

## דלק תמלוגים (2012) בע"מ

(“החברה”)

133- בינואר, 2021

לכבוד  
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ  
רחוב אחוזת בית 2  
תל-אביב

לכבוד  
רשות ניירות ערך  
רחוב כנפי נשרים 22  
ירושלים

א.ג.נ.,

### הנדון: דוח מיידי משלים והודעה על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה

בהתאם להוראות חוק החברות, תשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), תש"ל-1970, תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 (להלן: "תקנות הצבעה בכתב"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000 ותקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), תשס"א-2001 (להלן: "תקנות בעלי שליטה"), ניתנת בזאת הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה (להלן: "האסיפה"), כדלקמן:

#### 1. מקום האסיפה ומועדה

האסיפה תתקיים ביום **ראשון, 7 רביעי, 17** בפברואר 2021, בשעה 13:00 באמצעות שיחת ועידה טלפונית במספר 03-9180698 (מספר קוד: #28744). השתתפות באסיפה כפופה לרישום מראש באימייל: [Srami@drl.co.il](mailto:Srami@drl.co.il) ושליחת אישור בעלות למועד הקובע.

#### 2. הנושא הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה ותמצית ההחלטה המוצעת והחלטות המוצעות

2.1. אישור הענקת כתב התחייבות לשיפוי וכתב פטור מאחריות (להלן: "כתבי שיפוי ופטור") לנושאי משרה ודירקטורים בחברה, המכהנים בחברה וכפי שיכנהו בה מעת לעת (החל ממועד תחילת כהונתם), שהינם מקרב בעל השליטה בחברה ו/או קרובו ו/או שבעל השליטה בחברה עשוי להיחשב כבעל עניין אישי באישור ההענקה להם, בנוסחים המקובלים בחברה והמצורפים כנספח א' לדוח זה. יצוין כי כתב פטור מאחריות האמור לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה יש בה עניין אישי.

תמצית נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את הענקת כתב התחייבות לשיפוי וכתב פטור מאחריות לנושאי משרה ודירקטורים בחברה, המכהנים בחברה וכפי שיכנהו בה מעת לעת (החל ממועד תחילת כהונתם), שהינם מקרב בעל השליטה בחברה ו/או קרובו ו/או שבעל השליטה בחברה עשוי להיחשב כבעל עניין אישי באישור ההענקה להם, בנוסחים המקובלים בחברה, והכל בהתאם לפירוט בדוח זימון האסיפה."

## 2.2. עדכון סעיף 12.1 (ביטוח) למדיניות התגמול לנושאי משרה בחברה

2.2.1. מוצע לעדכן את סעיף 12.1 (ביטוח) למדיניות התגמול לנושאי משרה בחברה (להלן: "מדיניות התגמול")<sup>1</sup>, בהתאם למפורט בדוח זה להלן.

2.2.2. הסדר תנאי המסגרת להתקשרות בפוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה של החברה, קבוע בסעיף 12.1 למדיניות התגמול.

2.2.3. כפי שנמסר לחברה על-ידי יועצי הביטוח שלה, שוק ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה השתנה בתקופה האחרונה באופן דרמטי. על רקע שינויים משמעותיים לרעה בענף ביטוח נושאי משרה ככלל, ולעניין תאגידיים הפועלים בסקטור האנרגיה בפרט, בין היתר, לנוכח המשבר הכלכלי הן הגלובלי והן המקומי כתוצאה מהתפרצות נגיף הקורונה, קיים במועד הדוח קושי לרכוש פוליסות ביטוח הדומות בתנאיהן לפוליסות הקודמות של החברה, וככל שניתן להשיג פוליסות כאמור, גובה הפרמיה וסכום ההשתתפות העצמית הנדרשים לפיהן, הינם גבוהים במידה ניכרת מעלויות ותנאי הפוליסות הקודמות.

2.2.4. בהקשר זה יצוין כי בחודש יוני 2020 פרסמה הרשות לניירות ערך עדכון לעמדה משפטית מס' 101-21 בעניין מדיניות התגמול (Practice Best) לפיו, בין היתר, די בכך שהפירוט שיינתן במדיניות התגמול לעניין תנאי מסגרת ביטוח אחריות נושאי משרה יכול להתייחסות להיקף הכיסוי הביטוחי בלבד, כל עוד עלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה ובלבד שהעלות אינה מהותית לחברה<sup>2</sup>.

2.2.5. לאור זאת, בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את הצורך בעדכון הוראות מדיניות התגמול לעניין תנאי המסגרת להתקשרויות בביטוח נושאי המשרה, ועל מנת לאפשר התקשרויות בפוליסות ביטוח אחריות נושאי משרה מעת לעת בהתאם להוראות הדין ובהתחשב במגמות בשוק הביטוח ובעמדת הרשות, וקבעו כי יש מקום לבצע תיקונים במדיניות התגמול בהתאם למפורט להלן.

2.2.6. על כן, ועדת התגמול בישיבתה מיום 10 בינואר 2021 ודירקטוריון החברה בישיבתו מיום 13 בינואר 2021 אישרו, בכפוף לאישור האסיפה הכללית של החברה, את התיקונים העיקריים הבאים למדיניות התגמול:

א. הפרמיה וההשתתפות העצמית של החברה בגין פוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה יהיו בהתאם לתנאי השוק שישררו במועד רכישת פוליסות הביטוח, ובלבד שעלות הפרמיה אינה מהותית לחברה.

ב. תיקון, לפיו החברה תהא רשאית לרכוש מעת לעת כיסוי ביטוחי מסוג RUN-OFF בקשר עם דירקטורים ונושאי משרה, בגבולות אחריות מרבים שלא יעלו על 20 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופת הביטוח בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבול האחריות כאמור. עלות הפרמיה הכוללת בגין כיסוי זה וגובה ההשתתפות העצמית של החברה יהיו בהתאם לתנאי השוק שישררו במועד רכישת פוליסות הביטוח, ובלבד שעלות הפרמיה אינה מהותית לחברה.

<sup>1</sup> ביום 22 במאי 2018 אושרה מדיניות התגמול של נושאי המשרה בחברה על ידי דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של בעלי המניות. מדיניות התגמול פורסמה במסגרת התשקיף והינה בתוקף עד ליום 21 במאי 2023, חלוף 5 שנים מהמועד שבו הפכה החברה מחברה פרטית לחברה ציבורית, בהתאם לסעיף 1(ג) לתקנות החברות (הקלות לעניין החובה לקבוע מדיניות תגמול), תשע"ג-2013.

<sup>2</sup> ראו עמדת סגל רשות ניירות ערך מספר 101-21: מדיניות תגמול (Best Practice) בקישור.

2.2.7. נוסח מדיניות התגמול של החברה הכוללת את התיקונים המוצעים בסעיף 12.1 (ביטוח) בסימון שינויים מצורפת בזאת כנספח ב' לדוח זה. מובהר, כי למעט כאמור לא יחול שינוי ביתר סעיפי מדיניות התגמול.

תמצית נוסח ההחלטה המוצעת: "לעדכן את סעיף 12.1 (ביטוח) למדיניות התגמול לנושאי משרה בחברה כאמור בסעיף 2.2 לדוח זימון האסיפה."

### 3. פרטים הנדרשים בהתאם לתקנות בעלי שליטה בקשר להחלטה שבסעיף 2.1 לעיל

#### 3.1. שם בעל השליטה שיש לו עניין אישי בהחלטה ומהות העניין האישי

בעלת השליטה בחברה לצורך חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך") הינה אסנס פרטנרס בע"מ (להלן: "אסנס פרטנרס"), המחזיקה יחד עם אחרים, נכון למועד דוח זה, בכ- 50.79% מהונה המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה. בהתאם למידע שנמסר לחברה על ידי בעלת השליטה, אסנס פרטנרס הינה השותף הכללי באסנס תמלוגים בע"מ, שותפות מוגבלת, מ.ש. 540299252 (להלן: "אסנס תמלוגים").

בהתאם למידע שנמסר לחברה על ידי בעלת השליטה, לא קיימים בעלי שליטה באסנס פרטנרס והיא מוחזקת על ידי שישה בעלי מניות בשיעור של בין 15%-17%.

בעלי עניין באסנס פרטנרס (או תאגידים בשליטתם, לפי העניין) מחזיקים גם הם במניות של החברה, ובהתאם נחשבים כל בעלי המניות כמחזיקים יחד. שיעור ההחזקה בחברה המפורט לעיל, הינו שיעור ההחזקה המצטבר של אסנס פרטנרס יחד עם בעלי העניין בה כאמור.

נכון למועד דוח זה, למיטב ידיעת החברה, החזקת בעלי המניות האמורים, הנחשבים כמחזיקים יחד, במניות של החברה הינה כדלקמן: (1) אסנס פרטנרס מחזיקה ב-9,002,450 מניות המהוות כ-45% מההון ומזכויות ההצבעה בחברה. החזקת המניות כאמור הינה על ידי אסנס תמלוגים, בה אסנס פרטנרס מכהנת כשותף כללי; (2) שמעון ליימן מחזיק במישרין ב-443,213 מניות המהוות כ-2.22% מההון ומזכויות ההצבעה בחברה; (3) טליה גולן מחזיקה במישרין ב-397,118 מניות המהוות כ-1.99% מההון ומזכויות ההצבעה בחברה; (4) אורטל יזום והשקעות בע"מ (ח.פ. 514911718) מחזיקה במישרין ב-88,353 מניות המהוות כ-0.44% מההון ומזכויות ההצבעה בחברה; (5) ליימן שליסל בע"מ (ח.פ. 510571508) מחזיקה במישרין ב-227,000 המהוות כ-1.13% מההון ומזכויות ההצבעה בחברה.

שמעון ליימן וטליה גולן הינם אחים. אורטל יזום והשקעות בע"מ הינה חברה בשליטת שמעון ליימן וטליה גולן, והינה בעלת עניין באסנס פרטנרס. ליימן שליסל בע"מ הינה חברה בשליטת שמעון ליימן וטליה גולן.

בעלת השליטה בחברה והמחזיקים ביחד עמה עשויים להיחשב, למען הזהירות, כבעלי עניין אישי באישור ~~הנושא שעל סדר היום ההחלטה~~, בשל תחולת ההחלטה על נושאי משרה ודירקטורים (המכהנים בחברה ושיכחנו בה מעת לעת) מקרב בעל השליטה בחברה ו/או קרובו ו/או שבעל השליטה בחברה עשוי להיחשב כבעל עניין אישי באישור ההענקה להם.

#### 3.2. שמות הדירקטורים שהינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה ומהות העניין האישי

לאור האמור, לדירקטורים מרים גז, יהונתן ליימן ואורן חזן עניין אישי באישור ההחלטה ~~שעל סדר היום~~ בשל היותם זכאים על פיה לכתבי שיפוי ופטור, בכפוף לאישור האסיפה. דירקטורים אלו לא נכחו ולא השתתפו בדיונים ובהחלטות באשר להתקשרות נשוא דוח זה.

**3.3 פירוט עסקאות מסוגה של ההתקשרות או עסקאות דומות לה שנחתמו בתוך השנתיים האחרונות**

**או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון**

בתוך השנתיים שקדמו למועד אישור העסקה על ידי הדירקטוריון לא התקשרה החברה בעסקה, ובמועד אישורה על ידי הדירקטוריון לא קיימת עסקה שהיא עדיין בתוקף, שהינה בין החברה לבין בעל השליטה בה או שלבעל השליטה יש בה עניין אישי, ואשר הינה מסוגה של העסקה נשוא דוח זה או דומה לה.

**3.4 הדרך שבה נקבעה התמורה**

כתבי השיפוי והפטור מוענקים לנושאי המשרה והדירקטורים כאמור, כחלק מתנאי הכהונה המקובלים בחברה. כאמור להלן, מדובר בתנאים מקובלים בקרב חברות ציבוריות בישראל.

**3.5 אישורים הנדרשים לקבלת ההחלטה ~~שעל סדר יומה של האסיפה~~**

3.5.1 ועדת התגמול של החברה, בישיבתה מיום 30 בדצמבר 2020, החליטה לאשר, פה אחד, בכפוף לאישור דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של החברה, את ההחלטה ~~שעל סדר יומה~~ **היום**. בישיבת ועדת התגמול השתתפו ה"ה רמי ארמון (דירקטור חיצוני), רולי קלינגר (דירקטורית חיצוני) וזיו לייטמן (דירקטור בלתי תלוי).

3.5.2 דירקטוריון החברה, בישיבתו מיום 30 בדצמבר 2020, החליט לאשר, פה אחד, בכפוף לאישור האסיפה הכללית של החברה, את ההחלטה ~~שעל סדר יומה~~ **היום**. בישיבת הדירקטוריון השתתפו ה"ה שאול גליקסברג (יו"ר הדירקטוריון במועד ההחלטה), רמי ארמון (דירקטור חיצוני), רולי קלינגר (דירקטורית חיצוני), זיו לייטמן (דירקטור בלתי תלוי) ומאיר מנחם (מנכ"ל ודירקטור).

3.5.3 ההתקשרות המפורטת לעיל טעונה אישור האסיפה הכללית של החברה אשר מזומנת בהתאם לדוח זה ברוב המיוחד הקבוע בסעיף 4.2 להלן.

**3.6 עיקרי נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון**

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את ההחלטה ~~שעל סדר יומה~~ **היום**, בכפוף לאישור האסיפה הכללית, בין היתר, על בסיס עיקרי השיקולים הבאים:

3.6.1 הענקת כתבי שיפוי ופטור הינה מקובלת בחברות ציבוריות רבות בישראל, בצד רכישת כיסוי ביטוח לאחריות דירקטורים ונושאי משרה.

3.6.2 הענקת כתבי שיפוי ופטור לנושאי משרה ודירקטורים בחברה הינה לטובת החברה הוואיל ויש בכתבי השיפוי והפטור כדי לאפשר לנושאי המשרה בחברה ובכללם לדירקטורים של החברה, למלא את תפקידם כראוי ולטובת החברה.

3.6.3 הענקת כתבי שיפוי ופטור לנושאי משרה מקרב בעל השליטה בחברה ו/או קרובו ו/או שבעל השליטה בחברה עשוי להיחשב כבעל עניין אישי באישור ההענקת להם הינם בנוסח זהה לכתבי שיפוי ופטור שהוענקו ליתר חברי הדירקטוריון ונושאי המשרה בחברה.

3.6.4 הסדרי השיפוי והפטור הקבועים בכתבי השיפוי והפטור עולים בקנה אחד עם הוראות מדיניות התגמול של החברה ועם הוראות הדין החל ועל פי המגבלות הקבועות בו.

3.6.5 בנוסח כתב הפטור קיימת הסתייגות, לפיה הוראת הפטור לא תחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה יש בה עניין אישי.

#### 4. פרטים לגבי כינוס האסיפה

##### 4.1. המנין החוקי

אין לפתוח בשום דיון באסיפה כללית, אלא אם יהיה נוכח מנין חוקי וכל החלטה לא תתקבל אלא אם יהיה נוכח המנין החוקי בעת פתיחת האסיפה או בעת שהצביעו על ההחלטה.

מנין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על-ידי בא כוחם, שני בעלי מניות לפחות המחזיקים ב-25% מזכויות ההצבעה בחברה, בתוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לתחילת האסיפה לא ימצא מנין חוקי, תדחה האסיפה לאותו יום בשבוע הבא, באותה שעה ובאותו המקום, או למועד אחר כפי שהדירקטוריון יקבע בהודעה שתמסר לכל בעלי המניות שהיו זכאים לקבל הודעה על האסיפה.

אם באסיפה שנדחתה כאמור לעיל לא ימצא מנין חוקי כעבור חצי שעה מן המועד הקבוע באסיפה, אזי תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא ובאסיפה הנדחית יעמדו לדיון אך ורק נושאים שנכללו בסדר היום של האסיפה המקורית.

##### 4.2. הרוב הדרוש לאישור ההחלטה ההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה

4.2.1. הרוב הדרוש באסיפה לצורך אישור ההחלטה **שעל סדר היום שבסעיף 2.1 לעיל**, הינו רוב של בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות מיופי כוחם, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

4.2.1-א. במנין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה המוצעת, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

4.2.2-ב. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 4.2.1-א' לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

4.2.2. הרוב הדרוש לצורך אישור ההחלטה שבסעיף 2.2 לעיל, הינו רוב של בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות מיופי כוחם, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

א. במנין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה המוצעת, המשתתפים בהצבעה; במנין 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 2% מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

על מי שיש לו עניין אישי, יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים.

##### 4.3. המועד הקובע והוכחת בעלות

המועד הקובע לקביעת הזכאות להצביע באסיפה הכללית, בהתאם לסעיף 182(ג) לחוק החברות ולתקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב הינו יום חמישי, 7 בינואר 2021 (להלן: "המועד הקובע").

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), תש"ס-2000, בעל מניה, שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ (להלן: "בעל מניות לא רשום") והוא מעוניין להצביע באסיפה, ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה לזכותו המניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לאמור בתקנות הנ"ל ולטופס שבתוספת לתקנות הנ"ל (להלן: "אישור הבעלות").

בעל מניות כאמור לעיל 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, ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך (להלן: "מערכת ההצבעה האלקטרונית").

#### 4.4 אופן ההצבעה

4.4.1 בעל מניות זכאי להשתתף באסיפה הכללית ולהצביע בה, בעצמו או על-ידי בא כוחו או באמצעות כתב הצבעה לפי סעיפים 87-89 לחוק החברות וכפוף להוראותיו, ובמקרה של תאגיד על-ידי אדם שהורשה לכך כאמור בתקנון החברה, וכן באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית.

4.4.2 כל כתב מינוי לבא-כוח יהיה בכתב וייחתם על-ידי הממנה או על-ידי באי-כוחו שהוסמכו לכך בכתב או אם הממנה הוא תאגיד, ייחתם ייפוי הכוח באותה הדרך בה חותם התאגיד על מסמכים המחייבים אותו, ויצורף אליו אישור עו"ד בדבר סמכות החתומים לחייב את התאגיד. החברה רשאית לוותר על הדרישה לאישור עו"ד אם שוכנעה באופן אחר כי החותמים הינם מוסמכים לחייב את התאגיד.

4.4.3 יש להפקיד כל כתב מינוי במשרדי החברה ברח' הסדנאות 4, קומה 4, הרצליה (09-8904933), לא פחות מ-24 שעות לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית בה מתכוון מיופה הכוח להצביע על יסוד אותו ייפוי כוח, לפי העניין.

#### 4.4.4 הצבעה באמצעות כתב הצבעה

בנוסף, יהיה רשאי בעל מניות להצביע באסיפה גם באמצעות כתב ההצבעה המצורף כנספח לדוח זה. לעניין זה, תחשב הצבעתו של בעל מניות אשר הצביע באמצעות כתב ההצבעה, כאילו נוכח והשתתף באסיפה.

ההצבעה באמצעות כתב ההצבעה, ביחס לבעל מניות המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה חלף השתתפותו באסיפה בעצמו ו/או באמצעות שלוח ו/או כתב הצבעה אלקטרוני, תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה.

המועד האחרון להמצאת כתב ההצבעה לבעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות הינו עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה, ולבעלי מניות לא רשום הינו עד ארבע (4) שעות לפני כינוס האסיפה. לעניין זה מועד ההמצאה הינו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, למשרדי החברה.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על-ידי בעל מניות הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד כינוס האסיפה. החברה תפרסם את הודעות העמדה כאמור לא יאוחר מיום עסקים אחד לאחר קבלתן. הודעת עמדה שתכלול את תגובת דירקטוריון החברה אפשר ותוגש לא יאוחר מחמישה (5) ימים לפני מועד כינוס האסיפה.

בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה) או בהסכמתו, קישורית לנוסח כתב ההצבעה באתר ההפצה.

חבר בורסה ישלח, ללא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות המחזיק במניות באמצעותו, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתב הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד.

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, וכי בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

החברה תשלח, בלא תמורה, לבעלי המניות הרשומים במרשם בעלי המניות כתב הצבעה ביום פרסום זימון זה.

בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה בכתב.

נכון למועד דוח זה, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה: 1,000,050 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.נ. כל אחת של החברה.

נכון למועד דוח זה, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, ביחד עם אחרים, הינה: 492,144 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.נ. כל אחת של החברה.

#### 4.4.5 הצבעה במערכת האלקטרונית

בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות המערכת האלקטרונית, הכל בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות הצבעה בכתב.

המועד האחרון להצבעה במערכת האלקטרונית הינו עד שש (6) שעות לפני מועד האסיפה.

4.4.6 הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת כאמור, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר הצבעה של בעל מניות בעצמו באסיפה או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או הצבעה במערכת האלקטרונית.

#### 4.5. הוספת נושא לסדר היום

4.5.1. המועד האחרון להמצאת בקשה מאת בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הינו עד שבעה (7) ימים לאחר מועד זימון האסיפה, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית.

4.5.2. מצא דירקטוריון החברה כי נושא שהתבקש לכלול בסדר היום מתאים להיום נדון באסיפה הכללית, תכין החברה סדר יום מעודכן ותפרסם אותו באתר ההפצה לא יאוחר משבעה (7) ימים אחרי המועד האחרון להמצאת הבקשה להכללת נושא נוסף על סדר היום. מובהר, כי אין בפרסום סדר יום מעודכן כדי לשנות את המועד הקובע כפי שנקבע בהודעה על זימון האסיפה.

#### 4.6. סמכות רשות ניירות ערך

4.6.1. בהתאם לתקנה 10 לתקנות בעלי שליטה, מוסמכת ~~רשות ניירות ערך (להלן: "הרשות")~~, או עובד שהסמיכה לכך, בתוך עשרים ואחד ימים מיום הגשת הדוח להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע ~~להתקשרות נושא הדוח להחלטה~~ שבסעיף 2.1 שעל סדר היום, וכן להורות לחברה על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע.

4.6.2. ניתנה הוראה לתיקון הדוח כאמור בסעיף 4.6.1 לעיל, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה למועד שיחול לא לפני עבור שלושה ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה ימים ממועד פרסום התיקון לדוח.

4.6.3. החברה תגיש תיקון על פי הוראה כאמור על ידי פרסומו בדוח מיידי, תשלח אותו לכל בעלי המניות שאליהם נשלח הדוח, וכן תפרסם מודעה שבה יפורטו מועד האסיפה, העובדה כי בוצע תיקון לדוח בהוראת הרשות ועיקרי התיקון והכל, זולת אם הורתה הרשות אחרת.

4.6.4. ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד כינוס האסיפה, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה.

#### 4.7. עיון במסמכים

ניתן לעיין בדוח המיידי, בכתב ההצבעה ובהודעות עמדה (ככל שיהיו) באתר ההפצה של המגנ"א בכתובת האינטרנט: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ובאתר הבורסה בכתובת [www.maya.tase.co.il](http://www.maya.tase.co.il). כמו כן, ההודעה לבעלי המניות ועותק מכל מסמך הנוגע להחלטות האמורות, עומדים לעיון במשרדי החברה ברחוב הסדנאות 4, קומה 4, הרצליה, בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות, ולאחר תיאום מראש עם מר רמי ספקטור, היועץ המשפטי ומזכיר החברה, בטלפון 09-8904933, וזאת עד למועד כינוס האסיפה.

בכבוד רב,

**דלק תמלוגים (2012) בע"מ**

על ידי מאיר מנחם, מנכ"ל ודירקטור

ורמי ספקטור, יועץ משפטי ומזכיר החברה



נספח א' – כתבי שיפוי ופטור

## כתב שיפוי

דלק תמלוגים (2012) בע"מ ("החברה")

תאריך: \_\_\_\_\_

לכבוד

א.ג.נ.,

### הנדון: כתב התחייבות לשיפוי

החברה מתחייבת כלפיך כדלקמן:

#### 1. כותרות והגדרות

- 1.1. התוספת לכתב שיפוי זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
- 1.2. הכותרות בכתב שיפוי זה נועדו לצרכי נוחות ולא ישמשו לצורך פירוש כתב שיפוי זה או הוראה מהוראותיו.
- 1.3. בכתב שיפוי זה תהא למונחים הבאים המשמעות הרשומה בצידם, אלא אם משתמעת כוונה אחרת מהקשר הדברים. לכל מונח או ביטוי אחר בכתב שיפוי זה תהא המשמעות שניתנה לו בחוק החברות, ובאין הגדרה בחוק החברות תהיה המשמעות שניתנה לו בחוק ניירות ערך, אלא אם מצוין במפורש אחרת, או אם מצריך נוסח הכתוב פירוש אחר. ואלה המונחים:

- חוק החברות, התשנ"ט-1999, כפי שישונה מעת לעת.	"חוק החברות"
- חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, כפי שישונה מעת לעת.	"חוק ניירות ערך"
- כל תאגיד אשר החברה הינה בעלת שליטה בו, כמשמעות "שליטה" בחוק ניירות ערך.	"חברה בת" או "חברות בנות"
- כל החלטה ו/או פעולה, בין במעשה ובין במחדל.	"פעולה"
- הליך לפי פרקים ח'3, ח'4 או ט'1 לחוק ניירות ערך.	"הליך אכיפה מנהלית"
- פוליסה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה שנרכשה, אם נרכשה, או שתירכש, אם תירכש, על-ידי החברה ו/או עברה, בין שהיא בפוליסה אחת ובין ביותר מפוליסה אחת.	"הפוליסה" או "פוליסת הביטוח"
- תקנון החברה, כפי שתוקן מעת לעת.	"מסמכי ההתאגדות"
- כל אחד מנושאי המשרה בחברה.	"נושא המשרה"

## 2. תוקפו של כתב התחייבות לשיפוי

בכפוף לכל האמור להלן בכתב התחייבות זה, מובהר בזאת, כי כתב התחייבות זה יהא בתוקף רק לאחר חתימת נושא המשרה בסוף כתב התחייבות זה.

## 3. התחייבות לשיפוי

### 3.1. התחייבות לשיפוי ועילות השיפוי

החברה מתחייבת בזאת לשפות מראש את נושא המשרה בכפוף להוראות כל דין שלא ניתן להתנות עליו ובכפוף להוראות כתב שיפוי זה ולהוראות מסמכי ההתאגדות, בשל כל חבות או הוצאה כמפורט להלן (להלן: "**עילות השיפוי**") שתוטל עליו עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה בחברה או נציגה של החברה בחברות הבת שלה (לרבות פעולות לפני תאריך כתב השיפוי), לפי העניין:

3.1.1. חבות כספית שתוטל על נושא המשרה לטובת אדם אחר על-פי פסק דין, לרבות פסק דין שניתן בפשרה או פסק בורר שאושר בידי בית משפט. התחייבות למתן שיפוי כאמור מוגבלת לאחד או יותר מהאירועים המפורטים בתוספת לכתב שיפוי זה (להלן: "**התוספת**"), אשר לדעת דירקטוריון החברה הינם צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן התחייבות לשיפוי, ובלבד שהסכום המרבי של השיפוי לא יעלה על הסכום או אמת המידה המפורטים בסעיף 3.3.1 להלן, שדירקטוריון החברה קבע כי הנו סביר בנסיבות העניין;

3.1.2. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שיוציא נושא המשרה עקב חקירה או הליך שהתנהל נגדו בידי רשות המוסמכת לנהל חקירה או הליך, ואשר הסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדו ומבלי 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. בפסקה זו, תהיינה למונחים "**סיום הליך פלילי בלא הגשת כתב אישום בעניין שנפתחה בו חקירה פלילית**" ו- "**חבות כספית כחלופה להליך פלילי**", המשמעות שנקבעה להם בסעיף 260(א)(א1) לחוק החברות;

3.1.3. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שיוציא נושא המשרה או יחויב בהן בידי בית משפט, בהליך שהוגש נגדו בידי החברה בשמה או בידי אדם אחר, או באישום פלילי שממנו זוכה, או באישום פלילי שבו הורשע בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית;

3.1.4. תשלום לנפגע הפרה כאמור בסעיף 52נד(א)(1)(א) לחוק ניירות ערך או בשל הוצאות שהוציא נושא המשרה בקשר עם הליך אכיפה מנהלית, כפי שיתוקן מעת לעת, וכן הליך לפי סימן ד' לפרק רביעי לחלק התשיעי לחוק החברות, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין;

3.1.5. הוצאות שהוציא נושא המשרה בקשר עם הליך שהתנהל בעניינו לפי חוק ההגבלים העסקיים, התשמ"ח-1988 ו/או בקשר אליו, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין;

### 3.2. חריגים לשיפוי

בכפוף להוראת כל דין, החברה לא תשפה את נושא המשרה בגין חבות כספית או הוצאות אשר תוטל עליו או שיוציא בשל אחד מאלה:

3.2.1. הפרת חובת אמונים כלפי החברה או כלפי חברה בת שלה למעט הפרת חובת אמונים בתום לב כאשר היה לו יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה ו/או חברת הבת שלה.

3.2.2. הפרת חובת זהירות של בעל תפקיד שנעשתה בכוונה או בפזיזות, למעט אם נעשתה ברשלנות בלבד.

3.2.3. פעולה מתוך כוונה להפיק רווח אישי שלא כדין.

3.2.4. קנס, קנס אזרחי, עיצום כספי או כופר שיוטל עליו.

3.2.5. הליך אכיפה מנהלית למעט כמפורט בסעיף 3.1.4 לעיל.

### 3.3. סכום השיפוי המרבי

3.3.1. סכום השיפוי המרבי שישולם לכל אחד מנושאי המשרה ולכולם יחד, למקרה בודד ובמצטבר לא יעלה על 3 מליון דולר ארה"ב או סכום השווה ל- 25% מההון העצמי של החברה בנטרול קרן הון שתוכר בדוחות הכספיים של החברה ליום 30.6.2018 כתוצאה מהעברת הזכות לתמלוגים, כהגדרתה בסעיף 6.1.2 לתשקיף להשלמה ותשקיף מדף של החברה מיום 23.5.2018, לחברה והנפקת מניות ואגרות חוב לציבור, על-פי דוחותיה הכספיים השנתיים האחרונים של החברה נכון למועד השיפוי בפועל, הגבוה מביניהם (להלן: "**סכום השיפוי המרבי**").

3.3.2. מובהר בזאת, כי אין בתשלום השיפוי האמור לעיל כדי לפגוע בזכות נושא המשרה לקבל תגמולי ביטוח בגין אירועים המעמידים עילות שיפוי, המבוססים בפוליסת הביטוח, בכפוף להוראות סעיף 3.8.3 להלן. כן יובהר כי השיפוי יחול בגין סכומי השתתפות עצמית בהם יחויב מכח פוליסת הביטוח. מודגש במפורש, כי תשלומי החברה על-פי כתב שיפוי זה יהוו "רובד נוסף" (שאינו מהווה כפל פיצוי) מעבר לסך כל תגמולי הביטוח שישולמו על-ידי המבטח, ככל שכאלה ישולמו. מודגש כי התחייבות זו לשיפוי אינה מהווה חוזה לטובת צד ג' כלשהו, לרבות מבטח כלשהו, ולא תהא לאף צד שלישי כלשהו, לרבות כל מבטח, זכות לדרוש השתתפות של החברה בתשלום אשר לו מחויב מבטח על-פי הסכם ביטוח שנערך עמו, למעט ההשתתפות העצמית הנקובה בפוליסה כאמור.

3.3.3. אם ובמידה ובמועד השיפוי בפועל יהיה ידוע לחברה על אירועים נוספים שהיא עלולה לחוב בהם עקב מתן שיפוי לנושאי משרה אחרים בחברה (להלן: "**מקרי שיפוי אחרים**") והסכום הכולל שהחברה עלולה לחוב בו בגין כתב זה ובגין מקרי השיפוי האחרים עולה על סכום השיפוי המרבי או על יתרת סכום השיפוי המירבי (כפי שתהיה קיימת בעת הדרישה לשיפוי) כי אז רשאית החברה לעכב תחת ידה את אותו סכום אשר לדעתה יהיה דרוש לה כדי לעמוד בהתחייבותה גם כלפי נושאי המשרה האחרים ורק לאחר שיתברר סופית הסכום הכולל שעל החברה לשלם על-

פי שיפוי זה ביחד עם מקרי השיפוי האחרים לשלם את היתרה כולה או חלקה, לפי המקרה.

3.3.4. אם וככל שסך כל סכומי השיפוי שהחברה תידרש לשלם לנושאי המשרה יעלה במועד כלשהו על סכום השיפוי המרבי או על יתרת סכום השיפוי המרבי (כפי שתהיה קיימת באותה עת) לפי סעיף 3.3.1 דלעיל, יחולק סכום השיפוי המרבי או יתרתו בין נושאי המשרה שיהיו זכאים לשיפוי בגין דרישות שהגישו לחברה על-פי כתבי השיפוי ולא שולמו להם לפני אותו מועד (להלן: "נושאי המשרה הזכאים"), באופן שסכום השיפוי שיקבל כל אחד מנושאי המשרה הזכאים, בפועל, יחושב על-פי היחס שבין סכום השיפוי שיגיע לכל אחד מנושאי המשרה הזכאים בגין החבויות או ההוצאות בהם עליו לשאת לבין סכום השיפוי שיגיע לכל נושאי המשרה הזכאים, בגין החבויות או ההוצאות בהם עליהם לשאת, במצטבר.

3.3.5. שילמה החברה סכומי שיפוי לנושאי משרה בגובה סכום השיפוי המרבי, לא תישא החברה בסכומי שיפוי נוספים אלא אם תשלום סכומי השיפוי הנוספים יאושרו באורגנים בחברה שיהיו מוסמכים לאשר הגדלה זו על-פי כל דין, במועד תשלום סכומי השיפוי הנוספים ובכפוף לשינוי מסמכי ההתאגדות, אם יידרש לשם כך, על-פי כל דין.

#### **3.4. תשלומי ביניים**

3.4.1. עם קרות אירוע שבגיניו נושא המשרה עשוי להיות זכאי לשיפוי בהתאם לאמור לעיל, תעמיד החברה לרשותו כמקדמה על חשבון סכום השיפוי, מעת לעת, את הכספים הדרושים לכיסוי ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם הכרוכים בטיפול בכל הליך משפטי נגדו הקשור לאותו אירוע, לרבות הליכי חקירה והליכי גישור או בוררות, באופן שנושא המשרה לא יידרש לשלם או לממן בעצמו, והכל בכפוף לתנאים ולהוראות בכתב שיפוי זה לרבות סכום השיפוי המרבי.

3.4.2. במקרה שהחברה תשלם לנושא המשרה או במקומו סכומים כלשהם במסגרת כתב שיפוי זה בקשר להליך משפטי כאמור, ולאחר מכן יתברר שאינו זכאי לשיפוי מאת החברה על אותם סכומים יחולו הוראות סעיף 3.11 להלן.

3.4.3. כחלק מהתחייבותיה תעמיד החברה גם בטחונות שידרשו ו/או ערובות שיהיה על נושא המשרה להעמיד על-פי החלטות ביניים של ביהמ"ש או של בורר, לרבות לצורך החלפת עיקולים שיוטלו על נכסי נושא המשרה, בכפוף למגבלת סכום השיפוי המרבי.

#### **3.5. תנאי השיפוי**

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ההתחייבות לשיפוי על-פי כתב זה כפופה לתנאים המפורטים להלן:

3.5.1. אין מניעה על-פי דין לשפות את נושא המשרה.

3.5.2. ככל שהדבר מותר על-פי דין, יודיע נושא המשרה בכתב לחברה על כל הליך משפטי ו/או מנהלי (לרבות אך לא רק, דרישה מכל סוג לרבות חקירה של רשות מוסמכת,

תביעה משפטית ו/או תביעה אזרחית לרבות תביעה לפיצויים כספיים ו/או בקשה לסעד הצהרתי ולרבות הליך אכיפה מנהלית) שייפתח נגדו בקשר לכל אירוע בגינו עשוי השיפוי לחול ועל כל איום שיימסר לו בכתב נגדו במסגרתו מיוחסת לו אחריות אישית לנוק כספי (להלן: "הליך משפטי"), ועל נסיבות שהובאו לידיעתו העלולות להביא לפתיחת הליך משפטי וזאת מיד עם היוודע לו לראשונה על כך (להלן: "הודעת השיפוי"), ויעביר ללא דיחוי לחברה או למי שהיא תודיע לו, כל מסמך בקשר לאותו הליך.

3.5.3. בכפוף לתנאי פוליסת הביטוח של החברה כפי שתהיה מעת לעת, וככל שתהיה בתוקף, יחולו ההוראות הבאות בנוגע לטיפול המשפטי בגין אירוע המעמיד עילה לשיפוי על-פי תנאי כתב שיפוי זה:

3.5.3.1. מלבד במקרים בהם נפתחו נגד נושא המשרה הליכים על-ידי החברה, החברה תהיה זכאית, אך לא חייבת, להשתתף ו/או לקחת על עצמה, את הטיפול בהגנתו בפני אותו הליך משפטי ו/או למסור את הטיפול האמור לכל עורך דין שהחברה תבחר לצורך זה (פרט לעורך דין שלא יהיה מקובל על נושא המשרה מסיבות סבירות) (להלן: "עוה"ד הממונה") על אחריותה וחשבונה.

3.5.3.2. אם תוך 15 ימים מקבלת הודעת השיפוי לא נטלה על עצמה החברה את הטיפול בהליך המשפטי או אם התנגד נושא המשרה לייצוגו על-ידי עוה"ד הממונה מטעמים סבירים, הוא יהיה רשאי למסור את הטיפול בהליך המשפטי לעו"ד שיבחר, והחברה תשפה אותו בגין שכר הטרחה לעו"ד האחר, ובלבד שזהות עוה"ד והסדר שכר הטרחה עמו יהיו כפופים לאישור דירקטוריון החברה, אשר לא יסרב אלא מסיבות סבירות. לא אושר מלוא סכום שכר הטרחה המבוקש ונושא המשרה החליט שלא לוותר על שירותיו של עוה"ד שבחר, יהיה זכאי לקבלן מן החברה את סכום שכר הטרחה שאושר לו, והיתרה תשולם על ידו ועל חשבונו.

3.5.3.3. נטלה על עצמה החברה את הטיפול בהליך המשפטי, לא תהא החברה מחויבת לשלם לנושא המשרה שיפוי בגין הוצאות התדיינות שתוציא בנוגע לניהול ההגנה המשפטית.

3.5.3.4. החברה ו/או עורך הדין הממונה יפעלו במסגרת הטיפול הנ"ל כדי להביא את ההליך המשפטי הנ"ל לידי סיום. עורך הדין הממונה יפעל ויהיה חייב חובת נאמנות לחברה ולנושא המשרה. מקום שיווצר לדעת נושא המשרה או לדעת עורך הדין הממונה חשש לניגוד עניינים, או שתתקיימנה לדעת נושא המשרה או לדעת עורך הדין הממונה נסיבות בהן עלול להיווצר ניגוד עניינים בינו לבין החברה ו/או בינו לבין כל נושא משרה אחר שהוא צד להליך, בהגנתו בפני אותו הליך משפטי, יודיע נושא המשרה ו/או יודיע לנושא המשרה על כך עורך הדין הממונה, לפי העניין, על ניגוד עניינים זה

ונושא המשרה יהיה רשאי למנות עורך דין מטעמו לטיפול בהגנתו בהתאם להוראות השיפוי המפורטות בסעיף קטן 3.5.3.2 לעיל.

3.5.4. החברה לא תהיה רשאית להביא לסיום ההליך המשפטי הנ"ל בדרך של פשרה ו/או הסדר ו/או להסכים לפשרה ו/או הסדר שכתוצאה מהם תידרש לשלם סכומים שנושא המשרה לא ישופה בגינם על-פי כתב שיפוי זה ואשר אף לא ישולמו במלואם במסגרת פוליסת הביטוח שתירכש, אם תירכש, על-ידי החברה ו/או חברה בת שלה, אלא בהסכמת נושא המשרה המוקדמת לכך בכתב. כמו כן, החברה לא תהא רשאית להביא את המחלוקת נשוא ההליך המשפטי הנ"ל להכרעה בדרך של בוררות או פישור או גישור, אלא בהסכמת נושא המשרה המוקדמת לכך, בכתב, ובלבד שלא יסרב לתת הסכמתו זו אלא מנימוקים סבירים שימסרו לחברה בכתב. למען הסר ספק, אף אם תועבר המחלוקת בהליך המשפטי לפתרון בדרך של בוררות או פישור או גישור או בכל דרך אחרת, החברה תישא בכל ההוצאות הקשורות בכך על-פי כתב שיפוי זה ככל שהיא מחויבת בדין בהליך משפטי רגיל.

3.5.5. על אף האמור לעיל החברה לא תהא רשאית להביא לסיום את ההליך המשפטי הנ"ל בדרך של פשרה ו/או הסדר ו/או להביא את המחלוקת נשוא ההליך המשפטי הנ"ל להכרעה בדרך של בוררות ו/או פישור או גישור במקרים של אישומים פליליים נגד נושא המשרה, אלא אם ייתן לכך נושא המשרה את הסכמתו מראש ובכתב. נושא המשרה יוכל לסרב ליתן את הסכמתו האמורה בפסקה זו לפי שיקול דעתו הבלעדי ומבלי שיידרש לנמק את אי הסכמתו.

### **3.6. שיתוף פעולה עם החברה**

3.6.1. לפי בקשת החברה יחתום נושא המשרה על כל מסמך שיסמך אותה ו/או כל עורך דין כאמור, לטפל בשמו בהגנתו באותו הליך משפטי ולייצג אותו בכל הקשור בכך, בהתאם לאמור לעיל. כמו כן, לפי בקשת החברה, ובמידה שהדבר מותר על-פי דין, ימסור נושא המשרה לחברה ו/או לצד שלישי בהתאם להנחיות החברה, באופן מיידי, כל מסמך ו/או ייפוי כוח שיתבקש לצורך הטיפול בהגנתו בהתאם לכתב שיפוי זה.

3.6.2. נושא המשרה ישתף פעולה עם החברה ו/או עם כל עורך דין כאמור לעיל בכל אופן סביר שיידרש ממנו על-ידי מי מהם במסגרת טיפולם בקשר לאותו הליך משפטי, ובלבד שהחברה תדאג לכיסוי כל ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם האמורים בסעיף 3.1 לעיל, שתהיינה כרוכות בכך, באופן שנושא המשרה לא יידרש לשלמן או לממנן בעצמו, וזאת מבלי שיהיה בכך כדי לגרוע מהשיפוי המובטח לו על-פי האמור בכתב שיפוי זה והכל בכפוף לאמור בכתב שיפוי זה.

3.6.3. כמו כן, נושא המשרה מתחייב לקיים את כל הוראות המבטחים על-פי כל פוליסה לאחריות נושאי משרה שהחברה ו/או נושא המשרה יתקשרו בה בקשר עם התגוננות בהליך המשפטי, כפי שיידרש ממנו על-ידי מי מהם במסגרת טיפולם בקשר לאותו הליך משפטי.

### 3.7. כיסוי החבויות

בין אם החברה תפעל לפי המפורט בסעיף 3.5.3.1 לעיל ובין אם לאו, תדאג החברה לכיסוי כל ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם האמורים בסעיף 3.1 לעיל באופן שנושא המשרה לא יידרש לשלם או לממנם בעצמו, וזאת מבלי שיהיה בכך כדי לגרוע מהשיפוי המובטח לו על-פי האמור בכתב זה, ו/או פוליסת הביטוח שתרכוש החברה מעת לעת, אם תרכוש, והכל בכפוף לאמור בכתב שיפוי זה.

### 3.8. אי תחולת השיפוי

3.8.1. החברה לא תהא חייבת לשפות את נושא המשרה על-פי כתב שיפוי זה בגין כל סכום שישולם על ידו על-פי תנאי הסדר הפשרה או בוררות בהליך המשפטי אשר בחר לנהל בעצמו אלא אם כן החברה הסכימה בכתב לאותה פשרה או לקיום אותה בוררות, לפי העניין ואולם החברה לא תמנע מלתת את הסכמתה כאמור אלא מטעמים סבירים שינומקו.

3.8.2. כמו כן, השיפוי לא יחול במקרה של הודאת נושא המשרה באישום פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית אלא אם קיבלה החברה הודעה על כוונתו להודות בעבירה כאמור בכתב ומראש.

3.8.3. החברה לא תידרש לשלם על-פי כתב זה סכומים בגין אירוע כלשהו ששולמו בפועל לו או עבורו או במקומו בכל דרך שהיא במסגרת ביטוח (שרכשה החברה, אם וככל שרכשה) או התחייבות שיפוי כלשהי של צד ג' שאינו החברה אלא בסכום בגובה ההפרש שבין סכום השיפוי לו זכאי נושא המשרה על-פי כתב שיפוי לבין הסכום ששולם מכח פוליסת הביטוח בגין אותו אירוע ו/או הסכם השיפוי האחר, ובלבד שסכום השיפוי שהחברה תחויב בו לא יעלה על סכום השיפוי המרבי. אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מזכויות נושא המשרה בכל הנוגע לנשיאת החברה בהשתתפות העצמית הנקובה בפוליסה ו/או העברת תגמולי ביטוח שקיבלה החברה ממבטחים בגין חבותו של נושא המשרה ו/או הוצאות משפטיות שנשא בהן.

3.8.4. כמו כן, היה והשיפוי על-פי כתב זה יהיה בגין כהונתו של נושא המשרה בחברות בנות, הרי שהשיפוי על-פי כתב זה יבוא רק אחרי מיצוי כל זכויותיו של נושא המשרה במסגרת פוליסת ביטוח שנערכה על-ידי החברה הבת הרלוונטית ו/או על-פי התחייבות מראש לשיפוי או על-פי היתר לשיפוי בחברות הבנות, אם וככל שהן קיימות. למען הסר ספק, יובהר, כי סכום השיפוי על-פי כתב שיפוי זה יחול מעבר (ובנוסף) לסכום שישולם (אם וככל שישולם) במסגרת פוליסת הביטוח שערכה החברה הבת ו/או שיפוי שניתן על-ידי החברה הבת כאמור.

### 3.9. תשלום השיפוי

עם בקשתך לביצוע תשלום בקשר למקרה כלשהו על-פי כתב זה תנקוט החברה בכל הפעולות הנחוצות על-פי דין לתשלומו, ותפעל להסדרתו של כל אישור שיידרש בקשר לכך, אם יידרש. אם יידרש אישור כלשהו כאמור לתשלום כלשהו, ואותו תשלום לא יאושר בהתאם לכך מכל סיבה שהיא, יהיה תשלום זה או כל חלק ממנו שלא יאושר כאמור כפוף לאישור בית המשפט והחברה תפעל להשגתו.



### 3.10. תקופת השיפוי

התחייבויות החברה לשיפוי לפי כתב זה יעמדו לזכותו של נושא המשרה ו/או לזכות עזבונו ללא הגבלת זמן וזאת גם לאחר סיום תפקידו כאחראי לניהול החברה ו/או סיום העסקתו בחברה ו/או כהונתו כנושא משרה בחברה ו/או כהונתו כנושא משרה בחברות בנות, לפי המקרה, ובלבד שהפעולות בגינן ניתנת התחייבות לשיפוי נעשו בעת ביצוע תפקידו כאחראי לניהול החברה ו/או העסקתו בחברה ו/או כהונתו כנושא משרה בחברה ו/או בחברות הבנות של החברה וזאת ללא תלות במועד הגילוי של האירוע בגינו זכאי נושא המשרה לשיפוי לפי כתב שיפוי זה.

### 3.11. החזרת סכומי שיפוי ששולמו

3.11.1. במקרה שהחברה תשלם לנושא המשרה או במקומו סכומים כלשהם במסגרת כתב זה בקשר להליך משפטי כאמור, לרבות בדרך של העמדת ייצוג משפטי כאמור, ולאחר מכן יתברר שאינו זכאי לשיפוי מאת החברה על אותם סכומים, ייחשבו סכומים אלה כהלוואה שניתנה לנושא המשרה על-ידי החברה, בתוספת הריבית בשיעור המזערי כפי שיקבע מעת לעת על-פי דין על מנת שלא תהווה בידי מקבל ההלוואה הטבה חייבת במס ובתוספת הפרשי הצמדה, ויהיה על נושא המשרה להחזיר את הסכומים הללו לחברה בצירוף מע"מ בגין הריבית על-פי הדין, לכשיידרש בכתב על ידה לעשות כן, ולפי הסדר תשלומים שהחברה תקבע.

3.11.2. במקרה שיתברר כי בוטל החיוב שבגיננו שילמה החברה סכומי שיפוי או שסכומו פחת מכל סיבה שהיא, מתחייב נושא המשרה להמחות את מלוא זכויותיו להשבת סכום כאמור ולבצע את כל הפעולות הנחוצות על מנת שהמחאה זו תהא תקפה. לא עשה כן, חייב נושא המשרה להחזיר את הסכומים האמורים לחברה בצירוף ריבית והפרשי הצמדה בשיעור ולתקופה שהינו זכאי להחזר סכום זה מאת התובע.

## 4. שונות

4.1. החברה מתחייבת להודיע לנושא המשרה על כל אירוע בגינו עשוי השיפוי לחול בהקדם האפשרי.

4.2. התחייבויות החברה על-פי כתב זה יפורשו בהרחבה ובאופן המיועד לקיימן, ככל המותר על-פי דין, לשם התכלית שלה נועדו. היה ויקבע כי הוראה מהוראות כתב שיפוי זה אינה ניתנת לאכיפה ו/או הינה חסרת תוקף מטעם כלשהו ו/או במקרה של סתירה בין הוראה כלשהי בכתב זה לבין הוראות דין שלא ניתן להתנות עליה, לשנותה או להוסיף עליה, תגבר הוראת הדין האמורה, אך לא יהיה בכך לפגוע או לגרוע מתוקפן של שאר ההוראות בכתב זה.

4.3. החברה תהא רשאית, על-פי שיקול דעתה הבלעדי ובכל עת, לבטל את התחייבותה לשיפוי על-פי כתב זה, או לשנות תנאי מתנאיו לרבות להפחית את סכום השיפוי המירבי על-פיו, או לצמצם את האירועים עליהם הוא חל, בין בנוגע לכל נושאי המשרה ובין בנוגע לחלק מהם ככל שהוא מתייחס לאירועים שיחולו לאחר מועד השינוי – ובלבד כי נתנה לנושא

המשרה הודעה מוקדמת על כוונתה זו, בכתב, לפחות 10 יום לפני המועד בו תכנס החלטתה לתוקף. למען הסר כל ספק, מובהר בזאת כי כל החלטה כאמור, אשר יש בה כדי להרע את תנאי כתב זה או לבטלו, לא תהא בעלת תחולה רטרואקטיבית מכל סוג שהוא וכתב השיפוי טרם שינויו או ביטולו, לפי העניין, ימשיך לחול ולהיות תקף לכל דבר ועניין בנוגע לכל אירוע אשר טרם השינוי או הביטול, אף אם ההליך בגינו הוגש כנגד נושא המשרה, לאחר שינויו או ביטולו של כתב השיפוי.

4.4. כתב שיפוי זה אינו גורע מהוראות תקנון החברה בדבר שיפוי בדיעבד ואין בהתחייבות לשפותך בהתאם לכתב זה בכדי לגרוע מהפטור שניתן לך, אם ניתן, במסמכי ההתאגדות.

4.5. למניעת ספקות נקבע בזאת כי כתב שיפוי זה אינו מהווה חוזה לטובת צד ג' כלשהו לרבות מבטח ואינו ניתן להמחאה. למען הסר ספק, במקרה של פטירה (חוי"ח), כתב שיפוי זה יחול על חליפך לפי הוראות כל דין לרבות על עיזבונך.

4.6. שום ויתור, שיהוי, הימנעות מפעולה או מתן אורכה על-ידי החברה או על-ידי נושא המשרה לא יפורשו בשום נסיבות כויתור ולא יפגעו בזכויות והתחייבויות הצדדים על-פי כתב שיפוי זה ו/או על-פי כל דין, ולא ימנעו מצד כאמור מלנקוט בכל הצעדים המשפטיים והאחרים הדרושים לשם מימוש זכויותיו כאמור.

4.7. הדין החל על כתב שיפוי זה הינו הדין בישראל.

4.8. כתב זה מהווה הסכמה בלעדית וממצה של התנאים וההוראות החלים על ההתקשרות בין החברה לבין נושא המשרה ביחס לנושאים הנדונים בו. מסמך זה גובר על כל הסכמה, הצהרה, הסכם והבנה שנעשו, אם נעשו, בין החברה לבין נושא המשרה בעניינים האמורים בכתב זה, בין בעל פה ובין בכתב, בטרם נחתם כתב זה.

ולראיה באה החברה על החתום, באמצעות מורשי החתימה שלה שהוסמכו כדין, ביום \_\_\_\_\_

---

**דלק תמלוגים (2012) בע"מ**

אני מאשר קבלת כתב זה ומאשר את הסכמתי לכל תנאיו.

---

**חתימת נושא המשרה**

תאריך: \_\_\_\_\_

## התוספת לכתב השיפוי

1. עסקה או פעולה (כמשמעותן בסעיף 1 לחוק החברות) הקשורה לתחום הפעילות של החברה ברכישה והחזקה בתמלוגים של חברות העוסקות בתחום הנפט והגז, וכל פעולה או הפעלת שיקול דעת הכרוכה במישרין ו/או בעקיפין בתחום הנ"ל לרבות, אך לא רק, העברה, מכירה, רכישה, השכרה או שעבוד של תמלוגים או התחייבויות, התקשרויות בהסכמים לקבלת אשראי ובכלל זה התקשרויות בהסכמי מימון.
2. עסקה או פעולה (כמשמעותן בסעיף 1 לחוק החברות) בין שהינה במהלך העסקים הרגיל של החברה ובין שאינה במהלך העסקים הרגיל של החברה ו/או של חברות בנות של החברה, ובכלל זה עסקה עם בעל עניין, משא ומתן להתקשרות בעסקה, בדיקת נאותות (לרבות אי קיומה), התקשרויות בהסכמים לרבות ביצועם ו/או סיומם, התקשרויות עם קבלנים חיצוניים, לקוחות, ספקים, זכיינים, נותני שירותים או כל צד שלישי אחר המקיים כל סוג של עסקים עם החברה, וכן העברה, מכירה, חכירה, השכרה, רכישה או שעבוד של נכסים או התחייבויות (לרבות ניירות ערך), או מתן או קבלת זכות בכל אחד מהם, קבלת והענקת אשראי ומתן או קבלת בטחונות, לרבות התקשרויות בהסכמי מימון עם בנקים ו/או גורמים פיננסיים אחרים לצורך מימון עסקאות או התקשרויות המבוצעות, והכל בין אם יושלמו העסקאות ו/או הפעולות כאמור ובין אם לא יושלמו מכל סיבה שהיא.
3. הנפקת ניירות ערך (לרבות הנפקת ניירות ערך שלא יצאה אל הפועל) בישראל ומחוץ לישראל, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, הצעת ניירות ערך לציבור ו/או לא לציבור על-פי תשקיף, הצעה פרטית או הצעת ניירות ערך בדרך אחרת כלשהי.
4. ביצוע הצעת רכש ו/או הצעת מכר על-ידי החברה או בעל מניות כלשהו וכל הליך, חוות דעת, מסמך ו/או דיווח הקשור אליהם.
5. אירוע הנובע מהיותה של החברה תאגיד מדווח או הנובע מכך שניירות הערך שלה מוחזקים על-ידי הציבור.
6. תביעה או דרישה בקשר עם הנושאים הטעונים גילוי בתשקיף, לרבות בכל טיוטה שלו ואשר לא ניתן גילוי כנדרש על-פי כל דין.
7. דיווח או הודעה המוגשים על-פי חוק ניירות ערך, לרבות תקנות שהותקנו מכוחו, או על-פי כללים או הנחיות הנהוגים בבורסה בישראל או מחוצה לה, או חוק של מדינה אחרת המסדיר עניינים דומים ו/או הימנעות מהגשת דווח או הודעה כאמור.
8. דיון וקבלת החלטות ומתן דיווח וגילוי בדיווחי החברה לרבות מתן הערכה לגבי אפקטיביות הבקרה הפנימית ונושאים נוספים הכלולים בדוח הדירקטוריון של החברה, וכן מתן הצהרות והתייחסות לדוחות הכספיים.
9. מתן הודעה על עניין אישי, והשתתפות וקבלת החלטות בישיבות דירקטוריון החברה וועדותיהן.
10. כל פעולה בקשר עם הדוחות הכספיים לרבות אופן יישום התקינה החשבונאית, הכנה וחתומה על הדוחות הכספיים של החברה וחברות הבנות, מאוחדים או נפרדים, לפי העניין, ולאישורם, וכן בקשר עם תוכניות עסקיות או תחזיות.

11. כל פעולה ו/או החלטה בדבר חלוקת רווחים בהתאם להוראות תקנון החברה, ובלבד ששיפוי בגין פעולה כאמור מותר עפ"י דין וכן כל תביעה או דרישה בקשר עם חלוקת רווחים לבעלי מניות בחברה.
12. שינוי מבנה החברה או ארגונה מחדש או כל החלטה בנוגע אליהם, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, מיזוג, פיצול, שינוי בהון החברה, הקמת חברות בנות פירוקן או מכירתן, הקצאה או חלוקה.
13. תיקונים, שינויים וגיבוש הסדרים בין החברה לבין בעלי מניות, מחזיקי אגרות חוב, בנקים ו/או נושים של החברה או של חברות המוחזקות על-ידה, ובכלל זה תיקונים בשטרי נאמנות ובאגרות החוב ומסמכי המתווה וההסדר בכללותם.
14. כל אירוע ו/או פעולה בגינם ניתן לשפות לפי חוק ניירות ערך.
15. פעולות הקשורות בהוצאות רישיונות, היתרי בנייה או אישורים מכל מין וסוג שהוא, לרבות היתרי שליטה והחזקות בחברות.
16. כל עסקה או פעולה בנושאים הקשורים, במישרין או בעקיפין, להגבלים עסקיים ובכללם הסדרים כובלים, מיזוגים ומונופולין.
17. השתתפות במכרזים ו/או עריכתם.
18. התבטאות, אמירה לרבות הבעת עמדה או דעה שנעשתה בתום לב במהלך ומכוח התפקיד, לרבות במו"מ והתקשרויות עם ספקים או לקוחות, לרבות במסגרת ישיבות הנהלה, דירקטוריון או ועדה מועדויותיו, ולרבות באמצעי התקשורת.
19. פעולה בניגוד לתקנון החברה.
20. פעולה או החלטה בקשר ליחסי עובד-מעביד לרבות משא ומתן, התקשרות ויישום הסכמי עבודה אישיים או קיבוציים, קידום עובדים, הטבות לעובדים, לרבות טיפול בהסדרים פנסיוניים, קופות ביטוח, גמל או חיסכון, הלוואות לעובדים והקצאת ניירות ערך לעובדים.
21. פעולה או החלטה הנוגעת לבטיחות וגהות בעבודה, בין אם נטען כי גרמו לנזקי גוף ובין אם גרמו לנזקי רכוש ופעולה או החלטה הנוגעת לתנאי העבודה כולל תנאי העבודה בנכסי הנפט של החברה.
22. כל תביעה או דרישה המוגשות בידי צד שלישי הסובל מחבלה גופנית או נזק לעסק או לנכס אישי לרבות אובדן השימוש בו ולרבות הפרעה עסקית במהלך כל פעולה או מחדל המיוחסים לחברה, או בהתאמה לעובדיה, סוכניה או אנשים אחרים הפועלים או הטוענים לפעול מטעם החברה, בין אם הנזק נובע מאירוע תאונתי או בין אם הנזק נובע מתהליך הדרגתי ומצטבר לרבות עקב זיהום סביבתי.
23. כל תביעה או דרישה המוגשת בידי רוכשים, בעלים, משכירים, שוכרים או מחזיקים אחרים של נכסים בגין נזקים או הפסדים הקשורים לשימוש בנכסים האמורים.
24. כל פעולה או כשל בעריכת סידורי ביטוח ו/או בניהול סיכונים, לרבות כל תביעה או דרישה בקשר עם מעשה או מחדל נטען שגרם לאי עריכה של סידורי ביטוח נאותים וכן כל עניין בקשר למשא ומתן לגבי הסכמי ביטוח, התקשרות בהסכמי ביטוח, תנאי פוליסות הביטוח והפעלת פוליסות ביטוח.

25. פעולות הנוגעות לאיכות הסביבה ובכלל זה לחומרים מסוכנים וכן תביעה או דרישה בקשר עם נסיבות היוצרות לכאורה כל סוג של הפרה של חוקי איכות הסביבה, תקנות, רישיונות סביבתיים, היתרים, או אישורים נוספים הנדרשים על-פי חוקי איכות הסביבה לרבות ו/או הגורמות להפרעות סביבתיות לרבות רעש.

26. פעולות הנוגעות לחוק הגנת הצרכן, התשמ"א-1981 ו/או צווים ו/או תקנות מכוחו, וכן כל חוק אחר בעל אופי צרכני, וחקיקת משנה שתחול מכוחו ו/או מכל דין זר בתחום זה.

27. כל פעולה מנהלתית, ציבורית, שיפוטית, צווים, פסקי דין, תביעות, דרישות, מכתבי דרישות, הנחיות, טענות, חקירות, הליכים (לרבות הליכי אכיפה מנהלית) או הודעות בדבר חוסר ציות או הפרה של פעולה של רשות שלטונית או גוף אחר, בישראל או מחוץ לה, הטוענים לאי מילוי הוראת חוק, תקנה, צו, פקודה, כלל, נוהג, הוראה, רישוי, הנחיה, מדיניות ו/או פס"ד על-ידי החברה ו/או של נושאי המשרה בחברה במסגרת תפקידם בחברה.

28. מתן מידע, מצגים, חוות דעת, דיווח, הודעה והגשת בקשה לרשויות המדינה ורשויות אחרות, ובכלל זה לכל רשות מוסמכת על-פי כל דין בישראל או מחוץ לישראל, לרבות אך מבלי לגרוע מכלליות האמור, חוק החברות לרבות תקנות שהותקנו מכוחו, או על-פי הוראות דיני המס החלים על החברה, ותיעוד הנדרש על-פי כל דין.

29. כל תביעה ו/או דרישה ביחס לאי גילוי או כשל לספק כל סוג של מידע במועד הנדרש בהתאם לדין ו/או בקשר לגילוי חסר, מטעה או לקוי של מידע כאמור, לצדדים שלישיים ובכלל זה למחזיקי ניירות ערך של החברה ו/או למחזיקי ניירות ערך בכח, לרבות בכל הנוגע להנפקה, הקצאה, הצעת רכש, חלוקה, רכישה, החזקה ו/או זיקה לניירות ערך של החברה ו/או כל פעילות השקעה אחרת המערבת ו/או המושפעת מניירות הערך של החברה ולרבות במקרה של מיזוג החברה עם יישות משפטית אחרת, ולרשויות המס, ביטוח לאומי, מרכז השקעות, משרד לאיכות הסביבה, רשויות מקומיות וכל גורם ממשלתי, מוסדי ו/או איגוד מקצועי או אחר.

30. פעולות הקשורות לקניין הרוחני של החברה והגנה עליו, לרבות רישום או אכיפה של זכויות קניין רוחני והגנה בתביעות בקשר אליהן, והפרה שבוצעה או הנטענת שבוצעה או שימוש לרעה של זכויות קניין רוחני של צד ג' לרבות, אך לא רק, פטנטים, מדגמים, סימני מסחר, זכויות יוצרים וכיוצ"ב.

31. ניהול תיק ההשקעות של החברה וניהול חשבונות הבנק שבהם פועלת החברה בבנקים וביצוע פעולות או נגזרות שלהן, לרבות בכל הנוגע לעסקאות במט"ח (כולל פיקדונות במט"ח), ני"ע (כולל עסקת מכר חוזר בניירות ערך והשאלה ושאלה של ניירות ערך), הלוואות ומסגרות אשראי, כרטיסי חיוב, ערבויות בנקאיות, מכתבי אשראי, הסכמי ייעוץ בהשקעות לרבות עם מנהלי תיקים, עסקות גידור, אופציות, חוזים עתידיים, נגזרים, עסקאות החלף (swap) וכיו"ב.

32. הפרת הוראות הסכם כלשהו שהחברה צד לו, בין אם בוצעה בפועל ובין אם נטען שבוצעה.

33. פעולה הנוגעת לחבות מס של החברה ו/או חברה בת ו/או בעלי המניות של מי מהן.

34. כל תביעה ו/או דרישה המוגשות באופן ישיר או עקיף בקשר לפעולה ו/או למחדל במלואו או בחלקו, בידי החברה ו/או על-ידי נושאי המשרה, המנהלים ו/או העובדים של החברה, בכל הנוגע לתשלום, דיווחו ו/או תיעוד מסמכים, של אחת מרשויות המדינה, רשות חוץ, רשות מוניציפלית ו/או כל תשלום אחר הנדרש על-פי חוקי מדינת ישראל, לרבות תשלומי מס הכנסה, מס מכירה, מס

שבח, מסי העברה, בלו, מס ערך מוסף, מס בולים, מכס, ביטוח לאומי, משכורות ו/או עיכוב שכר לעובדים ו/או עיכובים אחרים, לרבות כל סוג של ריבית ותוספות בגין הצמדה.

35. אירועים שהשפיעו או עשויים היו להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה או רכושה או זכויותיה או התחייבויותיה.

36. כל פעולה בקשר להצבעה בחברות המוחזקות.

37. כל תביעה ו/או דרישה המוגשות על-ידי מלווה או נושה או מי שטוען להיות מלווה או נושה, בנוגע לכספים שהולוו על-ידיהם ו/או חובות של החברה כלפיהם.

38. כל אחד מהאירועים המפורטים לעיל יחול בקשר לכהונתו של כל אחד מנושאי המשרה בחברה ו/או בחברות הבנות וכן ביחס לכל מדינה בעולם.

כל הוראה בתוספת זו לעיל שעניינה ביצוע פעולה מסוימת, תפורש כמתייחסת גם לאי ביצועה או הימנעות מביצועה של אותה פעולה, והכול אלא אם הקשר הדברים בהוראה מסוימת מחייב אחרת.

## כתב פטור

דלק תמלוגים (2012) בע"מ ("החברה")

תאריך: \_\_\_\_\_

לכבוד

א.ג.נ,

### הנדון: כתב פטור מאחריות

החברה מתחייבת כלפיך כדלקמן:

#### 1. כותרות והגדרות

- 1.1. הכותרות בכתב פטור מאחריות זה נועדו לצרכי נוחות ולא ישמשו לצורך פירוש כתב פטור מאחריות זה או הוראה מהוראותיו.
- 1.2. בכתב פטור מאחריות זה תהא למונחים הבאים המשמעות הרשומה בצידי, אלא אם משתמעת כוונה אחרת מהקשר הדברים. לכל מונח או ביטוי אחר בכתב פטור מאחריות זה תהא המשמעות שניתנה לו בחוק החברות, ובאין הגדרה בחוק החברות תהיה המשמעות שניתנה לו בחוק ניירות ערך, אלא אם מצוין במפורש אחרת, או אם מצריך נוסח הכתוב פירוש אחר. ואלה המונחים:

- "חוק החברות" חוק החברות, התשנ"ט-1999, כפי שישונה מעת לעת.
- "חוק ניירות ערך" חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, כפי שישונה מעת לעת.
- "חברה בת" או "חברות בנות" כל תאגיד אשר החברה הינה בעלת שליטה בו, כמשמעות "שליטה" בחוק ניירות ערך.
- "פעולה" כל החלטה ו/או פעולה, בין במעשה ובין במחדל.
- "הליך אכיפה מנהלית" הליך לפי פרקים ח'3, ח'4 או ט'1 לחוק ניירות ערך.
- "מסמכי ההתאגדות" תקנון החברה, כפי שתוקן מעת לעת.

#### 2. תוקפו של כתב הפטור מאחריות

בכפוף לכל האמור להלן בכתב פטור מאחריות זה, מובהר בזאת, כי כתב פטור מאחריות זה יהא בתוקף רק לאחר חתימת נושא המשרה בסוף כתב פטור מאחריות זה.

#### 3. פטור מאחריות

3.1. בכפוף להוראות מסמכי ההתאגדות ולהוראות כל דין, החברה פוטרת בזאת כל אחד מנושאי המשרה בחברה ו/או בחברה בת ו/או בחברה קשורה שלה לרבות הדירקטורים בחברה (למען הנוחות, כל אחד מהם ייקרא להלן: "נושא המשרה") מאחריותם, כולה או מקצתה, בשל נזק

עקב הפרת חובת הזהירות כלפי החברה, או בשל כל הפרה אחרת שהדין מתיר לחברה לפטור נושא משרה בה בגינה.

3.2. על אף האמור בסעיף 3.1 לעיל, החברה אינה פוטרת מראש דירקטור בחברה מאחריותו כלפי החברה עקב הפרת חובת הזהירות בחלוקת רווחי החברה. כמו כן, החברה אינה פוטרת נושא משרה מאחריותו כלפי החברה, כולה או מקצתה, בשל כל אחד מאלה:

3.2.1. הפרת חובת אמונים כלפי החברה או כלפי חברה בת שלה למעט הפרת חובת אמונים בתום לב כאשר היה לו יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה ו/או חברת הבת שלה.

3.2.2. הפרת חובת זהירות כלפי החברה בכוונה או בפזיזות, למעט אם נעשתה ברשלנות בלבד.

3.2.3. פעולה מתוך כוונה להפיק רווח אישי שלא כדין.

3.2.4. קנס, קנס אזרחי, עיצום כספי או כופר שיוטל עליו.

3.2.5. הליך אכיפה מנהלית למעט תשלום לנפגע הפרה כאמור בסעיף 52(א)(1)(א) לחוק ניירות ערך או בשל הוצאות שהוציא נושא המשרה בקשר עם הליך אכיפה מנהלית, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין.

3.3. על אף האמור בסעיף 3.1 לעיל, יובהר כי הפטור האמור לא יחול על החלטה שקיבל נושא משרה בחברה, או על עסקה שאושרה על ידי נושא משרה בחברה ושלבעל השליטה בחברה או לנושא משרה בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק כתב הפטור) עניין אישי באישורה.

#### 4. תקופת הפטור

התחייבות החברה לפטור לפי כתב זה תעמוד לזכות נושא המשרה ו/או לזכות עזבונו ללא הגבלת זמן וזאת גם לאחר סיום תפקידו כאחראי לניהול החברה ו/או סיום העסקתו בחברה ו/או כהונתו כנושא משרה בחברה ו/או כהונתו כנושא משרה בחברות בנות, לפי המקרה, ובלבד שהפעולות בגינן ניתן הפטור נעשו בעת ביצוע תפקידו כאמור וזאת ללא תלות במועד הגילוי של האירוע בגינו זכאי נושא המשרה לפטור מאחריות לפי כתב פטור מאחריות זה.

#### 5. שונות

5.1. היה ויקבע כי הוראה מהוראות כתב פטור מאחריות זה אינה ניתנת לאכיפה ו/או הינה חסרת תוקף מטעם כלשהו ו/או במקרה של סתירה בין הוראה כלשהי בכתב זה לבין הוראות דין שלא ניתן להתנות עליה, לשנותה או להוסיף עליה, תגבר הוראת הדין האמורה, אך לא יהיה בכך לפגוע או לגרוע מתוקפן של שאר ההוראות בכתב זה.

5.2. החברה תהא רשאית, על-פי שיקול דעתה הבלעדי ובכל עת, לבטל את הפטור על-פי כתב זה, או לשנות תנאי מתנאיו, בין בנוגע לכל נושאי המשרה ובין בנוגע לחלק מהם ככל שהוא מתייחס לאירועים שיחולו לאחר מועד השינוי – ובלבד שנתנה לנושא המשרה הודעה מוקדמת על כוונתה זו, בכתב, לפחות 10 יום לפני המועד בו תכנס החלטתה לתוקף. למען הסר כל ספק, מובהר בזאת כי כל החלטה כאמור, אשר יש בה כדי להרע את תנאי כתב זה או לבטלו, לא תהא בעלת תחולה רטרואקטיבית מכל סוג שהוא וכתב הפטור מאחריות טרם שינויו או



ביטולו, לפי העניין, ימשיך לחול ולהיות תקף לכל דבר ועניין בנוגע לכל אירוע אשר טרם השינוי או הביטול.

5.3. למניעת ספקות נקבע בזאת כי כתב פטור מאחריות זה אינו מהווה חוזה לטובת צד ג' כלשהו לרבות מבטח ואינו ניתן להמחאה. למען הסר ספק, במקרה של פטירה (חו"ח), כתב פטור זה יחול על חליפך לפי הוראות כל דין לרבות על עיזבונך.

5.4. שום ויתור, שיהוי, הימנעות מפעולה או מתן אורכה על-ידי החברה או על-ידי נושא המשרה לא יפורשו בשום נסיבות כויתור ולא יפגעו בזכויות והתחייבויות הצדדים על-פי כתב פטור זה ו/או על-פי כל דין.

5.5. הדין החל על כתב פטור מאחריות זה הינו הדין בישראל.

5.6. כתב זה מהווה הסכמה בלעדית וממצה של התנאים וההוראות החלים על ההתקשרות בין החברה לבין נושא המשרה ביחס לנושאים הנדונים בו. מסמך זה גובר על כל הסכמה, הצהרה, הסכם והבנה שנעשו, אם נעשו, בין החברה לבין נושא המשרה בעניינים האמורים בכתב זה, בין בעל פה ובין בכתב, בטרם נחתם כתב זה.

ולראיה באה החברה על החתום, באמצעות מורשי החתימה שלה שהוסמכו כדין, ביום \_\_\_\_\_

---

**דלק תמלוגים (2012) בע"מ**

אני מאשר קבלת כתב זה ומאשר את הסכמתי לכל תנאיו.

---

**חתימת נושא המשרה**

תאריך: \_\_\_\_\_

נספח ב' – מדיניות התגמול לנושאי משרה בחברה



# **מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה**

**מאי 2018**

## 1. מבוא

מטרת מסמך זה היא לתאר, להגדיר ולפרט את הקווים המנחים לקביעת תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה בדלק תמלוגים בע"מ (להלן: "החברה"), בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "החוק" או "חוק החברות").

## 2. הגדרות

- 2.1. במדיניות תגמול זו תהא למונחים הבאים המשמעות שלצדם:
- "הדירקטוריון" - דירקטוריון החברה;
  - "יו"ר הדירקטוריון" - יו"ר דירקטוריון פעיל;
  - "משכורת חודשית ברוטו" - השכר החודשי שישולם לנושאי המשרה ללא עלויות סוציאליות, הפרשות מעביד, הטבות ותנאים נלווים נוספים כמפורט בסעיף 6.2 להלן;
  - "נושא משרה" - כהגדרתו בחוק החברות, בשינויים המחויבים;
  - "נושאי משרה בכירים" - משנה למנכ"ל וסמנכ"לים;
  - "נושאי משרה נוספים" - נושאי משרה, שאינם דירקטורים, אינם מנכ"ל ואינם נושאי משרה בכירים;
  - "עלות שכר" - משכורת חודשית ברוטו בתוספת הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים (כמפורט בסעיף 6.2 להלן) במונחי עלות למעביד;
- 2.2. מדיניות התגמול תכנס לתוקפה החל מיום אישורה על-ידי דירקטוריון החברה, ותעמוד בתוקף למשך תקופה של 5 שנים ממועד הפיכת החברה לחברה ציבורית. הדירקטוריון יבחן, מזמן לזמן, את מדיניות התגמול וכן את הצורך בהתאמתה לצרכי החברה והוראות החוק שיהיו באותה עת.
- 2.3. **יודגש כי מדיניות התגמול אינה מקנה לנושאי המשרה בחברה כל זכות לקבל תגמול כלשהו המפורט בה, וכי התגמול לו יהיה זכאי נושא המשרה יהיה על-פי התנאים הספציפיים שיקבעו עבורו ויאושרו על-ידי האורגנים המוסמכים לכך בכפוף להוראות כל דין.**
- 2.4. חריגה או סטייה ממדיניות התגמול המפורטת במסמך זה או מהעקרונות בה תאושר על-ידי ועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה, או באופן אחר התואם את דרישות חוק החברות. במקרה שנושא משרה יקבל תגמול שהינו פחות מהתגמול על-פי מדיניות התגמול, לא יחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות התגמול.
- 2.5. אין במדיניות התגמול כדי לשנות מהוראות הסכמים שאושרו טרם אישורה של מדיניות התגמול. יצוין כי תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה, במועד אישור מדיניות התגמול, אינם חורגים מהמדיניות.

### 3. מטרת מדיניות התגמול

מדיניות התגמול נועדה לסייע בהשגת מטרות ותוכניות העבודה של החברה לטווח ארוך, וכל זאת באמצעות:

- 3.1 יצירת מערך תמריצים סביר וראוי לנושאי המשרה בחברה לשיפור ביצועי החברה והתשואה למשקיעים בה, וזאת בהתחשב, בין היתר, במאפייני החברה, בפעילותה העסקית, במדיניות ניהול הסיכונים שלה, עמידתה ביעדים ובמימוש האסטרטגיה העסקית, וכן ביחסי העבודה בחברה.
- 3.2 מתן כלים לשם גיוס ושימור מנהלים איכותיים, מוכשרים ומיומנים בחברה, אשר יוכלו לתרום לחברה, להביא לפיתוחה והצלחתה, ולהשיא את רווחיה בראייה ארוכת טווח.
- 3.3 מתן דגש על תגמול מבוסס ביצועים, וקשירת נושאי המשרה לחברה ולביצועיה, תוך התאמת תגמול נושאי המשרה לתרומתם להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם ותכניות העבודה של החברה.
- 3.4 יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים (כגון רכיבים קבועים מול משתנים וכן קצרי טווח מול ארוכי טווח), כאשר הרכיבים המשתנים יקבעו תוך הסתכלות ארוכת טווח וקביעת קריטריונים מדידים.

### 4. שיקולים בעת בחינת תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה

- להלן הפרמטרים הכלליים אשר יילקחו בחשבון בעת בחינת תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה:
- 4.1 השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.
  - 4.2 תפקידו, מידת האחריות, האתגרים הניצבים בפניו במסגרת תפקידו ותקופת העסקתו, לרבות הסכמי שכר קודמים, ככל שישנם, של החברה שנחתמו עם נושא המשרה.
  - 4.3 התרומה של נושא המשרה לביצועי החברה, רווחיה ויציבותה.
  - 4.4 מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה בגין תפקידו.
  - 4.5 הצורך של החברה לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, ניסיונו, הידע שלו ו/או מומחיותו הייחודית.
  - 4.6 היחס בין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים בתנאי התגמול של נושאי המשרה, בהתאם לתקרות שנקבעו במסגרת מדיניות זו.
  - 4.7 תנאי התגמול הקיימים של נושאי המשרה הנוספים בחברה. בנוסף, ייתכן ויובאו בחשבון תנאי השכר המקובלים בשוק ובענף בו פועלת החברה לגבי נושאי משרה בעלי תפקידים דומים בתאגידים בני השוואה, ככל שישנם כאלה.
  - 4.8 גודל החברה ואופי פעילותה.
  - 4.9 מצבה הכספי של החברה.
  - 4.10 היחס בין תגמול נושא משרה לבין השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה, וזאת תוך התחשבות באופי תפקידו של נושא המשרה, בכירותו, מידת האחריות המוטלת עליו וכן בהיקף העובדים בחברה. לעניין זה, "שכר" משמעו – כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלום בעד פרישה, רכב והוצאות השימוש בו וכל הטבה או תשלום אחר.

4.11. התאמת מבנה התגמול של נושא משרה להיבטי ניהול הסיכונים הכרוכים במשרה בה הוא מכהן.

## 5. תנאי התגמול – עקרונות כלליים

5.1. התגמול הכולל של נושאי משרה יהיה בנוי ממספר מרכיבים כדלקמן:

### רכיבים קבועים

5.1.1. שכר בסיס ותנאים נלווים: נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה ועבור ביצוע מטלות התפקיד השוטפות באופן יומיומי. שכר הבסיס מביא לידי ביטוי את כישוריו של נושא המשרה, ניסיונו, השכלתו, המומחיות שצבר בתחום העיסוק, סמכותו המקצועית, וכן את דרישות התפקיד ותחומי האחריות והסמכות שהוא נושא.

### רכיבים משתנים

5.1.2. תגמול משתנה תלוי ביצועים: נועד לתגמל את נושא המשרה עבור השגת מטרות ויעדים עסקיים ואסטרטגיים של החברה על-פי קריטריונים הניתנים למדידה כאמור להלן.

5.1.3. תגמול משתנה הונני: נועד לקשור בין השאת הערך לבעלי המניות, כפי שזו באה לידי ביטוי בעליית ערך המניות של החברה לאורך זמן, ובין התגמול הניתן לנושאי המשרה. תגמול זה יוצר קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבין בעלי המניות ומסייע ביצירת מוטיבציה ובשימור של מנהלים בכירים ובעלי תפקידי מפתח בחברה.

## 6. רכיבים קבועים

6.1. שכר בסיס/דמי ניהול

6.1.1. משכורת חודשית ברוטו של נושאי המשרה בחברה (כולל תנאים נלווים כמפורט בסעיף 6.2 להלן) לא תעלה על הסכומים כדלקמן (כל הסכומים המפורטים להלן הינם בהנחת היקף משרה של 100%. במקרה בו יכהן נושא משרה בהיקף משרה חלקי, אזי יותאמו הסכומים בהתאם):

משכורת חודשית ברוטו	נושא המשרה
100,000	יו"ר דירקטוריון
100,000	מנכ"ל
70,000	נושאי משרה בכירים
50,000	נושאי משרה נוספים

6.1.2. המשכורות המצוינות בסעיף 6.1.1 לעיל תהיינה צמודות לעלייה במדד המחירים לצרכן הידוע במועד אישור מדיניות התגמול.

6.1.3. ועדת התגמול תהיה רשאית לעדכן את שכר נושאי המשרה בשיעור של עד 5% לכל שנה מאז העדכון האחרון של השכר האמור, מעבר לעלייה במדד המחירים לצרכן, וזאת בכפוף לשיקולים שתוארו בקשר לקביעת תנאי כהונה וההעסקה לנושאי משרה

ועדכון כאמור לא ייחשב לחריגה ממדיניות התגמול גם אם עלות השכר של נושא המשרה תעלה על עלות השכר המקסימלית לפי המדיניות.

6.1.4. במקרה בו נושא המשרה נותן שירותים לחברה (לרבות באמצעות חברת ניהול) ואינו עובד של החברה, ישולמו לנושא המשרה דמי ניהול שיבוססו על השכר הקבוע והתנאים הנלווים (כמפורט בסעיף 6.2 להלן) כנגד הוצאת חשבונית (בתוספת מסים כדין, כגון מע"מ), ובלבד שלא יחול שינוי בעלויות החברה בשל התקשרות עם נותן שירותים כאמור בהשוואה להתקשרות עמו אם היה עובד.

## 6.2. תנאים נלווים

6.2.1. במסגרת תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה הם יהיו זכאים להפרשות סוציאליות בהתאם לחוק ותנאים נלווים מקובלים בקרב מנהלים במשק, ובכלל זה: הפרשות לקרן פנסיה ו/או לביטוח מנהלים; הפרשות לקרן השתלמות; ביטוח אובדן כושר עבודה; רכב (לרבות הוצאות רכב); נשיאה בהוצאות תקשורת (טלפון סלולארי, אינטרנט, עיתונים וכיו"ב); השתתפות בהשתלמות מקצועית; חופשה שנתית; דמי הבראה; ימי מחלה; פטור שיפוי וביטוח לנושאי משרה (בכפוף לתנאים המפורטים בסעיף 12 להלן) וכיו"ב, וכן הטבות שונות כפי שיהיה מקובל בחברה מעת לעת.

6.2.2. החברה רשאית לקבוע בהתקשרות עם נושא המשרה כי היא תשא בחלק או בכל הוצאות עסקיות סבירות שהוציא במסגרת תפקידו (כגון: הוצאות תחבורה, לינה וכיו"ב). החזר ההוצאות כאמור ייעשה כנגד הצגת קבלות מתאימות כדין ו/או באמצעות נשיאה ישירה של החברה, בהוצאות אלו, בהתאם לנהלי החברה, כפי שיאושרו על-ידי האורגנים המוסמכים לכך. **יודגש כי העלויות בגין החזר ההוצאות כאמור לא תכללנה בחישוב תקרת משכורת חודשית ברוטו של נושא המשרה כאמור בסעיף 6.1 לעיל.**

6.2.3. שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל כאמור בסעיף 272(ג) לחוק החברות, יאושר בידי המנהל הכללי של החברה, ובלבד שתנאי הכהונה והעסקה תואמים את מדיניות התגמול של החברה.

## 6.3. מענק חתימה/שימור

6.3.1. לוועדת התגמול ולדירקטוריון תהיה הסמכות לאשר מענק חתימה/שימור לנושא משרה בהיקף שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות ברוטו.

6.3.2. יובהר, כי מענקי חתימה/שימור אינם נכללים במסגרת התקרות המצוינות בסעיף 6.1 לעיל וכי מדובר במענק חד פעמי שיינתן לכל היותר אחת לשלוש שנים לאותו נושא המשרה. עוד יובהר, כי מענקי חתימה/שימור יחשבו לצורך העניין כרכיב קבוע.

## 7. הודעה מוקדמת, מענק הסתגלות ותנאי פרישה

### 7.1. הודעה מוקדמת ומענק הסתגלות

7.1.1. מבלי לגרוע מזכויות נושאי המשרה בחברה על פי דין, סיום העסקתם של נושאי משרה בחברה יהיה בהודעה מוקדמת שלא תעלה על 3 חודשים. בנוסף, החברה תהא רשאית לאשר לנושא משרה מענק הסתגלות שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות ברוטו בכפוף לאמור בסעיף 7.3 להלן.

7.1.2. נושא המשרה ימשיך בתפקידו במהלך תקופת ההודעה המוקדמת אלא אם החליטה החברה שלא לדרוש מנושא המשרה לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת, כולה או חלקה. נושא המשרה יהיה זכאי למלוא התגמול המגיע לו בגין תקופת ההודעה המוקדמת אם עבד בפועל במהלך תקופת ההודעה המוקדמת. לא עבד נושא המשרה בתקופת ההודעה המוקדמת, הוא יהיה זכאי לשכר הבסיס ולתנאים הנלווים, אך הזכאות למענק תפסק במועד הפסקת עבודתו.

## 7.2. מענקי פרישה

7.2.1. במקרה של סיום יחסים ביוזמת החברה, לאחר תקופת כהונה שלא תפחת מ-3 שנים בחברה, תהיה לוועדת התגמול והדירקטוריון הסמכות להעניק מענק פרישה (מעבר לתשלומים על פי חוק) שלא יעלה על סך השווה למכפלה של שנות ההעסקה של נושא המשרה במשכורתו האחרונה (משכורת חודשית ברוטו) בכפוף לאמור בסעיף 7.3 להלן.

7.2.2. במקרה של סיום יחסים ביוזמת נושא המשרה, לאחר תקופת כהונה שלא תפחת מ-3 שנים בחברה, תהיה לוועדת התגמול והדירקטוריון הסמכות להעניק מענקי פרישה (מעבר לתשלומים על פי חוק) שלא יעלה על סך השווה למכפלה של שנות ההעסקה של נושא המשרה במחצית משכורתו האחרונה (משכורת חודשית ברוטו) בכפוף לאמור בסעיף 7.3 להלן.

7.2.3. הקריטריונים שייבחנו לצורך הענקת מענקי פרישה יכללו, בין היתר, את:  
(א) נסיבות הפרישה (לרבות גיל, מצב רפואי, סיום יחסים ביוזמתו או ביוזמת המעביד).  
(ב) תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה במהלך תקופת כהונתו.  
(ג) ותק בחברה.

(ד) המלצה ואישור מנכ"ל (או יו"ר דירקטוריון, במקרה של מנכ"ל פורש).

7.3. מענק ההסתגלות (ככל שיוענק) ומענק הפרישה (ככל שיוענק) יחדיו לא יעלו על 6 משכורות חודשיות ברוטו.

7.4. על אף האמור בסעיף 7 זה לעיל, במקרה בו הביאה החברה את העסקתו של נושא משרה, שהחל לכהן לפני מועד כניסתה לתוקף של מדיניות תגמול זו, לידי סיום במהלך תשעת החודשים הראשונים להעסקתו, תהיה לוועדת התגמול והדירקטוריון הסמכות להאריך את תקופת ההודעה המוקדמת, כך שתסתיים ביום 30.6.2018.

## 8. רכיב משתנה במזומן (להלן: "בונוס" או "בונוס שנתי")

### 8.1. כללי

- 8.1.1. החברה רשאית להעניק לנושאי המשרה בונוס כחלק מתנאי התגמול שלהם.
- 8.1.2. נושא משרה הזכאי לבונוס בגין שנה קלנדרית רלוונטית יהיה זכאי לקבלו רק בתנאי שיועסק בחברה לפחות 3 חודשים באותה שנה.
- 8.1.3. הבונוס יכול שיורכב משלושה רכיבים (לתמהיל רכיבי הבונוס ראה סעיף 8.4 להלן):



- רכיב התלוי בהשגת יעד עסקי כפי שיוגדר מראש מדי שנה (לכל המאוחר במועד אישור הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה לשנה הקודמת עבור השנה הבאה למעט שנת 2018 לגביה יוגדר היעד העסקי מיד לאחר אישור הדירקטוריון של מדיניות התגמול) על-ידי הדירקטוריון.

- רכיב התלוי במבחנים כמותיים (כמפורט בסעיף 8.3 להלן) (להלן: "**הבונוס המדיד**") ;

- שיקול דעת הדירקטוריון.

8.1.4. הדירקטוריון יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, להפחית את סכום הבונוס לו יהיה זכאי נושא משרה, בהתקיים נסיבות המצדיקות הפחתה כאמור.

8.2. רכיב התלוי ביעד עסקי

8.2.1. המועד להתממשות היעד העסקי המזכה ברכיב זה בגין שנה קלנדרית כלשהי יהיה עד לאישור הדוחות הכספיים השנתיים לאותה שנה.

8.2.2. במידה והדירקטוריון לא יגדיר לנושא משרה יעד עסקי לשנה קלנדרית מסוימת, משקלו של רכיב הבונוס המדיד לנושא המשרה באותה שנה יהיה 80% מתקרת הבונוס של אותו נושא משרה ולא כמפורט בסעיף 8.4 להלן.

8.2.3. ככל שלא יתממש בגין שנה קלנדרית מסוימת היעד העסקי שנקבע כתנאי לזכאות נושא המשרה לרכיב התלוי ביעד העסקי לאותה שנה, לא יהיה זכאי נושא המשרה לבונוס בגין הרכיב התלוי ביעד עסקי ובהתאם, סך הבונוס השנתי לנושא המשרה בגין אותה שנה לא יעלה על תקרת רכיב הבונוס המדיד בתוספת תקרת הרכיב התלוי בשיקול דעת.

8.3. רכיב הבונוס המדיד

עמידה ביעדים אישיים, מבוססי ביצועים ומדידים, על פי תחומי עיסוקו ואחריותו של נושא המשרה כפי שיוגדרו מדי שנה בתחילת כל שנה (ולא יאוחר מתום הרבעון הראשון של כל שנה) עבור נושא המשרה וזאת על בסיס שנתי. המדדים יוגדרו כך שישקפו את התפקיד ותחומי האחריות הספציפיים של נושא המשרה. כמו כן יקבעו המדדים האישיים על בסיס התכנית האסטרטגית של החברה. המדדים יכול שיהיו: עמידה בלוחות זמנים לביצוע פרויקט או הסכם אסטרטגי: גיוסי הון, הנפקות, חתימה על הסכם משמעותי, הסכמי מכירת גז טבעי בארץ או בחו"ל, יעד תזרים מזומנים, רווח תפעולי, רווח לפני מס ורווח נקי.

הערכת נושא המשרה תבוצע על בסיס מדדים אישיים אשר יוגדרו לו מראש בהמלצת המנכ"ל, במקרה של המנכ"ל בהמלצת יו"ר הדירקטוריון ויאושרו על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

8.3.1. תקרת התגמול עבור רכיב התגמול המדידים לא תעלה על המשקל הכולל של הרכיבים האמורים כמפורט בטבלה בסעיף 8.4 להלן.

8.4. תמהיל רכיבי הבונוס

סה"כ	שיקול דעת	רכיב הבונוס המדיד	רכיב התלוי ביעד עסקי	
------	-----------	-------------------	----------------------	--

100%	20%	60%-50%	30%-20%	משקל (מתקרת הבונוס)
------	-----	---------	---------	------------------------

הרכיב התלוי בהשגת יעד עסקי של נושא המשרה ומשקל כל אחד מרכיבי הבונוס המדיד מתוך סך הבונוס המדיד ייקבעו על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון (בכפוף לאמור בסעיף 8.3 לעיל), עד מועד אישור הדוחות הכספיים לשנה הקודמת עבור השנה הבאה למעט לגבי שנת 2018 לגביה ייקבעו היעדים העסקיים של נושא המשרה ומשקלם מיד לאחר אישור הדירקטוריון של מדיניות התגמול.

על אף האמור לעיל, המנכ"ל, באישור ועדת התגמול והדירקטוריון, רשאי לאשר תשלום בונוס שנתי לנושאי המשרה הכפופים לו, לפי הערכת ביצועיהם ושיקול דעתו וללא קריטריונים הניתנים למדידה, בהתחשב, בין היתר, בתרומתו לשותפות, ביצועיו ועמידתו ביעדים אישיים שהוגדרו לו מראש במהלך אותה השנה ובלבד שסך הבונוס לנושא המשרה הכפוף לו לא יעלה על תקרת המענק המפורטת בסעיף 8.5 להלן. על אף האמור לעיל, המנכ"ל רשאי לאשר תשלום בונוס שנתי כאמור לעיל עד לתקרה של 3 משכורות חודשיות ברוטו ללא צורך בקבלת אישור ועדת תגמול ודירקטוריון.

#### 8.5 תקרת הבונוס השנתי

תקרת הבונוס השנתי לא תעלה על 6 משכורות חודשיות ברוטו עבור נושא המשרה.

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

- 9.1 נושא משרה יידרש להשיב לחברה, לרבות בדרך של קיזוז, תשלומים עודפים ששולמו לו כחלק מתנאי העסקתו, במידה ושולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של שלוש שנים ממועד תשלום התשלומים העודפים.
- 9.2 מובהר בזאת, כי הצגה מחדש כתוצאה משינוי מדיניות חשבונאית או אימוץ לראשונה של מדיניות חשבונאית לא יגרמו להשבת סכומים מנושא המשרה כאמור לעיל.
- 9.3 ועדת התגמול תחליט על אופן יישום מנגנון ההשבה בהתאם לשיקול דעתה תוך התחשבות בנסיבות המקרה הספציפי.

#### 10. תגמול הוני

- 10.1 תגמול הוני מהווה מנגנון ראוי לשימור ותמרוץ נושאי משרה תוך יצירת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבעלי המניות בחברה ושמירה ראויה בין שיקולי הטווח הקצר לטווח הארוך. בזכות טבען ארוך הטווח של תוכניות תגמול הוני, הן תומכות ביכולת החברה לשמר את מנהליה הבכירים בתפקידם לתקופה ארוכה.
- 10.2 החברה תהא רשאית, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, להעניק לנושאי המשרה תגמול הוני, כגון אופציות למניות של החברה, מניות חסומות של החברה וכל סוג אחר של תשלום מבוסס ביצועי המניות של החברה (לרבות תגמול הוני שמסולק במזומן) (אופציות

פאנטום), הלוואות נון-ריקורס ו/או ערבויות להלוואה לצורך רכישת מניות של החברה או כל הסדר אחר אשר יטופל בספרי החברה כתשלום מבוסס מניות), בהתאם לתוכניות תגמול הוני שיאומצו מעת לעת.

### 10.3. תקרות

#### 10.3.1. תקרה להטבה שתנבע ממימוש תגמול הוני שמסולק במזומן

נושא המשרה יהא זכאי להטבה מקסימאלית שתנבע ממימוש תגמול הוני שמסולק במזומן, עד למחיר המניה במועד המימוש שלא יעלה על 100% ממחיר המימוש שנקבע למניה הכלולה במנה הממומשת במועד ההענקה.

#### 10.3.2. תקרה לשווי תגמול הוני במועד הענקתו

ההטבה השנתית בגין תגמול זה תהיה כפופה לתקרות המתוארות להלן (לעניין זה ההטבה השנתית תחושב כתוצאה המתקבלת מחלוקת השווי הכלכלי של תגמול מבוסס מניות במועד הענקתו במספר השנים הנדרשות עד להבשלה מלאה של התגמול מבוסס מניות (חלוקה לינארית) ולא על פי רישום הוצאה החשבונאי):

(א) סכום ההטבה השנתית בגין תגמול הוני במועד ההענקה שיוענק ליו"ר דירקטוריון פעיל לא יעלה על 10 משכורות חודשיות ברוטו.

(ב) סכום ההטבה השנתית בגין תגמול הוני במועד ההענקה שיוענק למנכ"ל לא יעלה על 10 משכורות חודשיות ברוטו.

(ג) סכום ההטבה השנתית בגין תגמול הוני במועד ההענקה שיוענק לנושאי משרה הבכירים לא יעלה על 9 משכורות חודשיות ברוטו של כל אחד מנושאי המשרה הללו.

(ד) סכום ההטבה השנתית בגין תגמול הוני במועד ההענקה שיוענק לנושאי משרה הנוספים לא יעלה על 6 משכורות חודשיות ברוטו של כל אחד מנושאי המשרה הללו.

ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את האפשרות לקבוע מגבלה להטבה במועד המימוש של התגמול ההוני (שאינו מסולק במזומן) ובחרו שלא ליישם מאפיין זה היות ולתפיסתם מאפיין זה עומד בסתירה עם הרציונל הטמון בהענקת התגמול ההוני ומאפייניו.

10.4. תקופת ההבשלה למלוא התגמול ההוני שיוענק לנושא משרה תהיה לכל הפחות 3 שנים ממועד ההענקה, כאשר המנה הראשונה תהיה ניתנת למימוש החל מתקופה שלא תפחת מ- 12 חודשים מיום ההענקה. החברה תהא רשאית לקבוע האצה של התגמול ההוני לנושא המשרה, במקרים של שינוי שליטה או הפסקת מסחר, בניירות הערך שהוענקו במסגרת התגמול ההוני ו/או סיום העסקה בנסיבות מסוימות, בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

10.5. מועד הפקיעה של התגמול ההוני לא יהיה מוקדם מחלוף שנה ממועד הבשלת כל מנה (למעט במקרים מיוחדים שיקבעו כגון סיום העסקה) ולא יאוחר מ- 8 שנים ממועד ההקצאה.

10.6. בעת הענקת תגמול מבוסס מניות, מחיר המימוש יהיה גבוה ממחיר המניה במועד ההענקה באופן שיהווה תמריץ ראוי להשאת ערך החברה לטווח הארוך. בנוסף, במקרה של נייר ערך סחיר, מחיר המימוש שיקבע למנה הראשונה לא יפחת מממוצע שערי הנעילה ב- 30 ימי המסחר

שקדמו למועד החלטת הדירקטוריון על ההענקה. מחיר המימוש שיקבע למנות השנייה ואילך יהא שווה למחיר המימוש של המנה הראשונה בתוספת חמישה אחוזים (5%) מידי שנה.

10.7. זכאות נושא משרה לתגמול הוני בעת סיום יחסי עבודה תהיה בהתאם לתנאי תכניות התגמול ההוני שאומצו או יאומצו על ידי החברה.

#### 11. יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה

11.1. בעת אישור התגמול לנושאי המשרה, יבחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את היחס בין הרכיבים הקבועים לבין הרכיבים המשתנים בתנאי התגמול של נושא המשרה הרלוונטי, בהתאם לתקרות הקבועות להלן. מטרת בחינה זו היא למצוא איזון הולם בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים. איזון הולם משמעו שהתמריץ שניתן לנושאי המשרה משתלב באינטרס החברה להשיא את מטרותיה לטווח ארוך.

11.2. בכדי להבטיח הלימה בין כל מרכיבי התגמול, להלן היחס המרבי בין הרכיבים המשתנים, לבין הרכיבים הקבועים:

יו"ר הדירקטוריון - 1.2.

מנכ"ל - 1.5.

נושאי משרה בכירים - 1.15.

נושאי משרה נוספים - 0.85.

11.3. יצוין, כי בחישוב היחסים כאמור לא הובאו בחשבון מענקי חתימה/שימור. כמו כן, החישוב אינו כולל את תקרת ההטבה המקסימאלית הנובעת ממימוש תגמול הוני שמסולק במזומן.

#### 12. פטור, שיפוי וביטוח לנושאי משרה ודירקטורים

##### 12.1. ביטוח נושאי משרה ודירקטורים

12.1.1. החברה תהא רשאית, בכל עת במהלך תקופת מדיניות התגמול, לרכוש פוליסות

לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות בעלי שליטה המכהנים

כדירקטורים ונושאי משרה ו/או נושאי משרה שלבעלי השליטה יש בהם עניין אישי),

כפי שיכחנו מעת לעת, ~~הכוללת בחברה, בחברות הבנות ובחברות הקשורות של החברה,~~

~~כפי שיהיו מעת לעת, כולן או חלקן, בהתאם לשיקול דעתה של החברה, שיתכן~~

~~שתכלול גם כיסוי לחברה בגין אחריותה לתביעות אזרחיות שעניינן ניירות הערך של~~

~~החברה, להאריך ו/או לחדש פוליסת ביטוח קיימת (ככל שתהיה) ו/או להתקשר~~

~~בפוליסה חדשה במועד החידוש או במהלך תקופת הביטוח, עם אותו מבטח או מבטח~~

~~אחר בישראל או בחו"ל, ובלבד שההתקשרויות האמורות תהיינה בתנאי שוק, לא~~

~~תהיינה עשויות להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה~~

~~ותהיינה על בסיס עיקרי התנאים המפורטים להלן, ~~וועדת התגמול והדירקטוריון~~~~

~~אישרו זאת~~ .:

(א) גבול האחריות במסגרת פוליסות הביטוח לפעילות השוטפת כפי שתיערכנה

מעת לעת לא יעלה על 20 מיליון דולר ארה"ב למקרה ~~ולתקופת~~ ~~ובסה"כ לתקופת~~

ביטוח ~~שנתית~~ בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבול האחריות.

(ב) ~~גבול האחריות במסגרת פוליסות הביטוח לביטוח אחריות בגין התשקיף~~

~~(POSI) כפי שתיערכנה מעת לעת לא יעלה על 30 מיליון דולר ארה"ב למקרה~~

ולתקופת הביטוח בת שבע שנים בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבול האחריות.

(ג) ההשתתפות עלות הפרמיה השנתית וההשתתפות העצמית לתביעה שתוטל על החברה לא תעלה על סך של 150 אלפי דולר ארה"ב בהתאם לעילת התביעה ומקום הגשתה לתנאי שוק במועד עריכת הפוליסה ובלבד שעלות הפרמיה אינה מהותית לחברה ;

(ד) פרמיית הביטוח השנתית לפוליסה השוטפת לא תעלה על סך של 50 אלפי דולר ארה"ב וסך של 90 אלפי דולרים לפוליסה המכסה אחריות בגין תשקיף (POSI) לתקופת ביטוח של עד 7 שנים מיום ההנפקה האחרונה המכוסה בפוליסה זו ;

(ה) אם פוליסת הביטוח תורחבה לכסות מכסה תביעות אזרחיות שתוגשנה כנגד החברה (להבדיל מתביעות כנגד דירקטורים ו/או נושאי המשרה בהם) שעניינן הפרת חוקי ניירות ערך (entity coverage for securities claims) בקשר עם ניירות הערך של החברה הנסחרים בבורסה, וייקבעו ייקבעו סדרי תשלום של תגמולי ביטוח, ככל שיגיעו כאלה, לפיהם זכותם של הדירקטורים ו/או נושאי המשרה לקבלת שיפוי מהמבטח על-פי הפוליסה קודמת לזכות החברה ;

(ו) הפוליסה תכסה, מעת לעת, גם את אחריותם של בעלי השליטה וזאת בתוקף תפקידיהם כדירקטורים ו/או נושאי משרה בחברה ו/או בגין אחריותם לפרט מטעם בתשקיף ובלבד שתנאי הכיסוי בגינם לא יעלו על אלה של יתר הדירקטורים ו/או נושאי המשרה בחברה ;

(ז) פוליסות פוליסת הביטוח כאמור יכול שתיערכנה שתיערך על-ידי החברה עצמה ו/או על-ידי תאגידים קשורים לחברה, המוחזקים על-ידי בעלי השליטה בה (במסגרת פוליסה קבוצתית), והכל בהתאם לאישורים הדרושים על-פי דין.

12.1.2. בנוסף, החברה תהא רשאית לרכוש כיסוי ביטוחי לנושאי משרה מסוג תקופת גילוי מוארכת בגין תקופת העבר, וזאת לתקופת ביטוח של עד 7 שנים ("RUN OFF"), בגבולות אחריות מרבים שלא יעלו על 20 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופת הביטוח בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבול האחריות. עלות הפרמיה הכוללת בגין כיסוי זה וגובה ההשתתפות העצמית של החברה יהיו בהתאם לתנאי השוק שישררו במועד רכישת פוליסות הביטוח, ובלבד שעלות הפרמיה אינה מהותית לחברה.

12.1.3. החברה תהא רשאית להרחיב את פוליסת הביטוח הנזכרת בסעיף 12.1.2 לעיל, או לרכוש פוליסה ייעודית לביטוח אחריות הנובעת מהנפקות לציבור על ידי החברה ו/או תאגיד בת של ניירות ערך על פי תשקיפים (להלן: "פוליסת POSI"), כאשר כל פוליסת POSI בקשר לכל הנפקה תכלול את התנאים שלהלן: גבול אחריות של עד 30 מיליון דולר ארה"ב למקרה ובסה"כ לתקופה של עד כ-7 שנים מיום ההנפקה בתוספת הוצאות משפט סבירות מעבר לגבול האחריות. הפרמיה וההשתתפות העצמית של החברה בגין פוליסת ה-POSI יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד רכישת פוליסת ה-POSI או הרחבת פוליסת נושאי משרה של החברה.

## 12.2. שיפוי

הדירקטורים ונושאי המשרה עשויים להיות זכאים לקבל כתב התחייבות לשיפוי בנוסח כפי שיאושר על-ידי האורגנים המוסמכים בחברה ובכפוף לאישורים הדרושים על פי דין.

## 12.3. פטור

בכפוף להוראות כל דין, לתקנון החברה ולאישור האורגנים המוסמכים בחברה, נושא משרה בחברה (לרבות דירקטור) ולרבות נושא משרה שהינו בעל השליטה או קרובו, עשוי להיות זכאי לפטור מאחריותו בשל הפרת חובת הזהירות כלפי החברה. הפטור שיינתן לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא המשרה כלשהו בחברה יש בה עניין אישי.

## 13. גמול דירקטורים

גמול הדירקטורים יהא שווה לסכומים הקבועים הכלולים בדרגה ג' בתוספת השנייה ובתוספת השלישית לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות גמול דירקטורים"). החל ממועד השלמת הנפקת המניות על פי תסקיף החברה הגמול שישולם לדירקטורים בחברה יהיה בהתאם לדרגה בה תסווג החברה מעת לעת, לפי להונה העצמי, בהתאם לתקנות גמול דירקטורים. יצוין, כי הוראות סעיף זה לא יחולו על יו"ר דירקטוריון והתגמול לו הוא זכאי יהיה כפוף להוראות מדיניות תגמול זו.

## 14. מדיניות, פיקוח ובקרה על תגמול נושאי משרה

תהליך אישור מדיניות תגמול נושאי משרה על-ידי הדירקטוריון ייעשה כמפורט להלן:

14.1. אישור תגמול לנושאי המשרה כאמור, יהא בהתאם למדיניות התגמול, כפי שתאושר על-ידי הדירקטוריון ולאחר המלצת ועדת התגמול; החברה תפעל בכפוף לכל הוראות דין קיימת ועתידית שעניינה מדיניות התגמול.

14.2. ועדת התגמול והדירקטוריון מופקדים על ניהול תכנית התגמול ועל יישומה ועל כל הפעולות הדרושות לשם כך לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה.

14.3. ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו מעת לעת את מדיניות התגמול שנקבעה. ככל שיהא צורך בעדכון מדיניות התגמול, יבוצע העדכון על-פי הוראות הדין.

14.4. ככל שימצא לנכון, הדירקטוריון וועדת התגמול יסתייעו ביועצים חיצוניים, לצורך גיבוש/עדכון מדיניות התגמול, ופיקוח ובקרה על המדיניות כפי שנקבעה.