

רציו חיפושי נפט (1992) – שותפות מוגבלת ("השותפות")

כתב הצבעה – חלק ראשון

בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו–2005 ובשינויים המחויבים
(להלן: "התקנות")

- שם השותפות**
רציו חיפושי נפט (1992) – שותפות מוגבלת.
- סוג האסיפה**
אסיפה כללית מיוחדת של בעלי יחידות השתתפות שהונפקו על ידי רציו נאמנויות בע"מ ("הנאמן") והמקנות זכות השתתפות בזכויות הנאמן כשותף מוגבל בשותפות.
- מועד האסיפה**
יום ד', 20 בפברואר 2019, בשעה 14:00.
- מקום כינוס האסיפה**
משרדי השותפות, רחוב יהודה הלוי 85, תל-אביב, קומה רביעית.
- פירוט הנושאים שעל סדר היום שלגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה:**
ההחלטה שעל סדר היום – אישור מדיניות התגמול
נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את מדיניות התגמול המוצעת לנושאי משרה בשותפות ובשותף הכללי, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה, לתקופה של שלוש שנים ממועד אישור האסיפה."
לפרטים אודות מדיניות התגמול המובאת לאישור, ראו סעיף 3 לדוח זימון האסיפה, אשר כתב הצבעה זה מצורף אליו.
- המקום והשעות שניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת**
ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת, בנוסח כתב הצבעה והודעות עמדה (ככל שתוגשנה) באתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ www.maya.tase.co.il ובאתר ההפצה של רשות ניירות ערך www.magna.isa.gov.il ("אתר ההפצה"), או במשרדי השותפות, בשעות העבודה המקובלות, רחוב יהודה הלוי 85, תל אביב, בתיאום טלפוני בטלפון (03-5661284) וזאת עד למועד כינוס האסיפה.
- הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה המוצעת**
הרוב הדרוש הינו רוב רגיל מכלל קולות מחזיקי יחידות ההשתתפות שבעליהן ישתתפו ויצביעו באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית, ייכללו רוב מכלל קולות מחזיקי יחידות ההשתתפות המשתתפים בהצבעה שאינם השותף הכללי או בעל השליטה בו או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול המוצעת; במניין כלל הקולות של מחזיקי יחידות ההשתתפות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (2) סך קולות המתנגדים בהצבעה מקרב מחזיקי יחידות ההשתתפות האמורים בפסקה (1) לעיל, לא יעלה על שיעור של שני (2) אחוזים מכלל זכויות ההצבעה של מחזיקי יחידות ההשתתפות.
- תוקף כתב הצבעה**
לכתב הצבעה זה יהא תוקף לגבי בעל יחידות שלזכותו רשומות יחידות אצל חבר בורסה ואותן יחידות נכללות בין היחידות הרשומות במרשם בעלי היחידות של השותפות על שם חברה לרישומים ("בעל יחידות לא רשום"), רק אם צורף לו אישור בעלות או אם נשלח לשותפות

אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרתה בתקנות החברות) (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").

לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי מי שרשום כבעל יחידות במרשם בעלי היחידות של השותפות, רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.

המועד האחרון להמצאת כתב ההצבעה לבעלי יחידות הרשום במרשם בעלי היחידות הינו עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה, קרי: ה-20 בפברואר 2019, עד השעה 08:00, ולבעלי יחידות לא רשום הינו עד ארבע (4) שעות לפני כינוס האסיפה, קרי: ה-20 בפברואר 2019, עד השעה 10:00.

9. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

בעל יחידות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

בעל יחידות המופיע ברשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית כפי שפורסמה על ידי חבר הבורסה רשאי לציין את אופן הצבעתו ולהעביר אותה לשותפות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר החל ממועד אישור מסירת הרשימה ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("מועד נעילת המערכת"), ותהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד למועד נעילת המערכת.

10. מען למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה

כתבי ההצבעה והודעות עמדה יומצאו לפני מועד כינוס האסיפה לשותפות לידי נציגה - משרדי ד"ר זאב הולנדר, משרד עורכי דין, שבשד' רוטשילד 49, תל אביב, לידי עו"ד איתי ברפמן - היועמ"ש החיצוני של השותפות, טלפון 03-5665005 פקס 03-5665015, במסירה ביד או באמצעות דואר אלקטרוני itay@holender.co.il או באמצעות דואר רשום.

11. המועדים האחרונים להמצאת הודעות עמדה ותגובת דירקטוריון השותף הכללי להודעות העמדה

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לשותף הכללי על-ידי בעלי היחידות, הנו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה, היינו עד ליום א', 10 בפברואר 2019. המועד האחרון להמצאת תגובת דירקטוריון השותף הכללי להודעות העמדה הנו עד 5 ימים לפני מועד האסיפה, היינו עד ליום ו', 15 בפברואר 2019.

12. כתובות אתרי האינטרנט שמצויים בהם כתבי ההצבעה

באתר ההפצה של רשות ניירות ערך www.magna.isa.gov.il.

באתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ www.maya.tase.co.il.

13. קבלת אישור בעלות

בעל יחידות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את יחידות ההשתתפות, בסניף של חבר הבורסה או בדואר, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

בעל יחידות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לשותפות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

14. קבלת כתב הצבעה מחבר הבורסה

בעל יחידות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה, באתר ההפצה, מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק ביחידות ההשתתפות, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין בכך, או שהוא לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום. הודעה לעניין כתב הצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות עמדה.

15. עיון בכתבי הצבעה

בעל יחידות אחד או יותר המחזיק יחידות בשיעור המהווה חמישה (5) אחוזים או יותר מסך כל זכויות הצבעה באסיפות בעלי היחידות שהונפקו על-ידי הנאמן, היינו (נכון למועד פרסום כתב הצבעה זה) 56,190,864 יחידות השתתפות, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות הצבעה שאינן מוחזקות בידי השותף הכללי ובידי בעלי שליטה בשותף הכללי, היינו (נכון למועד פרסום כתב הצבעה זה) 44,352,064 יחידות השתתפות, יהא זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לעיין במשרדה הרשום של השותפות, בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש, בכתבי הצבעה שהגיעו לשותפות.

16. אופן ההצבעה

בעל יחידות יציין את אופן הצבעתו לגבי הנושא שעל סדר היום (אישור מדיניות התגמול המוצעת) בחלקו השני של כתב הצבעה. בחלק השני של כתב הצבעה מוקצה טור לסימון קיומה או היעדרה של זיקה או מאפיין אחר של בעל יחידות כאמור, וכן לתיאור שלהם. מובהר בזאת, כי בעל יחידות השתתפות שלא ימלא טור זה או שיסמן כי קיימת זיקה ולא יפרט את מהות הזיקה, לא תבוא הצבעתו במנין הקולות.

17. שינויים בסדר היום של האסיפה

17.1. לאחר מועד פרסום כתב הצבעה זה, ייתכן שיהיו שינויים בהחלטות שעל סדר היום (לרבות הוספת נושא) וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה. ככל שיבוצעו שינויים כאמור ו/או יפורסמו הודעות עמדה, ניתן יהיה לעיין בהם בדיווחי השותפות באתר ההפצה של רשות ניירות ערך.

במידה ויהיו שינויים בסדר היום לרבות הוספת נושא לסדר היום, השותפות תמציא נוסח כתב הצבעה מתוקן ביום פרסום ההודעה בדבר סדר היום המעודכן.

17.2. בקשה של בעל יחידות השתתפות לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית תומצא לשותפות עד שבעה (7) ימים לאחר מועד זימון האסיפה ("בקשה של בעל יחידות השתתפות"). מצא דירקטוריון השותף הכללי כי נושא שהתבקש לכלול בסדר היום לפי בקשה של בעל יחידות השתתפות מתאים להיות נדון באסיפה הכללית, תכין השותפות סדר יום מעודכן וכתב הצבעה מתוקן ותפרסם אותם לא יאוחר משבעה ימים אחרי המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל יחידות השתתפות.

17.3. אין בפרסום סדר היום המעודכן כאמור, ככל שיפורסם, כדי לשנות את המועד הקובע.

בעל יחידות יציין את אופן הצבעתו לגבי כל נושא שעל סדר היום ושלגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה בחלקו השני של כתב הצבעה.

כתב הצבעה – חלק שני

בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו–2005 ובשינויים המחויבים

שם השותפות: רציו חיפושי נפט (1992) – שותפות מוגבלת

מען השותפות (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה): כתבי הצבעה והודעות עמדה יומצאו לפני מועד כינוס האסיפה לשותפות לידי נציגה - משרדי ד"ר זאב הולנדר, משרד עורכי דין, שבשד' רוטשילד 49, תל אביב, לידי עו"ד איתי ברפמן - היועמ"ש החיצוני של השותפות.

מס' השותפות: 550012777

מועד האסיפה: האסיפה תתקיים ביום ד', 20 בפברואר 2019, בשעה 14:00.

סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת של בעלי יחידות.

המועד הקובע: יום ד', 23 בינואר 2019, בתום יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ.

פרטי בעל היחידות

שם בעל היחידות: _____

מס' זהות: _____

מס' יחידות השותפות: _____

אם אין לבעל היחידות תעודת זהות ישראלית:

מס' דרכון: _____

המדינה שבה הוצא: _____

בתוקף עד: _____

אם בעל היחידות הוא תאגיד:

מס' תאגיד: _____

מדינת ההתאגדות: _____

אופן הצבעה בעניין החלטות שעל סדר היום

סיווג משתתף באסיפה

נא ציין האם הינך:

- "בעל עניין" כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.
- "משקיע מוסדי" כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), תשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.
- "נושא משרה בכירה" כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968.
- אינני אחד מהנ"ל.

האם אתה בעל שליטה בשותפות או בשותף הכללי, בעל עניין אישי בהחלטה שעל סדר היום, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי? ²		אופן ההצבעה ¹			הנושא שעל סדר היום
לא	כן ³	נמנע	נגד	בעד	אישור מדיניות תגמול

הערות בהתאם לתקנות

1. לבעלי יחידות המחזיקים באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1) לחוק החברות) – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות, למעט במקרים שבהם ההצבעה היא באמצעות המערכת האלקטרונית.

2. לבעלי יחידות רשומים במרשם בעלי היחידות – כתב ההצבעה תקף בצירוף צילום תעודת זהות או דרכון או תעודת התאגדות.

פירוט בדבר זיקה - היותך בעל שליטה, בעל ענין, בעל ענין אישי בהחלטה או נושא משרה בכירה (ככל שרלוונטי):

_____ : חתימה

_____ : תאריך

1 אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.
2 בעל יחידות שלא ימלא טור זה ביחס לנושא שעל סדר היום של האסיפה שלגביו ניתן להצביע באמצעות כתב ההצבעה, או שישמך "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.
3 נא לפרט במקום המיועד לכך.

רציו חיפושי נפט (1992) - שותפות מוגבלת

(השותפות")

רחוב יהודה הלוי 85, תל אביב
טלפון: 03-5661338, פקס: 03-5661280

15 בינואר, 2019

לכבוד	לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ	רשות ניירות ערך
רח' אחוזת בית 2	רח' כנפי נשרים 22
<u>תל-אביב 6525216</u>	<u>ירושלים 95464</u>
באמצעות מגנ"א	באמצעות מגנ"א

ג.א.ג.,

הנדון: דוח מיידי על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של מחזיקי יחידות ההשתתפות

בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 ("תקנות דוחות מידיים"), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), התשס"ו-2005, תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות") ולפקודת השותפויות [נוסח חדש], התשל"ה-1975 ("פקודת השותפויות"), ניתנת בזאת הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של מחזיקי יחידות ההשתתפות שהונפקו על-ידי רציו נאמנויות בע"מ ("האסיפה" ו"הנאמן" בהתאמה) והמקנות זכות השתתפות בזכויות הנאמן כשותף מוגבל בשותפות ("יחידות ההשתתפות") כדלקמן:

1. מקום האסיפה ומועדה
האסיפה תתקיים ביום ד' 20 בפברואר, 2019 בשעה 14:00, במשרדי השותפות, רחוב יהודה הלוי 85, תל-אביב, קומה רביעית.

2. סדר יום האסיפה
על סדר יום האסיפה החלטה אחת, כדלקמן:

אישור מדיניות תגמול
מוצע לאשר את מדיניות התגמול בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זה ("מדיניות התגמול החדשה" או "מדיניות התגמול המוצעת"), לנושאי משרה בשותפות ובחברת השותף הכללי, רציו חיפושי נפט בע"מ ("השותף הכללי"), לתקופה של שלוש שנים, החל ממועד אישור האסיפה, בהתאם לסעיפים 65 ו-65 לפקודת השותפויות.
לפרטים נוספים אודות מדיניות התגמול המוצעת ראו בסעיף 3 להלן.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את מדיניות התגמול המוצעת לנושאי משרה בשותפות ובשותף הכללי, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה, לתקופה של שלוש שנים ממועד אישור האסיפה."

3. פרטים נוספים בדבר מדיניות התגמול המוצעת

מדיניות התגמול הקיימת

3.1. מדיניות התגמול של נושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי שהינה בתוקף במועד דוח זה ("מדיניות התגמול הקיימת") אושרה על ידי האסיפה הכללית של מחזיקי יחידות ההשתתפות ביום 20.1.2016, בהתאם להוראות תיקון מס' 5 לפקודת השותפויות, אשר במסגרתו נקבעו הוראות לעניין הממשל התאגידי בשותפות מוגבלת ציבורית, ובכלל זאת לעניין התגמול של נושאי משרה בשותפות ובשותף הכללי, זאת בדומה להסדר שהוחל על חברות ציבוריות במסגרת תיקון מס' 20 לחוק החברות ביחס לנושאי משרה

בחברות ציבוריות ובחברות איגרות חוב.

בהתאם להוראות סעיף 165 לפקודת השותפויות, מדיניות התגמול הקיימת נקבעה לתקופה של שלוש שנים ממועד אישורה והיא תפקע לפיכך ביום 19.1.2019. לפרטים נוספים בדבר מדיניות התגמול הקיימת והליך אישורה, ראו דיווח מיידי של השותפות מיום 20.1.2016 (מס' אסמכתא: 2016-01-014800).

אופן אישור מדיניות התגמול המוצעת

3.2. בהתאם להוראות סעיף 65 לפקודת השותפויות, ביום [15] בינואר, 2019 החליט הדירקטוריון לאשר את מדיניות התגמול המוצעת, בהתאם להמלצת ועדת התגמול מיום 8 בינואר, 2019, ולאחר שוועדת התגמול קיימה דיונים בנושא בישיבותיה מהימים 11 בנובמבר, 2018, 30 בדצמבר, 2018 ו-8 בינואר, 2019. ועדת התגמול מונה שלושה חברים: גב' לימור ויזל, דירקטורית חיצונית, יו"ר הוועדה, גב' תמר צ'חנובר, דירקטורית חיצונית ומר יקותיאל גביש, דירקטור.

3.3. ועדת התגמול פעלה לגיבוש מדיניות התגמול המוצעת, והופיעו בפניה נציגים מהנהלת השותף הכללי אשר הציגו בפניה את עמדת ההנהלה בקשר למדיניות התגמול הראויה. כמו כן, תהליך גיבוש מדיניות התגמול המוצעת נעשה בסיוע יועצים חיצוניים בעלי מומחיות וניסיון בגיבוש מדיניות תגמול לנושאי משרה בתאגידים ציבוריים, ויועץ בתחום הביטוח.

3.4. במהלך דיוני ועדת התגמול נבחנו כל מרכיבי תכנית התגמול המוצעת, התאמתם והשפעתם האפשרית על השגת יעדיה האסטרטגיים של השותפות ויכולתה לשמר את המשך העסקתם של נושאי המשרה. כמו כן, נעשתה בחינה ערכית של הוגנות מדיניות התגמול המוצעת בכדי לוודא שהיא אכן מבטיחה תגמול הוגן וסביר, תוך שהיא מביאה בחשבון את מכלול האינטרסים של מחזיקי יחידות ההשתתפות.

3.5. במסגרת דיוניה, בחנה ועדת התגמול ושקלה מידע ונתונים שונים, בין היתר, בנוגע ליחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי לעלות השכר של יתר העובדים, היחס שבין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים בתנאי התגמול של נושאי המשרה ותנאי התגמול של נושאי משרה בתאגידים ציבוריים אחרים, לרבות תאגידים בעלי פעילות דומה ו/או היקף דומה לשל השותפות.

3.6. לאחר גיבוש מדיניות התגמול המוצעת בוועדת התגמול, קיים הדירקטוריון דיון בהמלצות ועדת התגמול, וכאמור לעיל, בישיבתו מיום 15 בינואר, 2019 החליט לאשר את מדיניות התגמול המוצעת, ולהביאה לאישור האסיפה הכללית. בישיבת הדירקטוריון האמורה השתתפו היו"ר מר ליגד רוטלוי והדירקטורים גב' תמר צ'חנובר, גב' לימור ויזל, גב' רונית קן, מר יגאל לנדאו, מר יובל לנדאו, מר יאיר רוטלוי ומר יקותיאל גביש.

3.7. יצוין כי: (א) לכל הדירקטורים עניין אישי באישור החלק של מדיניות התגמול החדשה שעוסק בתגמול הדירקטורים וכן בחלקים הכללים הרלוונטיים לכלל נושאי המשרה; (ב) ליו"ר הדירקטוריון, מר ליגד רוטלוי, עניין אישי בחלק של מדיניות התגמול החדשה שעוסק בתגמול יו"ר הדירקטוריון; (ג) למנכ"ל, מר יגאל לנדאו, עניין אישי בחלק של מדיניות התגמול החדשה שעוסק בתגמול המנכ"ל; ו- (ד) לכל הדירקטורים אין עניין אישי בחלק של מדיניות התגמול החדשה שעוסק בתגמול נושאי משרה שאינם מכהנים כדירקטורים.¹

3.8. ההחלטות בוועדת התגמול ובדירקטוריון להמליץ ולאשר את מדיניות התגמול המוצעת נתקבלו פה אחד, ללא מתנגדים.

השיקולים והנימוקים לאישור מדיניות התגמול המוצעת

3.9. להלן השיקולים וההנחות העיקריים שהנחו את ועדת התגמול והדירקטוריון בהחלטותיהם להמליץ ולאשר, בהתאמה, את מדיניות התגמול המוצעת:

א. ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו את מדיניות התגמול המוצעת בהתאם להוראות הדין, ולאור השיקולים שהותוו בסעיף 65מו לפקודת השותפויות.

¹ בדיון ובהחלטה הנוגעת לתנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון לא נכחו ה"ה ליגד רוטלוי, המכהן כיו"ר דירקטוריון השותף הכללי, ויאיר רוטלוי שהינו דודו. בדיון ובהחלטה הנוגעת לתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל לא נכחו ה"ה יגאל לנדאו, המכהן כמנכ"ל השותף הכללי ויובל לנדאו שהינו אחיו.

- ב. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי מדיניות התגמול המוצעת תורמת ליצירת מערך תמריצים סביר וראוי לנושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי, בהתחשב, בין היתר, במאפייני השותפות, בפעילותה העסקית, במדיניות ניהול הסיכונים של השותפות, האסטרטגיה העסקית של השותפות ויחסי העבודה בשותפות ובשותף הכללי.
- ג. מדיניות התגמול המוצעת עוזרת, לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון, במתן כלים נדרשים לצורך גיוס, תמרוץ ושימור מנהלים מוכשרים ומיומנים בשותפות ובשותף הכללי, אשר יוכלו לתרום לשותפות ולהשיא את רווחיה בראייה ארוכת טווח.
- ד. מדיניות התגמול המוצעת מאפשרת ליצור קשר בין נושאי המשרה לשותפות ולביצועיה, תוך התאמת תגמול נושאי המשרה לתוכנית העבודה של השותפות ולתרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדי השותפות ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם.
- ה. מדיניות התגמול המוצעת יוצרת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים (כגון רכיבים קבועים מול משתנים וכן קצרי טווח מול ארוכי טווח).
- ו. מדיניות התגמול וקביעת מרכיבי התגמול והיחסים ביניהם נעשו בשים לב לפעילות ולאתגרים הצפויים לעמוד בפני השותפות ונושאי המשרה.
- ז. לאחר דיון במאפייניה השונים של מדיניות התגמול המוצעת והתאמתם לשותפות, ובהתחשב במכלול הפרמטרים, השיקולים והנימוקים המפורטים דלעיל ואלו המפורטים בתכנית, הגיעו ועדת התגמול והדירקטוריון לכלל דעה כי מדיניות התגמול המוצעת, כפי שגובשה, הינה מדיניות מאוזנת, ראויה, אשר מביאה לידי ביטוי את מאפייני השותפות, יעדיה ותכניותיה, ומשרתת את טובת השותפות ומחזיקי יחידות ההשתתפות בראייה ארוכת טווח, בין היתר, בהתחשב בתכנית האסטרטגית של השותפות וביעדיה, ועל כן ממליצים לאסיפה הכללית לאשרה.

השינויים העיקריים במדיניות התגמול המוצעת לעומת מדיניות התגמול הקיימת

- 3.10. בדומה למדיניות התגמול הקיימת, מדיניות התגמול המוצעת מבוססת אף היא על רכיבים קבועים (שכר הבסיס והתנאים הנלווים לו) ורכיבים משתנים, הכוללים מענק שנתי במזומן, מענק מיוחד ותגמול הוני.
- 3.11. להלן השינויים שנערכו בתכנית התגמול המוצעת לעומת תכנית התגמול הקיימת ביחס לתקרות שכר הבסיס:

<u>שכר הבסיס</u> העלות החודשית המירבית (סעיף 7 לתכנית)	<u>מדיניות קיימת</u> (באלפי ש"ח)	<u>מדיניות מוצעת</u> (באלפי ש"ח)
יו"ר דירקטוריון	75.0	90.0
מנכ"ל	93.5	112.2
נושאי משרה בכירים	67.5	81.0
נושאי משרה נוספים	45.0	54.0

יצוין, כי לא נערכו שינויים בתקרה הקבועה במונחי משכורות, הן ביחס למענק השנתי במזומן והן ביחס לתגמול ההוני.

- 3.12. בנוסף לשינויים המפורטים בטבלה לעיל, נערכו בתכנית התגמול המוצעת שינויים נוספים, בין היתר בעקבות הקלות שנוספו במסגרת תיקון התוספת הראשונה א' לחוק החברות ופרסום עמדות סגל רשות ניירות ערך, ובכלל זאת עודכנה התכנית בעניינים הבאים:

א. עודכנו השיקולים המנחים בקביעת חבילת התגמול (סעיף 6 לתכנית), תוך

התאמתם למאפייני השותפות, יעדיה ותכניותיה העסקיות לשנים הקרובות;

ב. בנוגע לשכר הבסיס (סעיף 7 לתכנית), נקבע, בין היתר, כי למנכ"ל תהיה הסמכות לאשר שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של כל נושא משרה הכפוף למנכ"ל, בגבולות הקבועים במדיניות המוצעת ובכפוף לכל הוראות מדיניות התגמול. עוד נקבע כי למעט ביחס ליו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל, ועדת התגמול תהיה מוסמכת לאשר עדכונים ושינויים לא מהותיים בעלויות החודשיות המירביות של נושאי המשרה, ובכלל זאת תהא מוסמכת לעדכן את העלויות החודשיות המירביות שחלות ביחס לנושאי משרה האמורים בשיעור שלא יעלה על 5% בכל שנה, בהתאם לאמות המידה והשיקולים המפורטים במדיניות התגמול המוצעת.

ג. הוגדלה תקרת גבול האחריות במסגרת פוליסות הביטוח לנושאי משרה (סעיף 8 לתכנית) מסך מירבי של 50 מיליון דולר בתכנית התגמול הקיימת לסך מירבי של 75 מיליון דולר בתכנית התגמול המוצעת;

ד. עודכנה ההגדרה של האירועים המיוחדים שיכול ויזכו נושאי משרה במענק מיוחד, כמפורט בסעיף 11 לתכנית;

ה. עודכנו תנאים הנוגעים להענקת תגמול הוני (סעיף 12 לתכנית), ובכלל זאת נקבע כי ככל שלא ניתן יהיה לקבל את אישור רשות המסים להענקת תגמול הוני לנושאי המשרה במסלול הוני עם נאמן, לפי הוראות סעיף 102 לפקודת מס-הכנסה, והענקת התגמול ההוני לנושא המשרה תיחשב להכנסה פירותית בידיו, אזי במצב זה התקרות המפורטות במדיניות התגמול המוצעת יוגדלו, כפי הנדרש על מנת לגלם את חבות המס שתחול על נושא המשרה במקרה כאמור.

נכון למועד דוח זה, תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי אינם חורגים ממדיניות התגמול הקיימת, ולא קיימים בשותפות או בשותף הכללי הסכמי העסקה (ישירים או דרך מתן שירותים) שהינם בתוקף ואשר אינם בהתאם למדיניות התגמול הקיימת, או הסכמים אשר אושרו בניגוד למדיניות התגמול הקיימת.

4. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה שעל סדר היום

בהתאם לסעיף 65מה(ב) לפקודת השותפויות, הרוב הנדרש לאישור החלטה מס' 1 שעל סדר היום (אישור תכנית התגמול המוצעת), הינו רוב רגיל מכלל קולות מחזיקי יחידות ההשתתפות שבעליהן ישתתפו ויצביעו באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית, ייכללו רוב מכלל קולות בעלי יחידות ההשתתפות שאינם חברת השותף הכללי או בעלי השליטה בה או אחרים שהינם בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול המוצעת; במניין כלל הקולות של מחזיקי יחידות ההשתתפות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב מחזיקי יחידות ההשתתפות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה של מחזיקי יחידות ההשתתפות.

5. מניין חוקי לקיום האסיפה

אין לפתוח בשום דיון באסיפה הכללית של מחזיקי יחידות ההשתתפות אלא אם כן יהיה נוכח מניין חוקי בשעה שהאסיפה ניגשה לכך, וכל החלטה לא תתקבל, אלא אם נוכח המניין החוקי בעת שהצביעו על ההחלטה.

מניין חוקי יתהווה אם יהיו נוכחים באסיפה לפחות שני בעלי יחידות השתתפות, בין בעצמם ובין על ידי באי כוחם, המחזיקים ביחד ב-50% לפחות מיחידות ההשתתפות שהונפקו על ידי הנאמן עד ליום העסקים שקדם לאסיפה.

אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לכינוס האסיפה לא ימצא המניין החוקי, תידחה האסיפה לאותו יום בשעה 14:30 באותו מקום. אם באסיפה נדחת כאמור לא ימצא מנין חוקי תוך מחצית שעה מן המועד שנקבע, אזי יהיו מניין חוקי שני בעלי יחידות, הנוכחים בעצמם או על ידי באי כוחם. אם לא ימצא מניין חוקי - כאמור לעיל, באסיפה נדחת - תתבטל האסיפה.

לענין המניין החוקי, ייחשבו כ"שני בעלי יחידות השתתפות" גם שני באי-כח של בעל יחידות השתתפות רשום אחד, שהוא חברת רישומים (דהיינו - חברה שעיסוקה היחיד החזקת ניירות ערך עבור אחרים), המשתתפים באסיפה מכח יפויי-כח שנתנו להם בגין יחידות השתתפות שונות, המוחזקות באמצעות חברת רישומים עבור לפחות שני בני אדם.

6. זכאות להשתתף בהצבעה

בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב"), המועד הקובע לעניין הזכאות להצבעה באסיפת מחזיקי יחידות השתתפות הינו בתום יום העסקים של יום ד' 23 בינואר, 2019 ("המועד הקובע").

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות"), מחזיק יחידת השתתפות שלזכותו רשומה יחידת השתתפות אצל חבר בורסה ואותה יחידת השתתפות נכללת בין יחידות ההשתתפות הרשומות במרשם מחזיקי יחידות ההשתתפות על שם חברה לרישומים, יהיה רשאי להשתתף ולהצביע באסיפה הנ"ל אם ימציא לשותפות אישור בדבר בעלותו ביחידת ההשתתפות במועד הקובע מאת חבר הבורסה בהתאם לטופס 1 שבתוספת לתקנות הוכחת בעלות.

בהתאם להוראות תקנה 4 לתקנות הוכחת בעלות, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך, שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרתה בתקנות הצבעה בכתב ("מערכת ההצבעה האלקטרונית") – דינו כדין אישור בעלות לגבי כל בעל יחידות הנכלל בו.

מחזיקי יחידות השתתפות במועד הקובע יכולים להשתתף ולהצביע בעצמם ו/או על-ידי שלוח. את יפויי הכוח לאסיפה יש להפקיד במשרדי השותפות ברח' יהודה הלוי 85 בתל-אביב או להמציא למשרדי ד"ר זאב הולנדר, משרד עורכי דין, שבשד' רוטשילד 49, תל אביב, לידי עו"ד איתי ברפמן - היועמ"ש החיצוני של השותפות, במסירה ביד או באמצעות דואר אלקטרוני itay@holender.co.il או באמצעות דואר רשום כך שיגיעו לפחות 48 שעות לפני האסיפה.

יפוי כוח ייחתם על ידי הממנה או על ידי באי-כוחו שיש להם סמכות בכתב לכך, או אם הממנה הוא תאגיד, ייעשה המנוי בכתב חתום כדין ע"י התאגיד או בחתימת בא כוחו המוסמך.

מחזיקי יחידות השתתפות המשתתפים בהצבעה או שלוחיהם ידרשו לזהות עצמם על ידי הצגת תעודה מזהה בפני יו"ר האסיפה או בפני מי שמונה לכך על ידי יו"ר האסיפה וכן להציג בפניו את תעודת יחידות ההשתתפות או אישור בדבר בעלותו ביחידת השתתפות במועד הקובע.

מחזיק יחידת השתתפות אחד או יותר המחזיק ביחידות השתתפות בשיעור המהווה חמישה (5) אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בשותפות, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בשותפות, כהגדרתו בסעיף 65א(א) לפקודת השותפויות זכאי, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה בכתב.

בעל יחידות שלזכותו רשומות יחידות אצל חבר בורסה ואותן יחידות נכללות בין היחידות הרשומות במרשם בעלי היחידות של השותפות על שם חברה לרישומים ("בעל יחידות לא רשום"), המעוניין להצביע באסיפה הכללית בלי להגיע לאסיפה הכללית ובלי לשלוח מיופה כוח, רשאי להצביע בכתב או במערכת ההצבעה האלקטרונית, בהתאם למפורט להלן.

7. הצבעה באמצעות כתבי הצבעה

בעל יחידות רשאי להצביע באסיפה הכללית בקשר עם אישור כל החלטות שעל סדר היום, באמצעות כתב ההצבעה המצורף לדוח זה. הצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה האמור.

כתובות האתרים של רשות ניירות ערך והבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, שבהם למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, הינם כדלקמן: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: www.magna.isa.gov.il ואתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב: www.maya.tase.co.il.

בעל יחידות רשאי לפנות ישירות לשותפות, ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה, או בהסכמתו, קישורית לנוסח כתב ההצבעה באתר ההפצה.

חבר בורסה ישלח לא יאוחר מחמישה ימים לאחר המועד הקובע, בדואר אלקטרוני, ללא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה, באתר ההפצה, לכל בעל יחידות לא רשום המחזיק יחידות באמצעותו, אלא אם כן הודיע בעל היחידות לחבר הבורסה כי אינו הוא מעוניין בכך, או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד, ובלבד

שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים קודם למועד הקובע.

בעל יחידות לא רשום המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, המצורף לדוח זה, את אופן הצבעתו, וימסור אותו לשותפות או ישלח לה אותו בדואר רשום בצירוף אישור בעלות, כך שכתב ההצבעה יגיע לשותפות (לידי נציגה כמפורט להלן) לא יאוחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית. בעל יחידות הרשום במרשם בעלי היחידות של השותפות המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, המצורף לדוח זה, את אופן הצבעתו, וימסור אותו לשותפות או ישלח לה אותו בדואר רשום, בצירוף צילום תעודת הזהות שלו או צילום דרכונו או צילום תעודת ההתאגדות שלו, כך שכתב ההצבעה יגיע לשותפות (לידי נציגה כמפורט להלן) עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית.

8. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

בנוסף על האמור, רשאי בעל יחידות לא רשום להצביע באסיפה הכללית בקשר עם אישור ההחלטות שעל סדר היום, באמצעות כתב הצבעה שיועבר לשותפות במערכת ההצבעה האלקטרונית.

חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף 44א(4)(א)(3) לחוק ניירות ערך לגבי כל אחד מבעלי היחידות הלא רשומים המחזיקים ניירות ערך באמצעותו במועד הקובע ("רשימת הזכאים להצביע במערכת"); ואולם, חבר בורסה לא יכול ברשימת הזכאים להצביע במערכת בעל יחידות שהעביר לו עד השעה 12:00 בצהריים של המועד הקובע הודעה כי אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית, לפי תקנה 13(ד) לתקנות הצבעה בכתב.

חבר בורסה יעביר, סמוך ככל האפשר לאחר קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית ("אישור מסירת הרשימה"), לכל אחד מבעלי היחידות המנויים ברשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעים אלקטרוניים או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב חבר הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית.

בעל יחידות המופיע ברשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית רשאי לציין את אופן הצבעתו ולהעביר אותה לשותפות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר החל ממועד אישור מסירת הרשימה ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("מועד נעילת המערכת"), ותהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד למועד נעילת המערכת.

9. מען למסירת כתבי ההצבעה והודעות עמדה

כתבי ההצבעה והודעות עמדה יומצאו לשותפות לידי נציגה - משרדי ד"ר זאב הולנדר, משרד עורכי דין, שבשד' רוטשילד 49, תל אביב, לידי עו"ד איתי ברפמן - היועמ"ש החיצוני של השותפות, טלפון 03-5665005 פקס 03-5665015, במסירה ביד או באמצעות דואר אלקטרוני itay@holender.co.il או באמצעות דואר רשום.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה יהיה עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה, קרי עד יום א', 10 בפברואר, 2019. דירקטוריון השותף הכללי בשותפות רשאי להמציא תגובתו להודעות עמדה עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה, קרי לא יאוחר מיום ו', 15 בפברואר, 2019.

חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח הודעות העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל יחידות לא רשום המחזיק יחידות באמצעותו לא יאוחר מתום יום העסקים שלאחר יום פרסומן באתר ההפצה או שלאחר המועד הקובע, לפי המאוחר, אלא אם כן הודיע בעל היחידות כי אין הוא מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

10. הודעה על קיומו של עניין אישי

בעל יחידת השתתפות המשתתף בהצבעה יודיע לשותפות לפני ההצבעה באסיפה או, אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה, על גבי כתב ההצבעה, או, אם ההצבעה היא באמצעות ייפוי כוח ו/או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, במקום המיועד לכך בחלק השני של כתב ההצבעה, אם יש לו עניין אישי באישור תכנית התגמול המוצעת אם לאו; לא הודיע בעל יחידת ההשתתפות כאמור, לא יצביע וקולו לא יימנה.

11. עיין בכתבי ההצבעה

בעל יחידות, אחד או יותר, המחזיק יחידות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה באספות בעלי היחידות שהונפקו על ידי הנאמן, היינו (נכון למועד פרסום כתב הצבעה זה) 56,190,864 יחידות השתתפות, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי השותף הכללי ובידי בעלי השליטה בשותף הכללי, היינו (נכון למועד פרסום כתב הצבעה זה) 44,352,064 יחידות השתתפות, זכאי לעיין במשרדה הרשום של השותפות, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה שהגיעו לשותפות.

12. שינויים בסדר היום

יתכן כי לאחר פרסום זימון זה לאסיפה הכללית יבקש בעל יחידות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה בהתאם לסעיף 65(ב) לפקודת השותפויות. במקרה כאמור, יהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני בדיווחי השותפות שבאתר ההפצה של רשות ניירות ערך: www.magna.isa.gov.il אתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב: www.maya.tase.co.il. המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל יחידות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה כאמור הינו עד שבעה (7) ימים לאחר מועד זימון האסיפה.

13. עיין

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות במשרדי השותפות, ברח' יהודה הלוי 85, תל אביב, בתיאום מראש בטלפון 03-5661338 וזאת עד למועד כינוס האסיפה.

בכבוד רב,

רציו חיפושני נפט בע"מ
השותף הכללי
על ידי ליגד רוטלוי, יו"ר

נספח א'
מדיניות תגמול המוצעת

רציו חיפושי נפט (1992) - שותפות מוגבלת
(להלן: "השותפות")

רציו חיפושי נפט בע"מ
(להלן: "השותף הכללי")

מדיניות תגמול לנושאי משרה בשותפות ובשותף הכללי
(להלן: "מדיניות התגמול" או "המדיניות")

1. כללי

1.1. מדיניות התגמול המפורטת להלן נועדה לקבוע ולהתוות עקרונות וקווים מנחים לעניין קביעת תגמול לנושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי, באופן ראוי וסביר, בגין העסקתם של נושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי, בהתאם לדרישות הקבועות בפקודת השותפויות [נוסח חדש], תשל"ה-1975.

מובהר כי הגם שמדיניות התגמול מתייחסת גם לתגמול נושאי משרה בשותף הכללי, אין במדיניות התגמול המפורטת להלן כדי לשנות ו/או לתקן את הסכם השותפות ו/או את הסכומים שהשותפות נדרשת לשלם לשותף הכללי על-פי הסכם השותפות בגין שירותיו. שינוי הסכם השותפות ו/או סכומים המשולמים לשותף הכללי דורש אישור האסיפה הכללית של בעלי יחידות ההשתתפות של השותפות.

1.2. כל ההוראות המפורטות במדיניות זו, אשר מתייחסות לתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה המועסקים על ידי השותפות, תחולנה, בשינויים המחויבים, גם ביחס לנושאי משרה המועסקים על ידי השותף הכללי.

1.3. הגדרות

במסמך זה יהיו למונחים המפורטים להלן המשמעויות שלצדן:

- א. "הבורסה" – הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ;
- ב. "הדירקטוריון" – דירקטוריון השותף הכללי;
- ג. "ועדת התגמול" – ועדת התגמול, אשר מונתה על-ידי הדירקטוריון בהתאם להוראות הדין;
- ד. "הפקודה" – פקודת השותפויות [נוסח חדש], התשל"ה-1975;
- ה. "חבילת התגמול" – סך עלות התגמול במונחי עלות למעביד, כולל עלות השכר, מענקים ושווי אופציות לשנת הבשלה [בפריסה ליניארית];
- ו. "חוק החברות" – חוק החברות, התשנ"ט-1999;
- ז. "נושא משרה" – כהגדרתו בחוק החברות;
- ח. "נושאי משרה בכירים" – משנה למנכ"ל וסמנכ"לים;
- ט. "נושאי משרה נוספים" – נושאי משרה, שאינם דירקטורים, אינם מנכ"ל ואינם נושאי משרה בכירים.

2. כללי

2.1. מדיניות התגמול נועדה לקבוע קווים מנחים לעניין אופן התגמול של נושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי, במטרה ליצור איזון ראוי בין האינטרס של התאגיד לתגמול נושאי משרה העומדים ביעדים שנקבעו, לאפשר לתאגיד לגייס ולשמר נושאי משרה איכותיים לטווח ארוך, ולתת להם תמריץ על הצלחתם בהשגת יעדי התאגיד לבין האינטרס של התאגיד לאמץ נורמות שכר המבטיחות שמבנה התגמול מתיישב עם האסטרטגיה העסקית והכלל ארגונית של השותפות והשותף הכללי לאורך זמן, ואינו חורג ממדיניות התגמול שהדירקטוריון סבור כי היא תואמת את מטרות התאגיד ומאפשרת להשיגן;

2.2. בהתאם לסעיף 165 לפקודה וסעיף 118א לחוק החברות, מינה הדירקטוריון את ועדת התגמול, אשר מונה שלושה חברים.

2.3. בהתאם לסעיף 165 לפקודה וסעיף 118ב(1) לחוק החברות, ביום 8.1.2019 המליצה ועדת התגמול לדירקטוריון על המדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בשותפות ובשותף הכללי.

2.4. בהתאם לסעיף 65 לפקודת השותפויות, ביום 15.1.2019 קבע הדירקטוריון את המדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בשותפות ובשותף הכללי לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול כאמור. מסמך זה מהווה את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי על-פי סימן ט' בפרק ו' לפקודה, כפי שנקבעה על ידי הדירקטוריון (להלן: "מדיניות התגמול");

3. השיקולים המנחים בקביעת מדיניות התגמול והוראות כלליות

- 3.1. מדיניות התגמול נקבעה, בין השאר, לפי שיקולים אלו:
- א. קידום מטרות השותפות, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח;
 - ב. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי, בהתחשב בגורמי הסיכון הייחודיים של הענף בו פועלת השותפות;
 - ג. גודלה של השותפות ואופי פעילותה;
 - ד. לעניין רכיבים משתנים - תרומתו של נושא המשרה בשותפות ובשותף הכללי להשגת יעדי השותפות והכול בראיה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.
- 3.2. יודגש, כי מדיניות זו אינה מקנה לנושאי המשרה הקיימים ו/או שיהיו קיימים בעתיד בשותפות ובשותף הכללי כל זכות לקבל תגמול כלשהו המפורט במדיניות התגמול, אך ורק כתוצאה מאימוץ מדיניות התגמול.
- התגמול לו יהיה זכאי נושא משרה, קיים או עתיד, יהיה על פי התנאים הספציפיים שיקבעו עבורו ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים לכך, בכפוף להוראות הדין.
- 3.3. יודגש כי מדיניות התגמול קובעת תקרות למרכיבי התגמול השונים, ולפיכך במקרה שנושא משרה יקבל תגמול נמוך מהתגמול על-פי מדיניות זו, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות התגמול ותנאי כהונתו והעסקתו כאמור לא יחייבו את קבלת האישורים הנדרשים במקרה של אישור תנאי כהונה והעסקה בסטייה ממדיניות תגמול.
- 3.4. אין במדיניות התגמול כדי לשנות מהוראות הסכמים שאושרו טרם אישורה של מדיניות התגמול.
- 3.5. התקשרות השותפות או השותף הכללי עם נושא משרה לעניין תנאי כהונתו והעסקתו, יכולה להיעשות עם חברה בשליטתו המלאה של נושא המשרה, ובלבד שנושא המשרה יבצע את עבודתו באופן אישי.
- במקרה בו נושא המשרה בשותפות ו/או בשותף הכללי נותן שירותים לשותף הכללי ו/או לשותפות (למשל באמצעות חברת ניהול או תמורת הוצאות חשבוניות), ואינו עובד השותף הכללי ו/או השותפות, בכל מקום שמדיניות תגמול זו מתייחסת לשכר בסיס, יומרו הרכיבים הקבועים לדמי ניהול חודשיים והוראות מדיניות התגמול יחולו ביחס לדמי הניהול בשינויים המחויבים, ובלבד שלא יחול שינוי בעלויות השותף הכללי ו/או השותפות בשל התקשרות עם נותן שירותים בהשוואה להתקשרות עמו אילו היה במעמד של עובד. התשלום לנותן שירותים יבוצע בחשבונית ויכיל בתוכו את שכר הבסיס ואת כלל התנאים הנלווים וההטבות (למעט החזר הוצאות). תשלומים כאמור יהיו בתוספת מע"מ.
- 3.6. מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.
- 3.7. **יצוין, כי תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי, במועד אישור מדיניות התגמול, אינם חורגים ממדיניות תגמול זו.**

4. תוקפה של מדיניות התגמול

- מדיניות תגמול זו תהיה בתוקף למשך שלוש שנים החל ממועד אישורה על-ידי האסיפה הכללית של בעלי יחידות ההשתתפות בשותפות, אלא אם כן היא תעודכן או תוחלף במדיניות תגמול אחרת שאושרה כדין בטרם חלפו שלוש שנים כאמור. הארכת תוקף מדיניות התגמול לתקופה נוספת תהא כפופה לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין.
- מבלי לגרוע מהאמור לעיל, הדירקטוריון יבחן, מעת לעת, את מדיניות התגמול ואת הצורך בהתאמתה להוראות סעיף 65 לפקודה, אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. הדירקטוריון יהיה רשאי, על-פי המלצות ועדת התגמול, לעדכן מעת לעת את מדיניות התגמול ככל שהדבר יידרש ובכפוף להוראות הדין.

5. רכיבי חבילת התגמול

- התגמול של נושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי יכול שיורכב משכר בסיס ותנאים נלווים לו כרכיבים קבועים, וכן מענקים, כמפורט להלן, כולם או חלקם, כרכיבים משתנים:
- א. שכר הבסיס – ראו סעיף 7 להלן.

- ב. תנאים נלווים לשכר הבסיס ומענק חתימה / שימור – ראו סעיף 8 להלן.
 ג. תנאי סיום כהונה - ראו סעיף 9 להלן.
 ד. מענק שנתי במזומן – ראו סעיף 10 להלן.
 ה. מענק מיוחד (חד-פעמי) – ראו סעיף 11 להלן.
 ו. תגמול הוני – ראו סעיף 12 להלן.

6. שיקולים מנחים בקביעת חבילת התגמול

בקביעת תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה, וכן בכל שינוי, עדכון או הארכת תוקפם, ישקלו האורגנים המוסמכים לכך על פי דין ויטייחסו, בין היתר, לאמות המידה והשיקולים המפורטים להלן:

- א. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה;
 ב. תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו;
 ג. מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה במסגרת תפקידו;
 ד. בחינת התאמת מבנה התגמול של נושא משרה להיבטי ניהול הסיכונים הכרוכים במשרה בה הוא מכהן;
 ה. התרומה של נושא המשרה לביצועי התאגיד;
 ו. בחינת היחס בין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים בהתאם לתקרות שנקבעו במסגרת מדיניות זו;
 ז. הצורך לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, הידע או המומחיות שלו;
 ח. היחס שבין תנאי כהונה וההעסקה של נושאי המשרה לבין השכר של יתר עובדי השותפות או השותף הכללי, לפי העניין, המועסקים אצלם (ככל שמועסקים כאלו) ו/או עובדי הקבלן הנותנים לשותפות או לשותף הכללי, לפי העניין, שירותים (ככל שקיימים כאלו), תוך התחשבות באופי תפקידו של נושא המשרה, בכירותו, מידת האחריות המוטלת עליו, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים על יחסי העבודה.
 "שכר" לצורך סעיף זה - כהגדרתו בחוק החברות: "כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלום בעד פרישה וכל הטבה או תשלום אחר".
 ט. תנאי התגמול של נושאי משרה נוספים בשותפות ובשותף הכללי, כמו כן יובאו בחשבון גם תנאי התגמול המקובלים לגבי נושאי משרה בעלי תפקידים דומים בשוק ובענף בו פועלת השותפות.
 י. היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר של שאר העובדים ועובדי הקבלן המועסקים אצל השותפות והשותף הכללי, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור, והשפעת הפערים על יחסי העבודה בשותפות. לעניין זה, "עלות שכר" משמעותה - כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלום בעד פרישה, רכב והוצאות השימוש בו וכל הטבה או תשלום אחר.
 ועדת התגמול והדירקטוריון ביצעו בחינה של היחסים האמורים, נכון למועד אישור מדיניות זו, וקבעו כי הינם ראויים וסבירים בהתחשב במאפייני השותפות, תחום העיסוק שלה, היקף ואופי פעילותה ותמהיל כוח האדם המועסק בה, ולא צפויה להיות להם השפעה לרעה על יחסי העבודה בשותפות. למועד אישור המדיניות, היחסים האמורים הינם כדלקמן:

<u>נושא משרה</u>	<u>לעומת השכר הממוצע</u> (בקירוב)	<u>לעומת השכר החציוני</u> (בקירוב)
יו"ר דירקטוריון	3.43	3.06
מנכ"ל	3.35	2.98
נושאי משרה בכירים	2.96	2.63
נושאי משרה נוספים	2.14	1.95

7. שכר הבסיס

- 7.1. שכר הבסיס הינו התגמול הבסיסי והקבוע של נושא המשרה עבור עבודתו, והוא ייקבע ויאושר על-פי אמות המידה והשיקולים המפורטים בסעיף 6 לעיל, בהתאם למדיניות זו.
- 7.2. העלות החודשית של שכר הבסיס של נושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי, לרבות העלות של התנאים הנלווים לשכר הבסיס הנזכרים בסעיף 8.1 להלן (למעט תנאים נלווים לגביהם צוין במפורש אחרת) (להלן: "העלות החודשית המירבית"), לא תעלה על הסכומים המפורטים בטבלה שלהלן:

<u>עלות חודשית מירבית</u>	<u>זהות נושא המשרה</u>
₪ 90,000	יו"ר דירקטוריון
₪ 112,200	מנכ"ל
₪ 81,000	נושאי משרה בכירים
₪ 54,000	נושאי משרה נוספים

- 7.3. שכרם של דירקטורים שאינם ממלאים תפקיד נוסף בשותפות או בשותף הכללי יהיה בהתאם למפורט בסעיף 15 להלן.
- 7.4. העלויות החודשיות המירביות המפורטות לעיל הינן במונחי עלות מעביד. העלויות החודשיות המירביות הנ"ל מתייחסות למשרה בהיקף מלא (100%). ככל שנושא משרה יועסק במשרה שאינה בהיקף מלא, תופחתנה העלויות האמורות לגביו באופן יחסי להיקף המשרה.
- 7.5. העלויות החודשיות המירביות הנ"ל צמודות לעלייה במדד המחירים לצרכן הידוע במועד אישור מדיניות התגמול. כמו כן, שכר הבסיס של נושא משרה יכול ויהיה צמוד לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן.
- 7.6. למנכ"ל תהיה הסמכות לאשר שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של כל נושא משרה הכפוף למנכ"ל, בגבולות הקבועים במדיניות זו ובכפוף לכל הוראות מדיניות התגמול.
- 7.7. למעט ביחס ליו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל, ועדת התגמול תהיה מוסמכת לאשר עדכונים ושינויים לא מהותיים בעלויות החודשיות המירביות של נושאי המשרה, ובכלל זאת תהא מוסמכת לעדכן את העלויות החודשיות המירביות שחלות ביחס לנושאי משרה האמורים בשיעור שלא יעלה על 5% בכל שנה, בהתאם לאמות המידה והשיקולים המפורטים בסעיף 6 לעיל. מובהר כי עדכון כאמור לא ייחשב לחריגה ממדיניות תגמול זו.

8. תנאים נלווים לשכר הבסיס

- 8.1. במסגרת קביעת תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה, ניתן יהיה לאשר תנאים נלווים לשכר הבסיס, ובכלל זאת הפרשות לקרן פנסיה ו/או ביטוח מנהלים וביטוח אובדן כושר עבודה, הפרשות לקרן השתלמות, ביטוח בריאות, ימי חופשה, ימי מחלה ודמי הבראה על פי דין (או בתנאים עדיפים לאלו הקבועים על פי דין), רכב (לרבות הוצאות רכב), טלפון סלולארי, נסיעות, שי לחג, הלוואות נושאות ריבית בהתאם לסעיף 3(ט) לפקודת מס-הכנסה, וגילום של המס בגין ההטבות האמורות.
- מובהר כי מרכיב ההטבה הנובע לנושאי המשרה מהתנאים הנלווים המפורטים לעיל, וכן מתנאים נלווים אחרים לשכר הבסיס אשר גלום בהם ערך כלכלי עבור נושא המשרה, ככל שיהיו כאלה, נכללים בעלויות החודשיות המירביות המוגדרות בסעיף 7 לעיל וכפופים לתקרות האמורות.
- 8.2. מובהר כי נושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי יהיו זכאים להשתתף בפעילויות נופש ורווחה המקובלות בשותפות, מנוי לעיתונים וספרות מקצועית בהתאם לעיסוקם, תשלום דמי חבר לאגודות מקצועיות, כיסוי השתלמויות מקצועיות ותנאים דומים נוספים, כמקובל לגבי התפקיד אותו ממלא נושא המשרה.

8.3. נושא משרה יהיה זכאי להחזר של הוצאות שיוציא בפועל במסגרת מילוי תפקידו, בהתאם למקובל לגבי התפקיד אותו הוא ממלא ובהתאם לנוהלי השותפות. ניתן יהיה לשלם מראש את הוצאות נושא המשרה.

8.4. פטור, שיפוי וביטוח לנושאי משרה

בכפוף לכל דין ולאישור האורגנים המוסמכים, נושאי המשרה יהיו זכאים לקבל כתבי פטור ושיפוי, בנוסח שיאושר על ידי האורגנים המוסמכים. נכון למועד אישור מדיניות התגמול, נוסח כתבי הפטור והשיפוי הינו כפי שאושר באסיפה הכללית של בעלי יחידות ההשתתפות של השותפות ביום 23.8.2015. מקום בו תבקש השותפות לערוך שינוי בכתבי הפטור והשיפוי, בין אם בשל הוראות רגולטוריות או חוקיות, ובין אם מסיבה אחרת, תביא השותפות את כתבי הפטור והשיפוי המתוקנים לאישור בפני האורגנים המוסמכים בהתאם להוראות הדין.

בנוסף, השותפות והשותף הכללי יהיו רשאים, בכפוף לכל דין ולאישור האורגנים המוסמכים, בכל עת במהלך תקופת מדיניות התגמול, לרכוש פוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות בעלי שליטה המכהנים כדירקטורים ונושאי משרה ו/או דירקטורים/נושאי משרה שלבעלי השליטה עניין אישי), כפי שיכחנו מעת לעת, הכוללת גם את נושאי המשרה והדירקטורים המכהנים בחברות הבת של השותפות, לרבות כיסוי לשותף הכללי בגין אחריותו, וכן להאריך ו/או לחדש את פוליסת הביטוח הקיימת ו/או להתקשר בפוליסה חדשה במועד החידוש או במהלך תקופת הביטוח, עם אותו מבטח או מבטח אחר בישראל או בחו"ל (להלן: "פוליסות הביטוח"), ובלבד שההתקשרויות האמורות תהיינה בתנאי שוק ולא תהיינה עשויות להשפיע באופן מהותי על רווחיות השותפות, רכוש או התחייבויותיה ותהיינה על בסיס עיקרי התנאים המפורטים להלן:

להלן תנאי פוליסות הביטוח:

- א. גבול האחריות במסגרת פוליסות הביטוח כפי שתיערכנה מעת לעת לא יעלה על 75 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופת הביטוח בתוספת הוצאות הגנה משפטית סבירות בישראל מעבר לגבול האחריות, ולגבי תביעות המוגשות מחוץ לישראל - הוצאות הגנה משפטית סבירות מעבר לגבול האחריות, בהתאם להוצאות משפט הנהוגות בישראל ובהתאם לדין הישראלי;
- ב. ההשתתפות העצמית לתביעה לשותפות ו/או לשותף הכללי לא תעלה על 100 אלפי דולר ארה"ב בהתאם לעילת התביעה ומקום הגשתה;
- ג. פרמיית הביטוח השנתית לא תעלה על סך של 130 אלפי דולר ארה"ב;
- ד. פוליסת הביטוח תורחב לכיסוי תביעות שתוגשנה כנגד השותפות ו/או השותף הכללי (להבדיל מתביעות כנגד דירקטורים ו/או נושאי המשרה בהם) שעניינן הפרת חוקי ניירות ערך (entity coverage for securities claims) בקשר עם ניירות הערך הנסחרים בבורסה, ו/או כנגד השותף הכללי בגין תפקידו כשותף כללי, וייקבעו סדרי תשלום של תגמולי ביטוח לפיהם זכותם של הדירקטורים ו/או נושאי המשרה לקבלת שיפוי מהמבטח על פי הפוליסה קודמת לזכות השותפות ו/או השותף הכללי;
- ה. הפוליסה תכסה גם את אחריותם של בעלי השליטה אך ורק בתוקף תפקידיהם כדירקטורים ו/או נושאי משרה בשותפות ו/או בשותף הכללי, מעת לעת, ובלבד שתנאי הכיסוי בגינם לא יעלו על אלה של יתר הדירקטורים ו/או נושאי המשרה בשותפות ו/או בשותף הכללי, לפי העניין.

8.5. מענק חתימה/שימור

לוועדת התגמול והדירקטוריון תהיה הסמכות לאשר מענק חתימה/שימור חד-פעמי לכל נושא משרה, למעט דירקטור או המנכ"ל, בהיקף שלא יעלה על סכום השווה לשלוש משכורות ברוטו של אותו נושא משרה. מובהר כי מענק החתימה איננו נכלל במסגרת התקרות הקבועות בסעיף 7.2 לעיל.

9. תנאי סיום הכהונה

תנאי סיום הכהונה של נושאי המשרה יקבעו בהתאם להוראות שלהלן:

9.1. תקופת הודעה מוקדמת

נושא משרה יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת מירבית של עד שלושה חודשים, כפי שייקבע מראש בהתקשרות עמו, אך במקרה שנקבעה בהסכם ההעסקה של נושא משרה

תקופת הודעה מוקדמת קצרה משלושה חודשים, יהיה הגורם המוסמך לכך על פי דין רשאי להאריך את תקופת ההודעה המוקדמת עד לתקופה מירבית של שלושה חודשים, זאת בתנאי שנושא המשרה כיהן בתפקידו במשך תקופה העולה על שלוש שנים.

השותפות תהיה רשאית לדרוש מנושא המשרה להמשיך בתפקידו במהלך תקופת ההודעה המוקדמת או לסיימו קודם לתום תקופת ההודעה המוקדמת. יובהר כי נושא המשרה יהיה זכאי למלוא התשלום המגיע לו בגין תקופת ההודעה המוקדמת (שכר בסיס ותנאים נלווים).

9.2. מענק פרישה והסתגלות

למנכ"ל תהיה הסמכות לאשר מענק פרישה והסתגלות במועד סיום הכהונה, לכל נושא משרה הכפוף לו, שהינו בעל ותק העולה על שלוש שנים, בסכום של עד שש משכורות.

מענק פרישה והסתגלות יאושר לנושא משרה, ככל שיוחלט על הענקתו, בתנאי שעזיבתו של נושא המשרה אינה כרוכה בנסיבות המצדיקות שלילת פיצויי פיטורין. גובה מענק הפרישה וההסתגלות יקבע בכפוף לתקרה הנ"ל, בהתחשב באמות המידה והשיקולים שלהלן: (1) ביצועי השותפות בתקופת סיום הכהונה; (2) תרומת נושא המשרה להשגת יעדי השותפות ולהשאת רווחיה; (3) נסיבות הפרישה של נושא המשרה; (4) משך תקופת ההעסקה; ו- (5) תנאי כהונתו והעסקתו של נושא המשרה הפורש בתקופה זו.

9.3. פיצויי פיטורין

תעשה הפרשה של פיצויי הפיטורין של נושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי (לפי העניין) לקרן הפנסיה/ ביטוח המנהלים/ קופת גמל בהתאם לבחירתם לעניין ההפרשות לביטוח פנסיוני על-פי חוק.

10. מענק שנתי במזומן ("בונוס שנתי")

10.1. כללי

א. מדיניות התגמול מבוססת, בין היתר, על ההנחה לפיה על התגמול הכולל של נושאי המשרה, להיות מושפע, מתוצאותיה העסקיות של השותפות, המבטאות את העמידה ביעדים האסטרטגיים השונים של השותפות ומתרומתו האישית של כל נושא משרה בשותפות ובשותף הכללי להשגת יעדים אלו.

ב. בונוס שנתי יוענק לנושאי המשרה על בסיס יעדי ביצוע, מבחנים כמותיים ושיקול דעת.

ג. יעדי ביצוע ומבחנים כמותיים (להלן ביחד: "קריטריונים מדידים") יוגדרו מראש מדי שנה, בהתאם לתכנית מענקים שנתיים אשר תובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון, לא יאוחר ממועד אישור הדוח התקופתי לשנה החולפת. על אף האמור, למנכ"ל תהיה הסמכות לקבוע קריטריונים מדידים מראש לכל נושא משרה הכפוף לו.

ד. שיקול הדעת בהענקת הבונוס השנתי יופעל בהתאם לאמות המידה והשיקולים המפורטים בסעיף 6 לעיל. לצורך זה מובהר כי ניתן יהיה להעניק בונוס שנתי או כל חלק ממנו, לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל שלא על בסיס קריטריונים מדידים.

ה. להלן פירוט של תקרות הבונוס השנתי שיכול ויוענקו לנושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי, במונחים של משכורות חודשיות ברוטו:

דרגת נושא המשרה	תקרת הבונוס השנתי
יו"ר הדירקטוריון	6 משכורות
מנכ"ל	8 משכורות
נושאי משרה בכירים	6 משכורות
נושאי משרה נוספים	5 משכורות

1. התקרות השנתיות המפורטות לעיל תחולנה ביחס לבונוס השנתי וביחס לכל רכיב תגמול משתנה אחר שיוענק לנושאי המשרה לפי מדיניות זו (כגון העמדת הלוואות לנושאי משרה), וזאת באופן מצטבר ביחס לכל הרכיבים המשתנים שיוענקו לנושא משרה במהלך שנה קלנדרית. מובהר כי התקרות האמורות לא תחולנה ביחס למענק המיוחד כאמור בסעיף 11 להלן, התגמול ההוני כאמור בסעיף 12 להלן, מענק הפרישה והסתגלות כאמור בסעיף 9.2 לעיל ומענק השימור כאמור בסעיף 8.5 לעיל, לגביהם תחולנה התקרות הספציפיות הקבועות בסעיפים הנ"ל.

2. סך המענקים המשתנים שאינם מבוססים על קריטריונים מדידים, שניתן להעניק ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל, יהיה מוגבל לחלק לא מהותי מסך הרכיבים המשתנים, או לשלוש משכורות חודשיות בשנה, בהתחשב בתרומתם לשותפות. מובהר כי קביעת הקריטריונים המדידים ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל והאישור של הבונוס השנתי שיוענק להם, יהיו בסמכות הגורמים המוסמכים לכך בדיון, לפי העניין (לרבות אישור אסיפה כללית). ככל שיוענק מענק במזומן למנכ"ל, תפרט השותפות במסגרת הדוח הכספי העוקב למועד חלוקת המענק את היעדים שנקבעו, תוך פירוט העמידה בכל אחד מן היעדים.

הקריטריונים המדידים

10.2. הקריטריונים המדידים, היעדים והמבחנים הכמותיים שיובאו בחשבון בקביעת הבונוס השנתי המדיד שיוענק לנושאי משרה, ככל שייקבעו, יוגדרו בתחילת כל שנה, ויכול שיתבססו על אלו: מדדים פיננסיים לביצועי התאגיד כדוגמת רווח מתואם לפני מס, רווח נקי/ רווח נקי המיוחס לבעלי המניות של השותף הכללי או בעלי יחידות ההשתתפות של השותפות, לפי העניין, תשואת מניה / יחידת השתתפות, לפי העניין, שיפור בהון העצמי, תזרים שוטף, עמידה בתוכנית העבודה בנכסי הנפט של השותפות, גיוסי הון ו/או חוב, חתימה על הסכמי Farm out / Farm in בנכסי נפט של השותפות, חתימה על הסכמי מכירה משמעותיים מחייבים ויעדי פיתוח עסקי.

10.3. לדירקטוריון יהיה שיקול דעת, בהתבסס על נסיבות שיקבעו על ידי הדירקטוריון בהתבסס על תוצאות השותפות בראיה ארוכת טווח, להחליט להפחית ו/או לבטל ו/או לקזז ו/או להחזיר את סכומי המענק השנתי שנקבעו בשנה כלשהי.

11. מענק מיוחד (חד-פעמי)

השותפות תהיה רשאית, אם תמצא כי הדבר מקדם את מטרותיה, להעניק לנושאי משרה בונוס מיוחד (בנוסף לבונוס השנתי), בגין אירועים מיוחדים שהוגדרו בתכנית התגמול.

החלטה בדבר מענק חד-פעמי כאמור לנושאי משרה שאינם דירקטורים תהיה בסמכות ועדת התגמול והדירקטוריון, וזאת בגין האירועים המיוחדים הבאים: (1) קבלת החלטת השקעה (Sanction) מהותית בנכס נפט; (2) תחילת הפקה מסחרית מנכס נפט; (3) השקעת מאמץ חריג ויוצא דופן בקידום ויישום פרויקט הנמצא בתוכנית העבודה; (4) השלמת אירוע או מהלך בעלי תרומה יוצאת דופן להצלחת השותף הכללי והשותפות ולקידום מטרותיהם; (5) תגלית מסחרית בנכס נפט של השותפות.

מענק מיוחד כאמור, ככל שיוחלט על הענקתו, לא יעלה על שש משכורות חודשיות ברוטו, והוא ייקבע על בסיס אמות המידה והשיקולים המפורטים בסעיף 6 לעיל. מובהר כי המענק המיוחד האמור, ככל שיוענק, הינו מענק נפרד שאינו קשור למענק השנתי.

12. תגמול הוני

12.1. מטרת הענקת תגמול הוני לנושאי משרה הינה ליצור אינטרסים משותפים לשותפות ולנושאי המשרה המחזיקים בניירות ערך של השותפות. התגמול ההוני מהווה תמריץ חיובי וראוי לטווח ארוך עבור נושאי המשרה המסייע לשמר ולתמרץ את נושאי המשרה לתקופה ארוכה.

12.2. מתוך ראיית היתרונות הגלומים במתן תגמול הוני, ניתן יהיה להעניק לנושאי המשרה, כולל הדירקטורים, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, תגמול הוני, כגון אופציות ליחידות השתתפות של השותפות ו/או לניירות ערך של תאגיד בת ו/או יחידות יה"ש או מניה תלויות ביצועים (PSU) ו/או כל סוג אחר של תשלום מבוסס ביצועי יחידות ההשתתפות של השותפות ו/או ניירות ערך של תאגיד בת (לרבות תגמול הוני שמסולק במזומן, הלוואות נון-ריקורס ו/או ערבויות להלוואה לצורך רכישת יחידות השתתפות של השותפות ו/או ניירות ערך של תאגיד בת או כל הסדר אחר אשר יטופל בספרי השותפות כתשלום מבוסס יחידות השתתפות ו/או מניות, לפי העניין), בהתאם לתוכניות

תגמול הוני שיאומצו מעת לעת (להלן: "תוכנית תגמול הוני"). תוכנית תגמול הוני עשויה לכלול הסדרים נוספים וביניהם: תנאים לעניין זכאות לחלוקת רווחים ולזכויות הצבעה בגין יחידות השתתפות או ניירות ערך אחרים הכלולים בתגמול ההוני; התאמת התגמול ההוני בגין חלוקת רווחים, חלוקת ניירות ערך בדרך של הטבה, פיצול ואיחוד הון, הצעות בדרך של זכויות ומיזוגים ורכישות; זכות סירוב ראשון בהעברת ניירות ערך, תנאים במקרה של עזיבת השותפות או השותף הכללי (עקב פיטורין, התפטרות, עילה ומקרי מוות או נכות), והיא תהיה כפופה לתנאים המפורטים להלן:

- א. הענקת תגמול הוני המסולק במכשירים הוניים, תעשה בהתאם לתוכנית שתעמוד בדרישות כל הוראות הדין הרלוונטי. בעת הענקת תגמול הוני המסולק במכשירים הוניים יילקח בחשבון גם שיעור הדילול הנובע מהקצאתם, כך שסך כל המכשירים ההוניים אשר יונפקו לנושאי משרה לא יעלה על 5% מהונה המונפק של השותפות (בהנחת מימוש מלא של המכשירים ההוניים הקיימים והמוצעים באותו המועד).
- ב. תקופת ההבשלה של תגמול הוני (בין אם מסולק במכשירים הוניים ובין אם מסולק במזומן) (ככל שיוענק) לא תפחת משלוש שנים, ולא תתחיל לפני חלוף לפחות שנה לאחר מועד ההענקה, אלא אם הוענק לנושא המשרה בעבר תגמול הוני בשותף הכללי או בשותפות.
- ג. מועד הפקיעה של התגמול ההוני לא יהיה מוקדם מחלוף שנה ממועד ההבשלה של כל מנה (למעט במקרים מיוחדים שיקבעו כגון סיום העסקה) ולא יאוחר משמונה שנים ממועד ההקצאה.
- ד. הדירקטוריון וועדת תגמול רשאים להחליט, ביחס לתגמול הוני שהוענק לנושאי משרה שאינם דירקטורים על פי מדיניות תגמול שאושרה כדין, על פי שיקול דעתם, כי עקב נסיבות של שינוי שליטה, הפסקת מסחר או נסיבות אחרות שיפורטו בהחלטה, קיימת הצדקה להאצה חלקית של תקופת ההבשלה של תגמול הוני כאמור אשר טרם הבשיל.
- ה. במידה שיוענק לנושא המשרה תגמול הוני המסולק במזומן, שווי ההטבה המירבי שינבע לנושא המשרה במועד מימוש התגמול ההוני האמור לא יעלה על כפליים משווי התגמול האמור במועד הענקתו.
- ו. בעת הענקת אופציות/יחידות אופציה ליחידת השתתפות של השותפות, מחיר המימוש יקבע לפי המחיר הממוצע של שער יחידת השותפות בבורסה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה.
- ז. מחיר המימוש ו/או כמות יחידות ההשתתפות שתנבענה מהמימוש יותאמו לחלוקת דיבידנד / זכויות / שינויים במבנה השותפות כמקובל.
- ח. זכאות נושא משרה לתגמול הוני בעת סיום יחסי עבודה תהיה בהתאם לתנאי תכניות התגמול ההוני שאומצו או יאומצו על ידי השותפות ו/או השותף הכללי.
- ט. השווי ההוגן המרבי במועד ההענקה של תגמול הוני המסולק במכשירים הוניים או במזומן, אשר יוענק לנושא משרה יחיד, על פי אחת משיטות הערכת השווי המקובלות, וכן שווי ההטבה המרבי של תגמול הוני המסולק במזומן במועד המימוש, בחלוקה למספר שנות הבשלה, לא יעלה על התקרות המפורטות להלן (יובהר כי סכומים אלו אינם בהכרח עקביים עם סכומי רישום ההוצאה בדוחות הכספיים על פי כללי החשבונאות הנהוגים בישראל):

תקרת שווי התגמול ההוני לשנה במועד ההענקה	דרגת נושא המשרה
10 משכורות	יו"ר דירקטוריון
12 משכורות	מנכ"ל
9 משכורות	נושאי משרה בכירים
6 משכורות	נושאי משרה נוספים

ג. שווי התגמול ההוני שאינו מבוסס על קריטריונים מדידים, שניתן להעניק ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל, יהיה מוגבל לחלק לא מהותי מסך הרכיבים המשתנים, או לשלוש משכורות חודשיות בשנה, בהתחשב בתרומתם לשותפות. מובהר כי קביעת הקריטריונים המדידים ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל והאישור של התגמול ההוני שיוענק להם, יהיו בסמכות הגורמים המוסמכים לכך בדין, לפי העניין.

יא. ככל שלא ניתן יהיה לקבל את אישור רשות המסים להענקת תגמול הוני לנושאי המשרה במסלול הוני עם נאמן, לפי הוראות סעיף 102 לפקודת מס-הכנסה, לאור היות התאגיד המעניק שותפות ולא חברה, והענקת התגמול ההוני לנושא המשרה תיחשב להכנסה פירותית בידיו, אזי התקרות המפורטות בטבלה דלעיל יוגדלו, כפי הנדרש על מנת לגלם את חבות המס שתחול על נושא המשרה במקרה כאמור.

13. השבת תגמול שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה

13.1. נושא משרה בשותפות ובשותף הכללי יידרש להשיב לשותפות ו/או לשותף הכללי, לפי העניין, לרבות בדרך של קיזוז, תשלומים עודפים ששולמו לו כחלק מתנאי העסקתו, במידה ושולמו על בסיס נתונים שהתבררו בדיעבד כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של השותפות או של השותף הכללי במהלך תקופה של שלוש שנים ממועד תשלום התשלומים העודפים.

13.2. מובהר בזאת, כי הצגה מחדש כתוצאה משינוי מדיניות חשבונאית או אימוץ לראשונה של מדיניות חשבונאית לא יהוו לכשעצמם עילה להשבת סכומים מנושא המשרה כאמור לעיל.

13.3. ועדת התגמול תחליט על אופן יישום מנגנון ההשבה בהתאם לשיקול דעתה תוך התחשבות בנסיבות המקרה הספציפי.

14. היחס בין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים

בכדי להבטיח הלימה בין כלל מרכיבי התגמול, להלן היחס האפשרי בין מרכיבי חבילת התגמול הכולל לשנה נתונה של נושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי, ביחס למרכיב שכר הבסיס:

14.1. יו"ר הדירקטוריון – היחס המירבי בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיב הקבוע לגבי יו"ר הדירקטוריון לא יעלה על 1.2 (בשנה בה ישולם מענק חד פעמי היחס המירבי יעמוד על 1.65).

14.2. מנכ"ל – היחס המירבי בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיב הקבוע לגבי מנכ"ל לא יעלה על 1.5 (בשנה בה ישולם מענק חד פעמי היחס המירבי יעמוד על 1.95).

14.3. נושאי משרה בכירים – היחס המירבי בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיב הקבוע לגבי נושאי משרה בכירים לא יעלה על 1.15 (בשנה בה ישולם מענק חד פעמי היחס המירבי יעמוד על 1.60).

14.4. נושאי משרה נוספים – היחס המירבי בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיב הקבוע לגבי נושאי משרה נוספים לא יעלה על 0.85 (בשנה בה ישולם מענק חד פעמי היחס המירבי יעמוד על 1.25).

יובהר כי חריגה של עד 5% מעל או מתחת לשיעורים הנקובים בטווחים הנ"ל (לכל בעל תפקיד) לא תיחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול.

15. גמול דירקטורים

15.1. שכרם של חברי הדירקטוריון בשותף הכללי, למעט יו"ר הדירקטוריון, לא יעלה על הסכום הקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000. הגמול שישולם יהיה בהתאם לדרגה בה תסווג השותפות מעת לעת.

15.2. שכרו של יו"ר הדירקטוריון יהיה בהתאם למפורט בסעיף 7 לתכנית זו. מאחר ולמועד אישור מדיניות תגמול זו מנכ"ל השותף הכללי מכהן גם כדירקטור בשותף הכללי, מובהר כי הן היו"ר והן המנכ"ל לא יהיו זכאים לתשלום נוסף ו/או נפרד בגין כהונתם כדירקטורים.

16. תשלומים לבעלי שליטה בשותף הכללי

מובהר, כי מדיניות תגמול זו אינה חלה על תשלומים שמשולמים על ידי השותף הכללי למי מבעלי השליטה בשותף הכללי עבור שירותי ייעוץ המוענקים על ידם לשותף הכללי שלא במסגרת תפקידם כנושאי משרה בשותפות ו/או בשותף הכללי.