

בתי זקוק לנפט בע"מ ("החברה")

23 במרץ 2011

לכבוד	לכבוד
הבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ	רשות ניירות ערך
<u>באמצעות המגנ"א</u>	<u>באמצעות המגנ"א</u>

ג.א.נ.,

הנדון: דיווח מיידי מתקן בדבר אימוץ תוכנית תגמול

החברה מתכבדת לפרסם דוח מיידי מתקן לדוח מיום 1.3.2011 (אסמכתא 01-066543-2011) ולהודיע בזאת על החלטת ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לאמץ תוכנית תגמול, כמפורט להלן:

ביום 27 בפברואר 2011 החליטה ועדת הביקורת וביום 1 במרץ 2011 החליט דירקטוריון החברה לאמץ תוכנית תגמול ("תוכנית התגמול" או "התוכנית").

בנוסף לאישור תוכנית התגמול, החליט דירקטוריון החברה כי הוא רואה בעובדי החברה שותפים בביצועי החברה ובהצלחתה, וסבור כי הם ראויים לתגמול הנגזר מתוצאות פעילותה; וכי בכל מקרה בו יוענקו מענקים למנהלי החברה על פי תוכנית התגמול השנתית, החברה תעניק מענקים שנתיים גם לעובדים אשר אינם זכאים לגמול מכוח תוכנית התגמול השנתית, במתכונת ובהיקף שיסוכמו עם עובדי החברה, על בסיס ההסכמים הקיבוציים שבין החברה לבין נציגות העובדים ובכפוף לאישור מראש של דירקטוריון החברה

מבוא

1.1. מטרת התוכנית הינה לקדם את יעדי החברה ולעודד התחשבות בסיכונים הנלווים לפעילותה ועמידה בהוראות הדין באמצעות תגמול הזכאים מכוחה, על פי תרומתם ומאמצייהם לפיתוח עסקי החברה ולקידום יעדיה לטווח הבינוני והארוך ולהגביר את הזדהותם עם החברה, באמצעות גמול הנגזר מתוצאות הפעילות של החברה ומעמידה ביעדי החברה וביעדים אישיים שייקבעו ביחס לזכאים.

1.2. תוכנית התגמול כוללת מענקים כספיים בלבד, ואינה כוללת מרכיב של תגמול הוני.

1.3. תוכנית התגמול מורכבת משני חלקים מצטברים ובלתי תלויים, כדלקמן:

(א) תוכנית תגמול שוטף שנתי ("תוכנית התגמול השנתית") – מכוחה יוענקו לזכאים, שהינם נושאי המשרה בחברה, לרבות יו"ר הדירקטוריון, ס' יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה, ומנהלים הכפופים אליו, וכן נושאי משרה ועובדים בחברות בנות של החברה, מענקים שנתיים. הזכאות למענקים השנתיים וגובהם יקבעו בהתאם לעמידה ביעדי החברה וביעדים אישיים שיוגדרו כל שנה מראש ביחס לכל זכאי (למעט ביחס ליו"ר הדירקטוריון וס' יו"ר הדירקטוריון, אשר הגמול עבורם ייקבע בגין עמידה ביעדי החברה בלבד), אך בכל מקרה לא יעלו על סכום קבוע/מספר משכורות שנקבעו בתוכנית ביחס לכל דרג. בנוסף סך כל המענקים לזכאים מכוח התוכנית בגין שנה

מסויימת בתוספת מענקים שנתיים נוספים אם וככל שישולמו לעובדים נוספים בגין אותה שנה, לא יעלו על 5% מה-EBITDA בפועל של החברה באותה שנה.

(ב) תוכנית תגמול רב שנתית בקשר עם פרויקט הקמת מתקן ייצור דלקים נקיים, פרויקט לניצול גזי CCR לצורך הגברת ייצור פרופילן ושדרוג מתקן ה-FCC, הנמצאים בביצוע במהלך השנים 2010-2012 ("תוכנית הגמול הרב שנתית") - מכוחה יוענקו מענקים חד-פעמיים לכלל עובדי החברה בגין עמידה ביעד לוחות זמנים ו/או ביעד התקציב בקשר עם הפרויקטים הנ"ל. הזכאים מכוח התוכנית הינם כלל עובדי החברה לרבות נושאי המשרה בחברה שאינם דירקטורים, לרבות מנכ"ל החברה וכן יו"ר הדירקטוריון וסגן יו"ר הדירקטוריון.

1.4. הענקת גמול על פי התוכנית, וכן קביעת פרמטרים שונים על פיה (לרבות: זהות הזכאים, קביעת זכאות לגמול, קביעת יעדים לגמול וכו'), כפופים לקבלת אישור האורגנים של החברה, בהתאם לדרג הרלבנטי, על פי הוראות הדין.

1.5. אישור תוכנית התגמול והמענקים שיוענקו מכוחה ביחס ליו"ר הדירקטוריון וסגנו כפופים לאישור האסיפה הכללית של החברה, אשר תזומן בסמוך לאחר פרסום דוח זה.

1.6. תוכנית התגמול תהא בתוקף החל ממועד אישורה על ידי דירקטוריון החברה ועד להחלטת דירקטוריון החברה לבטלה, למעט ביחס לזכאים אשר הינם בעלי שליטה בחברה ו/או שלבעלי השליטה בחברה עניין אישי באישור התוכנית והגמול מכוחה ביחס אליהם, אשר התוכנית תהא תקפה לגביהם לתקופה של 5 שנים ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית.

1.7. על אף הוראות התוכנית המפורטות להלן, דירקטוריון החברה רשאי בכל עת לשנות, להשעות או לבטל את התוכנית ותנאיה, כולה או חלקה. כמו כן, מובהר כי הענקת מענק כלשהו למי מהזכאים, הינו בשיקול דעתה המוחלט של החברה ואישורה מהווה הרשאה להענקת המענק. אין בתוכנית כדי לחייב את החברה לשלם למי מהזכאים תשלום כלשהו מכוחה.

1.8. המענקים מכוח התוכנית לא ייחשבו משום שכר אשר בגינו על החברה להפריש עבור זכויותיהם הסוציאליות של הזכאים ואין המענק מהווה תשלום שכר או שווה שכר.

2. עיקרי התוכנית

להלן תיאור תמציתי של עיקרי תוכנית התגמול השנתית (להלן בסעיף 2 זה: "התוכנית"):

2.1. תוכנית התגמול השנתית

2.1.1. כללי

2.1.1.1. בכפוף לתנאי התוכנית, ובכפוף לעמידה בתנאי הסף לגמול השוטף השנתי

(כמפורט להלן), בגין כל שנה קלנדרית החל משנת 2011, יוענק לזכאים

גמול שוטף שנתי, אשר יהא מורכב משני חלקים כדלקמן:

2.1.1.1.1. חלק המענק המוקצה על בסיס ביצועי החברה – חלק זה

יוענק לזכאים בהתאם לביצועי החברה בכללותה בהשוואה

לתקציב השנתי בגין שנת המענק הרלבנטית, כפי שנקבע על

ידי דירקטוריון החברה עד לתום חודש ינואר של אותה שנה

ואם שונה – ככל ששונה עד לתום הרבעון הראשון של אותה

שנה, על פי מדדי EBITDA, כפי שהם נמדדים על ידי הנהלת החברה וגורמים בשוק ההון, לרבות מלווים מהותיים של החברה, וכפי שהם מדווחים על ידי החברה בדיווחיה הפומביים. מדדי ה-EBITDA בתקציב החברה ככל שהם מתייחסים למענק השנתי ליו"ר דירקטוריון החברה וסגנו יאושרו גם בוועדת הביקורת והמאזן של החברה מיד לאחר אישור התקציב בדירקטוריון החברה.

2.1.1.1.2 חלק המענק המוקצה על בסיס יעדים אישיים – חלק זה יוענק לכל זכאי בהתאם לעמידתו ביעדים האישיים, כפי שיקבעו מראש על ידי דירקטוריון החברה ו/או הנהלת החברה, בהתאם לזהות הזכאי.

2.1.2 זהות הזכאים לגמול שוטף שנתי

הזכאים מכוח תוכנית התגמול השנתית הינם יו"ר הדירקטוריון, סגן יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה, דרג מדווח מנכ"ל, אשר יכהנו בתפקידים אלו בתקופה הרלבנטית, ודרג מדווח סמנכ"לים ומנכ"לי מגזרים¹ וכן נושאי משרה ועובדים בחברות בנות של החברה, אשר זהותם תיקבע, מעת לעת, על ידי ועדת התגמול על פי המלצת מנכ"ל החברה. דירקטוריון החברה או ועדת התגמול (בהתאם לזהות הזכאי) יהיו רשאים לקבוע ביחס לזכאי שיסיים או יחל את העסקתו בחברה במהלך שנת הגמול הרלבנטית, כי יהיה זכאי לקבלת החלק היחסי מהגמול השוטף השנתי. על אף האמור בסעיף זה לעיל, במקרה וכהונתם של יו"ר דירקטוריון החברה או של סגנו תסתיים במהלך שנה קלנדרית, הם יהיו זכאים לחלק היחסי מהגמול השוטף בגין חלק השנה בו כיהנו בחברה, כאמור לעיל, למעט במקרה של סיום כהונתם בנסיבות, אשר לו היו עובדים, רשאית הייתה החברה לפטרם ללא תשלום פיצויי פיטורים.

2.1.3 תנאי הסף לגמול השוטף השנתי

2.1.3.1 הזכאות לחלק הגמול השוטף השנתי הנקבע על בסיס ביצועי החברה

תתגבש רק אם יתקיימו שלושה תנאי סף מצטברים, כדלקמן:

(א) EBITDA² בפועל על פי הדוחות הכספיים בשנה מסויימת

("EBITDA בפועל"³) יעלה על -70% מיעד ה- EBITDA כפי

¹ "דרג מדווח מנכ"ל": משנה למנכ"ל פרויקטים מיוחדים; מנכ"ל מגזר התעשייה, מנכ"ל מגזר הפטרוכימיה, מנכ"ל מגזר הסחר והשיווק; סמנכ"ל כספים, סמנכ"ל פיתוח עסקי ושרשרת אספקה, סמנכ"ל טכנולוגיה ופרויקטים, סמנכ"ל משאבי אנוש, סמנכ"ל מטה ותקשוב, יועצת משפטית. "דרג מדווח סמנכ"לים ומנכ"לי מגזרים" - מנהלים בחברה אשר עובדים בכפיפות ישירה לדרג מדווח מנכ"ל.

² "EBITDA" - ה-EBITDA המנוטרל המאוחד כפי שהוא מחושב על ידי החברה לצורך דוחות הדירקטוריון הביניים והשנתיים שלה כדלקמן: הרווח הגולמי בניכוי הוצאות מכירה, הנהלה וכלליות בתוספת פחת והפחתות, כפי שמופיע בדוחותיה הכספיים המאוחדים של החברה, בנטרול רווח (הפסד) מהפרשי עיתוי בין מחיר הקניה למחיר המכירה על המלאי שאינו מוגן בנגזרים, ביטול הפרשה לירידת ערך מלאי (נטו), הפסד (רווח) מהשפעות שינויים בשווי הוגן של נגזרים על מחירי סחורות בעיקר עקב דרך הטיפול בהם על פי התקינה הבינלאומית (IFRS), ובנטרול המענק השוטף השנתי והמענק הרב שנתי על פי תוכנית

שנקבע מראש על ידי דירקטוריון החברה בתקציב השנתי לאותה השנה ("יעד EBITDA");

(ב) רווח לתקופה המיוחס לבעלי המניות, כפי שיוצג בדוחות הכספיים

השנתיים לתום השנה הרלבנטית ("רווח"), הינו חיובי;

(ג) עמידת החברה בתניות פיננסיות כפי שנקבעו ו/או ייקבעו, מעת

לעת, בין החברה ובין נושיה, ואשר יהיו בתוקף בתום השנה בגינה ניתן הגמול ובמועד אישור הגמול.

2.1.3.2. הזכאות לחלק הגמול השוטף השנתי הנקבע על בסיס פרמטרים אישיים תתגבש בכפוף לכך שיהיה רווח חיובי בדוחות הכספיים לשנה הרלבנטית.

2.1.4. סמכות הדירקטוריון

על אף האמור לעיל, ככל שתנאי הסף, כולם או חלקם, לא יתקיימו, הדירקטוריון יהא רשאי להעניק לזכאים (למעט ביחס ליו"ר הדירקטוריון, לסגן יו"ר הדירקטוריון ולכל זכאי אחר אשר אישור גמול ביחס אליו על פי סעיף זה ידרוש אישור האסיפה הכללית על פי כל דין), את הגמול השוטף השנתי, ככל שלדעת הדירקטוריון, אי העמידה בתנאי הסף האמורים הינה בשל נסיבות אשר אינן בשליטת החברה ו/או הזכאים, או מטעמים אחרים שיפורטו על ידי דירקטוריון החברה.

על אף כל האמור בתוכנית, הדירקטוריון יהא רשאי להפחית את התגמול השוטף השנתי אם לדעתו אירעו בחברה אירועי בטיחות או איכות סביבה אשר אינם מצדיקים את תשלום התגמול השוטף המלא או אם רווחי החברה הנקיים בשנה בגינה משולם התגמול אינם מצדיקים את תשלום התגמול השוטף המלא.

2.1.5. תקרת הגמול השוטף השנתי

2.1.5.1. בכפוף לעמידה בתנאי הסף לגמול השוטף השנתי או לאחד מחלקיו, סכום המענק השוטף השנתי ביחס לכל אחד מהזכאים לא יעלה על: 2 מיליון ש"ח ביחס ליו"ר הדירקטוריון, 1.5 מיליון ש"ח ביחס לסגן יו"ר הדירקטוריון, ו-3 מיליון ש"ח ביחס למנכ"ל החברה; מספר משכורות בסיס⁴ כפי שנקבע בתוכנית ביחס לדרג מדווח מנכ"ל. ביחס לדרג מדווח סמנכ"ל – התקרה תיקבע בהתאם להחלטת ועדת התגמול, על פי המלצת מנכ"ל החברה.

2.1.5.2. סך הגמול השוטף השנתי לכלל הזכאים בשנה מסוימת בתוספת מענק אם וככל שישולם לעובדים נוספים בגין אותה שנה ("המענק השנתי

התגמול וכן מענקים נוספים שרשמו בדוחות הכספיים ולא נכללו ביעד ה- EBITDA לאותה השנה, אם וככל שישולמו לעובדים נוספים.

³ בחישוב ה- EBITDA בפועל לא יכללו ביצועים כספיים של פעילויות או חברות שיירכשו במהלך שנה, ואשר לא נלקחו בחשבון בקביעת יעד ה- EBITDA, ולא יופחתו ביצועים כספיים של פעילויות או חברות שיימכרו במהלך שנה ואשר מכירתם לא נלקחה בחשבון בקביעת יעד ה- EBITDA (על פי תרומתה של אותה פעילות ל- EBITDA בתקופה שעד למכירתה, במונחים שנתיים).

⁴ "משכורת בסיס" מוגדרת כשכר הבסיס של הזכאי (ברוטו) לחודש דצמבר של השנה הרלבנטית, לא כולל רכיבי שכר משתנים כגון שעות נוספות, מענקים שונים, רכב, טלפון, החזר הוצאות וכיוצא באלה, וזכויות סוציאליות והטבות נלוות לשכר (לרבות: הפרשות לביטוחי מנהלים ו/או קרנות פנסיה, קרנות השתלמות, ימי חופשה, דמי הבראה, ימי מחלה וכו').

המצרפיי"), לא יעלה על 5% מה- EBITDA בפועל לאותה השנה ("תקרת הגמול השנתי הכולל").

2.1.5.3. תקרת הגמול השנתי לכל זכאי תחולק לשני חלקים כדלקמן:

2.1.5.3.1 התקרה בגין חלק הגמול המוענק לזכאי בהתאם לביצועי החברה, אשר תהווה 50% מתקרת הגמול השנתי, למעט ביחס ליו"ר דירקטוריון החברה וסגנו אשר התקרה בגין חלק ביצועי החברה תהווה 100% מתקרת הגמול השנתי שלהם (קרי – הם לא יהיו זכאים לגמול בגין עמידה ביעדים אישיים), ולמעט ביחס למנכ"ל החברה אשר התקרה בגין חלק הגמול בגין ביצועי החברה תהווה 60% מתקרת הגמול השנתי שלו ("הגמול בגין ביצועי החברה");

2.1.5.3.2 התקרה בגין חלק הגמול המוענק לזכאי בהתאם לעמידה ביעדים האישיים, אשר הינה בשיעור משלים לחלק התקרה בגין ביצועי החברה ("הגמול בגין יעדים אישיים").

2.1.6. קביעת הגמול בגין חלק ביצועי החברה

גובה הגמול לכל זכאי בגין חלק ביצועי החברה יקבע, בהתאם לגובה היחס בין סכום ה- EBITDA בפועל בשנה מסוימת לבין יעד ה- EBITDA שנקבע לאותה שנה. ככל וה- EBITDA בפועל היא שווה או נמוך מ-70% מיעד ה- EBITDA לא ישולם לזכאים חלק הגמול בגין ביצועי החברה, וככל שה- EBITDA בפועל היא בשיעור של 110% ומעלה מיעד ה- EBITDA ישולם לזכאים מלוא חלק הגמול בגין ביצועי החברה. ככל וה- EBITDA בפועל ינוע בין 70% ל-110% מיעד ה- EBITDA ישולם חלק יחסי מחלק הגמול בגין ביצועי החברה, שיקבע בהתאם להוראות התוכנית.

2.1.7. קביעת הגמול בגין חלק הפרמטרים האישיים

גובה הגמול לכל זכאי בגין חלק הפרמטרים האישיים, ייקבע בהתאם לעמידתו ביעדים אישיים כמותיים ואיכותניים, כפי שייקבעו מראש על ידי האורגנים הרלבנטיים של החברה, ובכל מקרה לא יעלה על התקרה בגין פרמטרים אישיים.

2.2. תוכנית הגמול הרב שנתית

לאור האתגרים העומדים בפני החברה במסגרת הקמת פרויקט מתקן ייצור דלקים נקיים, פרויקט לניצול גזי CCR לצורך הגברת ייצור פרופילן ושדרוג מתקן ה- FCC (ביחד: "הפרוייקט"), ראה דירקטוריון החברה חשיבות במתן גמול חד פעמי ארוך טווח לעובדי החברה ומנהליה, בגין תרומתם לפרוייקט לאורך כ- 3 שנים, המותנה בהקמת הפרוייקטים בלוחות הזמנים והתקציב שהוגדרו על ידי החברה בהחלטת דירקטוריון שהתקבלה בחודש יוני 2009. להלן תיאור תמציתי של עיקרי תוכנית הגמול הרב שנתית אשר יוענק להנהלה ולעובדי החברה וחברות בנות שלה, בגין עמידה ביעדים שנקבעו בקשר עם הפרוייקט (להלן בסעיף 2.20 זה: "התוכנית"):

2.2.1. כללי

בכפוף לתנאי התוכנית, ובכפוף לעמידה בתנאי הסף בקשר עם לוחות הזמנים ותקציב הפרוייקט, תעניק החברה לזכאים גמול חד פעמי אשר יהא מורכב משני חלקים מצטברים, כדלקמן: חלק הגמול המוקצה על בסיס עמידה ביעד לוחות הזמנים שנקבעו לפרוייקט (50%) וחלק הגמול המוקצה על בסיס עמידה ביעד התקציב שנקבע לפרוייקט (50%), כמפורט להלן.

2.2.2. הזכאים לגמול הרב שנתי

הזכאים לגמול הרב שנתי הינם נושאי משרה (לרבות יו"ר הדירקטוריון, סגן יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה) ועובדים המועסקים בחברה ובחברות בנות שלה ביום 1 בינואר 2011 וימשיכו להיות מועסקים בחברה עד ליום 30 ביוני 2012 ("תקופת הזכאות") (בכפוף לסמכות האורגנים של החברה לאשר הענקת גמול למי שיועסק בחברה בחלק מתקופת הזכאות). על אף האמור בסעיף זה לעיל, במקרה וכהונתם של יו"ר דירקטוריון החברה או של סגנו, המכהנים במועד אישור תוכנית זו, תסתיים במהלך תקופת הזכאות, הם יהיו זכאים למלוא הגמול הרב שנתי, כאילו נמשכה כהונתם עד לתום תקופת הזכאות, למעט במקרה של סיום כהונתם בנסיבות, אשר לו היו עובדים, רשאית הייתה החברה לפטרם ללא תשלום פיצויי פיטורים.

2.2.3. סמכות הדירקטוריון

על אף האמור לעיל, ככל שתנאי הסף לגמול הרב שנתי, כולם או חלקם, לא יתקיימו, הדירקטוריון יהא רשאי להעניק לזכאים (למעט לזכאים אשר אישור הגמול ביחס אליהם ידרוש אישור האסיפה הכללית על פי כל דין), את המענק הרב שנתי, בהתאם לשיקול דעתו המנומק של דירקטוריון החברה.

2.2.4. גמול בגין עמידה ביעד לוחות הזמנים

2.2.4.1. ככל שיושג יעד לוחות הזמנים שנקבע להשלמת הפרוייקט עד 30.6.2012, יוענק לכל אחד מהזכאים חלק המענק בגין עמידה בלוחות הזמנים בהתאם לדרג של כל זכאי כדלקמן: יו"ר הדירקטוריון – 0.75 מיליון דולר; סגן יו"ר הדירקטוריון – 0.5 מיליון דולר, מנכ"ל – 1 מיליון דולר; דרג מדווח מנכ"ל, דרג מדווח סמנכ"לים ועובדים - מספר משכורות בסיס כפי שנקבע בתוכנית (בסעיף 2.2.5 זה "סכום המענק לזכאי").

2.2.4.2. ביחס לדרג מדווח מנכ"ל ודרג מדווח סמנכ"לים, סכום הגמול ביחס לכל זכאי ייקבע כסכום המענק לזכאי באותו הדרג, בתוספת או בניכוי של עד 50% מסכום המענק לזכאי ביחס לכל אחד מהזכאים, בהתאם לביצועיו האישיים של הזכאי בקשר עם הפרוייקט, בכפוף לכך שהסכום הכולל של חלק הגמול בגין עמידה ביעד לוחות הזמנים ביחס לכל הזכאים בכל דרג לא יחרוג מתקרת המענק לאותו דרג (המחושבת כסכום המצרפי של המענקים לכל הזכאים באותו הדרג).

2.2.4.3. ככל שהחברה תעמוד הן ביעד לוחות הזמנים והן ביעד התקציב (כמפורט להלן), בגין כל חודש הקדמה ביחס ליעד לוחות הזמנים תוענק לזכאים תוספת למענק הרב שנתי בסכום של 10% מסכום הגמול שנקבע ביחס

לכל זכאי, עד לתקרה של 3 חודשי הקדמה (ובמקרה של הקדמה של חלק מחודש - חלק יחסי מסכום כאמור). גמול בגין עמידה ביעד התקציב

2.2.4.4. ככל ויושג יעד התקציב, יוענק לכל אחד מהזכאים חלק המענק בגין עמידה ביעד התקציב בהתאם לדרג של כל זכאי אשר יהיה שווה לסכומים האמורים בסעיף 2.2.4.1 לעיל (בסעיף 2.2.5 זה "סכום המענק לזכאי").

2.2.4.5. ביחס לדרג מדווח מנכ"ל ודרג מדווח סמנכ"לים, סכום הגמול ביחס לכל זכאי ייקבע כסכום המענק לזכאי באותו הדרג, הינו כפוף לתוספת או לניכוי של עד 50% מסכום המענק לזכאי בהתאם למנגנון המפורט בסעיף 2.2.4.2 לעיל.

2.2.4.6. ככל שהחברה תעמוד הן ביעד התקציב והן ביעד לוחות הזמנים (כמפורט לעיל), בגין חיסכון של לפחות 10 מיליון דולר בעלות הפרויקט (ביחס ליעד התקציב) תוענק לזכאים תוספת למענק הרב שנתי בגובה של 10% מסך החיסכון הכולל, עד לתקרה של 3 מיליון דולר בגין כלל הזכאים, אשר תחולק באופן יחסי בין הזכאים.

2.2.5. תשלום הגמול הרב שנתי

בכפוף לאמור להלן, המענק הרב שנתי ישולם לזכאים, בכפוף לכך שחלפו שני רבעונים ממועד הפעלת הפרוייקט, אשר במהלכם יפעלו מתקני הפרוייקט באופן רצוף וסביר ובהתאם לקריטריונים שנקבעו בתוכנית הגמול הרב שנתי ("המועד הקובע").

על אף האמור בתוכנית, דירקטוריון החברה ישקול לפרוס את תשלום המענק הרב שנתי לתקופה של עד שנתיים ביחס לעובדים ועד שלוש שנים ביחס ליו"ר הדירקטוריון, סגנו, מנכ"ל החברה ולדרג הניהולי, על פי שיקול דעתו הבלעדי, בהתחשב בנתוני הרווחיות של החברה, תזרים המזומנים שלה ושיקולים רלוונטיים נוספים.

הערכותיה של החברה בדבר המועד הצפוי להשלמת הפרוייקט והיקף ההשקעה בו הינן בגדר מידע צופה פני עתיד. הערכות אלו מתבססות על תוכניות שערכה הנהלת החברה ועל נתונים שהתקבלו מגורמים מקצועיים חיצוניים לחברה. אין כל וודאות שהערכות אלו תתממשנה שכן מדובר בפרוייקט מורכב ביותר, שביצועו מותנה בין השאר בגורמים חיצוניים לחברה, וכן בקבלת אישורים רגולטוריים שונים ובהשלמת גיוס המימון הנחוץ להקמתו, גורמים אשר עלולים להשתנות בהתאם להתפתחויות בשווקים הרלוונטיים.

3. פרטים נוספים לגבי תנאי העסקתם של יו"ר דירקטוריון החברה, סגנו ומנכ"ל החברה

לתנאי התגמול של יו"ר הדירקטוריון, סגנו ומנכ"ל החברה, ראה תקנה 21 בפרק ד' לדו"ח התקופתי של החברה לשנת 2009 שפורסם ביום 21 במרץ 2010 (מס' אסמכתא 2010-01-421269), המובא כאן על דרך ההפנייה. יובהר, כי תנאי התגמול הקיימים של יו"ר הדירקטוריון, סגנו ומנכ"ל החברה, אושרו בעבר על ידי האורגנים המוסמכים של החברה ולא יעמדו לאישור נוסף.

4. סימולציה ליישום התוכנית

להלן סימולציה של היקף התגמול המקסימלי אשר ישולם על פי תוכנית התגמול השנתית תחת ההנחות המפורטות להלן.

4.1. בהינתן שכרם של כל עובדי החברה ונושאי המשרה הבכירה בה, נכון למועד הדוח, והוראות תוכנית התגמול המתוארות לעיל, ובהנחה שכל המנהלים עומדים ביעד הפרמטרים האישיים וזכאים למלוא הגמול השוטף השנתי בגין הפרמטרים האישיים, יעמוד הגמול השוטף השנתי על הסכומים המפורטים להלן כפונקציה של שיעור ה- EBITDA בפועל מיעד ה- EBITDA לאותה שנה ("ייחס ה- EBITDA"):

מענק שוטף שנתי (באלפי ₪) ⁽¹⁾					ייחס ה- EBITDA (ב-%)
סה"כ	מנהלים ⁽³⁾	מנכ"ל	סגן יו"ר	יו"ר	
8,790	7,590	1,200	0	0	70 (או פחות) ⁽²⁾
21,680 ⁽⁴⁾	15,180	3,000	1,500	2,000	110 (או יותר)

- (1) הנתונים בטבלה זו אינם כוללים התייחסות למענקים שנתיים לעובדים בהסכם קיבוצי.
 - (2) במקרה כזה ישולם רק חלק הגמול השוטף השנתי בגין ביצועים אישיים, אשר מהווה, 40% מתקרת המענק של מנכ"ל החברה, 50% מתקרת המענק של יתר המנהלים ואיננו קיים ביחס ליו"ר הדירקטוריון ולסגנו.
 - (3) תקרת המענק השוטף השנתי למנהלים שאינם נושאי משרה תקבע מידי שנה על ידי ועדת התגמול של דירקטוריון החברה על פי המלצת מנכ"ל החברה.
 - (4) בהנחה ששכרם זה, בתוספת מענקים שנתיים נוספים לעובדים ככל שישולמו, איננו גבוה מ-5% מ- EBITDA בפועל.
- 4.2. להלן פירוט סך הגמול הגמול הרב שנתי בהנחה שיעמוד על הסכום המירבי (לא כולל תוספת מענק בגין הקדמת לו"ז או חיסכון בתקציב הפרוייקטים) (באלפי ₪)⁵:

סה"כ גמול רב שנתי	גמול בגין עמידה ביעד תקציב	גמול בגין עמידה ביעד לוחות זמנים	
5,400	2,700	2,700	יו"ר דירקטוריון
3,600	1,800	1,800	ס' יו"ר דירקטוריון
7,200	3,600	3,600	מנכ"ל
33,840	16,920	16,920	מנהלים
36,000	18,000	18,000	עובדים
86,040	43,020	43,020	סה"כ

5. אופן אימוץ תוכנית התגמול והמידע שהובא בפני הגורמים שאישרו את התוכנית

תוכנית התגמול גובשה על ידי ועדת התגמול וועדת הביקורת של החברה, אשר שקדו על התוויית מדיניות ומבנה התגמול במשך תקופה של מספר חודשים. לצורך גיבוש תוכנית התגמול שכרה החברה את שירותיהם של PwC, כיועצים חיצוניים מקצועיים, וכן את שירותיו של מיתר, ליקוורניק, גבע & לשם, ברנדווין, כיועצים משפטיים.

⁵ כל הנתונים חושבו לפי שער חליפין של 3.6 ₪ ל-1 דולר ארה"ב.

במסגרת ישיבותיה של ועדת הביקורת נסקרו בפניה ונבחנו על ידה, לרבות באמצעות המומחים החיצוניים, בין היתר, נתונים כדלקמן:

- 5.1. מחקר משווה על פי סקר חיצוני שהוכן על ידי PwC לגבי חבילות תגמול המקובלות לנושאי משרה בכירה, בהתאם לדרגים השונים, בחברות בסדר גודל דומה לשל החברה.
 - 5.2. תחשיבים ונתונים בדבר גובה התשלומים שעשויה החברה לשלם בגין כל אחד מרכיבי תוכנית התגמול ואופן חלוקת המענקים בין דרגי ההנהלה והעובדים, וזאת בהתבסס על מגוון הנחות ואומדנים, וכן ניתוחי רגישות לשינויים שונים בפרמטרים הקובעים את גובה הגמול.
 - 5.3. סקירת היועצים המשפטיים לוועדה בדבר ההיבטים הרגולטוריים לאימוץ תוכנית תגמול, לרבות הליכי האישור וחובות הדיווח על פי דין בקשר עם תוכנית התגמול.
- לאחר שוועדות התגמול והביקורת גיבשו את תוכנית התגמול ווועדת הביקורת החליטה לאשר אותה ולהמליץ לדירקטוריון החברה לאשרה, קיים דירקטוריון החברה דיונים בענין תוכנית התגמול, בין היתר, על בסיס הנתונים והמידע המפורטים בסעיף זה לעיל, והחליט לאשר את התוכנית ולהמליץ לאסיפה הכללית לאשר את התוכנית ביחס ליו"ר הדירקטוריון וסגנו.
- החלטות ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה התקבלו פה אחד.

6. נימוקי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה

נימוקים לאישור התוכנית

- 6.1. מטרת התוכנית הינה לקדם את יעדי החברה ולעודד התחשבות בסיכונים הנלווים לפעילותה ועמידה בהוראות הדין, באמצעות תגמול הזכאים מכוח התוכנית על פי תרומתם ומאמצייהם לפיתוח עסקי החברה ולקידום יעדיה לטווח הבינוני והארוך ולהגביר את הזדהותם עם החברה, באמצעות גמול הנגזר מתוצאות הפעילות של החברה ומעמידה ביעדי החברה וביעדים אישיים שייקבעו ביחס אליהם.
- 6.2. תוכנית האופציות שאישרה החברה בעבר, אינה אפקטיבית באופן שלמעשה, אין כיום בחברה תוכנית תגמול. דירקטוריון החברה סבור, כי מתן תגמול הן באופן שוטף והן באופן ארוך טווח בדרך של מענקים מבוססי יעדים, כפי שנקבע בתוכנית, הינו ראוי ומשרת את טובת החברה ומטרותיה, מאחר ותגמול כאמור יוצר קשר ישיר בין הישגי החברה וההישגים האישיים של כל זכאי, לבין גובה התגמול שיוענק לו.
- 6.3. ביחס לתוכנית הגמול השנתית - דירקטוריון החברה סבור, כי תנאי הסף לגמול השנתי השוטף, תקרת המענק ותמהיל יעדי החברה והיעדים האישיים שנקבעו בתוכנית התגמול ביחס לכל דרג וביחס לכל זכאי, הינם נאותים וסבירים ומשרתים את יעדי החברה בקביעת תוכנית הגמול, מאחר, והפרמטרים המשמשים לקביעת הזכאות למענק, גובהו ותקרת המענק נגזרים, מצד אחד, מהיקף התגמול השוטף של כל מנהל ושל כל דרג, ומצד שני, מפרמטרים של רווחיות וביצועי החברה, כגון רווחיות ו-EBITDA כפי שהם נמדדים על ידי הנהלת החברה וגורמים בשוק ההון, לרבות מלווים מהותיים של החברה, וכפי שהם מדווחים על ידי החברה בדיווחיה הפומביים.
- 6.4. להערכת דירקטוריון החברה עמידה ביעד ה-EBITDA (כפי שהוגדר לצורך התכנית) הינו המדד הנכון והראוי לקביעת הזכאות וגובה המענק (מעבר לקיומו של רווח נקי ויתר התנאים

שנקבעו כתנאי סף לתשלום המענק) כיוון שמדד זה משקף בצורה הטובה ביותר את אופן עמידת הנהלת החברה ביעדים שהוצבו לה בתחילת כל שנה, בעוד שפרמטרים אחרים (כמו רווח נקי) מושפעים מתנודתיות של גורמים שונים שאין להנהלת החברה שליטה או תרומה להם (כגון מחירי נפט גולמי ותזקיקים בשוקי הסחורות העולמיים, שינויי מס ועוד); היות שמלווים מהותיים של החברה קבעו אותו כאמת מידה לביצועי החברה; ומשום שהוא מהווה מדד לתוצאות הנסקרות באופן סדיר על ידי מקבל החלטות התפעוליות הראשי של הקבוצה, על מנת לקבל החלטות לגבי משאבים שיוקצו למגזרי הפעילות השונים ועל מנת להעריך את ביצועיהם.

6.5. לאור האתגרים העומדים בפני החברה במסגרת הקמת פרויקט מתקן ייצור דלקים נקיים, פרויקט לניצול גזי CCR לצורך הגברת ייצור פרופילן ושדרוג מתקן ה-FCC, חשיבותם הגדולה לחברה והכרה בתרומתם הקריטית של עובדי החברה ומנהליה להקמת הפרויקטים, סבור דירקטוריון החברה שישנה חשיבות במתן גמול ארוך טווח לעובדי החברה ומנהליה, בגין תרומתם לפרויקט לאורך כ- 3 שנים, המותנה בהקמת הפרויקטים בלוחות הזמנים והתקציב שהוגדרו על ידי החברה. כמו כן, להערכת הדירקטוריון, חלוקת התוספת למענק, בגין הקדמת לוחות הזמנים של הפרויקט ו/או חיסכון בקציב הפרויקט, הינה סבירה וראויה נוכח התרומה הצפויה בשל כך לחברה.

6.6. על פי מתווה תוכנית הגמול הרב שנתית חלק משמעותי מסכום הגמול הרב שנתי יחולק לעובדי החברה אשר אינם נמנים על נושאי המשרה הבכירה בה.

6.7. לאחר בחינת כל מרכיבי תוכנית התגמול והתגמול הנגזר ממנה כמכלול, בראיה כוללת של היקף ואופי פעילות החברה, ולאור המידע שהוצג בפני חברי הדירקטוריון, לרבות מחקר השוואתי בדבר גובה התגמול של נושאי משרה בדרגים השונים בחברות ייחוס, דירקטוריון החברה סבור, כי הגמול הצפוי להינתן לכלל הזכאים ולכל אחד מהם, לרבות ביחס לנושאי המשרה בחברה, הינו תגמול סביר, הולם ומקובל בחברות מסדרה של החברה.