. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעל השליטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

ב. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף קטן א' לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

## 7.2 המניין החוקי לקיום האסיפה ואסיפה נדחית

אין לפתוח בדיון באסיפה הכללית, אלא אם כן יהיה נוכח מניין חוקי בעת פתיחת האסיפה. מניין חוקי יתהווה בשעה שיהיו בה שני בעלי מניות הנוכחים בעצמם או על ידי שלוח או בעלי מניות ששלחו לחברה כתב הצבעה, המציין את אופן הצבעתם, המחזיקים או המייצגים 25% (עשרים וחמישה אחוזים) ומעלה מכוח ההצבעה בחברה. אם כעבור חצי שעה מהמועד שנקבע לאסיפה לא ימצא מנין חוקי תתקיים אסיפה נדחית ביום ב', ה-7.5.2026, באותה שעה ובאותו אופן. אם כעבור חצי שעה מהמועד שנקבע לאסיפה הנדחית לא ימצא מנין חוקי כנ"ל, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

## 7.3 המועד הקובע ואישורי בעלות

7.3.1 המועד הקובע, לקביעת זכאות בעלי המניות להשתתף ולהצביע באסיפה האמורה לעיל, על פי הוראות סעיף 182 לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, יחול ביום ה', 2.4.2026, בתום יום המסחר בבורסה ("המועד הקובע").

7.3.2 בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות של החברה על-שם חברה לרישומים, המעוניין

<sup>8</sup> על אף האמור בסעיף זה לעיל, בהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות רשאי דירקטוריון החברה לקבוע את מדיניות התגמול, גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

להצביע באסיפה האמורה לעיל, ימציא לחברה, לפני האסיפה, אישור מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות האמורות.

7.3.3 בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

7.3.4 בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעות האלקטרונית, כמפורט להלן.

#### 7.4 אופן ההצבעה באסיפה הכללית

7.4.1 בעל מניות יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית, או על ידי מיופה כח, באמצעות כתב הצבעה (כמשמעותו בסעיף 87 לחוק החברות) בנוסח המצורף לדו"ח מידי זה ("כתב ההצבעה") או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

7.4.2 כל כתב מינוי לבא כוח יהיה בכתב וייחתם על ידי הממנה או על ידי מיופה כח ואם הממנה הוא תאגיד, ייחתם יפוי הכוח באותה הדרך בה חותם התאגיד על מסמכים המחייבים אותו, ויצורף אליו אישור עו"ד בדבר סמכות החותמים לחייב את התאגיד. כתב המינוי של שליח ויפוי כוח או תעודה אחרת (אם ישנה כזאת) או העתק מאושר על ידי עורך דין, יופקדו במשרדי החברה לא פחות ארבעים ושמונה (48) שעות לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית בה מתכוון מיופה הכוח להצביע על יסוד אותו יפוי כח.

7.4.3 כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך (להלן: "אתר ההפצה") ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, הינם: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ו- [www.maya.tase.co.il](http://www.maya.tase.co.il), בהתאמה.

7.4.4 הצבעה על פי כתב הצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהינה כאלה). חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אם הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כמו כן, בעל מניות שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים, רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית.

7.4.5 את כתב ההצבעה יש להמציא למשרדי החברה, על פי הכתובת לעיל, באופן שכתב ההצבעה יגיע למשרדי החברה לא יאוחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה, אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית ("מועד נעילת המערכת"). כתב ההצבעה האלקטרוני נפתח להצבעה בתום המועד הקובע.

7.4.6 ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד למועד נעילת וסגירת המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה, לרבות מקום בו לא תושלם האסיפה במועדה ותקבע אסיפה נמשכת או אסיפה נדחית לצורך השלמתה. יצוין, כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, במצב בו הצביע מחזיק ניירות ערך ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה, הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה.

7.4.7 בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (קרי 155,541,516 מניות רגילות), וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה אשר אינן מוחזקות בידי בעל שליטה בחברה (קרי 117,054,894 מניות רגילות), זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה.

7.4.8 המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד כינוס האסיפה (יום ו', 20.4.2026).

7.4.9 החברה רשאית להמציא לרשות ניירות ערך ולבורסה הודעת עמדה שתכלול את תגובת הדירקטוריון כאמור בסעיף 88(ג) לחוק החברות לא יאוחר מחמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה (יום ד', 25.4.2026).

## 7.5 הכללת נושאים נוספים בסדר היום של האסיפה

7.5.1 בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד (1%) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה, רשאי לבקש מדירקטוריון החברה לכלול נושא בסדר היום של האסיפה, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה, בהתאם לקביעת דירקטוריון החברה ("הנושא הנוסף"). בקשה של בעל מניות לכלול את הנושא הנוסף בסדר היום של האסיפה תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה על פי דוח זה, מצא הדירקטוריון כי נושא שהתבקש לכלול בסדר היום מתאים להיות נדון באסיפה הכללית, תכין החברה סדר יום מעודכן וכתב הצבעה מתוקן (ככל שיידרש) ותפרסם אותם לא יאוחר משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה להכללת הנושא הנוסף על סדר היום כאשר הזימון העדכני ובכלל זה, הנושאים הנוספים ופרטיהם יופיעו באתר ההפצה של רשות ניירות ערך: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ("אתר ההפצה").

7.5.2 יובהר, כי אין בפרסום סדר היום המעודכן (הכולל את הנושאים הנוספים), ככל שיעודכן, כדי לשנות את המועד הקובע (כהגדרתו לעיל).

## 7.6 גילוי זיקה או מאפיין אחר

7.6.1 בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטות שעל סדר היום של האסיפה הכללית כמפורט בסעיפים 1.4, 1.6, 1.8 ו-1.9 לעיל, יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה הכללית (או אם ההצבעה הינה באמצעות כתב הצבעה ו/או ייפוי כוח ו/או כתב הצבעה אלקטרוני יסמן בחלק השני של כתב ההצבעה ו/או בכתב ההצבעה האלקטרוני, במקום המיועד לכך, ו/או בייפוי כוח), אם יש לו עניין אישי באישור ההחלטה. מובהר כי מי שלא סימן קיומה או העדרה של זיקה או מאפיין אחר כאמור או סימן "כך" ולא תיאר את מהות הזיקה או מאפיין אחר, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.

7.6.2 כמו כן, על בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, להודיע לחברה, לרבות על דרך של סימון במקום המיועד לכך בכתב ההצבעה, בכתב ההצבעה האלקטרוני ו/או בייפוי הכוח, האם הינו בעל עניין בחברה, נושא משרה בכירה, משקיע מוסדי אם לאו.

#### 7.7 עיון במסמכים

ניתן לעיין במסמכים הנוגעים להחלטות נשוא דו"ח זה במשרדי החברה, בשעות העבודה המקובלות, ולאחר תיאום מראש בטלפון 04-8788135.

בברכה,

**בתי זקוק לנפט בע"מ**

נחתם ע"י אלי מורדוך, מזכיר החברה

## נספח א'

הצהרות מועמדים לדירקטוריון החברה [מצורף בנפרד]

## נספח ב'

נוסח מדיניות התגמול המעודכנת

**בתי זקוק לנפט בע"מ**  
**מדיניות תגמול נושאי משרה**

**1. פרשנות ומילון מונחים**

- 1.1. כל מונח המובא במסמך זה והנוקט (מטעמי נוחות) בלשון זכר, ייחשב כמכוון לבני שני המינים גם יחד, ללא כל הבדל או שינוי.
- 1.2. למונחים המובאים להלן תהא במסמך זה המשמעות המצוינת לצידם:

אופציות למניות;	-	"אופציות"
הודעה הניתנת לעובד על ידי החברה טרם פיתורו וכן הודעה הניתנת לחברה על ידי העובד טרם התפטרותו מהחברה, בהתאם להוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א-2001, או בהתאם להסכם ההעסקה של העובד;	-	"הודעה מוקדמת"
בתי זקוק לנפט בע"מ;	-	"החברה"
חוק החברות, התשנ"ט-1999;	-	"החוק" או "חוק החברות"
החברות הבנות של החברה או חברות אחרות המוחזקות על ידה;	-	"החברות הבנות" או "החברות המוחזקות"
מנכ"ל החברה;	-	"המנכ"ל"
החברה, ביחד עם החברות הבנות שלה או חברות אחרות המוחזקות על ידה;	-	"הקבוצה"
ועדת דירקטוריון העומדת בתנאים שנקבעו בסעיף 118א לחוק החברות לעניין ועדת תגמול;	-	"ועדת תגמול"
יעד הרווח הנקי החשבונאי כפי שנקבע מראש על ידי דירקטוריון החברה בתקציב השנתי לאותה השנה, ובלבד שבכל הנוגע לתגמול יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה, יאושר יעד הרווח הנקי החשבונאי על ידי ועדת התגמול לא יאוחר ממועד אישור הדוח התקופתי של השנה הקודמת;	-	"יעד הרווח הנקי החשבונאי"
מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה בהתאם להוראות ודרישות חוק החברות כפי יישומה במדיניות תגמול זו;	-	"מדיניות התגמול" או "המדיניות"
Restricted Stock Units - זכות לא סחירה לקבל מניה ממניות החברה בתנאים מוגדרים מראש, במחיר מינימלי (ערך נקוב) בכפוף לתקופת הבשלה;	-	"מניות חסומות" או "RSU"
המנכ"ל ונושאי משרה נוספים הכפופים למדיניות התגמול בהתאם להוראות סעיף 4 למסמך זה;	-	"נושאי המשרה בחברה"
"רווח לתקופה המיוחס לבעלי המניות", כפי שיוצג בדוחות הכספיים השנתיים לתום השנה הרלבנטית (רווח נקי חשבונאי);	-	"רווח נקי"
שכר הבסיס של נושא המשרה ברוטו לחודש דצמבר של השנה הרלבנטית, לא כולל הפרשות ותנאים נלווים כאמור בסעיף 9;	-	"שכר בסיס"
כהגדרת מונח זה בחוק החברות, כפי שיעודכן מעת לעת;	-	"תנאי כהונה והעסקה"
תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטורים חיצוניים), התש"ס-2000;	-	"תקנות הגמול"
ה- EBITDA המנוטרל המאוחד כפי שהוא מחושב על ידי החברה לצורך דוחות הדירקטוריון הביניים והשנתיים שלה כדלקמן: הרווח הגולמי בניכוי הוצאות מכירה, הנהלה וכלליות בתוספת פחת והפחתות, כפי שמופיע בדוחותיה הכספיים המאוחדים של החברה, בנטרול רווח (הפסד) מהפרשי עיתוי בין מחיר הקניה למחיר המכירה על המלאי שאינו מוגן בנגזרים, ביטול הפרשה לירידת ערך מלאי (נטו), הפסד (רווח) מהשפעות שינויים בשווי הוגן של נגזרים על מחירי סחורות בעיקר עקב דרך הטיפול בהם על פי התקינה הבינלאומית (IFRS), ובנטרול המענק השוטף השנתי והמענק הרב שנתי על פי תוכנית זו וכן מענקים שנתיים נוספים	-	"EBITDA"

<p>שנרשמו בדוחות הכספיים ולא נכללו ביעד ה- EBITDA לאותה השנה, אם וככל שישולמו לעובדים נוספים; ככל שיחול שינוי בהגדרת ה- EBITDA המנוטרל על פי הסכמי המימון של החברה עם הבנקים המממנים לצורך קביעת אמות המידה הפיננסיות של החברה באותם הסכמים, יחול שינוי כאמור גם על הגדרת EBITDA על פי מדיניות זו.</p>	
--	--

1.3. כל מונח שלא זכה להגדרה כאמור לעיל, תהא לו המשמעות הקבועה בחוק החברות.

## 2. כללי

- 2.1. מסמך זה מגדיר ומפרט את מדיניות תגמול נושאי המשרה בחברה, החל ממועד אישורה, בהתאם לנדרש בחוק החברות.
- 2.2. מדיניות התגמול קובעת את המסגרת לתגמול נושאי המשרה בחברה, ובכלל זה סוג התגמול, היקפו, מרכיביו ואופן קביעתו בהתאם לדרישות חוק החברות ועל פי כל דין. המדיניות מתייחסת לתגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה בגין עבודתם ו/או בגין שירותים הניתנים על ידם לחברה, לפי העניין.
- 2.3. מדיניות זו אינה מקנה לנושאי משרה בחברה זכות לקבלת תגמול כלשהו המפורט במדיניות תגמול זו, מעצם אימוץ מדיניות התגמול, ואין נושאי המשרה בחברה רשאים להסתמך עליה כחלק מתנאי העסקתם.
- 2.4. תנאי ההעסקה הפרטניים של נושא משרה בחברה, יהיו כפי שיקבעו עבורו ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, בהתאם להוראות מדיניות זו ולהוראות הדין.
- 2.5. מדיניות זו מבהירה את העקרונות והמגבלות לקביעת התגמול של נושאי המשרה, כאשר תנאי התגמול של נושא המשרה עשויים להיות נמוכים מהספים המירביים הקבועים במדיניות זו (בלי שהדבר יחשב כסטייה או כחריגה ממדיניות התגמול).
- 2.6. אין במדיניות זו כדי למצות את כל הוראות הדין ביחד לתגמול נושא משרה ו/או ביחס למחויבותו של נושא המשרה כלפי החברה, והיא אינה גורעת מהוראות כל דין ו/או נהלי חברה אחרים.
- 2.7. מדיניות התגמול חלה על תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה שיאושרו ממועד אישור מדיניות זו או ממועד אישורו של כל עדכון לה (ככל שיתקבל עם הזמן וככל שלא יקבע לגבי אחרת) על ידי האורגנים המוסמכים של החברה. נוסח זה של מדיניות התגמול מחליף את הנוסח הקודם שלה<sup>1</sup> ואולם יובהר כי אין במדיניות זו כדי לפגוע בהתקשרויות קיימות והיא לא תפגע בתנאי ההעסקה של נושאי המשרה בחברה, כפי שהיו ערב כניסת מדיניות זו לתוקף<sup>2</sup>. החברה תמשיך לקיים את כל ההסדרים הקיימים אשר הינם בתוקף במועד אישור מדיניות זו, כל עוד הסכמים אלו ישארו בתוקף. האמור במדיניות תגמול זו יחול לגבי נושאי משרה בחברה, בין אם הם מועסקים על ידי החברה ובין אם הם נותנים שירותים לחברה כנגד חשבונית.
- 2.8. הדירקטוריון, בהמלצת ועדת התגמול, יבחן מעת לעת את הצורך בהתאמת מדיניות התגמול לשינויים בסביבה העסקית והניהולית של החברה, ויאשר את מדיניות התגמול של נושאי המשרה בחברה באופן עיתי, בהתאם לנדרש על פי הדין ו/או יכניס בה מעת לעת שינויים נדרשים, שיאושרו על פי הדין.
- 2.9. בלי לגרוע מהאמור לעיל, ועדת התגמול תמליץ לדירקטוריון על עדכונה של מדיניות התגמול, מעת לעת, ותבחן מעת לעת את מימוש מדיניות התגמול בפועל ואת התאמתה לחברה.
- 2.10. כל הסכומים המצויינים במדיניות התגמול יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן בגין חודש יוני 2024.

## 3. מטרות מדיניות התגמול

- מדיניות התגמול נועדה לסייע לחברה בהשגת ומטרות ויעדי החברה וקידומם, תוך ראייה לטווח ארוך, לעמוד בתוכנית העבודה של החברה ולהבטיח כי:
- 3.1. החברה תוכל לגייס ולשמר מנהלים בכירים, בעלי יכולת להוביל את החברה להצלחה עסקית ארוכת טווח ולהתמודד בהצלחה עם האתגרים העסקיים והאחרים העומדים בפניה. לנושאי המשרה בחברה תהיה

<sup>1</sup> נוסח מדיניות שאושר לאחרונה לפני נוסח חדש זה, ביום 28 במרץ 2023.  
<sup>2</sup> לרבות ובלי לגרוע מכלליות האמור, בכל הנוגע לתנאים נלווים להעסקה, להאצת מועדי הבשלת אופציות ולתנאי פרישה כאמור בסעיפים 9.1, 12.4.3 ו-16 בהתאמה.

המוטיבציה להגיע להישגים גבוהים, תוך שמירה על רמת סיכון ההולמת את מדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

3.2. ייווצר מערך תמריצים ראוי לנושאי המשרה, בין היתר, בהתחשב בגודל החברה, מאפייני פעילותה העסקית, מדיניות ניהול הסיכונים של החברה וביעדים אשר החברה שואפת להשיג מעת לעת.

3.3. האינטרסים של נושאי המשרה יהיו בהלימה לאלו של כלל עלי המניות של החברה.

3.4. ייווצר ויישמר איזון ראוי בין מרכיבי התגמול השונים: תגמול קבוע מול משתנה, תגמול קצר טווח מול תגמול ארוך טווח ותגמול במזומן מול תגמול הוני (ככל שרלוונטי).

#### 4. נושאי המשרה בחברה

4.1. נושאי המשרה בחברה אשר מדיניות זו חלה עליהם הם נושאי משרה, כהגדרת המונח בחוק החברות, המכהנים בחברה. למען הסדר הטוב יובהר כי תגמול דירקטורים (שאינם יו"ר הדירקטוריון) הוא כאמור בסעיף 17 בלבד.

4.2. מדיניות תגמול זו אינה חלה על נושאי משרה המכהנים בחברות הבנות של החברה או בחברות בהחזקתה, אשר יקבעו על ידי האורגנים המוסמכים של חברות אלו.

#### 5. פרמטרים לבחינת תנאי התגמול של נושא משרה

5.1. במסגרת אישור תגמול נושא משרה, ייבחנו היחסים בין מרכיבי התגמול הקבועים (ביניהם שכר הבסיס והתנאים הנלווים לשכר) לבין מרכיבי התגמול המשתנים (ובניהם המענק השנתי והתגמול ארוך הטווח).

5.2. במסגרת אישור תנאי הכהונה וההעסקה לנושא משרה, יבחן היחס בין עלות ההעסקה של נושא המשרה לבין עלות ההעסקה הממוצעת ועלות ההעסקה החצינית של יתר עובדי החברה בישראל (ללא חברות בנות) ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה (כהגדרת המונח בחוק החברות) בישראל ואת השפעת היחסים הללו על יחסי העבודה בחברה.

נכון למועד אישור מדיניות התגמול בחברה היחס בין עלות שכרו של המנכ"ל וממוצע של 9 נושאי המשרה כפופי מנכ"ל לעלות השכר הממוצע והשכר החציוני בחברה הינם כדלקמן:

<u>נושא משרה</u>	<u>לעומת השכר הממוצע</u> (בקירוב)	<u>לעומת השכר החציוני</u> (בקירוב)
מנכ"ל	1 : 15.3	1 : 17.8
נושאי משרה כפופי מנכ"ל	1 : 4.9	1 : 5.7

ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את נתוני שכר העובדים שאינם נושאי משרה (לרבות עובדי קבלן) ואת היחס בין תגמולם של עובדים אלה לבין תגמול נושאי המשרה, כאמור לעיל, ובאו לכלל דעה כי מדובר ביחס ראוי וסביר, דרך כלל, ובהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תחומי עיסוקה ותמהיל כוח האדם שלה, בפרט.

5.3. ועדת התגמול תהא רשאית לאשר שינוי שאינו מהותי בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל ואילו שינוי שאינו מהותי בתנאי הכהונה של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל, יכולים שיאשרו על ידי המנכ"ל, והכל בכפוף לכך שתנאי הכהונה וההעסקה תואמים את מדיניות התגמול של החברה. לעניין זה, "שינוי שאינו מהותי" - שינוי שהשפעתו על העלות השנתית הכוללת של תגמול נושא המשרה אינה גדולה מ- 10% במצטבר (לכל תקופת המדיניות).

5.4. בעת ביצוע התקשרות עם נושא משרה חדש ובעת עדכון תנאי כהונה, יתייחסו ועדת התגמול והדירקטוריון, בין היתר, לשיקולים הבאים, לפי העניין, לשם קביעת תנאי הכהונה של נושא המשרה:

5.4.1. תפקידו של נושא המשרה.

5.4.2. תחומי אחריותו.

5.4.3. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.

5.4.4. תגמולו ותנאי העסקתו בעבודתו או בתפקידו הקודם (בין שהיו לו בחברה או בקבוצה ובין שהיו לו במקום עבודתו הקודם) או הסכמי שכר של הקודמים לו בתפקיד, לפי העניין.

- 5.4.5 סבירות תנאי התגמול של אותו נושא משרה גם ביחס לרמות השכר המקובלות בקבוצה לתפקידים דומים (באותו מדרג ניהול, ככל שרלבנטי וככל שניתן).
- 5.4.6 קידום מטרות הקבוצה, תכניות העבודה השנתיות והרב-שנתיות של הקבוצה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.
- 5.4.7 הצורך של הקבוצה לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, הידע שלו ו/או מומחיותו הייחודית.
- 5.4.8 יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, באמצעות שמירה על יחס ראוי בין מרכיב שכר הבסיס לעומת התגמולים המשתנים.
- 5.4.9 חיזוק הקשר בין רמת הביצועים של החברה והביצועים של נושא המשרה, לבין גובה התגמול.
- 5.4.10 גודל החברה או הקבוצה, לפי העניין, ואופי פעילותה.
- 5.4.11 תנאי שוק, תחרות והסביבה הרגולטורית בה פועלת החברה.
- 5.4.12 בחינת היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים בהתאם להגדרות שנקבעו במסגרת מדיניות תגמול זו.
- 5.4.13 במקרה של מרכיבים משתנים בחבילת התגמול - תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, תוך התייחסות גם להיבטים רב-שנתיים ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.
- 5.4.14 מצבה הפיננסי של החברה.
- 5.5 ועדת התגמול והדירקטוריון, בבואם לבחון ולאשר תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, יתייחסו לתגמול המוענק לנושא המשרה, וזאת בהשוואה לנושאי משרה בחברות דומות ולרצון החברה לתגמול את נושאי המשרה בחברה באופן הוגן ותחרותי ביחס אליהן.
- יובהר כי עם אימוץ מדיניות תגמול זו ועדכונה אחת לשלוש שנים תאסוף החברה ותבחן נתונים השוואתיים כאמור בסעיף 5.5, אשר ישרתו את ועדת הביקורת והדירקטוריון בכל מקרה התקשרות עם נושא משרה חדש ובעת עדכון תנאי כהונתו, אלא אם ועדת התגמול תמצא לנכון להורות על עדכון הסקר לצורך הדיון באותו מקרה.
- 5.6 אם וככל שתבקש החברה לעדכן את תנאי ההעסקה כאמור, תובא ההצעה לעדכון תנאי הכהונה לאישור המנכ"ל או אורגנים מוסמכים אחרים של החברה, בהתאם להוראות הדין.

## **6. גורמים המעורבים בקביעת המדיניות**

- 6.1 ועדת התגמול - ממליצה לדירקטוריון על מדיניות התגמול לנושאי המשרה, על חידושה ועדכונה מעת לעת.
- 6.2 דירקטוריון החברה - קובע את מדיניות התגמול לנושאי המשרה לאחר שקילת המלצות ועדת התגמול, בוחן את המדיניות מעת לעת ואחראי לעדכונה במידת הצורך.
- 6.3 האסיפה הכללית של בעלי המניות - מאשרת את מדיניות התגמול של החברה לנושאי המשרה ככל שאישורה נדרש על פי דין ובסייגים הקבועים בדין.

## **7. מבנה התגמול - כללי**

התגמול הכולל של נושאי המשרה בנוי ממספר רכיבים, הכוללים מרכיבים קבועים (עליהם נמנים שכר הבסיס ותנאים נלווים) ומרכיבים משתנים (עליהם נמנים המענק השנתי והתגמול ההוני) כך שכל מרכיב מתגמל את נושא המשרה עבור היבט שונה של תרומתו לחברה או הקבוצה, לפי העניין.

## **8. קביעת שכר בסיס**

- 8.1 רכיב זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור ביצוע דרישות התפקיד השוטפות ועבור הזמן אותו הוא משקיע בקבלת החלטות וביצוע המוטל עליו במסגרת התפקיד. תגמול שכר הבסיס מבטא את יכולותיו, כישוריו וניסיונו של נושא המשרה ומגלם בתוכו את תחומי האחריות והסמכות במסגרת תפקידו של נושא המשרה.
- 8.2 בעת ביצוע התקשרות עם נושא משרה, יתייחסו האורגנים המוסמכים, בין היתר, לשיקולים המפורטים בסעיף 5.4 לעיל, לשם קביעת שכר הבסיס של נושא המשרה.

8.3. תקרת שכר הבסיס החודשי הקבוע לנושאי המשרה בחברה (ביחס למשרה מלאה)<sup>3</sup>:

נושא המשרה	מקסימום (ש"ח)
יו"ר דירקטוריון	163,000
מנכ"ל	182,000
סמנכ"ל	116,000

8.4. שכר הבסיס של נושא משרה יכול ויהיה צמוד למדד המחירים לצרכן, בהתאם לאישור האורגן המאשר את תנאי ההעסקה.

8.5. יובהר כי חריגה של עד 10% מעל לטווחי שכר הבסיס לנקובים לעיל לא תחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול.

8.6. **מענק חתימה** - החברה תהיה רשאית לשלם לנושא המשרה בהמלצת המנכ"ל ו/או יו"ר הדירקטוריון, לגבי המנכ"ל, ובאישורים נוספים של ועדת התגמול והדירקטוריון והאסיפה הכללית לגבי המנכ"ל, מענק חד פעמי של עד 3 פעמים שכר בסיס, בנסיבות מיוחדות המצדיקות זאת, כגון: נסיבות גיוס המועמד, תנאי שוק, כישורים מיוחדים של המועמד ו/או התאמה מיוחדת שלו לחברה, מייד עם קליטתו בחברה או בסמוך לה. החברה תהיה רשאית להתנות את תשלום מענק החתימה בתקופת כהונה מינימאלית של נושא המשרה בתפקידו. לעניין בחינת משקלו היחסי של המענק בכלל התגמול, מענק החתימה יחושב כחלק ממרכיב התגמול הקבוע, בפריסה לינארית על פני חמש שנים (תקופה המהווה את הרף הנמוך לאומדן לתקופת העסקה ממוצעת של סמנכ"ל בחברה).

## 9. תנאים נלווים

נושאי המשרה עשויים להיות זכאים לתנאים נלווים לשכר, אשר חלקם קבועים בחוק (חסכון פנסיוני, הפרשה לפיצויים, ימי חופשה, מחלה, הבראה וכדומה) וחלקם מוענקים בהתאם למקובל בשוק העבודה או בחברה (חסכון בקרן השתלמות, ביטוח אובדן כושר עבודה וכדומה), ותנאי העסקה נלווים מקובלים אחרים, כגון: רכב צמוד, טלפונים ניידים, הכשרה מקצועית, פעילויות רווחה ובריאות, החזרי הוצאות (לרבות בגין העתקת מגורים), גילומי מס וכיו"ב.

## 10. מענק שנתי

10.1. החברה רואה במרכיב התגמול המשתנה על פי ביצועים חלק חשוב בחבילת התגמול לנושא המשרה הנועד לתמרץ את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו ליעדי החברה, במהלך התקופה בגינה משולם המענה.

10.2. תנאי סף לחלוקת המענק השנתי לנושאי המשרה:

זכאות למענק תתגבש רק אם יתקיימו שלושה תנאי סף מצטברים, כדלקמן:

(א) בשנה הרלוונטית ישולמו מענקים לעובדי החברה (בהתאם לשיקול דעת הנהלת החברה ובאישור דירקטוריון החברה).

(ב) ה-EBITDA בשנה הרלוונטית לא יפחת מ-250 מיליון דולר ארה"ב.

(ג) רווח חיובי נקי בדוחות הכספיים לתום השנה הרלוונטית שלא יפחת מ-65 מיליון דולר ארה"ב.

לעניין זה יובהר, כי ב-EBITDA ו/או ברווח לצורך תנאי הסף לא יכללו ביצועים כספיים הנובעים מאירועים בעלי אופי חד פעמי, ככל שלא נלקחו בחשבון בעת קביעת היעדים במסגרת התקציב השנתי לרבות: שינויים בתקינה חשבונאית, שינוי עיתוי טיפול תקופתי, ירידת ערך נכסים, השבת ערך נכסים, רווח או הפסד מעסקה חריגה שאינה במהלך העסקים הרגיל (דוגמת רכישת פעילות או חברות במהלך השנה, מכירת פעילויות או חברות או הפסקת פעילות), הוצאות או הכנסות או הפרשות (והיפוך של הנ"ל) בגין אירועים המתייחסים לשנים קודמות שאינן במהלך העסקים הרגיל (דוגמת תביעות) ופעולות בניירות ערך (דוגמת ביצוע פדיון מוקדם או הנפקה).

10.3. על אף כל האמור במדיניות זו, הדירקטוריון יהא רשאי בכל עת שלא להעניק או להפחית את המענק השנתי.

<sup>3</sup> סכומים אלה וכן כל סכום אחר הנקוב במדיניות התגמול בערך כספי, צמודים למדד בגין חודש יוני 2024.

**10.4. המענק השנתי ליו"ר הדירקטוריון - יכלול אך ורק מרכיבים תוצאותיים פיננסיים של החברה, הנגזרות הנגזרים מהביצועים בפועל של החברה בשנה הקלנדרית הרלבנטית. יעדים כאמור יכול שיכללו יעדים פיננסיים (כגון, EBITDA, הכנסות, רווח תפעולי, רווח נקי, תשואה על ההון, ויעדי תזרים), יעדי פיתוח עסקי (כגון, ייזום פעילויות ופרויקטים חדשים, עמידה באבני דרך רגולטוריות, התקשרות בהסכמים מהותיים ו/או אסטרטגיים, שמירה או שיפור דירוג), יעדים תפעוליים, מימוניים והנדסיים (כגון, יעדים תפעוליים מדידים בנוגע לזמינות מתקנים, יעדי בטיחות ואיכות סביבה, התקשרויות בהסכמי מימון וגיוס הון או חוב, חסכון בעלויות והוצאות, התקשרות בהסכמי תפעול והקמה), יעדי חברה (כגון, אבני דרך ביישום אסטרטגיה, גיוס בכירים ומחזור מכירות) ויעדים אישיים. ביחס ליעדים שייקבעו בתוכנית העבודה לגבי אותה שנה ובלבד שהיעדים יאושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון. הקריטריונים למענק השנתי ליו"ר הדירקטוריון ומבנהו יקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, בהתאם להוראות סעיף 10.7 להלן.**

**10.4. היעדים ייקבעו על ידי האורגנים המוסמכים לכך על פי דין.** מענק זה לא יעלה על התקרה הקבועה בסעיף 10.8 להלן.

10.5. המענק השנתי למנכ"ל - יכלול: (1) רכיב תוצאות פיננסיים של החברה, הנגזרות מהביצועים בפועל של החברה בשנה הקלנדרית הרלבנטית, ביחס ליעדים שייקבעו בתוכנית העבודה לגבי אותה שנה ובלבד שהיעדים יאושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון; (2) מרכיב תלוי יעדים ביצועיים ועסקיים, המבוסס על יעדי חברה, הניתנים למדידה, והנגזרים מהביצועים בפועל של החברה בשנה הקלנדרית הרלבנטית, ביחס ליעדים שייקבעו לגבי אותה שנה; ו- (3) מרכיב מענק המותנה בשיקול דעת, שלא יעלה על 3 פעמים שכר הבסיס. סך המענק, על כל רכיביו, לא יעלה על התקרה הקבועה בסעיף 10.8 להלן. הקריטריונים למענק השנתי למנכ"ל, התפלגותו בין הרכיבים האמורים לעיל, ומבנהו יקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, בהתאם להוראות סעיף 10.7 להלן.

10.6. המענק השנתי ליתר נושאי המשרה (שאינם דירקטורים) - ייקבע על בסיס ביצועי חברה על-פי היעדים והתחשיב כמפורט בסעיף 10.7.1 (א) להלן, ביצועים אישיים ומרכיב בשיקול דעת, בהרכב כפי שיאושר על ידי ועדת התגמול בהמלצת המנכ"ל בתחילת כל שנה. מרכיב שיקול הדעת לא יעלה על 3 פעמים שכר הבסיס. בכל מקרה לא יעלו המענקים על התקרות האמורות בסעיף 10.8 להלן.

**10.7. מבנה מענק מבוסס יעדים ליו"ר ולמנכ"ל**

10.7.1. במסגרת הרכיב המבוסס על יעד תוצאות פיננסיים ויעדים ביצועיים ועסקיים יחולו אלה:

(א) יעדי תוצאות פיננסיים:

(1) 80% מרכיב מענק זה בגין עמידה ביעד ה-EBITDA כפי שנקבע על ידי הדירקטוריון בגין כל שנה ("יעד ה-EBITDA"), לפי מפתח לינארי כדלקמן:

(א) EBITDA נמוך מ- 50 מיליון דולר מיעד ה-EBITDA - 0% מהמענק בגין יעד זה.

(ב) EBITDA בין 50 מיליון דולר מתחת ליעד ה-EBITDA ועד ליעד ה-EBITDA - 50%-75% מהמענק בגין יעד זה.

(ג) עמידה ביעד ה-EBITDA ועד 50 מיליון דולר מעבר לו - 75%-100% מהמענק בגין יעד זה.

(ד) יובהר כי בגין EBITDA גבוה ביותר מ- 50 מיליון דולר מיעד ה-EBITDA יינתן 100% מהמענק בגין יעד זה.

(2) 20% מרכיב מענק זה בגין עמידה ביעד רווח נקי חשבונאי כפי שנקבע על ידי הדירקטוריון בגין כל שנה ("יעד הרווח הנקי"), לפי המפתח הבא:

(א) רווח נקי נמוך מ- 15 מיליון דולר מיעד הרווח הנקי - 0% מהמענק בגין יעד זה.

(ב) רווח נקי בין 15 מיליון דולר מתחת ליעד הרווח הנקי ועד ליעד הרווח הנקי - 50%-75% מהמענק בגין יעד זה.

(ג) עמידה ביעד הרווח הנקי ועד 15 מיליון דולר מעבר לו - 75%-100% מהמענק בגין יעד זה.

(ד) יובהר כי בגין רווח נקי גבוה ביותר מ- 15 מיליון דולר מיעד הרווח הנקי יינתן 100% מהמענק בגין יעד זה.

(ב) יעדים ביצועיים ועסקיים מדידים כפי שיבחרו ועדת התגמול והדירקטוריון: בין אחד לשבעה יעדים מדידים מתוך היעדים הבאים: עמידה בתקציב, סגירות פיננסיות, עלויות מימון, ביצוע עסקאות, תשואה לבעלי מניות, תזרים מזומנים, שווי שוק, הסכמי רכש אסטרטגיים, דירוג חוב, גיוס הון/חוב, אבני דרך ביישום האסטרטגיה, יעדים בפיתוח עסקי, גיוס בכירים, מחזור מכירות, חסכון בעלויות והוצאות, יעדים תפעוליים מדידים בנוגע לזמינות מתקנים, יעדי בטיחות ואיכות סביבה, יעדים רגולטוריים ויעדים מסחריים רלוונטיים; וכן יקבעו את המשקל לכל יעד, אשר לא יפחת מ- 10% ביחס לכל יעד.

**10.7.2. מענק ליו"ר ייקבע על בסיס יעדי תוצאות פיננסיים בלבד.**

[10.7.2-10.7.3](#). מענק למנכ"ל ייקבע על-בסיס יעדי תוצאות פיננסיות ויעדים ביצועיים ועסקיים מדידים כאמור לעיל וכן שיקול דעת, בהיקף של עד 3 משכורות, בחלוקה שתיקבע על-ידי הדירקטוריון.

[10.7.3-10.7.4](#). ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע תקרה ורצפה לעמידה ביעדים השונים שנקבעו למנכ"ל, לפי העניין, ובהתאם להם מפתחות זכאות שונים לתשלום התגמול בגין עמידה בפועל באותו יעד (או במכלול יעדים באופן מפצה) למול תקרות ורצפות אלו, אשר יכולים להיות מפתחות בינאריים, מפתחות יחסיים ומפתחות הכוללים בונוס בגין ביצועי יתר או שילוב של אלה באלה, ובלבד שבסה"כ לא יעלה מכלול התגמול על התקרות הקבועות בסעיף 10.8 להלן.

[10.7.4-10.7.5](#). בחירת מבנה המענק, היעדים והמשקולות למענק יקבעו על ידי האורגנים המוסמכים בחברה כמפורט בסעיף זה לעיל, מדי שנה מראש, לא יאוחר מתום חודש אפריל של אותה שנה. בשנת 2024, שנת אימוץ המדיניות האישור יהיה לא יאוחר מתום חודש מאי.

[10.7.5-10.7.6](#). בכל מקרה בו תקופת כהונת היו"ר או העסקת המנכ"ל בשנה בגינה משולם המענק תהיה קצרה משנה הוא זכאי לחלק היחסי של המענק תלוי הביצועים בגין אותה שנה, אלא אם תקבע ועדת התגמול אחרת. בכל מקרה ישולם המענק במועד אישור המענקים לכלל נושאי המשרה.

#### 10.8. תקרות המענק השנתי

סך המענק השנתי על כלל רכיביו, לרבות: בגין רכיב המענק המותנה בשיקול דעת ובגין הרכיב המבוסס על יעדי חברה וקבוצה לא יעלה על אלה:<sup>4</sup>

10.8.1. ליו"ר הדירקטוריון: 2.2 מש"ח.

10.8.2. למנכ"ל החברה: 2.2 מש"ח (כאשר כאמור בסעיף 10.5 לעיל מתוכו רכיב שיקול הדעת לא יעלה על 3 פעמים שכר הבסיס).

10.8.3. ליתר נושאי המשרה: עד 10 פעמים שכר הבסיס ולא יותר מ- 1 מש"ח; וכל עוד ה-EBITDA השנתי אינו עולה על 500 מיליון דולר סך המענקים לכלל הסמנכ"לים לא יעלה על 7 משכורות של כלל הסמנכ"לים; כאשר ה-EBITDA השנתי עולה על 500 מיליון דולר, סך המענקים לכלל הסמנכ"לים לא יעלה על 8.5 משכורות של כלל הסמנכ"לים.

#### 10.9. הערכת הזכאות לרכיב המענק המותנה בשיקול דעת

הזכאות לרכיב המענק המותנה בשיקול דעת למנכ"ל תיקבע בהתאם להערכת יו"ר הדירקטוריון, ואילו הערכת רכיב המענק המותנה בשיקול דעת ליתר נושאי המשרה תיקבע בהתאם להערכת המנכ"ל, והכל בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

#### 11. מענק מיוחד

בנוסף על כל האמור בסעיף המענקים השנתיים, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק לנושאי המשרה מדווחי מנכ"ל מענק מיוחד בסכום כולל שלא יעלה על 4 פעמים שכר הבסיס של נושא המשרה, במהלך כל תקופת מדיניות זו. המענק המיוחד יוענק במקרים מיוחדים ויוצאי דופן, העונים על איזה מהקריטריונים הבאים: ביצוע פרויקט שלא נכלל בתוכנית העבודה של החברה או הקבוצה (לפי העניין); השקעה של מאמץ חריג ויוצא דופן בקידום והוצאה לפועל לשל פרויקט של החברה או הקבוצה (לפי העניין); במקרה של צורך נקודתי בגיוס או בשימור כח אדם. המענק המיוחד המשולם לנושא משרה מדווח מנכ"ל בשנה נתונה ביחד עם המענק השנתי המשולם באותה שנה, לא יעלה על תקרת המענקים הנקובה בסעיף 10.8.3 לעיל.

#### 12. תגמול הוני

12.1. תגמול זה נועד לקשור בין השאת הערך לבעלי המניות, כפי שזו באה לידי ביטוי בעליית ערך המניות של החברה לאורך זמן ובין התגמול הניתן לנושאי משרה בחברה. תגמול זה יוצר זהות אינטרסים בין נושאי המשרה לבין בעלי המניות ומסייע ביצירת מוטיבציה ובשימור של נושאי משרה בחברה לטווח ארוך ולהגביר את עניינו בעליית ערך החברה.

12.2. החברה תהיה רשאית לאמץ מעת לעת, בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים, תוכנית תגמול הוני לנושאי משרה בחברה, אשר עשויה לכלול אופציות מכל סוג שהוא (לרבות במנגנון CASHLESS) (להלן: "תגמול

<sup>4</sup> צמוד למדד בגין חודש יוני 2024.

הוֹנִי"). מתן תגמול הוֹנִי לנושאי משרה בחברה מכח תוכנית תגמול הוֹנִי יהיה כפוף לקבלת אישור האורגנים הנדרשים על פי הדין.

12.3. תוכנית תגמול הוֹנִי כאמור תובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון, כמו גם התגמול ההוֹנִי והקצאתו לנושאי המשרה (וכן לאישורים של בעלי המניות של החברה לגבי המנכ"ל והדירקטורים, ככל שהדבר יידרש על פי הדין באותה עת), והכל בכפוף להוראות תוכנית תגמול הוֹנִי ככל שתקבע כאמור. יובהר כי ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע הוראות נוספות בקשר עם תוכנית התגמול ההוֹנִי לנושאי המשרה בחברה, וכן לעדכן מעת לעת את תנאיה והוראותיה, ובלב שלא יהיה בשינוי או בעדכון כאמור כדי לסתור את ההוראות שנקבעו במדיניות התגמול.

12.4. תוכנית התגמול ההוֹנִי תכלול את העקרונות הבאים:

12.4.1. ניירות הערך המוקצים במסגרת התוכנית יהיו מסוג מניות חסומות (RSU) או אופציות הניתנות למימוש למניות (לרבות באמצעות מנגנון CASHLESS).

12.4.2. התגמול ההוֹנִי יבשיל בהדרגה במספר מנות על פני לפחות שלוש שנים באופן שבכל תקופה שלא תפחת מרבעון יבשיל חלק יחסי מכמות האופציות המוקצית ובכל מקרה לא לפני חלוף שנה ממועד ההקצאה.

12.4.3. האצת הבשלה - חרף האמור בסעיף 12.4.2 לעיל, החברה תהיה רשאית לבצע האצה מלאה של התגמול ההוֹנִי לנושא משרה, במקרה של מוות, נכות וסיבות רפואיות. כמו כן, הדירקטוריון יהיה רשאי לקבוע כי נושא משרה יהיה זכאים להאצה של כל מנות האופציה שטרם הבשילו במקרה של שינוי שליטה שכתוצאה ממנו יופסק המסחר במניות החברה.

בנוסף, הדירקטוריון יהיה רשאי לקבוע כי במקרה שבו הועברה השליטה בחברה או בוטל היתר השליטה<sup>5</sup> ונפסקה כהונת ניצע בחברה, תואץ תקופת הבשלתן של המנות אשר היו אמורות להבשיל אילולא הפסקת הכהונה במהלך 12 החודשים שלאחר הפסקת הכהונה. לעניין זה "שליטה" - כהגדרת המונח בחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

12.4.4. הבשלה או מימוש של אופציות יכול שיותנו בעמידה ביעדים או אבני דרך או בהתרחש אירוע מסוים, אשר יקבעו מראש ובכפוף להמשך העסקה (או מתן שירותים) רציפה בחברה.

בכל מקרה שוועדת התגמול והדירקטוריון יאשרו הענקה של מניות חסומות לנושא משרה בחברה, הרי שבנוסף לתקרת הזכאות לתגמול הוֹנִי וליתר ההוראות הקבועות בסעיף 12 זה למדיניות התגמול, יקבעו ועדת התגמול והדירקטוריון גם פרמטרים כמותיים, המבוססים על עמידה בתכנית העבודה השנתית של החברה, כתנאי להבשלתן של המניות החסומות שיוענקו לנושאי המשרה כאמור לעיל.

12.4.5. במקרה של הקצאת אופציות, ניתן יהיה לממש אותן החל במועדי ההבשלה האמורים לעיל ועד לתום תקופת המימוש. אופציות אשר לא מומשו למניות מימוש, יפקעו בתום תקופת המימוש כפי שתיקבע על ידי הדירקטוריון ואשר לא תהיה יותר מתום 4 שנים ממועד הבשלת האופציות (ואם הוענקו במספר מנות, אזי תקופת המימוש ומועד הפקיעה ייקבעו כאמור ביחס לכל מנה, ובלבד שלא יעלה על 4 שנים ממועד הבשלת כל מנה). לאחר פקיעתן לא יהא להן כל ערך.

12.4.6. במקרה של הקצאת אופציות הניתנות להמרה למניות החברה, האופציות תהיינה ניתנות למימוש במחיר שיהיה לפחות מחיר המניה הממוצע ב-30 ימי המסחר שקדמו להחלטת הדירקטוריון על ההקצאה בתוספת 8% או 8% מעל מחיר המניה ביום שקדם למועד החלטת הדירקטוריון על ההקצאה, לפי הגבוה מבין השניים. מחיר המימוש עשוי להיות כפוף להתאמות שיהיו קבועות בתוכנית האופציות, ובכלל זה בקשר עם חלוקת דיבידנד, חלוקת מניות הטבה והנפקת זכויות.

12.4.7. בנוסף, כאמור בסעיף 12.4.1 לעיל, כל עוד מנית החברה רשומות למסחר בבורסה, הדירקטוריון רשאי להחליט, בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי, בעת הקצאת האופציות או בעת מימוש האופציות, כי המימוש יעשה באמצעות מנגנון CASHLESS.

12.4.8. מניות חסומות יבשילו בכפוף להתקיימות היעדים שיקבעו כאמור בסעיף 12.4.4 לעיל, ויוענקו לניצע ללא מחיר מימוש.

12.4.9. כמו כן תוכנית האופציות יכולה לכלול התאמות בנוגע למחיר המימוש, כמות ניירות הערך או תקופות המימוש במקרה של, בין היתר, חלוקה, שינוי שליטה, פירוק מרצון, מחיקת מניות החברה ממסחר בבורסה, שינוי מבנה של החברה לרבות מיזוג סטטוטורי ו/או מיזוג בדרך של החלפת מניות ו/או בכל דעך אחרת, או כל הסדר אשר משמעותו הכלכלית מיזוג כאמור, לרבות

<sup>5</sup> היתר השליטה שהיה במועד הענקת האופציות, בהתאם לצו החברות הממשלתיות (הכרזה על אינטרסים חיוניים של המדינה בבתי זקוק לנפט בע"מ) התשס"ז-2007.

מיזוג משולש הופכי ; כל הסדר בין החברה לבין נושיה ו/או בעלי מניותיה ו/או מחזיקי האופציות שלה ; מכירת עיקר נכסי החברה.

## 12.5. הענקת תגמול הוני במהלך תקופת מדיניות התגמול תהיה כפופה גם למגבלות הבאות :

12.5.1. תגמול הוני שאינו מסולק במזומן (אופציות למניות ו-RSU) : השווי המירבי של התגמול ההוני במועד ההענקה בתחשיב שנתי (שווי ההטבה הכולל במועד ההענקה מחולק באופן לינארי בתקופת ההבשלה המקסימלית)<sup>6</sup>, לא יעלה על שווי של 12 פעמים שכר הבסיס, לגבי המנכ"ל בכל מקרה לא יעלה על שווי של 1.5 מיליון ש"ח בתחשיב שנתי ולגבי היו"ר בכל מקרה לא יעלה על שווי של 0.85 מיליון ש"ח בתחשיב שנתי.

12.5.2. התוכנית תכלול תנאים למקרה של עזיבה של נושא המשרה בנסיבות שונות.

## 13. היחס בין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים ויחסי עלות תגמול כוללת

בעת אישור יעדי התגמול לנושאי המשרה יבחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את היחס בין סך הרכיבים הקבועים לבין סך הרכיבים המשתנים בתוכנית התגמול האישית של נושא המשרה הרלבנטי, כאמור בכללים הקבועים במדיניות זו. מטרת בחינה זו היא למצוא איזון הולם בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים. איזון הולם משמעו שהתמריץ שניתן לנושא המשרה משתלב באינטרס הקבוצה להשיא את מטרותיה לטווח ארוך.

בהינתן רכיבי התגמול המקסימליים הקבועים במדיניות זו, שיעור הרכיבים המשתנים (מענק שנתי, מענק חתימה, מענק מיוחד, מענק התמדה ותגמול הוני, במצטבר) הינו בטווח של עד 65% מעלות ההעסקה השנתית של נושא המשרה<sup>7</sup>. יובהר כי ככל שיינתן תגמול הוני המבטיל על פני מספר תקופות, אזי שווי התגמול ההוני אשר ילקח בחשבון לצורך קביעת היחס האמור לעיל, יהיה שווי ההטבה המקסימלי במועד ההענקה מחולק באופן לינארי בתקופת ההבשלה הכוללת. יובהר כי היחסים בפועל עשויים להשתנות בהתאם לתגמול בפועל. כך למשל, בשנה בה לא נתן מענק או שניתן מענק הנמוך מזה המרבי, צפוי היחס בין התגמול המשתנה לעלות השכר הכוללת להיות נמוך מהאמור.

היחס בין עלות התגמול הכוללת (לרבות תגמול משתנה בפועל) של כלל נושאי המשרה בחברה בהתבסס על נתוני שנת 2022, לבין עלות התגמול הכוללת הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה עמד על 6.5 ו-7.6 בהתאמה. ועדת התגמול והדירקטוריון ביצעו בחינה של היחסים האמורים נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו, וקבעו כי היחסים הינם סבירים ולא צפויה להיות להם השפעה על יחסי העבודה בחברה.

יובהר כי חריגה של עד 10% מעל או מתחת לשיעורים הנקובים בטווחים הנ"ל לא תיחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול.

## 14. הסמכות להפחית את המענק

ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לפי שיקול דעתם להפחית את סכום המענק לו יהיה זכאי נושא משרה בחברה בהתקיים נסיבות מיוחדות המצדיקות הפחתה כאמור.

## 15. השבה של תגמול שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה

נושא משרה יידרש לשלם חזרה לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו כחלק מתנאי העסקתו, אם שולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הקבוצה, ובלבד שלא חלפו למעלה משלוש שנים ממועד הדוחות הכספיים שעל בסיסם ניתנו התשלומים העודפים. גובה התשלומים העודפים יקבע על פי ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לבין הסכום שהיה מקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים. החברה תהא רשאית לקזז את הסכום המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה בחברה (גם במקרה בו הסתיימה העסקתו).

## 16. תנאים בסיסם העסקה

16.1. תקופת הודעה מוקדמת - תקופת הודעה מוקדמת לה עשויים להיות זכאים נושאי המשרה (לפי הדין או לפי הוראות הסכם העסקתם) לא תעלה על 6 חודשים ביחס לכל אחד מנושאי המשרה. בתקופת ההודעה המוקדמת יהיה נושא המשרה הרלבנטי מחויב להמשיך לעבוד בתפקידו אלא אם החברה תוותר על

<sup>6</sup> לדוגמה: ניתנו אופציות למניות אשר מבטילות על פני ארבע שנים, מנה אחת בכל שנה, כאשר המנה האחרונה מבטילה לאחר ארבע שנים. לצורך הבחינה האם שווי ההטבה עומד במגבלה הקבועה, יילקח שווי ההטבה הכולל חלקי 4 (תקופת ההבשלה המקסימלית).  
<sup>7</sup> לעניין שיעור משוער זה, רכיב פיצויי הפיטורין (לרבות פיצויי פרישה מוגדלים במקרה כאמור בסעיף 16.3.2 להלן) נכלל ברכיב הקבוע.

- עבודתו בפועל. תקופת ההודעה המוקדמת תימנה במסגרת תקופת העסקת נושא המשרה לכל דבר ועניין (לרבות לצורך זכאות לרכיבי הגמול השונים, ובכללם תנאים נלווים, מענקים והבשלת תגמול הונו).
- 16.2. בנוסף החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה תקופת הסתגלות שלא תעלה על 6 חודשים, ובלבד שתקופת ההסתגלות ותקופת ההודעה המוקדמת, במצטבר, לא יעלו על 10 חודשים.
- על אף האמור לעיל, נושא משרה שמתוקף הסכם העסקתו זכאי למענק פרישה בגובה עד 150% (כאמור בסעיף 16.3.2 להלן) לא יהיה זכאי לתקופת הסתגלות בנוסף לתקופת ההודעה המוקדמת.
- 16.3. פיצוי פרישה/פיטורין - כחלק מתנאי סיום העסקה של נושאי המשרה בחברה, מדיניות החברה היא ליתן, בכל מקרה של סיום העסקה, למעט במקרים בהם ניתן לשלול פיצויי פיטורין לפי דין, פיצויי פיטורין/פרישה, כדלקמן:
- 16.3.1. נושא המשרה יהיה זכאי לפיצויי פיטורין אשר לא יפחתו מהקבוע בדין.
- 16.3.2. בנוסף, נושא משרה אשר הועסק בחברה טרם מינויו כנושא משרה יהא זכאי, בגין התקופה שטרם מינויו כנושא משרה, לפיצויי פיטורין בהתאם לקבוע בהסכם ההעסקה אשר הסדיר את עבודתו בתקופה האמורה.
- 16.3.3. פיצויי הפיטורין כאמור יכללו את הסכומים העומדים לזכות נושא המשרה בגין פיצויים בקרנות הפנסיה/קופות הגמל/ביטוח מנהלים (כפי שחושבו על ידי חברות הביטוח/ הקופות), והחברה תשלם לנושא המשרה את הסכומים הנדרשים עד לסכומים המגיעים לו כאמור לעיל. הסכמי העסקה של נושאי המשרה בחברה יכללו הסדר לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963.

## 17. גמול דירקטורים

- 17.1. שכרם של דירקטורים חיצוניים בחברה יהיה בהתאם לתקנות הגמול לפי אחת מהאפשרויות הבאות:
- 17.1.1. לא יעלה על הסכומים המירביים של הגמול השנתי וגמול ההשתתפות הקבועים בתקנות הגמול, הכל כפי שתהיינה מעת לעת בהתאם לדרגת החברה כפי שתהיה מעת לעת. לעניין זה יכול שיובא בחשבון האם הדירקטור הוא מומחה, בהתאם להגדרת דירקטור חיצוני מומחה בתקנות הגמול; או
- 17.1.2. גמול יחסי כאמור בתקנות התגמול.
- כמו כן יהיו הדירקטורים החיצוניים בחברה זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול וכן לכל תוספת אחרת שתגיע לדירקטורים בהתאם לתקנות הגמול או כל דין אחר שיתקן ו/או יחליף אותן מעת לעת.
- 17.2. ביחס ליתר הדירקטורים בחברה, תגמולם יהיה בהתאם לתקנות הגמול כמפורט בסעיף 17.1 לעיל.
- 17.3. דירקטורים המועסקים על ידי החברה בתפקיד נוסף או מקבלים ממנה שכר בדרך אחרת כנותני שירותים וכיו"ב, יהיו זכאים לשכר על פי הנהוג בחברה לתפקידים דומים, בכפוף לאישור האסיפה הכללית ברוב כאמור בסעיף 275 לחוק החברות.
- 17.4. דירקטורים יהיו רשאים להמחות את הגמול לו הם זכאים בגין כהונתם לגורמים אחרים, לרבות בעלי שליטה בחברה, בהתאם לשיקול דעתם.
- 17.5. כמו כן החברה תהא רשאית להעניק תגמול הוני לדירקטורים, וכן לדירקטורים החיצוניים, אם וככל שיוענק תגמול הוני לנושאי המשרה בחברה וזאת בהתאם ובכפוף לתנאים המפורטים לעיל בקשר לתגמול ההוני ובכפוף לתנאים האמורים בתקנות הגמול.
- שווי התגמול ההוני לדירקטור, אם וככל שיוענק כאמור, לא יעלה, במונחים שנתיים, על מחצית הגמול השנתי המחושב לפי הסכום המירבי לדירקטור חיצוני מומחה כאמור בתקנות הגמול.
- 17.6. דירקטורים יהיו זכאים בגין כהונתם בחברה רק לתגמול אשר צויין במפורש במדיניות זו וכל יתר הוראות המדיניות לא יחולו לגביהם וכן יהיו זכאים לפטור שיפוי וביטוח. ביחס ליו"ר הדירקטוריון יחולו הוראות החלות על נושאי משרה (שאינם דירקטורים) כאמור לעיל ולגביו לא תחולנה ההוראות ההוראות בסעיף 17 לעיל.

## 18. ביטוח, שיפוי ופטור

החברה תעניק לנושאי המשרה ביטוח, שיפוי ופטור, בכפוף למגבלות הקבועות בדין ובתקנון החברה. הזכאות לביטוח, שיפוי ופטור כאמור תחול גם ביחס לביטוח, שיפוי ופטור של נושא משרה בחברה בקשר עם כהונתו

בחברה או מטעם החברה או על פי בקשתה בנושא משרה בתאגיד אחר שהחברה מחזיקה בו מניות או זכויות כלשהן, במישרין או בעקיפין, לרבות בשל הוצאות שהוציא ו/או שיוציא.

#### 18.1. ביטוח

החברה תהא רשאית, בכל עת במהלך תקופת מדיניות התגמול, לרכוש פוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה המכהנים או שכיהנו בחברה ובחברות בנות. הפוליסה כאמור תכלול גם כיסוי לחברה בגין אחריותה לתביעות שעניינן דיני ניירות ערך, כיסוי בגין אירוע או פעילות מסוימים ו/או פוליסות מסוג תקופת גילוי מוארכת/ Run-Off ו/או מסוג Public offering securities insurance (POSI) (על-פי הצורך), להאריך ו/או לחדש פוליסת ביטוח קיימת (ככל שקיימת) ו/או להתקשר בפוליסה חדשה במועד החידוש או במהלך תקופת הביטוח, על בסיס עיקרי התנאים המפורטים להלן וועדת התגמול אישרה זאת:

18.1.1. גבול האחריות במסגרת פוליסות ביטוח דירקטורים ונושאי משרה בחברה ובחברות המוחזקות לא יעלה על סך של 250 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופת ביטוח בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבול האחריות.

18.1.2. גובה ההשתתפות העצמית בפוליסה תיקבע בהתאם למקובל בשוק.

18.1.3. עלות פרמיית הביטוח השנתית בפוליסות כאמור, יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסות ובלבד שעלותן לא תשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה.

18.1.4. יקבעו סדרי תשלום של תגמולי ביטוח לפיהם זכותם של הדירקטורים ו/או נושאי המשרה לקבלת שיפוי מהמבטח על פי הפוליסה קודמת לזכות החברה. פוליסת הביטוח תוכל לכלול גם נושאי משרה בחברות בנות ו/או בחברות מוחזקות של החברה כאמור לעיל, וכן כי הדירקטורים ו/או נושאי המשרה לא ישאו בעלות השתתפות עצמית.

18.1.5. הפוליסה תכסה, מעת לעת, גם את אחריותם של בעלי השליטה ו/או קרוביהם ו/או נושאי משרה שלבעלי השליטה יש עניין אישי בתגמולם, כפי שיכהנו מעת לעת וזאת בתוקף תפקידיהם כדירקטורים ו/או נושאי משרה בחברה ובלבד שתנאי הכיסוי בגינם לא יעלו על אלה של יתר הדירקטורים ו/או נושאי המשרה בחברה.

18.1.6. ועדת התגמול תהיה רשאית לבדה להאריך ו/או לחדש פוליסת ביטוח קיימת (ככל שקיימת) ו/או להתקשר בפוליסה חדשה במועד החידוש או במהלך תקופת הביטוח, עם אותו מבטח או מבטח אחר בישראל או בחו"ל, ובלבד שמצאה שההתקשרויות האמורות אינן חורגות מהאמור בסעיף 18.1 זה.

#### 18.2. שיפוי

החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה ולדירקטורים כתבי שיפוי עם מתן התחייבות לשיפוי בשל כל חבות או הוצאה שתוטל על מי מנושאי המשרה או הדירקטורים, עקב פעולותיו בתוקף היותו נושא משרה בחברה (לרבות פעולות במסגרת חברות אחרות בקבוצה) והכל בכפוף להוראות הדין. סכום השיפוי שהחברה תתחייב לשלם במצטבר לכל נושאי המשרה לא יעלה על סכום השווה ל- 25% מההון העצמי המיוחס לבעלי המניות של החברה כפי שיהיה על פי הדוחות הכספיים המאוחדים (סקורים או מבוקרים) האחרונים של החברה, שהיו קיימים נכון למועד הגשת הבקשה לשיפוי על ידי נושא המשרה וזאת לכל אחד מנושאי המשרה ולכולם יחד, למקרה בודד או במצטבר. ההתחייבות לשיפוי לא תחול לגבי אירוע שחברת הביטוח הכירה באחריותה לגביו על פי פוליסת הביטוח ושילמה בפועל לנושא המשרה או עבור את הסכום הנדרש. כתב השיפוי יחול על רשימה של סוגי אירועים המפורטים בכתב השיפוי ואשר מקובלים בכתבי שיפוי של חברות בעלות מאפיינים דומים לחברה. התחייבויות החברה לפי כתב השיפוי תעמודנה לזכות נושאי המשרה והדירקטורים, ללא הגבלת זמן, גם לאחר סיום כהונתם כנושאי משרה בחברה ו/או בחברה מוחזקת, לפי העניין, ובלבד שהפעולות הנשואות כתב השיפוי זה נעשו בתקופת הכהונה כנושא משרה בחברה ו/או בחברה מוחזקת, לפי העניין.

#### 18.3. פטור

החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה ולדירקטורים בחברה פטור, מראש, מאחריות בגין הפרת חובת הזהירות כלפיה ו/או כלפי חברות מוחזקות שלה, על פי כל דין, לרבות לנושאי משרה שהינם בעל השליטה או קרוביו, בכפוף לקבלת האישורים על פי כל דין. פטור כאמור לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהם בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק הפטור) יש בה עניין אישי. נוסף על כך, הפטור כאמור לא יחול ביחס להפרת חובת הזהירות בחלוקה, הכל בכפוף להוראות חוק החברות ותקנון החברה. התחייבויות החברה לפי כתב הפטור תעמודנה לזכות נושאי המשרה והדירקטורים, ללא הגבלת זמן, גם לאחר סיום כהונתם כנושאי משרה בחברה ו/או בחברה מוחזקת, לפי העניין, ובלבד שהפעולות הנשואות כתב פטור זה נעשו בתקופת הכהונה כנושא משרה בחברה ו/או בחברה מוחזקת, לפי העניין.

## 19. שונות

- 19.1. מקום בו נקבע במדיניות התגמול כי לוועדת התגמול או לדירקטוריון הסמכות לאשר פעולה מסוימת, תוקנה לוועדת התגמול או לדירקטוריון (לפי העניין) הסמכות לעשות כן על פי שיקול דעתם, ללא צורך באישור נוסף (בכפוף להוראות דין כופה).
- 19.2. מובהר כי נושאי המשרה יהיו רשאים, לפי שיקול דעתם, לוותר על רכיב תגמול כלשהו לו יהיו זכאים, באופן חד פעמי או לתקופה, וזאת בלי לגרוע מזכאותם ליתר תנאי הכהונה וההעסקה (ובלי לגרוע מזכאות נושא המשרה לקבלת התגמול עליו ויתר).
- 19.3. מקום בו הוראות הדין, כפי שיחולו מעת לעת, יאפשרו מתן הקלות בנוגע לאופן תגמול נושאי משרה ו/ו בנוגע לאופן הליכי אישור תגמול נושאי משרה, בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון, יחולו הוראות אלו על החברה ויהו חלק ממדיניות תגמול זו.

\* \* \* \* \*

## נספח ג'

נוסח תקנון חברה מעודכן

**חוק החברות**

**חברה מוגבלת במניות**

**תקנון ההתאגדות של חברה ציבורית**

**בתי זקוק לנפט בע"מ**

**OIL REFINERIES LIMITED**

## פירושים

1. בתקנות אלה :

<u>מילים</u>	<u>פירושן</u>
בעל מניות	כמשמעותו בתקנה 12(א) לתקנון זה להלן ;
בעל מניות רשום	בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות בחברה ;
בעל מניות שאינו רשום	בעל מניות כמשמעותו בסעיף 177(1) לחוק החברות ;
דירקטור מסווג	דירקטור בעל סיווג ביטחוני מתאים כפי שיקבע שירות הביטחון הכללי ;
החברה או בן	בתי זקוק לנפט בע"מ ;
החוק	חוק החברות, פקודת החברות [נוסח חדש] התשמ"ג - 1983 ככל שהיא חלה על החברה, חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 חוק החברות הממשלתיות, תשל"ה-1975 וכל חוק ו/או דין החל על החברה אותה שעה ;
הצבעה במניין קולות	הצבעה לפי מנין קולות המצביעים בהתאם לזכויות ההצבעה הקבועות למניות שמכוחן מצביעים בעלי המניות המשתתפים באסיפה ;
המשרד	המשרד הרשום של החברה כפי שיהיה מדי פעם בפעם ;
חודש	חודש גריגוריאני ;
חוק החברות	חוק החברות, התשנ"ט - 1999 כפי שתוקן או כפי שיתוקן או כפי שיהיה בתוקף מזמן לזמן, לרבות כל חוק שיבוא במקומו ;
חוק החברות הממשלתיות	חוק החברות הממשלתיות, התשל"ה - 1975 כפי שתוקן או כפי שיתוקן או כפי שיהיה בתוקף מזמן לזמן, לרבות כל חוק שיבוא במקומו ;
חוק ניירות ערך	חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 כפי תוקן או כפי שיתוקן או כפי שיהיה בתוקף מזמן לזמן, לרבות כל חוק שיבוא במקומו ;
כתב	בכתב יד, בדפוס, במכונת כתיבה, בליטוגרפיה, בצילום, בטלקס, בפקסימיליה, בכל אמצעי אלקטרוני ובכל צורה אחרת של קביעת או הטבעת מלים בצורה הנראית לעין ;
מרשם בעלי המניות	מרשם בעלי המניות שיש לנהלו בהתאם לחוק החברות וכל מרשם בעלי מניות נוסף אותו בחרה החברה לנהל בהתאם להוראות החוק ;
מרשם בעלי המניות המהותיים	מרשם בעלי המניות המהותיים שיש לנהלו בהתאם לחוק ;
צו אינטרסים חיוניים	צו החברות הממשלתיות (הכרזה על אינטרסים חיוניים למדינה בחברת בתי זקוק לנפט בע"מ), התשס"ז - 2007 ;
רוב רגיל	רוב קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית, הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים ;
תאגיד	חברה, שותפות, אגודה שתופית, עמותה וכל חבר בני-אדם אחר מואגד או בלתי

מאוגד ;

תקנון זה או התקנון תקנון זה כפי שישונה מזמן לזמן ;

כל האמור בלשון יחיד אף רבים במשמע וכן להיפך. כל האמור במין זכר אף מין נקבה במשמע וכן להיפך ;  
וכל האמור באדם - לרבות תאגיד וחבר בני-אדם.

פרט לאמור לעיל, תהיה לכל מילה וביטוי שבתקנון זה, המשמעות הנודעת להם בחוק, אלא אם כן יש בה משום סתירה לנושא הכתוב או לתוכנו.

הכותרות בתקנון זה נועדו לשם נוחות בלבד ואין ללמוד מהן לפירושו של תקנון זה.

בכל מקום בתקנון זה שבו נקבע כי הוראותיו יחולו בכפוף להוראות החוק הכוונה היא להוראות כל חוק, שאינן ניתנות להתנאה, אלא אם הקשר הדברים מחייב אחרת.

### שם החברה

1 . שם החברה הוא כדלקמן :

בעברית - בתי זקוק לנפט בע"מ  
באנגלית – OIL REFINERIES LIMITED

### מטרות החברה

2 . א. מטרת החברה הינה לעסוק בכל עיסוק חוקי, המפורט בתזכיר החברה .  
ב. מבלי לגרוע מהאמור בתקנה א' לעיל, תהיה החברה רשאית לתרום סכום סביר למטרה ראויה, אף אם התרומה אינה במסגרת שיקוליה העסקיים, שמטרתם השאת רווחיה.

### אחריות בעלי המניות

3 . אחריות בעל מניות בחברה מוגבלת עד לסכום ~~ערכו הנקוב של~~ בגין המניות שבידיו שטרם שולם, ככל שיש כאלה.

### שינוי התקנון

4 . א. בכפוף לאמור בתקנה 6 ובתקנה 53, שינוי תקנון זה יעשה בהחלטה שנתקבלה ברוב רגיל, אלא אם צוין אחרת במפורש בתקנה מתקנות תקנון זה.

ב. בכפוף להוראות חוק החברות, שינויים בתקנון זה, יהיו תקפים מיום קבלת ההחלטה על כך בחברה או במועד מאוחר יותר שנקבע בהחלטה.

5 . על אף האמור בתקנון זה לעיל, שינוי בתקנון המחייב בעל מניה לרכוש מניות נוספות או להגדיל את היקף אחריותו, לא יחייב את בעל המניה ללא הסכמתו.

6 . מבלי לגרוע מהאמור בתקנה 53 להלן היו מניות החברה מחולקות לסוגים, לא ייעשה שינוי בתקנון שיפגע בזכויותיו של סוג מניות ללא אישור אסיפת אותו סוג. לענין קבלת החלטות באסיפת סוג יחולו הוראות חוק החברות ותקנון זה בנוגע לשינוי התקנון באסיפות כלליות, בשינויים המחויבים.

### הון החברה

7. הון המניות של החברה הוא 4,000,000,010 (ארבעה מיליארד ועשרה) **שיית מחולק ל-4,000,000,010 (ארבעה מיליארד ועשרה) מניות רגילות רשומות על שם בנות 1 (אחד) שיית ע.ג. ללא ערך נקוב כל אחת.**

#### 8. זכויות ההצבעה של המניות

א. המניות הרגילות והן בלבד תקנינה למחזיקים בהן את הזכות להשתתף באסיפות הכלליות של החברה ולהצביע בהן.

ב. כל מניה רגילה מזכה את בעליה הנוכח באסיפה ומשתתף בהצבעה בהרמת ידיים, בעצמו או באמצעות שליח, או באמצעות כתב הצבעה במקרה שבו התאפשרה הצבעה באמצעות כתבי הצבעה, לקול אחד.

#### 9. זכויות המניות בחלוקה

בכפוף לזכויות מיוחדות, במידה ויהיו כאלה, שינתנו למניות כלשהן בקשר לדיבידנד, ובכפוף לתנאי הנפקת המניות, לכל המניות שהונפקו ונפרעו במלואן זכויות שוות ביניהן באופן יחסי **לערצון הנקוב למספרן**, בכל הקשור לדיבידנד, חלוקת מניות הטבה וכל חלוקה אחרת (ביחד להלן בתקנה זו: "דיבידנד"). אם לא נקבע אחרת בתנאי הנפקת המניות, תהיינה המניות שהונפקו ונפרעו במלואן עד ליום הקובע לעניין הזכאות לדיבידנד זכאיות לדיבידנד מבלי להתחשב במועד הנפקתן.

### מניות החברה

10. מניות החברה תהיינה בפיקוח הדירקטוריון, הרשאי להקצותן ולהנפיקן עד גבול הון המניות הרשום של החברה, לאנשים, בתנאים, באופנים ובזמנים אשר ימצא לנכון, וליתן זכויות אופציה לרכישתן והכל בכפוף לתנאי הנפקתן.

11. היו רשומים שניים או יותר כמחזיקי מניה במשותף, יראו כבעל המניה לכל דבר וענין את הרשום ראשון מבין השותפים במרשם בעלי המניות.

12. א. בעל מניה בחברה הוא מי שרשום כבעל מניה במרשם בעלי המניות, או מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות של החברה על שם חברה לרישומים.

ב. בעל מניה שהוא נאמן ידווח על כך לחברה והחברה תרשום אותו במרשם בעלי המניות, תוך ציון נאמנותו ויראו אותו כבעל מניה. החברה לא תכיר בזכות למניה המבוססת על כללי היושר (EQUITY) או בזכות מותנית עתידית או חלקית או בזכות אחרת כלשהי בקשר למניה פרט לזכות הנאמן שהינו הבעלים הרשום כאמור לעיל. האמור בתקנה 12(ב) זו לא יחול על בעל מניה שאינו רשום, למעט אם חלה עליו חובת דיווח שלא על פי חוק החברות.

### תעודות מניה

13. א. בעל מניות רשום זכאי לקבל לבקשתו מהחברה, ללא תשלום, תוך תקופה של חודשיים ימים לאחר ההקצאה או רישום ההעברה (אלא אם כן תנאי ההנפקה קובעים פרק זמן ארוך יותר) תעודת מניה אחת לגבי כל המניות הרשומות בשמו, המעידה על בעלותו במניות. תעודת המניה תפרט את מספר המניות ומספריהן הסידוריים. במקרה של מניה המוחזקת בשותפות לא תהא החברה חייבת להוציא יותר מתעודה אחת לכל המחזיקים בשותפות, ומסירת תעודה כזו לאחד המחזיקים המשותפים תחשב כמסירה לכולם.

ב. חברה לרישומים זכאית לקבל מהחברה, לפי בקשתה, תעודה אחת המעידה על מספר המניות וסוג המניות הרשומות על שמה במרשם בעלי המניות.

ג. כל תעודת מניה תשא את חותמת החברה בצירוף חתימת ידם של האנשים המוסמכים לחייב את החברה בחתימתם, או של שני חברי הדירקטוריון שלה.

ד. אם תעודת מניה תושחת, תושמד או תאבד, מותר לחדשה על סמך הוכחות וערבויות כפי שידרשו הדירקטורים, ובמקרה כי תמחה או תשחת - לאחר החזרת התעודה הישנה, ובכל מקרה - לאחר תשלום של סכום כסף אותו יקבע הדירקטוריון מזמן לזמן.

14. א. החברה רשאית, על פי החלטת דירקטוריון החברה, לרכוש מניות ממניותיה ובלבד שרכישה זו עומדת בתנאי חלוקה מותרת על פי הוראות חוק החברות.

ב. רכשה החברה מניה ממניותיה רשאית היא לבטלה; לא ביטלה החברה את המניה האמורה, לא תקנה המניה זכויות כלשהן (להלן – "מניה רדומה"), כל עוד המניה הרדומה היא בבעלות החברה.

### דרישות תשלום

15. אם לפי תנאי ההוצאה של מניות אין מועד קבוע לתשלום כל חלק מהמחיר שיש לשלם עבורן, רשאית החברה לדרוש מדי פעם בפעם דרישות תשלום מבעלי המניות בגין הכספים אשר טרם סולקו עבור המניות שהם מחזיקים בהן, לרבות פרמיה, וכל בעל מניות יהא חייב לשלם לחברה את הסכום הנדרש ממנו - בתנאי שיקבל הודעה מוקדמת של 14 (ארבעה עשר) יום על מועד ומקום התשלום. דרישת תשלום ניתנת לביטול או לדחיה למועד אחר, הכל כפי שיוחלט על ידי הדירקטוריון של החברה.

16. דרישת תשלום תחשב כנעשית ביום שבו התקבלה החלטת הדירקטוריון המאשרת אותה.

17. בעלים במניה במשותף יהיו אחראים במאוחד ובנפרד לתשלום דרישות התשלום.

18. במקרה שדרישת תשלום על חשבון מניה לא שולמה ביום שנועד לפרעון או קודם לכן, יהיה מחזיק המניה או האדם אשר לו הוקצתה, חייב לשלם ריבית על סכום דרישת התשלום, בשיעור אשר ייקבע על ידי הדירקטוריון ואשר לא יעלה על הריבית המקובלת בבנקים בישראל לחשבונות דביטוריים, החל מן היום שנועד לפרעון וכלה ביום הפרעון וכן הוצאות, אם יהיו כאלה. הדירקטוריון רשאי לוותר על כל הריבית או על מקצתה וכן על ההוצאות.

19. כל סכום אשר לפי תנאי ההקצאה של מניה חייב להפרע בזמן ההקצאה או ביום קבוע, **בין על חשבון ערבה הנקוב של המניה או עבור פרמיה**, ייחשב, לצרכי תקנון זה דרישת תשלום שנעשתה כדין אשר יום פרעונה הוא היום הקבוע לתשלום, ובמקרה של אי-תשלום יחולו על אי תשלום כזה כל סעיפי תקנון זה הדנים בדרישות תשלום שלא נפרעו לרבות ההוראות בדבר תשלומי ריבית, הוצאות, חלוטי מניות וכו'.

20. בעל מניות לא יהא זכאי לקבל מהחברה דיבידנד או להפעיל זכות כלשהי שלו כבעל מניות כל עוד לא פרע את כל התשלומים נשוא דרישות תשלום החלים על מניותיו מזמן לזמן, בצירוף ריבית והוצאות, אם נדרש לשלם, בין אם הוא מחזיק במניות לבדו, ובין אם ביחד עם אדם אחר.

21. הדירקטוריון רשאי, אם ימצא לנכון, לקבל מבעל מניות הרוצה לשלם מראש, את כל הכספים או חלק מהם המגיעים על חשבון מניותיו, וזאת בנוסף לסכומים אשר תשלומם נדרש למעשה. כן רשאי הדירקטוריון לשלם לבעל מניות כזה ריבית על הסכומים אשר שולמו על ידיו מראש כנ"ל או על אותו חלק מהם העולה על הסכום אשר בזמן הנדון נדרש על חשבון המניות שביחס אליהן נעשה התשלום מראש.

### חילוטי מניות

22. במקרה שבעל מניות לא עמד בדרישת תשלום כלשהי, כולה או מקצתה, עד המועד הקבוע לסילוקה, רשאי הדירקטוריון כל עוד התשלום נשוא דרישת התשלום או חלק ממנו הינם בלתי מסולקים, למסור הודעה לבעל מניות ולדרוש ממנו לשלם את סכום דרישת התשלום אשר לא סולק, בצירוף ריבית וכן הוצאות אחרות שנגרמו כתוצאה מאי-תשלום זה.

23. ההודעה, כאמור בתקנה 22, תקבע מועד ומקום (שאינו מוקדם משלושים יום מתאריך ההודעה) לביצוע דרישת התשלום או חלקה בצירוף ריבית וכל ההוצאות שנגרמו כתוצאה מאי התשלום. כן

תפרט ההודעה כי אי תשלום במועד הקבוע או לפניו במקום המפורט, עלולה לגרור חילוט המניות שביחס אליהן נדרש התשלום.

24. אם הדרישות שבהודעה הני"ל לא תתמלאנה רשאית החברה, בכל עת לאחר מכן, ולפני שהתשלום, לרבות הריבית וההוצאות שנדרשו בהודעה סולקו, לחלט כל מניה שביחס אליה ניתנה ההודעה הני"ל. חילוטי מניות יכללו את כל הדיבידנדים בגין אותן המניות, אשר לא שולמו לפני החילוט, אף אם הוכרזו.

25. חולטה מניה כאמור, תינתן לבעל המניה שחולטה, הודעה על החלטה, והחילוט ותאריכו ירשמו במרשם. אולם, לא יפגע תוקפו של חילוט בשל אי מסירת הודעה ו/או אי רישום במרשם ו/או כתוצאה מפגמים בהם.

26. הדירקטוריון רשאי למכור, להקצות מחדש או להעביר באופן אחר, כל מניה שחולטה באותו אופן כפי שיחליט, ולקבוע את התמורה עבורה מבלי שיהיה עליו להתחשב בכל סכום שנפרע או שנחשב כנפרע בגין המניה בהתאם להוראות חוק החברות ותקנון זה.

27. מניה שחולטה וטרם נמכרה תהיה מניה רדומה.

28. הדירקטוריון רשאי, בכל עת לפני המכירה, להקצאה מחדש או להעברה של מניה שחולטה, לבטל את החילוט באותם תנאים כפי שיחליט.

29. בעל מניות שמניותיו חולטו יהיה חייב לשלם לחברה למרות החילוט את כל דרישות התשלום אשר לא שולמו ביחס למניות אלה בצירוף ריבית מקסימלית עד ליום התשלום באותו אופן בדיוק כאילו לא חולטו המניות ולמלא אחר כל התביעות והדרישות אשר החברה היתה יכולה לכפות ביחס למניות בלי ניכוי או הנחה עבור ערך המניות ביום החילוט. התחייבותו של בעל המניות תגיע לקיצה לאחר שהחברה תקבל את מלוא תמורת המניות שחולטו שלה התחייב בעל המניות, **בין אם הוקצו בערפון הנקוב ובין אם הוקצו בפרמיה**, וכן פיצוי בגין ההוצאות ובשל העיכוב בתשלום תמורת המניות באופן שנקבע בתקנון זה. חילוטי מניה יגררו עמם בעת החילוט ביטול כל זכות בחברה וכל תביעה או דרישה כלפיה ביחס למניה או מכוחה, פרט לאותן הזכויות המוצאות מכלל זאת על פי תקנון זה או אשר החוק נותן לבעל המניות לשעבר. נמכרה מניה שחולטה, תופחת תמורת המכירה, כקבוע בתקנה 33(ב) להלן, מחבותו של בעל המניות כאמור.

30. עלתה התמורה שנתקבלה בשל מכירת המניות שחולטו על התמורה שלה התחייב בעל המניות החייב, יהיה זכאי להשבת התמורה החלקית שנתן בעבורן, אם היתה כזו.

31. אין בהוראות פרק זה כדי לגרוע מכל סעד אחר של החברה כלפי בעל המניות החייב או כדי לחייב אותה למכור, להקצות או להעביר באופן אחר את המניות שחולטו.

### **עכבון ושעבוד המניות**

32. לחברה יהא עכבון ושעבוד ראשון בדרגה על המניות שתמורתן לא שולמה במלואה, הרשומות על שמו של בעל מניה, (בין לבדו ובין במשותף עם אחרים), ועל תמורת מכירתן, וזאת להבטחת סכומי כסף (בין שהגיע זמן פרעונם ובין שלא הגיע זמן פרעונם), בגין מניות אלה שתשלומם כבר נדרש או העומדים להפרע בזמן קבוע בעתיד (לרבות ריבית פיגורים לפי תקנה (18) לעיל). כן תהיה לחברה זכות עכבון ושעבוד על כל המניות, (חוץ ממניות שמחירן סולק במלואו) הרשומות בשמו של בעל מניה, להבטחת הכספים המגיעים לחברה ממנו או מרכושו, בין חובות שלו עצמו או במשותף עם אחרים. עכבון ושעבוד אלו יחולו גם על הדיבידנדים שהוכרזו מזמן לזמן ביחס למניות אלה; רישומה של העברת מניות יהיה בו משום ויתור מצד החברה על שעבודה (אם יש לה שעבוד) על המניות, אלא אם כן הוסכם אחרת.

33. א. לצורך מימוש עכבון ו/או שעבוד כמפורט לעיל רשאים הדירקטורים למכור את המניות שהעכבון ו/או השעבוד חל עליהן, באופן שיראה בעיניהם, אך לא תעשה מכירה אלא לאחר שהגיע מועד התשלום ולאחר שנמסרה הודעה בכתב לאותו בעל מניה, או לחליפיו החוקיים, בדבר כוונת החברה למכור, והוא או הם לא שלמו, סלקו או קיימו את החובות או ההתחייבויות האמורים תוך 14 (ארבעה עשר) ימים לאחר יום ההודעה.

ב. התמורה הנקיה מכל מכירה כני"ל, לאחר תשלום הוצאות המכירה תשמש לסילוק החובות של אותו בעל מניות. היה ותשאר יתרה כלשהי לאחר סילוק החובות, תשולם יתרה זו לבעל המניות, או לחליפיו החוקיים, אך זאת בכפוף לקיום זכות עכבון ו/או שעבוד לחברה -הדומה לזכות העכבון ו/או השעבוד שהיתה קיימת על המניות לפני המכירה - על היתרה הני"ל, בגין חובות שמועד פרעונם טרם הגיע ואשר על אף האמור לעיל, החליט הדירקטוריון לסלקם במועד פרעונם.

34. נעשתה מכירה לאחר הפקעה או לשם מימוש שעבוד תוך שימוש בתום לב בסמכויות הנתונות לעיל, ראשי הדירקטוריון לרשום אותן המניות בספרי החברה בשם הקונה, והקונה לא יהיה חייב לבדוק את כשרות הפעולות או אופן השימוש במחיר הקניה ולאחר שאותן המניות נרשמו בספר בעלי המניות בשם הקונה, לא יערער אדם על תוקפה של המכירה.

35. הוראות תקנון זה לענין חילוט מניות, עכבון, שיעבוד ומכירה יחולו על אי תשלום כל סכום שיש לשלמו במועד קבוע על פי תנאי הוצאת המניה, בין על חשבון המניה ובין בצורת פרמיה, כאילו היה סכום שיש לפרעו מכח דרישת תשלום ומסירת הודעה עליה שנעשו כדין.

36. אין בהוראות תקנון זה, לענין חילוט מניות, עכבון ושעבוד, כדי לגרוע מכל סעד שעשוי להיות לחברה כלפי בעל המניה על פי חוק.

### העברת מניות

37. בכפוף להגבלות הקבועות בתקנון תהיינה מניות החברה הרגילות ניתנות להעברה, אך שום העברת מניות לא תירשם בספרי החברה, אלא אם כן יחתם כתב העברת מניות כדין על ידי המעביר ומקבל ההעברה, והמעביר יוסיף להיחשב כבעל המניות הרשום של מניות אלה, עד אשר שם מקבל העברה יירשם במרשם בעלי המניות כבעל המניות הרשום. כל העברה שהתבקש רישומה במרשם בעלי המניות חייבת להיעשות בכתב על הטופס הנהוג או על הטופס אשר ייקבע מדי פעם בפעם על ידי יו"ר הדירקטוריון או במסמך אחר שיאושר על ידי הדירקטוריון ויש למסרה למשרד ביחד עם תעודת המניות המועברות (אם הוצאה כזאת) וכל עדות נוספת אחרת אשר הדירקטוריון ידרוש כדי להוכיח את זכות קנינו של המעביר.

38. שטר העברה יהיה חתום על ידי המעביר או מטעמו ועל ידי מקבל התעודה או מטעמו.

39. החברה יכולה לדרוש תשלום לכיסוי הוצאות רישום העברה בסכום אשר ייקבע ע"י הדירקטוריון מזמן לזמן.

40. כל העברת מניות שאינן משולמות במלואן לא יהא לה תוקף, אלא אם כן תאושר על-ידי הדירקטוריון, אשר רשאי, לפי שיקול דעתו, ומבלי לתת כל נימוקים לכך, לסרב לרשום העברת מניות כני"ל.

41. החברה רשאית לסגור את מרשם בעלי המניות למשך הזמן שייקבע על ידי הדירקטוריון ובלבד שלא יעלה, בסך הכל, על שלושים יום בכל שנה. בעת שמרשם יהא סגור, לא תרשם העברת מניות במרשם. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, רשאי הדירקטוריון, בכפוף להוראות כל דין, לקבוע יום קובע על מנת שהחברה תוכל לקבוע מי מבין בעלי המניות זכאי להודעה או זכאי להצביע באסיפה כללית, או לקבל תשלום של דיבידנד או הקצאה של זכויות כלשהן או לכל מטרה חוקית אחרת.

42. בכפוף להוראות תקנון זה או לתנאי הוצאתן של מניות מסוג כלשהו, יהיו המניות שבהן החברה ששולמו במלואן ניתנות להעברה ללא צורך באישור הדירקטוריון.

## הסבת מניות (העברה מכח החוק)

43. עם פטירתו של מחזיק מניות בחברה, תכיר החברה בשותף או בשותפים שנשארו בחיים - במקרה שהמנוח היה שותף במניה - ובאפוטרופסים או במנהלי העזבון או יורשיו של המנוח - במקרה שהחבר החזיק לבדו או היה היחיד שנשאר בחיים מבין מחזיקי מניה בשותפות - כבעלי הזכות היחידים למניות או לאגרות החוב של המנוח. האמור לעיל לא יפטור את עזבונו של בעלים משותף במניה מחובה כלשהי שחב לחברה לפני שנפטר ביחס למניה שהחזיק בה בשותפות.
44. אדם הרוכש זכות למניה עקב היותו אפוטרופוס, מנהל עזבון, יורש, כונס נכסים או נאמן בפשיטת רגל של חבר או הרוכש זכות לפי הוראת חוק כלשהי, רשאי, לכשיביא הוכחות על זכותו - כפי שהחברה תדרוש - להרשם כבעל המניה, או כבעל אגרת החוב או להעבירה, בכפיפות להוראות הכלולות בתקנות אלה ביחס להעברה, לאדם אחר.
45. אדם הרוכש זכות למניה עקב היותו אפוטרופוס, מנהל עזבון, יורש, כונס נכסים או נאמן בפשיטת רגל של חבר או הרוכש זכות לפי הוראת חוק כלשהי, לא יהיה רשאי להצביע באסיפה כללית של החברה כל עוד לא נרשם במרשם בעלי המניות כבעל מניות.
46. אדם הרוכש זכות למניה כתוצאה מהעברתה מכח החוק, יהיה זכאי לקבל ולתת קבלות עבור דיבידנד או תשלומים אחרים המשתלמים בקשר למניה או לאגרת החוב, אך לא יהיה זכאי לקבל הודעות בקשר לאסיפות החברה או להשתתף או להצביע בהן בקשר לאותה מניה או להשתמש בזכות כלשהי של בעל מניות, אלא לאחר הירשמו בספרי החברה כבעל מניות ביחס לאותה מניה.

## שינוי והגדלת ההון

47. האסיפה הכללית רשאית מזמן לזמן להחליט -
- לאחד את מניותיה, כולן או מקצתן, ולחלק מחדש את הון מניותיה, להון המורכב ממספר קטן יותר של מניות; ולחלק כל או חלק מהון המניות שלה למניות בערך גדול יותר מערך מניותיה באותה עת, ואז
  - לחלק את הון המניות שלה כולו או מקצתו למניות בערך קטן מזה הקבוע בתזכיר או בתקנון על ידי חלוקה של מניותיה - כולן או מקצתן, ואז לחלק את מניותיה, כולן או מקצתן, באופן שהון המניות של החברה יהיה מורכב ממספר גדול יותר של מניות;
  - לבטל הון מניות רשום אשר טרם הוקצה או שטרם הוסכם להקצותו.
48. א. בכפוף להוראות כל דין, יהיה דירקטוריון החברה רשאי להחליט על הנפקת ניירות ערך הניתנים לפדיון (להלן - ניירות ערך בני פדיון).
- ב. הנפיקה החברה ניירות ערך בני פדיון רשאית היא לפדותם ולא יחולו על הפדיון מגבלות חוק החברות בענין שמירת ההון וחלוקה.
- ג. הנפיקה החברה ניירות ערך בני פדיון רשאית היא להצמיד להם מתכונותיהן של מניות, לרבות זכויות הצבעה וזכות השתתפות ברווחים.
49. בכפוף לכל דין, האסיפה הכללית רשאית מזמן לזמן, להחליט להגדיל את הון המניות הרשום שלה בסוגי מניות כפי שתקבע - בין אם כל ההון הרשום באותה עת הונפק ובין אם לאו ובין אם המניות שהונפקו שולמו במלואן ובין אם לאו - ע"י יצירת מניות חדשות.
50. בכפוף לכל דין, המניות החדשות תהיינה בסכום כזה ~~מחולק למניות בערך נקוב כזה~~, ובאותם תנאים, התנאות, זכויות או הגבלות כפי שתורה האסיפה הכללית בהחלטה על יצירתן, ואם לא קבעה - כפי שיקבעו הדירקטורים. בהתחשב בהוראות שבתזכיר החברה בענין זה, אם קיימות, ומבלי לפגוע בזכויות המיוחדות שניתנו קודם לכן לבעלי מניות קיימות של החברה ובכפוף להוראות תקנון זה, תוכל החברה ליצור מניות עם זכויות בכורה, או זכויות נחותות או עודפות, בכל הנוגע לדיבידנד, השתתפות בנכסים בפירוק או בהצבעה, ואף ללא חלק בזכויות אלה או בקשר עם ענינים אחרים, כפי

שהחברה תקבע מפעם לפעם ובלבד שהזכויות הנלוות למניות החדשות תהיינה זהות לזכויות הנלוות למניות מאותו סוג הקיימות בהון החברה ובכפוף לאמור בחוק ניירות ערך.

51. מלבד אם נקבע אחרת לפי תקנון זה או בהחלטה היוצרת את המניות החדשות, ייחשב כל הון מניות חדש כחלק מהון המניות המקורי ויהיה כפוף לאותן התקנות ביחס לסילוק דרישות תשלום, זכות שעבוד, העברה, עבירות מכח חוק, חילוט וכו' החלות על הון המניות המקורי.

52. לשם ביצוע כל החלטה כאמור לעיל, רשאי הדירקטוריון ליישב, לפי שיקול דעתו, כל קושי שיתעורר בקשר לכך לרבות טיפול בשברי מניות.

### שינוי זכויות של סוגי מניות

53. החברה רשאית, מזמן לזמן, בהחלטה שהתקבלה באסיפה הכללית לשנות את הזכויות של סוג מניות כלשהו (אלא אם כן נקבע אחרת בתנאי הנפקת המניות מאותו סוג) לאחר קבלת אישור אסיפה של בעלי המניות מאותו סוג ושל בעלי המניות מסוג אחר שנפגע מהשינוי ברוב רגיל של בעלי המניות בכל סוג כאמור, הנוכחים באסיפת בעלי המניות מאותו סוג. על ההחלטות באסיפות כאמור יחול האמור בתקנה 4(א) לעיל בשינויים המחוייבים.

54. הוראות תקנות אלה בדבר אסיפות כלליות יחולו, בשינויים המתאימים, גם על אסיפת סוג כזו.

55. הזכויות המוקנות למחזיקים של מניות מסוג מסוים שהוצאו בזכויות מיוחדות, לא יחשבו כאילו שונו על ידי יצירתן או הוצאתן של מניות נוספות בדרגה שווה עימהן, מלבד אם הותנה אחרת בתנאי ההוצאה של אותן המניות הנוספות.

### הנפקת מניות וניירות ערך

56. הדירקטוריון רשאי להנפיק מניות וניירות ערך אחרים בתנאים ובאופן שלפי שיקול דעתו המוחלט בכפוף להוראות כל דין.

57. החברה לא תקצה מניה שתמורתה, במלואה או בחלקה, לא תיפרע במזומן, אלא אם כן פורטה התמורה בעבור המניה במסמך בכתב.

57-

58. כדי להקצות מניות שלהן ערך נקוב, בתמורה הנמוכה מערך הנקוב, לרבות מניות הטבה, על החברה להפוך להון מניות חלק מרווחיה כהגדרתם בסעיף 302(ב) לחוק החברות, מפרמיה על מניות, או מכל מקור אחר הכלול בהונה העצמי, האמורים בדוחות הכספיים האחרונים שלה, בסכום השווה להפרש שבין הערך הנקוב לבין התמורה.

58. בוטלה.

59. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, ובכפוף להוראות חוק החברות ותקנון זה, רשאי הדירקטוריון לקבוע, כי התמורה בעד המניות תשולם במזומנים או בנכסים בעין, ובכלל זה בניירות ערך או בכל דרך אחרת, לפי שיקול דעתו, או כי המניות יוקצו כמניות הטבה או כי המניות יוקצו בתמורה או שלא בתמורה השווה לערך הנקוב, או הנמוכה מערך הנקוב או הגבוהה ממנו, בין ביחידות ובין בסדרות, והכל, בתנאים ובמועדים שייקבעו על ידי הדירקטוריון.

60. לפני הנפקת מניות חדשות רשאי הדירקטוריון לקבוע, כי המניות, או כל חלק מהן, יוצעו תחילה, בערך הנקוב או בפרמיה, לכל בעלי המניות המחזיקים אותה שעה במניות מכל סוג, בשיעור יחסי לערך הנקוב של למספר מניותיהם בחברה או לקבוע הוראות אחרות בדבר הנפקתן והקצאתן של המניות החדשות (להלן: "הצעת זכויות"). אין באמור לעיל כדי לגרוע מסמכותו של הדירקטוריון החליט על הנפקת מניות חדשות כפי שנקבע בתקנה 56.

61. הדירקטוריון רשאי לשלם דמי עמילות או דמי חיתום לכל אדם, בעת חתימה או הסכמה לחתום או השגת חתימות או הבטחת חתימות על מניות, או אגרות חוב או ניירות ערך אחרים של החברה. כן

רשאי הדירקטוריון בכל מקרה של הוצאת ניירות ערך של החברה לשלם דמי תיווך, והכל, במזומנים, במניות החברה, או בניירות ערך אחרים שהונפקו על ידי החברה, או בכל דרך אחרת, או חלק בצורה אחת וחלק בצורה אחרת.

62 . בוטלה.

63 . בוטלה.

### סמכויות האסיפה הכללית

64 . מבלי לגרוע מסמכויות האסיפה הכללית על פי הוראות תקנון זה או על פי כל דין, החלטות החברה בעניינים הבאים יתקבלו באסיפה הכללית:

א. שינוי התקנון ו/או התזכיר;

ב. הפעלת סמכויות הדירקטוריון על ידי האסיפה הכללית במקרים המפורטים בתקנה 66 וזאת בהתאם להוראות החוק;

ג. מינוי רואה החשבון המבקר של החברה והפסקת העסקתו בהתאם להוראות חוק החברות;

ד. אישור פעולות ועסקאות הטעונות אישור האסיפה הכללית בהתאם להוראות החוק ותקנון החברה;

ה. הגדלת הון המניות הרשום והפחתתו בהתאם להוראות החוק;

ו. מיזוג על פי הוראות החוק.

65 . חברי הדירקטוריון בחברה, לרבות הדירקטורים החיצוניים, ייבחרו באסיפה הכללית.

66 . א. נבצר מן הדירקטוריון להפעיל את סמכויותיו והפעלת סמכות מסמכויותיו חיונית לניהולה התקין של החברה, רשאית האסיפה הכללית להפעילה במקומו, כל עוד נבצר ממנו הדבר ולפרק זמן שלא יעלה על הנדרש בנסיבות העניין, ובלבד שהאסיפה הכללית קבעה, כי אכן נבצר מן הדירקטוריון לעשות כן וכי הפעלת הסמכות החיונית כאמור.

ב. בנוסף, האסיפה הכללית תהיה רשאית ליטול סמכויות הנתונות לדירקטוריון, והכל לענין מסוים, או לפרק זמן מסוים שלא יעלה על פרק הזמן נדרש בנסיבות העניין, גם אם לא נבצר מהדירקטוריון להפעיל את סמכויותיו.

### אסיפות כלליות

67 . אסיפות כלליות תכונסנה אחת לשנה לפחות, במועד ובמקום כלשהו בישראל שיקבעו ע"י הדירקטוריון אך לא יאוחר מ-15 (חמישה עשר) חודשים אחרי האסיפה הכללית הקודמת האחרונה. אסיפות כלליות אלה תקראנה "אסיפות שנתיות", יתר האסיפות של החברה תקראנה "אסיפות מיוחדות".

68 . האסיפה השנתית תדון בדוח הדירקטוריון ובדוחות הכספיים, תמנה דירקטורים, תמנה רואה חשבון מבקר, ותדון בכל העניינים האחרים שיש או שניתן לדון בהם באסיפה הכללית השנתית של החברה, לפי תקנות אלה או לפי החוק, או כל נושא אחר שנקבע על סדר היום.

69 . הדירקטוריון רשאי לכנס, כל אימת שימצא לנכון, אסיפה מיוחדת, והוא יכנס אסיפה מיוחדת על פי דרישת כל אחד מאלה:

- א. שני דירקטורים או רבע מן הדירקטורים המכהנים ;
- ב. בעל מניה אחד או יותר, שלו לפחות חמישה אחוזים מההון המונפק ואחוז אחד לפחות מזכויות ההצבעה בחברה ;
- ג. בעל מניה אחד או יותר שלו לפחות חמישה אחוזים מזכויות ההצבעה בחברה.

הדירקטוריון יזמן את האסיפה המיוחדת בתוך עשרים ואחד ימים מיום שהוגשה לו הדרישה, למועד שיקבע בהודעה ובלבד שמועד הכינוס יהיה לא יאוחר משלושים וחמישה ימים ממועד פרסום ההודעה לפי תקנה 72, אלא אם כן נקבע אחרת לענין אסיפה שחל לגביה סימן ז' לפרק השני של חוק החברות.

70. אם אין הדירקטוריון מזמן אסיפה תוך 21 (עשרים ואחד) ימים מתאריך הגשת הדרישה הנ"ל למועד שנקבע בחוק החברות, רשאי הדורש וכשמדובר בבעלי מניות כאמור בתקנה 69 לעיל, גם חלק מהם, המייצגים יותר ממחצית זכויות ההצבעה שלהם- לכנס בעצמם את האסיפה, אולם אסיפה שכונסה כאמור לא תערך לאחר עבור שלושה חודשים מיום הגשת הדרישה והיא תכונס, ככל האפשר באותו האופן שבו מכונסות אסיפות בידי הדירקטוריון.

### **כינוס האסיפה הכללית וניהולה**

71. הדירקטוריון יקבע את סדר היום באסיפה הכללית ויכללו בו גם :
- א. נושאים שבשלים נדרש כינוסה של אסיפה מיוחדת כאמור בתקנה 69 לעיל ;
- ב. נושא שנתבקש על ידי בעל מניה אחד או יותר, שלו אחוז אחד לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית ואשר ביקש מהדירקטוריון לכלול נושא בסדר היום של אסיפה כללית שתתכנס בעתיד, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה כללית.
- ג. בקשה כאמור בתקנת משנה (ב) תוגש לחברה בכתב לפני מתן ההודעה על כינוס האסיפה הכללית, ויצורף אליה נוסח ההחלטה המוצע על ידי בעל המניות.
- ד. באסיפה הכללית יתקבלו החלטות בנושאים שפורטו בסדר היום בלבד.
72. הודעה על אסיפה כללית לא תמסר לבעלי המניות, ופירסום ההודעה יעשה בהתאם להוראות החוק והתקנות בענין פרסום הודעה על אסיפות בחברה ציבורית שהוצאו על פי סעיף 69(א) לחוק החברות.
73. אסיפה כללית שיש בה מנין חוקי כמפורט בתקנה 75, רשאית להחליט על דחיית האסיפה למועד אחר ולמקום שתקבע. באסיפה נדחית לא יידון אלא נושא שהיה על סדר היום ושלא נתקבלה לגביו החלטה. על האסיפה הנדחית יחולו הוראות תקנה 75. נדחתה אסיפה כללית כאמור, למועד העולה על עשרים ואחד ימים, יינתנו הודעות והזמנות לאסיפה הנדחית כאמור בתקנה 72 לעיל.
- פגם בנייהולה של האסיפה הכללית, לא יפסול כל החלטה שהתקבלה באסיפה הכללית ולא יפגום בדיונים שהתקיימו בה.

### **הדיון באסיפות כלליות**

74. יושב ראש הדירקטוריון או, בהעדרו, סגן יושב ראש הדירקטוריון (אם מונה כזה) ישב בראש כל אסיפה כללית של החברה. באין יושב ראש דירקטוריון או סגן יושב ראש דירקטוריון, או אם באסיפה כלשהי אין מי מהם נוכח אחרי עבור חמש עשרה דקות מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה או אם סרבו לשמש כיושב ראש האסיפה, יבחרו בעלי המניות הנוכחים בעצמם או על ידי שליח באחד מבעלי המניות או בשלוחו של בעל מניות כאמור, לשבת בראש האסיפה.
75. א. אין לפתוח בדיון באיזה ענין שהוא באסיפה כללית של בעלי המניות, אלא אם כן יהיה נוכח מנין חוקי בעת שהאסיפה פותחת בדיון. מנין חוקי יהוו שני בעלי מניות הנוכחים בעצמם או ע"י שלוח או שלוחו לחברה כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם (במקרים שעל פי דין ניתן להצביע על פי

כתב הצבעה), והמחזיקים או המיצגים 25% (עשרים וחמישה אחוז) ומעלה מכוח ההצבעה של החברה תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

ב. לא נכח באסיפה מניין חוקי כעבור מחצית השעה לאחר המועד שנקבע לה, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

ג. כונסה האסיפה הכללית על פי דרישת בעלי המניות כאמור בתקנה 69 ובתקנה 70 תתקיים האסיפה הנדחית רק אם נכחו בה לפחות בעל מניה אחד או יותר, שלו לפחות עשרה אחוזים מההון המונפק ואחוז אחד לפחות מזכויות ההצבעה בחברה, או בעל מניה אחד או יותר שלו לפחות עשרה אחוזים מזכויות ההצבעה בחברה.

76. בוטלה.

77. החברה תערוך פרוטוקולים של ההליכים באסיפה הכללית, שיכללו פרטים, כדלקמן:

א. שמות בעלי המניות המשתתפים באסיפה הכללית ומספר המניות המוחזקות על ידם;

ב. העניינים הנדונים באסיפה הכללית וההחלטות שהתקבלו;

78. פרוטוקול שנחתם בידי יושב ראש האסיפה, מהווה ראייה לכאורה לאמור בו.

### קולות בעלי המניות

79. א. בעל מניה המעוניין להצביע באסיפה כללית, יוכיח לחברה את בעלותו במניה בהתאם לקבוע בהוראות החוק ותקנון זה. הוכחת הבעלות במניה תועבר לחברה לפחות שני ימי עבודה לפני האסיפה הכללית. הוכחת בעלות כאמור יכול שתעשה באמצעות הפקס ובלבד שהמקור יומצא לחברה לפחות חצי שעה לפני תחילת האסיפה הכללית. מזכיר החברה, לפי שיקול דעתו, יהיה רשאי לאשר השתתפותם של בעלי מניות גם אם המציאו לחברה הוכחת בעלות במניות במועדים מאוחרים מהאמור לעיל.

ב. ליושב ראש האסיפה הסמכות לקבוע אם לקבל איזה קול בהצבעה או לפוסלו, וקביעתו תהיה סופית ומכרעת.

ג. בהצבעה בהרמת יד יהיו לכל בעל מניות זכויות הצבעה כאמור בתקנה 8 לעיל.

80. החלטה באסיפה כללית תתקבל בהצבעה במניין קולות וברוב רגיל למעט אם נדרש רוב מיוחד על פי דין ו/או על פי תקנון זה.

81. היו הקולות שקולים, לא תהיה ליושב ראש האסיפה זכות דעה נוספת או מכרעת.

82. במידה ולא נקבע אחרת בתקנון זה, ובכפוף ומבלי לפגוע בזכויות או בהגבלות מעת לעת של סוג מיוחד של מניות המהוות חלק מהון החברה, זכאי כל בעל מניות בחברה בהצבעה על ידי הרמת ידיים לקול אחד בגין כל מניה רגילה המוחזקת על ידו אשר נפרעה במלואה.

83. אם בעל מניות הינו פסול דין רשאי הוא להצביע על ידי חבר נאמניו, מקבל נכסיו, אפוטרופסו הטבעי או אפוטרופוס חוקי אחר ואנשים אלה רשאים להצביע בעצמם או על ידי שלוח.

84. בכפוף להוראות כל דין, במקרה של בעלים רשומים במשותף במניה, רשאי כל אחד מהם להצביע בכל אסיפה, בין בעצמו ובין על ידי שלוח, ביחס למניה כזו, כאילו היה הזכאי היחיד לה. היה והצביע יותר מאחד הבעלים במשותף במניה, בעצמו או על ידי שלוח, תתקבל דעתו של זה מביניהם אשר שמו מופיע ראשון במרשם בעלי המניות או באישור בדבר בעלותו או במסמך אחר שיקבע על ידי הדירקטוריון ביחס למניה.

85. באסיפה הכללית של החברה ניתן להצביע על ידי הרמת ידיים באופן אישי, על ידי שלוח או בכתב הצבעה בנושאים הקבועים במפורש בחוק בענין הצבעה בכתב. שלוח אינו חייב להיות בעל מניות בחברה. בעל מניה אשר אינו מגיע לאסיפה הכללית רשאי להשתתף בהצבעה על ידי החלטתו בכתב, באמצעות כתב הצבעה וזאת עפ"י הוראות החוק ותקנון זה ובלבד שהצבעתו בכתב נחתמה והגיעה למשרדי החברה עד שני ימי עבודה לפני מועד האסיפה. מזכיר החברה, על פי שיקול דעתו, רשאי לאשר כתב הצבעה אף אם הגיע למשרדי החברה במועד מאוחר מהאמור לעיל.
86. מינויו של שלוח יהיה בכתב בחתימת הממנה או בא כוחו המורשה לכך בכתב ואם הממנה הנו תאגיד, יעשה המנוי בחותם אותו תאגיד (אם ישנו כזה) או על ידי פקיד או בא כח המורשה לעשות זאת בצירוף חותמת אותו תאגיד. במידה והממנה שוהה מחוץ לגבולות מדינת ישראל יכול הוא למנות שלוח על ידי מברק, פקסימיליה או דואר אלקטרוני, ובלבד שמזכיר החברה ישוכנע בדבר מהימנות כתב המינוי.
87. הצבעה בהתאם לתנאי יפוי הכח תהיה חוקית אף אם לפני כן מת הממנה או נעשה פסול דין או בטל את כתב המנוי או העביר את המניה שביחס אליה הוא ניתן, אלא אם כן נתקבלה הודעה בכתב במשרד לפני פתיחת האסיפה כי בעל המניות מת, נעשה פסול דין או בטל את כתב המנוי או העביר את המניה.
88. כתב המנוי של שלוח ויפוי כח או תעודה אחרת (אם ישנה כזו) או העתק מאושר על ידי נוטריון יופקדו במשרד או במקום אחר או במקומות אחרים בישראל או מחוצה לה, כפי שהדירקטוריון יקבע מפעם לפעם באופן כללי, או ביחס למקרה מיוחד - לפחות שני ימי עבודה לפני הזמן הקבוע לפתיחת האסיפה או האסיפה הנדחית שבה מתכוון האיש הנזכר במסמך כזה להצביע; אחרת לא יהיה האיש הנזכר במסמך רשאי להצביע לפיו. מזכיר החברה רשאי אם ראה טעמים המצדיקים זאת, לאשר הצבעה לפי כתב מינוי גם אם לא הופקד כאמור לעיל.
89. כל כתב מנוי של שלוח (בין לאסיפה מסוימת ובין אחרת) יהיה בנוסח המקובל או בנוסח אשר ייקבע מדי פעם בפעם על ידי הדירקטוריון או במסמך אחר שיאושר על ידי מזכיר החברה לפי שיקול דעתו. בעל מניות רשאי ליתן כתב מינוי לתקופה קצובה או לתקופה בלתי קצובה, שלא תעלה בכל מקרה על 36 חודשים.
90. ~~א. בעל מניות המחזיק ביותר ממניה אחת רשאי למנות יותר משלוח אחד. בכפוף להוראות אלה: ובלבד שהערך הנקוב של סך המניות שמכוחן מינה את השלוחים לא יעלה על הערך הנקוב של המניות שברשותו.~~
- א. ב. כל כתב מינוי יציין את סוג ואת מספר המניות שבגינן הוא ניתן.
- ב. ג. כתב המינוי יהיה חסר תוקף במקרה בו היה בעל מניות הבעלים של יותר מסוג אחד של מניות ובכתב המינוי לא צויין סוג המניות שבגינן ניתן כתב המינוי, אלא אם כן ערך הנקוב הכולל של המניות הנזכרות זהה למספר הכולל של מניותיו, ובמקרה כזה ייחשב כתב המינוי ככזה שניתן בגין כל מניותיו של בעל המניות. עלה המספר הכולל של המניות הנקובות בכתבי המינוי שניתנו על ידי בעל מניות אחד על מספר המניות הרשומות על שמו, יהיו כתבי המינוי שניתנו על ידי אותו בעל מניות תקפים רק עד למספר המניות הרשומות על שמו.
91. בעלי המניות יהיו רשאים להצביע באסיפה כללית ו/או באסיפת סוג באמצעות כתב הצבעה בהחלטות בהתאם ובכפוף להוראות חוק החברות והתקנות לפיו ורק במידה וככל שחוק החברות או תקנות על פיו מחייבים את החברה לאפשר את השימוש בכתבי הצבעה.
92. א. הדירקטוריון וכן מי שלפי דרישתו מכנס הדירקטוריון אסיפה מיוחדת לפי תקנה 69, רשאים לפנות בכתב, באמצעות החברה, לבעלי המניות על מנת לשכנעם לגבי אופן הצבעתם בנושא מהנושאים האמורים בתקנה 91 העולה לדיון באותה אסיפה (להלן – "הודעת עמדה"); החברה תשלח את הודעות העמדה כנדרש על פי דין.
- ב. זומנה אסיפה כללית שעל סדר יומה נושא מן הנושאים המנויים בתקנה 91, רשאי בעל מניה בחברה לפנות לחברה ולבקשה לשלוח הודעת עמדה מטעמו לבעלי המניות האחרים בחברה; החברה תהיה רשאית לגבות תמורה סבירה מבעל מניות שהגיש הודעת עמדה, בהתאם להוראות הדין.

- ג. דירקטוריון החברה רשאי לשלוח הודעת עמדה לבעלי המניות, בתגובה על הודעת עמדה שנשלחה כאמור בתקנות משנה (א) ו-(ב), או בתגובה לפניה אחרת לבעלי המניות בחברה.
93. בעל מניות לא יהיה זכאי להצביע באסיפת בעלי מניות כלשהי או להיחשב במנין הנוכחים בה כל עוד יהיה חייב לחברה תשלום שנדרש בגין המניות המוחזקות על ידו.
94. בוטלה.

### סמכויות הדירקטוריון

95. הדירקטוריון יתווה את מדיניות החברה ויפקח על ביצוע תפקידי המנהל הכללי ופעולותיו, ובכלל זה -
- א. יקבע את תכניות הפעולה של החברה, עקרונות למימונן וסדרי עדיפויות ביניהן;
  - ב. יבדוק את מצבה הכספי של החברה, ויקבע את מסגרת האשראי שהחברה רשאית ליטול;
  - ג. יקבע את המבנה הארגוני של החברה ואת מדיניות השכר;
  - ד. רשאי להחליט על הנפקה של סדרת איגרות חוב;
  - ה. אחראי לעריכת הדוחות הכספיים ולאישורם, בהתאם להוראות חוק החברות בענין דוחות כספיים;
  - ו. ידווח לאסיפה השנתית על מצב עניני החברה ועל התוצאות העסקיות בהתאם להוראות חוק החברות בענין הצגת הדוחות לבעלי המניות;
  - ז. ימנה ויפטר את המנהל הכללי בהתאם להוראות חוק החברות;
  - ח. יחליט בפעולות ובעסקאות הטעונות אישורו לפי התקנון או לפי הוראות חוק החברות בענין אישור פעולות ובענין עסקאות עם בעל ענין;
  - ט. רשאי להקצות מניות וניירות ערך המירים למניות עד גבול הון המניות הרשום של החברה, לפי הוראות חוק החברות;
  - י. רשאי להחליט על חלוקה, בהתאם להוראות חוק החברות;
- יא. הדירקטוריון ידווח לאסיפה השנתית על שכרו של רואה החשבון המבקר.
- יב. יחווה דעתו בנוגע להצעת רכש מיוחדת כאמור בסעיף 329 לחוק החברות.
- יג. בכל עת שהחברה תהיה ציבורית - יקבע המספר המזערי הנדרש של דירקטורים בדירקטוריון, שעליהם להיות בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית, לפי הוראות סעיף 92(א)(12) לחוק החברות.
- אין באמור לעיל כדי לגרוע מכל סמכות הנתונה לדירקטוריון על פי תקנון זה או על פי כל דין.
96. סמכות החברה שלא הוקנתה בחוק או בתקנון זה לאורגן אחר, רשאי הדירקטוריון להפעילה.
97. הדירקטוריון רשאי ליטול את הסמכויות הנתונות למנכ"ל, והכל לענין מסוים או לפרק זמן מסוים שלא יעלה על פרק הזמן הנדרש בנסיבות העניין, כפי שיקבע הדירקטוריון מעת לעת.
98. בוטלה.

## הדירקטורים

- 99 . דירקטור אינו חייב להיות בעל מניות בחברה.
- 99א. לא יכהן כדירקטור בחברה מי שכפוף למנהל הכללי, במישרין או בעקיפין; אין בהוראה זו כדי למנוע מדירקטור בתאגיד בשליטת החברה מלכהן כדירקטור בחברה.
- 100 . מספר חברי הדירקטוריון לא יעלה על שנים עשר (12) ולא יפחת מארבעה (4), ובכללם הדירקטורים החיצוניים.
- 101 . האסיפה הכללית תמנה, בהחלטה שתתקבל ברוב רגיל, את חברי הדירקטוריון שאינם דירקטורים חיצוניים. מועד תחילת כהונת דירקטור תהיה מסוף האסיפה בה מונה, אולם יכולה האסיפה לקבוע כי המינוי יכנס לתוקף במועד מאוחר יותר. כהונתו של דירקטור, למעט דירקטור חיצוני, תסתיים בתום האסיפה הכללית השנתית שתבוא לאחר האסיפה הכללית שבה מונה.
- 102 . הדירקטוריון רשאי, מפעם לפעם, למנות דירקטור או דירקטורים נוספים לחברה, על מנת למלא את משרתו של דירקטור שהתפנתה מכל סיבה שהיא, וכן למנות דירקטורים נוספים, גם אם לא התפנתה משרתו של דירקטור, במספר הנמוך ב-1 ממספר הדירקטורים המכהנים בדירקטוריון במועד המינוי על פי תקנה זו, ובלבד שלא יעלה מספר חברי הדירקטוריון על המספר המירבי הנקוב בתקנה 10. דירקטור שמונה כאמור יסיים את כהונתו בתום האסיפה השנתית הראשונה שתתקיים לאחר מינויו ויוכל להתמנות שוב.
- 103 . מינויים וסיום כהונתם של דירקטורים חיצוניים יהיה כאמור בחוק החברות.
- 104 . דירקטורים שנסתיימה כהונתם יוכלו להיבחר שוב.
- 105 . לא ייבחר דירקטור באסיפה כללית, אלא אם כן הציע הדירקטוריון לבחור בו, או אם בעל מניות רגילות בחברה המבקש להציעו, הגיש למשרדי החברה, בהתאם לתקנה 71 לעיל, מסמך בכתב חתום על ידי בעל המניות, המציע מועמד זה לבחירה למשרת דירקטור, כשלמסמך זה מצורפת הסכמתו בכתב של המועמד לכהן כדירקטור ומפורט בו שמו, מסי' תעודת זהות, אזרחותו ותושבותו של המועמד, השכלתו וניסיונו המקצועי ופרטים נוספים, ככל שיידרשו על ידי החברה, בין השאר, לצורך קביעת סיווגו ומומחיותו של המועמד. בהצעה לבחור בדירקטור, יתחשב המציע, בין היתר, בגיוון הרכב הדירקטוריון בהתחשב במינו של המועמד.
- 106 . בכפוף להוראות חוק החברות והתקנות על פיו, הדירקטורים, בתור שכאלה, יהיו רשאים לקבל גמול בעד מילוי תפקידם כדירקטורים וכן הוצאות סבירות שהוציאו במסגרת מילוי תפקידם כדירקטורים. כמו כן, רשאית החברה בכפוף להוראות חוק החברות לשלם שכר נוסף לדירקטור שאינו דירקטור חיצוני שהעניק לחברה שירותים מיוחדים או עשה מאמצים מיוחדים למען החברה.
- 107 . תנאי כהונתו, שכרו והחזר הוצאות סבירות של חבר דירקטוריון, לרבות תנאי העסקתו כנושא משרה אחרת או בתפקיד אחר, יאושרו על ידי ועדת הביקורת והדירקטוריון, ובלבד שהדירקטוריון ידון באישור רק אם ניתן אישורה של ועדת הביקורת. ניתן האישור על ידם, טעונים תנאי הכהונה והשכר גם אישור האסיפה הכללית, אם וככל שהדבר מתחייב על פי חוק החברות והתקנות על פיו. השכר יכול שייקבע גם בתמורה כוללת או בתמורה בגין השתתפות בישיבות.
- 108 . הדירקטוריון של החברה רשאי להמשיך ולפעול אף אם התפנה מקומו של דירקטור כל עוד מספר הדירקטורים לא פחת מהמספר המזערי של הדירקטורים הקבוע בתקנה 100 לעיל. פחת מספר הדירקטורים מהמספר המזערי האמור בתקנה 100, לא יהיה הדירקטוריון רשאי לפעול אלא לצורך ביצוע הפעולות הבאות: (א) למנות דירקטורים נוספים כאמור בתקנה 102; ו/או לכנס בהקדם האפשרי, אסיפה כללית למטרת מינוי דירקטורים נוספים או למטרה חיונית לטובת החברה, אך לא לכל מטרה אחרת.
- 109 . (א) דירקטור רשאי להתפטר על ידי מסירת הודעה לדירקטוריון, ליושב ראש הדירקטוריון או לחברה, כנדרש בחוק החברות, וההתפטרות תיכנס לתוקף במועד שנמסרה ההודעה, אלא אם כן נקבע אחרת בחוק. דירקטור ימסור את הסיבות להתפטרותו.

(ב) נתקבלה הודעה על התפטרות דירקטור, יובאו בפני הדירקטוריון ויירשמו בפרוטוקול של הישיבה הראשונה שתכנס לאחר ההתפטרות, ההתפטרות והסיבות שניתנו לה.

110 . כהונתו של דירקטור בחברה, למעט דירקטור חיצוני (שלגביו יחול האמור בתקנה 134) תפקע לפני תום התקופה שלה התמנה בקרות אחד מאלה :

(א) הוא התפטר או פוטר בהתאם להוראות חוק החברות ו/או להוראות תקנון זה ;

(ב) הוא הורשע בעבירה המגבילה את מינויו כדירקטור בהתאם לחוק החברות ;

(ג) לפי החלטת בית משפט, כאמור בחוק החברות ;

(ד) הוא הוכרז פושט רגל, ואם הוא תאגיד - החליט על פירוקו מרצון או ניתן לגביו צו פירוק ;

(ה) הוא נפטר או הוכרז פסול דין או מונה לו אפוטרופוס .

### דירקטור חליף

110א. דירקטור יוכל למנות, בהודעה בכתב שתימסר לחברה, אדם אחר הכשיר להתמנות כדירקטור ואשר אינו מכהן כדירקטור או כדירקטור חליף בחברה, ושיאושר ע"י הדירקטוריון, כדירקטור חליף ולבטל את מינויו, ובלבד שאם היה הדירקטור הממנה "דירקטור מסווג" יהיה הדירקטור החליף "דירקטור מסווג" אף הוא. הדירקטוריון יהיה רשאי בכל עת לבטל את מינויו של דירקטור חליף. על אף האמור לעיל, יכול דירקטור חליף לשמש כחליפו של יותר מדירקטור אחד ובלבד שבכל ישיבה בה הוא משתתף ובכל פעולה שהוא עושה כדירקטור חליף, לא ישמש כחליף ליותר מדירקטור אחד.

110ב. למעט כאמור בסעיף 237(ה) לחוק החברות, לא ניתן למנות דירקטור חליף לדירקטור חיצוני.

110ב. אלא אם כן נקבע אחרת בתקנון זה, ייחשב דירקטור חליף כדירקטור לכל דבר, פרט למינוי של דירקטור חליף והוא זכאי לקבל כל חומר שהחברה ממציאה לדירקטורים ולהשתתף בכל ישיבות הדירקטוריון אלא שבכל ישיבה שבה משתתפים כל הדירקטורים להם הוא משמש חליף, לא יהיה הדירקטור החליף זכאי להשתתף בהצבעות בעניינים הנדונים באותה ישיבה.

110ג. דירקטור חליף לא ייחשב כשלוח של הדירקטור שמינה אותו כדירקטור חליף, והוא ישא באחריות לפעולותיו כדירקטור חליף. אין במינויו של דירקטור חליף כדי לשלול את אחריותו של הדירקטור שלו הוא חליף, והיא תחול בשים לב לנסיבות הענין, לרבות נסיבות מינוי הדירקטור החליף ומשך כהונתו.

110ד. על אף האמור בתקנה 110א. לעיל, ניתן למנות דירקטור חליף לחבר בועדת דירקטוריון, ובלבד שהמועמד לכהן כדירקטור חליף לחבר הועדה, אינו מכהן בחבר באותה ועדת דירקטוריון, ואם הוא חליף לדירקטור חיצוני המכהן בועדה, יהא המועמד דירקטור חיצוני בעל מיומנות חשבונאית ופיננסית או בעל כשירות מקצועית, בהתאם לכשירותו של הדירקטור שלו הוא משמש חליף.

110ה. דירקטור חליף יפסיק לכהן ככזה, אם כהונתו של הדירקטור שלו הוא משמש חליף תחדל, מכל סיבה שהיא.

### ישיבות הדירקטוריון ואופן ניהולן

111 . הדירקטוריון יתכנס לישיבות לפי צורכי החברה, ולפחות אחת לשלושה חודשים.

112 . דירקטוריון החברה יבחר אחד מחבריו לכהן כיושב ראש הדירקטוריון.

113 . יושב ראש הדירקטוריון רשאי לכנס את הדירקטוריון בכל עת.

114 . הדירקטוריון יקיים ישיבה, בנושא שיפורט, לדרישת כל אחד מהדירקטורים.

- 115 . יושב ראש הדירקטוריון יכנס את הדירקטוריון לפי דרישה כאמור בתקנה 114 או אם הודיע המנהל הכללי ליושב ראש הדירקטוריון על ענין המצריך פעולה של הדירקטוריון או בשל הודעת רואה החשבון המבקר של החברה על ליקויים מהותיים בבקרה החשבונאית של החברה.
- 116 . לא כונסה ישיבת דירקטוריון בתוך 14 ימים ממועד הדרישה כאמור בתקנות 114 ו-115, יהיו רשאים כל אחד מהמנויים בתקנות 114 ו-115 לכנס ישיבת דירקטוריון שתדון בנושא שפורט בדרישה בהודעה או בדיווח, לפי הענין.
- 117 . יושב ראש הדירקטוריון ינהל את ישיבות הדירקטוריון.
- 118 . נעדר יושב ראש הדירקטוריון משיבה, יבחר הדירקטוריון באחד מחבריו לנהל את הישיבה ולחתום על פרוטוקול הדיון.
- 119 . סדר היום של ישיבות הדירקטוריון ייקבע בידי יושב ראש הדירקטוריון, והוא יכול:
- (א) נושאים שקבע יושב ראש הדירקטוריון ;
- (ב) נושאים שיקבעו כאמור בתקנות 114 ו-115 ;
- (ג) כל נושא אשר הדיון בו נדרש לפי כל דין.
- 120 . הודעה על ישיבת דירקטוריון תימסר לכל חבריו זמן סביר לפני מועד הישיבה, אלא במקרים לפי תקנה 122 להלן.
- 121 . הודעה לפי תקנה 120 תימסר למענו של הדירקטור שנימסר מראש לחברה ויצוין בה מועד הישיבה והמקום שבו תתכנס, וכן פירוט סביר של כל הנושאים שעל סדר היום.
- 122 . על אף האמור לעיל, במקרים דחופים רשאי הדירקטוריון, בהסכמת רוב הדירקטורים, להתכנס לישיבה ללא הודעה מוקדמת.
- 123 . הדירקטוריון רשאי לקיים ישיבות באמצעות שימוש בכל אמצעי תקשורת, ובלבד שכל הדירקטורים המשתתפים יכולים לשמוע זה את זה בזמן.
- 124 . הדירקטוריון רשאי לקבל החלטות אף ללא התכנסות בפועל, ובלבד שכל הדירקטורים הזכאים להשתתף בדיון ולהצביע בענין שהובא להחלטה הסכימו שלא להתכנס לדיון באותו ענין (להלן: "החלטה בכתב").
- 125 . החלטה בכתב שהתקבלה בהתאם לתקנה 124, תהא בת תוקף לכל דבר וענין כהחלטה שנתקבלה בישיבת הדירקטוריון שנתכנסה ונתקיימה כדיון.
- 126 . המנין החוקי לפתיחת ישיבת דירקטוריון ולקבלת החלטות יהיה רוב חברי הדירקטוריון המכהנים במועד הישיבה, שאינם מנועים על פי דין מלהשתתף בענין שהובא להחלטה, בדיון ובהצבעה.
- 127 . בהצבעה בדירקטוריון יהיה לכל דירקטור קול אחד.
- 128 . החלטות בדירקטוריון יתקבלו ברוב רגיל; היו הקולות שקולים לא יהיה ליושב ראש הדירקטוריון קול נוסף וההצעה תחשב כנדחית.
- 129 . הדירקטורים רשאים לדחות את ישיבותיהם.
- 130 . הוראות פרק זה יחולו בשינויים המחויבים על ועדות הדירקטוריון.
- 131 . פעולות הנעשות בתום לב על ידי הדירקטוריון או על ידי ועדה שמונתה על ידי הדירקטוריון, או על ידי איזה אדם הפועל כדירקטור תהיינה חוקיות, אפילו אם נתגלה לאחר מכן שהיה פגם במינויים של

דירקטור כזה או של אדם הפועל כאמור לעיל או שכולם או מקצתם היו פסולים, ממש כאילו כל אחד ואחד מאנשים אלה נתמנה כדין והיה ראוי להיות דירקטור כפי שהמקרה יחייב.

132 . הדירקטורים ידאגו לעריכת פרוטוקולים מכל אסיפות בעלי המניות, מישיבות הדירקטוריון והועדות של החברה וכן לגבי החלטות דירקטוריון שנתקבלו ללא התכנסות. פרוטוקולים אלה יציינו את שמות החברים הנוכחים ויפרטו את כל העניינים הנדונים באותן ישיבות והחלטות שנתקבלו. הפרוטוקולים ישמרו לתקופה של שבע שנים ממועד הישיבה. פרוטוקולים של איזו אסיפה או ישיבה שהיא, חתומים ע"י יושב ראש האסיפה או הישיבה ישמשו כראיה לאמיתות העובדות המצוינות בהן.

133 . א . דירקטוריון החברה ימנה מבין חבריו המסווגים אורגן מוסמך לפי סעיף 46 לחוק החברות, שייקרא "ועדה לענייני בטחון". בוועדה יכהנו יושב ראש הדירקטוריון, שני דירקטורים מסווגים, מתוכם דירקטור חיצוני אחד. יושב ראש הדירקטוריון יכהן כיושב ראש הועדה לענייני בטחון.

ב . נושאים שיש לדון בהם במסגרת הדירקטוריון הנוגעים לענייני בטחון יידונו בכפוף, לתקנה 133, במסגרת הועדה לענייני בטחון בלבד.

ג . הוראות סעיף 29(ג) לחוק החברות הממשלתיות לא יחולו על הנושאים שיידונו בוועדה לענייני בטחון .

ד . החלטה שנקבלה או פעולה שנעשתה על ידי הועדה לענייני בטחון כמוה כהחלטה שהתקבלה או פעולה שנעשתה על ידי החברה.

ה . דיונים והחלטות של ועדת הביקורת בנושאים הנוגעים לענייני בטחון יידונו, ככל שיש לדון בכך בוועדת הביקורת, בהרכב של 3 דירקטורים מסווגים מבין כל חברי ועדת הביקורת, מתוכם דירקטור חיצוני אחד. הדירקטורים האמורים לא יהיו רשאים להזמין לדיון אלא את חברי הועדה לענייני בטחון ומבקר הפנים בלבד.

ו . ענייני בטחון שהדירקטוריון חייב לדון בהם לפי סעיף 112 לחוק החברות ואינו רשאי לאצול, יידונו, ככל שיש לדון בהם בדירקטוריון, בהשתתפות דירקטורים מסווגים בלבד. דירקטורים שאינם מסווגים לא יהיו רשאים להשתתף בישיבת דירקטוריון זו ולא יהיו זכאים לקבל מידע או לעיין במסמכים הנוגעים לעניינים הנדונים בה.

ז . ענייני ביטחון ידונו בדירקטוריון, בוועדה לענייני ביטחון ובוועדת הביקורת בהתאם לצו האינטרסים החיוניים לאחר תיאום ובאישור ממונה הבטחון של החברה ("ממונה בטחון") שאושר לתפקידו כאמור בחוק להסדרת הבטחון בגופים ציבוריים, התשנ"ח-1988.

ח . החברה אינה רשאית להעביר לדירקטור לא מסווג מידע בענייני בטחון ודירקטור לא מסווג לא יקבל מידע בענייני בטחון וזאת בשל כך שמסירת מידע כאמור מהווה הפרה של הוראות צו אינטרסים חיוניים או פגיעה בטובת החברה.

ט . דירקטור מסווג לא יעביר ולא ימסור מידע ומסמכים בענייני בטחון, למעט העברת מידע לוועדת הביקורת או לוועדה לענייני בטחון כאמור בתקנות משנה (ד) עד (ח) לעיל.

י . נושא משרה אשר מתוקף תפקידו ומכוח הוראות התקנון היה עליו לקבל מידע או להשתתף בישיבות בענייני בטחון והדבר נמנע ממנו בשל הוראות תקנון זה, יהיה פטור מאחריותו בשל הפרת חובת הזהירות כלפי החברה אם חובת הזהירות הופרה בשל אי ההשתתפות בישיבה או אי קבלת מידע.

יא . לא ישמש דירקטור כחליף לדירקטור מסווג, אלא מי שהינו בעל סיווג ביטחוני מתאים.

יב . על אף האמור בתקנות אלה, האסיפה הכללית לא תהיה רשאית ליטול, לאצול, להעביר או להפעיל סמכויות הנתונות לאורגן אחר בחברה, בענייני בטחון.

יג . שינוי, תיקון, או ביטול, במישרין או בעקיפין, של האמור בתקנה 133 זו ובהגדרות "דירקטור מסווג", "ממונה בטחון", "ענייני בטחון", "צו אינטרסים חיוניים" טעונים אישור ראש הממשלה ושר האוצר, מראש ובכתב.

### דירקטורים חיצוניים ודירקטורים בלתי תלויים

- 134 . א. בחירתם של דירקטורים חיצוניים לחברה, מספרם, תנאי כשירותם ותנאי כהונתם, תקופת כהונתם ופקיעתה, יהיו בהתאם להוראות חוק החברות.
- ב. מספר הדירקטורים הבלתי תלויים בחברה, כולל הדירקטורים החיצוניים, לא יפחת מהמספר המינימאלי הנדרש על-פי חוק.

### ועדות דירקטוריון

- 135 . מבלי לגרוע מתקנות 139-144 להלן דירקטוריון החברה רשאי להקים ועדות ולמנות להן חברים מקרב חברי הדירקטוריון וכן חברים שאינם חברי דירקטוריון (להלן - ועדת דירקטוריון).
- 136 . א. בכפוף להחלטה אחרת שיקבל הדירקטוריון ולהוראות חוק החברות, החלטה שהתקבלה או פעולה שנעשתה בוועדת דירקטוריון, מהווה המלצה לדירקטוריון וטעונה אישור.
- ב. ועדת דירקטוריון תדווח לדירקטוריון באורח שוטף על המלצותיה ואם הוענקו לה סמכויות החלטה, על החלטותיה.
- 137 . ישיבות הוועדה יתנהלו בהתאם להוראות תקנות אלה בדבר ישיבות הדירקטוריון והנוהל בהן, ובכפוף להוראות מיוחדות שיקבע הדירקטוריון של החברה בהחלטה על מינוי אותה ועדה והכל בכפוף להוראות החוק.
- 138 . ועדה יכולה להתאסף ולדחות את ישיבותיה כפי שחבריה ימצאו לנכון.

### ועדת ביקורת

- 139 . דירקטוריון החברה ימנה מבין חבריו ועדת ביקורת, והוראות תקנון זה בנוגע לוועדות הדירקטוריון יחולו עליה בשינויים המחויבים.
- 140 . מספר חבריה של ועדת ביקורת, הרכב חבריה ויו"ר הוועדה, יהיו כקבוע בחוק..
- 141 . המבקר הפנימי של החברה יקבל הודעות על קיום ישיבות ועדת ביקורת ויהיה רשאי להשתתף בהן.
- 142 . המבקר הפנימי רשאי לבקש מיושב ראש ועדת הביקורת לכנס את הוועדה לדיון בנושא שפירט בדרישתו, ויושב ראש ועדת הביקורת יכנסה בתוך זמן סביר ממועד הבקשה, אם ראה טעם לכך.
- 143 . הודעה על קיום ישיבת ועדת ביקורת שבה עולה נושא הנוגע לביקורת הדוחות הכספיים תומצא לרואה החשבון המבקר שיהיה רשאי להשתתף בה.
- 144 . תפקידי ועדת הביקורת יהיו בהתאם להוראות חוק החברות ובכפוף להוראת כל דין, וכן כל תפקיד אחר שיוטל עליה על ידי הדירקטוריון.

145 . בוטלה

146 . בוטלה.

## פטור, ביטוח ושיפוי נושאי משרה

### שיפוי נושאי משרה

- 147 . החברה לא תשפה את נושאי המשרה בה, אלא בכפוף להוראות חוק החברות ובהתאם להוראות תקנות 148 עד 151 ו-157 להלן.
- 148 . החברה רשאית לשפות נושא משרה בה בדיעבד (להלן: "שיפוי").
- 149 . החברה רשאית לתת התחייבות מראש לשפות נושא משרה בה, בשל חבות שהוטלה עליו או הוצאה שהוציא עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה בה, בכל אחד מאלה (להלן: "התחייבות לשיפוי"): (א) כמפורט בתקנת משנה 150(1) להלן, ובלבד שהתחייבות לשיפוי תוגבל לאירועים שלדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות לשיפוי וכן לסכום או לאמת מידה שהדירקטוריון קבע כי הם סבירים בנסיבות העניין, ושבהתחייבות לשיפוי יצוינו האירועים שלדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות וכן הסכום או אמת המידה אשר הדירקטוריון קבע כי הם סבירים בנסיבות העניין; (ב) כמפורט בתקנות משנה 150(2) עד 150(5) להלן.
- 150 . התחייבות לשיפוי או שיפוי, יכול שיינתנו בשל חבות או הוצאה כמפורט בתקנות משנה 150(1) עד 150(3) להלן, שהוטלה על נושא המשרה עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה בחברה, כדלקמן:
- (1) חבות כספית שהוטלה עליו לטובת אדם אחר על-פי פסק-דין, לרבות פסק דין שניתן בפשרה או פסק בורר שאושר בידי בית-משפט או בשל תשלום לנפגע הפרה כאמור בסעיף 52(א)(1) לחוק ניירות ערך;
- (2) הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוציא נושא משרה עקב חקירה או הליך שהתנהל נגדו בידי רשות המוסמכת לנהל חקירה או הליך, ואשר הסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדו ובלי שהוטלה עליו חבות כספית כחלופה להליך פלילי, או שהסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדו אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית.
- בס"ק (2) זה:
- סיום הליך בלא הגשת כתב אישום בענין שנפתחה בו חקירה פלילית - משמעו סגירת התיק לפי סעיף 62 לחוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], התשמ"ב - 1982 (להלן: "חוק סדר הדין הפלילי"), או עיכוב הליכים בידי היועץ המשפטי לממשלה לפי סעיף 231 לחוק סדר הדין הפלילי;
- "חבות כספית כחלופה להליך פלילי" - חבות כספית שהוטלה על פי חוק כחלופה להליך פלילי, לרבות קנס מנהלי לפי חוק העבירות המינהליות, התשמ"ו - 1985, קנס על עבירה שנקבעה כעבירת קנס לפי הוראות חוק סדר הדין הפלילי, עיצום כספי או כופר.
- (3) הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך-דין, שהוציא נושא המשרה או שחוייב בהן בידי בית-משפט, בהליך שהוגש נגדו בידי החברה או בשמה או בידי אדם אחר, או באישום פלילי שממנו זוכה, או באישום פלילי שבו הורשע בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית.
- (4) הוצאות שהוציא בקשר עם הליך (כהגדרתו בסעיף 56(א)(1) לחוק ניירות ערך), לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין.
- (5) כל חבות או הוצאה אחרת המותרת או אשר תהיה מותרת בשיפוי לנושא משרה על פי כל דין.
- 151 . סכום השיפוי שעשויה החברה לשלם לכל נושאי המשרה, במצטבר, על פי כתבי ההתחייבות לשיפוי בגין כל מסכת אירועים אחת מן האירועים אשר לדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות לשיפוי וכפי שיפורטו בכתבי השיפוי של החברה מעת לעת, לא יעלה על סך השווה לשיעור של 25% מההון העצמי של החברה (במאוחד) לפי הדו"חות הכספיים האחרונים

של החברה שפורסמו לפני מתן השיפוי בפועל (להלן: "סכום השיפוי המירבי"), נוסף על כל סכום שישולם לנושאי המשרה בגין הוצאות התדיינות.

### ביטוח נושאי משרה

- 152 . החברה לא תבטח את אחריותו של נושא משרה בה, אלא בכפוף להוראות חוק החברות, ובהתאם להוראות תקנות 153 ו- 157 להלן.
- 153 . החברה רשאית להתקשר בחוזה לביטוח אחריותו של נושא משרה בחברה בשל חבות שתוטל עליו עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה בה, בכל אחד מאלה:
- א. הפרת חובת זהירות כלפי החברה או כלפי אדם אחר;
- ב. הפרת חובת אמונים כלפי החברה, ובלבד שנושא המשרה פעל בתום לב והיה לו יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה;
- ג. חבות כספית שתוטל עליו לטובת אדם אחר ובכלל זאת תשלום לנפגע הפרה כאמור בסעיף 52נד(א)(1)(א) לחוק ניירות ערך.
- ד. כל ארוע אחר אשר בשלו מותר ו/או יהיה מותר לבטח אחריות של נושא משרה לרבות בשל הוצאות שהוציא בקשר עם הליך (כהגדרתו בסעיף 56ח(א)(1) לחוק ניירות ערך) שהתנהל בעניינו, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין.

### פטור נושאי משרה

- 154 . החברה לא תפטור נושא משרה מאחריותו בשל הפרת חובת הזהירות כלפיה, אלא בהתאם להוראות תקנות 155 עד 157 להלן. אין בהוראה זו כדי לגרוע מהוראות תקנה 133(ג) לעיל.
- 155 . החברה רשאית לפטור מראש נושא משרה בה מאחריותו, כולה או מקצתה, בשל נזק עקב הפרת חובת זהירות כלפיה.
- 156 . על אף האמור לעיל, לא יהיה תוקף להוראה בתקנון או להחלטה לפטור נושא משרה בחברה מאחריותו, בשל כל אחד מהאירועים המפורטים בתקנה 157 להלן.

### העדר תוקף

- 157 . לא יהיה תוקף להוראה בתקנון או להחלטת החברה המתירה לחברה להתקשר בחוזה לביטוח אחריותו של נושא משרה בה, להוראה בתקנון או להחלטה המתירה לשפות נושא משרה או להוראה בתקנות או להחלטה הפוטרת נושא משרה מאחריותו כלפי החברה, בשל כל אחד מאלה:
- א. הפרת חובת אמונים, למעט כאמור בסעיף 261(2) לחוק החברות;
- ב. הפרת חובת זהירות שנעשתה בכוונה או בפזיזות, למעט אם נעשתה ברשלנות בלבד;
- ג. פעולה מתוך כוונה להפיק רווח אישי שלא כדין;
- ד. קנס או כופר שהוטל עליו.

### עסקאות עם בעלי עניין

- 158 . על עסקאות החברה עם בעלי ענין ובעלי שליטה בה יחולו הוראות חוק החברות.

159 . עסקאות שאינן עסקאות חריגות עם נושאי משרה, למעט תנאי כהונה והעסקה, וכן עסקאות של החברה עם אדם אחר שלנושא משרה בחברה יש בהן עניין אישי, יכול שיאושרו על ידי: (א) הדירקטוריון; או (ב) ועדת הביקורת של החברה.

### מנכ"ל

160 . החברה תמנה מנהל כללי אחד או יותר. המינוי יעשה על ידי דירקטוריון החברה והוא רשאי להפסיק את כהונתו (לפטרו), או להחליפו, בכל עת ומכל סיבה שהיא.

161 . המנהל הכללי אחראי לניהול השוטף של ענייני החברה במסגרת המדיניות שקבע הדירקטוריון וכפוף להנחיותיו והוא יהיה נתון לפיקוחו של הדירקטוריון.

162 . א. למנהל הכללי יהיו כל סמכויות הניהול והביצוע שלא הוקנו בחוק או בתקנון זה או מכוחו, לרבות על פי החלטת הדירקטוריון, לאורגן אחר של החברה ולמעט סמכויות כאמור שיועברו ממנו לדירקטוריון, בהתאם להוראות תקנון זה וחוק החברות, אם יועברו. המנהל הכללי רשאי, באישור הדירקטוריון, לאצול לאחר, הכפוף לו, מסמכויותיו.

ב. כל הפעולות שנעשו על ידי המנהל הכללי יהיו תקפות אף אם יתגלה לאחר מכן שהיה פגם כלשהו המנהל הכללי או שהיה פסול מלכהן בתפקידו.

### מרשם בעלי מניות

163 . החברה תנהל מרשם בעלי מניות וכן מרשם בעלי מניות מהותיים בהתאם להוראות חוק החברות.

164 . החברה תנהל, ככל שהדבר נדרש לפי כל דין, מרשם של המחזיקים באגרות חוב בשטרי הון ובכתבי התחייבות ובניירות ערך המירים למניות החברה, וכל הוראות תקנון זה בקשר למניות יחולו לגבי ניירות ערך המירים אלה לענין הרישום במרשם, הוצאות תעודות, החלפת תעודות, העברה והסבה, בשינויים המחוייבים לפי הענין, והכל בכפוף לתנאי ההקצאה של ניירות הערך.

165 . החברה רשאית לנהל מרשם בעלי מניות נוסף מחוץ לישראל, בהתאם להוראות חוק החברות וכן כל מרשם הנדרש לפי כל דין או הוראות תקנון זה.

### רואה חשבון מבקר

166 . החברה תמנה רואה חשבון מבקר.

167 . רואה חשבון מבקר יתמנה בכל אסיפה שנתית וישמש בתפקידו עד תום האסיפה השנתית שלאחריה.

168 . על סיום כהונתו של רואה חשבון מבקר תחולנה הוראות חוק החברות.

169 . שכרו של רואה החשבון המבקר בעבור פעולת הביקורת ובעבור שירותים נוספים לחברה, שאינם פעולות ביקורת, ייקבע בידי הדירקטוריון, לפי הוראות האסיפה הכללית. הדירקטוריון ידווח לאסיפה השנתית על שכרו של רואה החשבון המבקר.

### מזכיר

170 . הדירקטוריון רשאי למנות מזכיר לחברה בתנאים שימצא לנכון. כן יוכל הדירקטוריון למנות ממלא מקום או ממלאי מקום למזכיר לפי הצורך.

### מבקר פנימי

- 171 . דירקטוריון החברה ימנה מבקר פנימי לפי הצעת ועדת הביקורת.
- 172 . המבקר הפנימי יבדוק, בין היתר, את תקינותן של פעולות החברה מבחינת השמירה על החוק ונוהל עסקים תקין.
- 173 . הממונה על המבקר הפנימי יהיה יו"ר הדירקטוריון.
- 174 . המבקר הפנימי יגיש לאישור הדירקטוריון או לאישור ועדת הביקורת, כפי שייקבע הדירקטוריון, הצעה לתכנית עבודה שנתית או תקופתית, והדירקטוריון או ועדת הביקורת, לפי הענין, יאשרו אותה בשינויים הנראים להם. כל עוד לא קבע הדירקטוריון אחרת תוגש תכנית העבודה לדירקטוריון ותאושר על ידו.
- 175 . יושב ראש הדירקטוריון, יושב ראש ועדת הביקורת או המנכ"ל רשאים להטיל על המבקר הפנימי לערוך ביקורת פנימית, נוסף על תכנית העבודה, בעניינים שבהם יתעורר צורך בבדיקה.
- 176 . המבקר הפנימי יגיש דין וחשבון על ממצאיו ליושב ראש הדירקטוריון, למנהל הכללי וליושב ראש ועדת הביקורת.
- 177 . כהונתו של המבקר הפנימי לא תופסק שלא בהסכמתו והוא לא יושעה מתפקידו, אלא אם כן החליט על כך הדירקטוריון בישיבה שהמניין בה לא יפחת מרוב חברי הדירקטוריון, לאחר שקיבל את עמדת ועדת הביקורת, ולאחר שניתנה למבקר הפנימי הזדמנות סבירה להשמיע את עמדתו בפני הדירקטוריון ובפני ועדת הביקורת.

### חתימה בשם החברה

- 178 . זכות החתימה בשם החברה תיקבע מעת לעת על ידי הדירקטוריון של החברה ובתנאי שהחתימה תהיה על גבי שמה המודפס או המוטבע בחותמת של החברה.

### דיבידנדים, קרנות וחלוקה בדרך של רכישת מניות החברה

- 179 . א. בכפוף להוראות חוק החברות, רשאי הדירקטוריון לקבל החלטה על חלוקת דיבידנדים. הדירקטוריון המחליט על חלוקת הדיבידנדים רשאי להחליט כי הדיבידנד ישולם, כולו או מקצתו, במזומנים או בדרך של חלוקת נכסים בעין ובכלל זה בניירות ערך או בכל דרך אחרת, לפי שיקול דעתו.
- ב. הדירקטוריון רשאי, בטרם יחליט כאמור בתקנת משנה (א) לעיל, להפריש מתוך הרווחים סכומים כלשהם, כפי שימצא לנכון, לקרן כללית או לקרן שמורה לצרכים או מטרות כלשהן, כפי שיקבע הדירקטוריון לפי שיקול דעתו.

### מניות הטבה

- 180 . א. בכפוף להוראות חוק החברות, רשאי הדירקטוריון להחליט על הקצאת מניות הטבה ולהפוך להון מניות חלק מרווחי החברה, כמשמעותם בסעיף 302 (ב) לחוק החברות, מפרמיה על מניות או בכל מקור אחר הכלול בהונה העצמי, האמורים בדוחות הכספיים האחרונים שלה, בסכום שייקבע על ידי הדירקטוריון. **ואשר לא יפחת מערכך הנקוב של מניות הטבה.**
- ב. מניות הטבה שיוקצו על פי תקנה זו ייחשבו כנפרעות במלואן.

181 . בוטלה .

### מיזוג

- 182 . מיזוג כמשמעותו בחוק החברות, יהיה טעון אישור הדירקטוריון והאסיפה הכללית.
- 183 . היה וישנם בחברה מספר סוגי מניות שונים והחברה הינה חברת יעד דהיינו החברה אמורה להתמזג עם חברה קולטת באופן שיביא לחיסולה של החברה - יהיה מיזוג כמשמעותו בחוק החברות טעון גם אישור אסיפות הסוגים למיניהם.
- 184 . בכפוף להוראות כל דין החלטת האסיפה הכללית באשר למיזוג תתקבל ברוב רגיל מקרב הנוכחים המצביעים באסיפה כללית של החברה.

### חשבונות

- 185 . על הדירקטורים לגרום לניהול חשבונות ולעריכת דוחות כספיים כנדרש על פי דין.
- 186 . בוטלה .
- 187 . ספרי החשבונות יוחזקו במשרד או במקום אחר שיקבע ע"י הדירקטוריון, ויהיו פתוחים תמיד לביקורת ועדת הביקורת של הדירקטוריון.
- 188 . בכפוף להוראות חוק החברות הדירקטוריון יחליט מזמן לזמן, בין לצורך מקרה מסויים, בין בסוג מסויים של מקרים, ובין בדרך כלל, אם ובאיזה זמן ומקום ולפי אילו תנאים או תקנות יהיו החשבונות והספרים של החברה, או איזה מהם, פתוחים לביקורת בעלי המניות. לבעל מניות (שאינו דירקטור) לא תהא לו כל זכות לעיין בכל מסמך של החברה, אלא אם כן נתנה לו זכות זו על ידי החוק או שהורשה לכך על ידי החוק או שהורשה לכך על ידי הדירקטוריון, בכפוף להוראות סעיף 185 (ב) לחוק החברות.

### דוחות כספיים

- 189 . הדוחות הכספיים של החברה יאושרו על ידי הדירקטוריון ויחתמו בידי מי שיוסמך לכך על ידי הדירקטוריון וכנדרש על פי דין.

### מסמכי החברה

- 190 . לבעלי המניות תהא זכות עיון במסמכי החברה המפורטים בסעיף 184 לחוק החברות, בהתקיים התנאים שנקבעו לכך בחוק ובתקנון זה.
- 191 . מבלי לגרוע מהאמור בתקנה 189 לעיל, רשאי הדירקטוריון, לפי שיקול דעתו, להחליט על מתן זכות עיון במסמכי החברה, או כל חלק מהם, לרבות לבעלי מניות, כולם או חלקם, כפי שימצא לנכון.
- 192 . לבעלי המניות לא תהא זכות עיון במסמכי החברה או בכל חלק מהם, אלא אם הוענקה להם זכות כאמור, על פי חוק החברות או על פי תקנון זה או אם הורשו לכך על ידי הדירקטוריון, כאמור בתקנה 190 לעיל.
- 193 . בכפוף להוראות כל דין, כל ספר, פנקס או מרשם שהחברה חייבת בניהולו, על פי דין או על פי תקנון זה, ינוהל על ידי אמצעים טכניים, מכניים, או אחרים, כפי שיחליט הדירקטוריון.

### הודעות

- 194 . הודעה או כל מסמך אחר שהחברה תמסור ואשר היא רשאית או נדרשת לתת לפי הוראות תקנון זה ימסרו על-ידי החברה לכל אדם בין באופן אישי, בין על-ידי משלוח בדואר במכתב נושא בולים ממוען לפי הכתובת הרשומה של אותו בעל מניות בפנקס בעלי המניות או לפי אותה כתובת שבעל המניות ציין בכתב לחברה ככתובת למסירת הודעות או מסמכים אחרים ובין ע"י משלוח בפקסימיליה לפי מספר שבעל המניות ציין כמספר למסירת הודעות בפקסימיליה.

- 195 . כל הודעות שיש לתתן לבעלי המניות תנתנה, ביחס למניות שבעליהן משותפים, לאותו אדם ששמו נזכר ראשונה בפנקס בעלי המניות כבעלים של אותה מניה, וכל הודעה שנתנה באופן זה תהא הודעה מספקת לבעלי אותה מניה.
- 196 . כל בעל מניות הרשום בפנקס בעלי המניות לפי כתובת, בין בישראל ובין בחו"ל, יהיה זכאי שישלחו לו לפי אותה כתובת כל הודעה שהוא זכאי לקבל בהתאם לתקנון זה, אולם פרט לאמור לעיל לא יהא שום בעל מניות שאינו בעל מניות הרשום בפנקס בעלי המניות לפי כתובת זכאי לקבל כל הודעה מאת החברה.
- 197 . כל הודעה או מסמך אחר אשר נמסרו או נשלחו לבעל מניות בהתאם להוראות תקנון זה- יחשבו כאילו נמסרו ונשלחו כדין לגבי המניות המוחזקות על ידיו (בין לגבי מניות המוחזקות על ידיו בלבד ובין לגבי מניות המוחזקות על ידיו בשותפות עם אחרים) למרות שאותו בעל מניות לא היה בין החיים באותו זמן או שהיה פושט רגל (בין שהחברה ידעה על פטירתו או פשיטת הרגל שלו בין אם לאו) עד אשר אדם אחר ירשם במקומו כמחזיק המניות או כמחזיק בהן בשותפות, ומסירה או משלוח כני"ל יחשבו כמסירה או משלוח מספיקים ליורשים, לנאמנים, לדירקטורים או למקבלי העברה וכל בני אדם אחרים (אם ישנם כאלה) ואשר להם זכות במניות.
- 198 . כל הודעה או מסמך אחר שנשלחו בדואר יחשבו כאילו נמסרו למחרת היום בו נמסר לדואר המכתב המכיל את ההודעה או המסמך, וכשבאים להוכיח את המסירה יהיה מספיק להוכיח שהמכתב המכיל את ההודעה או המסמך מוען לכתובת הנכונה ונמסר למשרד הדואר כמכתב נושא בולים או כמכתב רשום נושא בולים.
- 199 . כל הודעה או מסמך שנשלחו בפקסימיליה יחשבו כאילו נמסרו ביום בו נשלחו וכשבאים להוכיח את המסירה יהיה מספיק להמציא דף אישור משלוח מהמכשיר השולח.
- 200 . אי מסירת הודעה בדבר אסיפה או הודעה אחרת לבעל מניות כלשהו, בין באופן אישי, בין על-ידי משלוח בדואר ובין על-ידי משלוח בפקסימיליה, לא תגרום לביטול החלטה שנתקבלה באותה אסיפה או לביטול הליכים המבוססים על אותה הודעה. כל רישום אשר נעשה באופן רגיל בפנקס החברה יחשב כראיה לכאורה לדבר המשלוח, כרשום באותו פנקס.
- 201 . כשיש צורך לתת הודעה מוקדמת של מספר ימים מסוים או הודעה שכוחה יפה לאיזו תקופה שהיא, יבוא יום המסירה בחשבון מספר הימים או התקופה.

### ארגון החברה מחדש

- 202 . בשעת מכירת רכוש החברה רשאי הדירקטוריון, או במקרה של פירוק, המפרקים, אם הורשו לכך ע"י החלטה של האסיפה הכללית של החברה, לקבל מניות נפרעות במלואן או בחלקן, אגרות חוב או ניירות ערך של חברה אחרת, ישראלית או זרה, בין שהיא כבר קיימת באותו זמן ובין שהיא עומדת להיוצר לשם קניית רכוש החברה, או חלק ממנו, והדירקטורים (אם ריווחי החברה מרשים זאת) או המפרקים (במקרה של פירוק) רשאים לחלק בין בעלי המניות את המניות או ניירות הערך הני"ל או כל רכוש אחר של החברה מבלי לממשם, או להפקידם בידי נאמנים עבור בעלי מניות, וכל החלטה של האסיפה הכללית יכולה להחליט על חלוקה או הפרשה של המזומנים, המניות או ניירות הערך האחרים, הזכויות או הרכוש של החברה, ועל הערכת ניירות הערך או הרכוש הני"ל באותו מחיר ובאותו אופן כפי שהאסיפה תחליט.

### זכויות בפירוק

- 203 . מבלי לגרוע מסמכותו של מפרק על פי כל דין, הרי שאם החברה תפורק מרצון או באופן אחר, יחולקו נכסיה של החברה לאחר סילוק כל התחייבויותיה, בין בעלי המניות, באופן יחסי בהתאם לכמות המניות בעת פירוק החברה, יחולקו נכסיה העודפים על כל התחייבויותיה, כפוף לזכויות שהוקנו לסוג מניות כלשהו, שיהיה מונפק באותה עת, אם יהיה כזה, בין בעלי המניות הרגילות, באופן יחסי לסכום שנפרע או שזוכה כנפרע על ערכן הנקוב של מניות אלה מבלי להתחשב בפרמיה ששולמה על המניות.