ניו-מד אנרג'י - שותפות מוגבלת

(להלן: "השותפות")

29 באוקטובר, 2026

לכבוד	לכבוד
רשות ניירות ערך	הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
באמצעות המגנ"א	באמצעות המגנ"א

א.ג.נ.,

הנדון: **דוח מיידי אודות זימון אסיפה כללית מיוחדת של מחזיקי יחידות ההשתתפות בשותפות**

בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל-1970 (להלן: "**תקנות הדוחות**"), להוראות פקודת השותפויות [נוסח חדש], התשל"ה-1975 (להלן: "**הפקודה**"), המחילה על השותפות הוראות מסוימות של חוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "**חוק החברות**") והתקנות על-פיו, ולהסכם הנאמנות מיום 1.7.1993 שנחתם בין ניו-מד אנרג'י נאמנויות בע"מ (להלן: "**הנאמן**") לבין פאהן קנה ושות', רואי חשבון, ביחד עם קידר פיקוח וניהול (להלן יחד: "**המפקח**"), כפי שתוקן מעת לעת (להלן: "**הסכם הנאמנות**"),[1] מתכבדת השותפות להודיע על זימון אסיפה כללית מיוחדת של מחזיקי יחידות ההשתתפות שהונפקו על-ידי הנאמן (להלן: "**היחידות**" או "**יחידות ההשתתפות**" ו- "**האסיפה**", בהתאמה), כדלקמן:

מקום האסיפה ומועדה:

האסיפה תתקיים **ביום א', 6 בדצמבר 2026, בשעה 15:00** (להלן: "**מועד האסיפה**") בהיוועדות חזותית באמצעות מערכת "Zoom".

להלן פרטי ההתקשרות:

https://newmedenergy.zoom.us/j/83233274987?pwd=Dz0WIbzeIB0ME2WfHCzRm6UCyfWRQc.1

חלק א' - הנושאים שעל סדר יום האסיפה, הצעות ההחלטה ודברי הסבר

1. **נושא מס' 1: אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל השותפות**

מוצע לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר ניב סרנה כמנכ"ל השותפות (תפקיד אשר החל ביום 1.8.2026 חלף תפקידו הקודם כיו"ר דירקטוריון השותף הכללי בשותפות שהסתיים ביום 31.7.2026) (להלן: "**המנכ"ל**" או "**מר סרנה**"), ובהתאם לתנאים המפורטים להלן. תנאי כהונתו והעסקתו של מר סרנה כמנכ"ל השותפות הינם בהתאם למדיניות התגמול של השותפות ושל השותף הכללי (להלן: "**מדיניות התגמול**").

[1] כפי שפורסם בדוח המיידי של השותפות מיום 7.6.2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-058218).

להלן נוסח הצעת החלטה בנושא מס' 1 (להלן: "**הצעת החלטה מס' 1**"):

"**לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל השותפות.**"

להלן יובאו פרטים נוספים ודברי ההסבר בנושא זה.

1.1. <u>כללי</u>

1.1.1. ביום 1.6.2026, מונה מר סרנה ליו"ר דירקטוריון השותף הכללי בשותפות.[2] ביום 20.5.2026 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי את תנאי כהונתו והעסקתו כיו"ר דירקטוריון השותף הכללי (להלן: "**תנאי כהונתו והעסקתו של מר סרנה כיו"ר דירקטוריון השותף הכללי**"). תנאי כהונתו והעסקתו של מר סרנה כיו"ר דירקטוריון השותף הכללי כללו, בין היתר, שכר קבוע והענקת 781,947 אופציות לא סחירות הניתנות למימוש ל- 781,947 יחידות השתתפות של השותפות, בחריגה ממדיניות התגמול של השותפות ושל השותף הכללי (להלן: "**האופציות מחודש מאי 2026**").[3] האופציות מחודש מאי 2026 כ- 0.07% מהון יחידות ההשתתפות המונפק והנפרע של השותפות בדילול מלא.

1.1.2. האסיפה הכללית של מחזיקי יחידות ההשתתפות בשותפות אישרה את תנאי כהונתו והעסקתו של מר סרנה כיו"ר דירקטוריון השותף הכללי ביום 25.6.2026, ובכלל זה את השכר הקבוע ואת האופציות מחודש מאי 2026 (שחרגו מהוראות מדיניות התגמול ביחס לתנאי כהונה והעסקה של יו"ר דירקטוריון בשותפות). לפרטים בדבר תנאי כהונתו והעסקתו של מר סרנה כיו"ר דירקטוריון השותף הכללי, כפי שאושרו על-ידי האסיפה הכללית מיום 25.6.2026, ראו דוח זימון אסיפה מתקן מיום 11.6.2026 (מס' אסמכתא: 2026-01-055617) (להלן: "**דוח זימון האסיפה מחודש יוני 2026**").

1.1.3. ביום 31.7.2026 חדל מר סרנה לכהן כיו"ר דירקטוריון השותף הכללי ומונה לכהן, החל מיום 1.8.2026, כמנכ"ל השותפות (להלן: "**מועד תחילת הכהונה**").[4]

1.1.4. ביום 26.7.2026 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי, את התקשרות השותפות בהסכם עם מר סרנה לגבי תנאי כהונתו והעסקתו כמנכ"ל השותפות, כשתנאים אלה זהים לתנאי כהונתו והעסקתו של מר סרנה כיו"ר דירקטוריון השותף הכללי (תפקיד שכאמור הסתיים עם מינויו למנכ"ל השותפות) ואינם מיטיבים לעומת תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל השותפות היוצא,[5] וזאת בהתאם לתקנה 1ב4 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), התש"ס-2000 (להלן: "**תקנות ההקלות**"). אגב כך, ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי אישרו החלטה קודמת להעניק למר סרנה, עת כיהן כיו"ר דירקטוריון השותף הכללי בשותפות, את האופציות מחודש מאי 2026, והכל כחלק מתנאי כהונתו והעסקתו כמנכ"ל השותפות.

---

[2] ראו דיווח מיידי מיום 19.5.2026 (מס' אסמכתא: 2026-01-046025).

[3] לפרטים בדבר מדיניות התגמול של השותפות ושל השותף הכללי, ראו דוח זימון אסיפה כללית שפורסם ביום 18.12.2025 (מס' אסמכתא: 2025-01-101197) (להלן: "**דוח זימון האסיפה מחודש דצמבר 2025**"), ודיווח מיידי בדבר תוצאות אסיפה כללית שפורסם ביום 25.1.2026 (מס' אסמכתא: 2025-01-009438). מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה. מדיניות התגמול מצורפת כ<u>**נספח א'**</u> לדוח זימון זה.

[4] לפרטים ראו דיווחים מיידיים שפרסמה השותפות ביום 26.7.2026 (מס' אסמכתאות: 2026-01-070446 ו- 2026-01-070447). מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה (להלן: "**הדיווחים המיידיים מיום 26.7.2026**"). באותו מועד הודיעה השותפות על מועד סיום כהונתו של המנכ"ל הקודם (ראו דיווח מיידי מאותו יום שפורסם כדיווח מיידי משלים שפרסמה השותפות ביום 4.5.2026 (מס' אסמכתא: 2026-01-070445)) (להלן: "**מנכ"ל השותפות היוצא**").

[5] לפרטים בדבר תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל השותפות היוצא, ראו סעיף 2.2 לדוח זימון האסיפה מחודש דצמבר 2025.

1.1.5. ביום 18.10.2026 אישרה ועדת התגמול וביום 28.10.2026 אישר דירקטוריון השותף הכללי, כי תנאי כהונתו והעסקתו של מר סרנה כמנכ"ל השותפות, יהיו כמפורט בסעיף 1.2 להלן (להלן: "**תנאי כהונתו והעסקתו של מר סרנה כמנכ"ל השותפות**").

1.1.6. יודגש כי, תנאי כהונתו והעסקתו של מר סרנה כמנכ"ל השותפות, ובכלל זה האופציות מחודש מאי 2026, הינם בהתאם למדיניות התגמול.

1.1.7. יובהר כי, תנאי כהונתו והעסקתו של מר סרנה כמנכ"ל השותפות, כפי שאושרו בוועדת התגמול ובדירקטוריון השותף הכללי יהיו בתוקף החל ממועד תחילת הכהונה.

1.1.8. לפרטים אודות מר סרנה בהתאם לתקנה 26 לתקנות הדוחות, ראו הדיווחים המיידיים מיום 26.7.2026.

1.1.9. לפרטים אודות החלטת אסיפת בעלי יחידות ההשתתפות מיום 21.9.2022 בקשר עם הנשיאה בעלויות ניהול השותפות והשותף הכללי, החל מיום 1.1.2022, כשהשותפות נושאת במישרין בכל ההוצאות הדרושות לניהול עסקיה ונכסיה, לרבות הוצאות הניהול של השותף הכללי, אשר בהתאם להוראות סעיף 65ב לפקודת השותפויות, אין לו פעילות אחרת כלשהי למעט ניהול השותפות, ראו דוחות מיידיים של השותפות מהימים 6.9.2022 ו- 21.9.2022 (מס' אסמכתאות: 2022-01-092520 ו- 2022-01-120358, בהתאמה), אשר המידע המופיע בהם נכלל בזאת על דרך ההפניה.

1.2. <u>תנאי כהונתו והעסקתו המוצעים של המנכ"ל</u>

אסיפה כללית זו מתבקשת לאשר את החלטות ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי מיום 26.7.2026, וכן החלטות ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי מהימים 18.10.2026 ו- 28.10.2026, בהתאמה, ובתוך כך לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר סרנה כמנכ"ל השותפות, לאשר את האופציות הקודמות שהוענקו לו בתפקידו הקודם כיו"ר דירקטוריון השותף הכללי, והכל באופן העומד במדיניות התגמול. לשם כך מובא להלן תיאור תנאי כהונתו והעסקתו של מר סרנה כמנכ"ל השותפות, כפי שאושרו על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי בימים 18.10.2026 ו- 28.10.2026, בהתאמה, כשאלה ייכנסו לתוקף החל ממועד תחילת הכהונה.

יובהר כי, תנאי כהונתו והעסקתו של מר סרנה כמנכ"ל השותפות הינם חלק מהסכם עבודה אישי שנחתם בין השותפות לבין המנכ"ל ואשר יכנס לתוקף החל ממועד תחילת הכהונה (להלן: "**ההסכם**").

להלן יפורטו הוראות ההסכם:

1.2.1. <u>מהות והיקף השירותים</u>

1.2.3.1 מר סרנה יכהן בשותפות בתפקיד מנכ"ל השותפות כשהשותפות נושאת במלוא עלות העסקתו.

1.2.3.2 המנכ"ל יקדיש מזמנו, מרצו וכושר עבודתו לתפקידו בשותפות ולקידום ענייניה בהיקף של 100% משרה.

1.2.3.3 המנכ"ל יודיע לשותפות מיידית, על כל עניין או נושא אשר יש לו בו עניין אישי ואשר עלול ליצור ניגוד אינטרסים עם תפקידו בשותפות.[6]

1.2.2. <u>תקופת ההסכם</u>

ההסכם הינו לתקופה בלתי קצובה החל ממועד כניסתו לתפקיד מנכ"ל השותפות.

1.2.3. <u>שכר</u>

מר סרנה יהיה זכאי למשכורת חודשית בסך של 180 אלפי ש"ח ברוטו. השכר יתעדכן מדי 3 חודשים בהתאם לעלייה במדד המחירים לצרכן. על-פי ההסכם, המנכ"ל רשאי, לפי שיקול דעתו, להסב את זכויותיו על-פי ההסכם לחברה בבעלותו ובשליטתו המלאה ובמקרה כזה השותפות תשלם למנכ"ל דמי ניהול שיבוססו על השכר והתנאים הנלווים המפורטים בהסכם כנגד הוצאת חשבונית ובתוספת מיסים כדין כגון מע"מ ובלבד שלא יחול שינוי בעלויות השותפות בשלב הסבת ההסכם.

1.2.4. <u>תנאים נלווים, מענק שנתי וסיום ההסכם</u>

המנכ"ל זכאי לתנאים סוציאליים מקובלים, קרן השתלמות, תוכנית פנסיונית, ימי חופשה שנתית, ימי מחלה ודמי הבראה. השותפות תעמיד לרשותו של המנכ"ל רכב כמקובל למעמדו ותישא בכל ההוצאות הכרוכות בשימוש ברכב. שווי השימוש ברכב יגולם וישולם על-ידי השותפות. כן זכאי המנכ"ל לתנאים נלווים נוספים, כגון נשיאה בהוצאות תקשורת, בדיקות סקר רפואי וביטוח בריאות פרטי על חשבון השותפות, השתתפות בהשתלמויות מקצועיות, החזר הוצאות לצורך מילוי תפקידו ותשלום החזר הוצאות אש"ל בעת שהייה בחו"ל מטעם השותפות, בהתאם לנהלי השותפות כפי שיהיו מעת לעת וכנגד הצגת קבלות מתאימות.

המנכ"ל זכאי להיכלל בפוליסה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה שתערוך השותפות, בהתאם לתנאי הפוליסה, כפי שיאושרו מעת לעת. כמו כן, זכאי המנכ"ל לכתב שיפוי ולכתב פטור מאחריות של השותפות ושל החברות הבנות של השותפות, כמקובל בשותפות ובתנאים זהים ליתר הדירקטורים ונושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי.

השותפות רשאית להעניק למנכ"ל מידי שנה בונוס שנתי, בגין השנה הקלנדרית הקודמת, בסך של עד 12 חודשי העסקה במונחי עלות שכר חודשי למעסיק ובתנאי שיועסק על-ידי השותפות לפחות 3 חודשים באותה שנה (הבונוס השנתי יינתן בהנחה של עמידה ביעדים ובמבחנים הכמותיים שייקבעו מראש עבור כל שנה, בכפוף למדיניות התגמול), ובמקרה של סיום העסקתו ולאחר כהונה של שנה לפחות בתפקיד, מענק הסתגלות אשר לא יעלה על 6 משכורות חודשיות, והכל בהתאם למדיניות התגמול. במקרה שבו העסקתו של המנכ"ל תסתיים, מכל סיבה שהיא, במהלך שנה קלנדארית, המנכ"ל יהיה זכאי לתשלום מענק יחסי לחודשי העבודה באותה שנה.

הצדדים רשאים להביא בכל עת את הסכם ההעסקה לכלל סיום באמצעות מתן הודעה מוקדמת בכתב ומראש בת 6 חודשים. כמו כן, כולל הסכם ההעסקה הוראות בדבר שמירה על סודיות ותניית אי תחרות כמקובל בהסכמים מסוג זה לתקופה בת 12 חודשים.

[6] למיטב ידיעת השותפות, המנכ"ל מחזיק ביחד עם בני משפחתו במלוא מניות יואב סרנה תל אביב (1995) בע"מ, אשר מחזיקה מצידה בעקיפין בכ- 8% מהון המניות של אי.פי.אם באר טוביה בע"מ, המחזיקה בתחנת כוח בבאר טוביה.

1.2.5. <u>תגמול הוני</u>

1.2.5.1. <u>האופציות מחודש מאי 2026</u>

(א) האופציות מחודש מאי 2026 הוקצו למר סרנה בעבר בתפקידו הקודם כיו"ר דירקטוריון השותף הכללי (781,947 אופציות לא סחירות הניתנות למימוש ל-781,947 יחידות השתתפות, המהוות כ- 0.07% מהון יחידות ההשתתפות המונפק והנפרע של השותפות בדילול מלא במועד זה), בהתאם לתוכנית האופציות לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש] אשר אימץ דירקטוריון השותף הכללי (להלן: "**תוכנית האופציות**").

(ב) שווי ההטבה השנתי הנובע מהענקת האופציות מחודש מאי 2026, קרי השווי הכלכלי של האופציות מחודש מאי 2026 במועד ההענקה המקורי של האופציות למר סרנה (שווי ההטבה למועד האישור המקורי, 20.5.2026), כשהוא מחולק ל- 3, עמד על סך של כ- 1,400 אלפי ש"ח (להלן: "**שווי ההטבה לאופציות מחודש מאי 2026**").

(ג) על-פי החלטת ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי מיום 26.7.2026, אופציות אלה יאושרו לו בגין תפקידו כמנכ"ל השותפות וימשיכו להיות בתוקף. יובהר כי, תנאי האופציות הנ"ל עומדים בתנאים שנקבעו לתגמול הוני במדיניות התגמול, למנכ"ל בשותפות.

(ד) לפרטים בדבר שווי ההטבה השנתי הנובע מהענקת האופציות האמורות כפי שהיה במועד ההענקה של האופציות מחודש מאי 2026 ויתר תנאי האופציות, ראו סעיף 3.2.5 ונספח א' לדוח זימון האסיפה מחודש יוני 2026 המהווה הכללה על דרך ההפניה.

1.2.5.2. אישור ההחלטה להעניק למר סרנה את האופציות מחודש מאי 2026, כחלק מתנאי כהונתו כמנכ"ל השותפות, מובאות לאישור האסיפה הכללית המזומנת על-פי דוח זה גם כהצעה פרטית הטעונה אישור של האסיפה הכללית של מחזיקי יחידות ההשתתפות בשותפות, לפי סעיף 65נא לפקודה, יובהר כי אישור הצעת החלטה מס' 1 לדוח זימון האסיפה תיחשב גם כאישור של ההצעה הפרטית כנדרש לפי ההוראה האמורה.

1.3. <u>פירוט טבלאי</u>

להלן פירוט טבלאי של התמלוגים להם יהיה זכאי המנכ"ל על-פי התנאים המפורטים בדוח זימון זה לעיל, בהתאם להוראות התוספת השישית לתקנות הדוחות, במונחי העלות השנתית לשותפות (באלפי ש"ח):

שם	**תפקיד**	**היקף משרה**	**שיעור החזקה ביחידות השתתפות**	**תגמולים בעבור שירותים**										**תגמולים אחרים**			**סה"כ**
				עלות שכר	**מענקים[8]**	**תשלום מבוסס ניירות ערך [9]**	**דמי ניהול**	**דמי יעוץ**	**עמלה**	**אחר**	**ריבית**	**דמי שכירות**	**אחר**				

[8] לפרטים אודות מנגנון המענק השנתי במדיניות התגמול, ראו סעיף 10 למדיניות התגמול.

[9] לפרטים אודות אופן חישוב השווי ההוגן של התגמול ההוני של האופציות מחודש מאי 2026 ראו בסעיף 18 לנספח א' לדוח זימון האסיפה מחודש יוני 2026.

										[7]				
מר ניב סרנה	מנכ"ל השותפות	100%	0.07%	3,000	הבונוס השנתי יינתן בהנחה של עמידה ביעדים ובמבחנים הכמותיים שייקבעו מראש עבור כל שנה, בכפוף למדיניות התגמול	1,400 (*)	-	-	-	140 (גילום שווי רכב)	-	-	-	עלות ההעסקה הכוללת ללא בונוסים מוערכת בכ- 4,540 אלפי ש"ח

(*) שווי ההטבה השנתי של האופציות מחודש מאי 2026 במועד ההענקה המקורי של האופציות (שווי ההטבה המקורי של האופציות, 20.5.2027), כשהוא מחולק ל- 3, עמד על סך של כ- 1,400 אלפי ש"ח.

1.4. <u>שמות בעלי השליטה והדירקטורים שלהם עניין אישי בהצעת החלטה מס' 1 ומהות עניינם האישי</u>

1.4.1. חברת השותף הכללי הינה חברה בת בבעלות מלאה (בשרשור) של קבוצת דלק בע"מ, בעלת השליטה בשותפות (להלן: "**קבוצת דלק**"). יובהר כי, לקבוצת דלק אין עניין אישי בהצעת החלטה מס' 1.

1.4.2. עוד יובהר כי, לדירקטורים בדירקטוריון השותף הכללי אין עניין אישי בהצעת החלטה מס' 1.

1.5. <u>האישורים הנדרשים ביחס להצעת החלטה מס' 1 ושמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת התגמול ובדירקטוריון</u>

1.5.1. תנאי כהונתו והעסקתו של מר סרנה כמנכ"ל השותפות ובכלל זה לאשר החלטה קודמת להעניק לו עת כיהן כיו"ר דירקטוריון השותף הכללי בשותפות, אופציות לא סחירות (האופציות מחודש מאי 2026), והכל כחלק מתנאי כהונתו והעסקתו, אושרו על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי בישיבות שקיימו (כל אחד מוועדת התגמול והדירקטוריון) מיום 26.7.2026 וכן החלטות ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי מהימים 18.10.2026 ו- 28.10.2026, בהתאמה.

1.5.2. תנאי כהונתו והעסקתו של מר סרנה כמנכ"ל השותפות כפופים לאישור האסיפה הכללית של מחזיקי יחידות ההשתתפות ברוב מיוחד, כמפורט בסעיף 6.1 להלן.

1.5.3. בדיון בנוגע לאישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר סרנה כמנכ"ל השותפות בישיבות ועדת התגמול של דירקטוריון השותף הכללי שהתקיימו בימים 26.7.2026 ו- 18.10.2026, השתתפו הדירקטורים: ה"ה ערן יעקב (יו"ר ועדת התגמול, דירקטור חיצוני), יורם כהן (דירקטור חיצוני) ואליהו חיים זמיר (דירקטור בלתי תלוי); בדיון בדירקטוריון השותף הכללי שהתקיים ביום 26.7.2026 השתתפו הדירקטורים: ה"ה יצחק שרון (תשובה), גבי לסט, עידן ולס, תמיר פוליקר, ליאורה פרט לוין, יאיר נוימן, אליהו חיים זמיר, ערן יעקב

[7] שיעור ההחזקה הנקוב בטבלה מתייחס ליחידות השתתפות שעשויות לנבוע ממימוש האופציות מחודש מאי 2026.

ויורם כהן; בדיון בדירקטוריון השותף הכללי שהתקיים ביום 28.10.2026 השתתפו הדירקטורים: ה"ה גבי לסט, עידן ולס, תמיר פוליקר, ליאורה פרט לוין, יאיר נוימן, אליהו חיים זמיר, ערן יעקב ויורם כהן. בישיבות הדירקטוריון אשר במסגרתן אושרו תנאי כהונתו והעסקתו של מר סרנה כמנכ"ל השותפות לא היו מתנגדים מקרב חברי הדירקטוריון לאישור.

1.6. <u>הדרך שבה נקבעה התמורה</u>

אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר סרנה כמנכ"ל השותפות נקבעו במשא ומתן שנערך עם המנכ"ל ועומדים במדיניות התגמול של השותפות. כמו כן, השותפות קיבלה ממעריך שווי עצמאי ובלתי תלוי הערכות שווי של האופציות מחודש מאי 2026 (נכון ליום 20.5.2026), אשר עיקריה מתוארים בסעיף 18 לנספח א' לדוח זימון האסיפה מחודש יוני 2026. לעניין התגמול ההוני, ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי סבורים כי שווי ההטבה השנתי הנובע מאישור האופציות מחודש מאי 2026 למר סרנה כמנכ"ל השותפות שעמד נכון ליום 20.5.2026 על 1,400 אלפי ש"ח לשנה (בחלוקה לינארית על מספר השנים הנדרשות עד להבשלה מלאה של התגמול ההוני האמור ואשר אינה בהכרח עקבית עם אופן רישום ההוצאה בספרים על-פי כללי החשבונאות), הינו סביר, וזאת, בין היתר, לאחר בחינת שווי האופציות מחודש מאי 2026 כפי שנקבע עת כיהן כיו"ר דירקטוריון השותף הכללי, ולאחר שמצאו כי שווי ההטבה כאמור נמוך משווי ההטבה השנתי (המחושב באותו האופן) הכלול במדיניות התגמול של השותפות ביחס למנכ"ל. בהתאם, תקרת שווי ההטבה לשנה למנכ"ל במדיניות התגמול עומדת על 2,700 אלפי ש"ח.

1.7. <u>נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי בקשר עם אישור תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל</u>

1.7.1. ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי בדעה, כי תנאי כהונתו והעסקתו של מר סרנה כמנכ"ל השותפות, הינם ראויים לאור כישוריו, ניסיונו המקצועי, האחריות והסמכויות שיופקדו בידיו, בשים לב לאתגרים העומדים בפני השותפות.

1.7.2. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי, למר סרנה היכולת, הכישורים והניסיון הנדרשים לתרום להישגיה של השותפות ולהתמודד עם אתגרים שונים (תחרותיים, תפעוליים ורגולטוריים), בתחום פעילותה של השותפות וזאת בין היתר, לאור התרשמותם מתפקודו כמנכ"ל השותפות החל מיום 1.8.2026 (ועוד כיו"ר דירקטוריון פעיל לפני תקופה זו) ומפעילות השותפות עד למועד זה.

1.7.3. למנכ"ל השותפות רקע מקצועי וניסיון ולהערכת ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי, ימלא את תפקידו במסירות ובשקידה לקידום ולפיתוח עסקי השותפות.

1.7.4. תחום הפעילות של השותפות - חיפוש, פיתוח והפקה של גז טבעי, קונדנסט ונפט וקידום שימוש בתשתיות לייצוא גז טבעי, הינו תחום בעל מאפיינים ייחודיים המחייבים מומחיות המתקיימים אצל המנכ"ל. לאור האתגרים העסקיים מולם ניצבת השותפות, החליטו האורגנים המוסמכים של השותף הכללי לאשר למנכ"ל השותפות את תנאי כהונתו והעסקתו.

1.7.5. תנאי העסקתו של המנכ"ל נותנים דגש לתגמול מבוסס ביצועים, וקשורים לביצועי השותפות, קידום יעדיה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, תוכנית העבודה שלה והשאת רווחיה. אלה משקפים מערך תמריצים סביר וראוי בהתחשב, בין היתר, במאפייני השותפות, בפעילות

העסקית, במדיניות ניהול הסיכונים שלה, באסטרטגיה העסקית שלה ובמימוש יעדיה בראייה ארוכת טווח.

1.7.6. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי בחנו את תנאי הכהונה המוצעים, ומצאו כי בנסיבות העניין תנאים אלו הינם סבירים, ראויים והוגנים ובכלל זה השכר בהתחשב בכך כי שכרו הקבוע, נמוך מתקרת השכר במדיניות התגמול של השותפות לתפקיד מנכ"ל.

1.7.7. התגמול ההוני שאושר למר ניב סרנה (האופציות מחודש מאי 2026) כמנכ"ל השותפות נמוך מתקרת שווי ההטבה השנתי למנכ"ל השותפות המוגדרת במדיניות התגמול.

1.7.8. היחס בין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים וגם היחס בין עלות תנאי הכהונה לבין עלות השכר הממוצעת והחציונית בשותפות, וכן תנאי ההעסקה הקיימים של נושאי המשרה הנוספים בשותפות, הם סבירים והוגנים.

1.7.9. בפני ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי הובאו העניינים הרלוונטיים המפורטים בחלק א' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות, והעניינים המפורטים בחלק ב' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות, ובין היתר, הובאו בפניהם תנאי התגמול הכוללים של המנכ"ל, לרבות בחינת שווי ההטבה השנתי הנובע מאישור האופציות מחודש מאי 2026 נכון ליום 20.5.2026 (בחלוקה לינארית על מספר השנים הנדרשות עד להבשלה מלאה של התגמול ההוני האמור) ועמידתו בשווי ההטבה השנתי (המחושב באותו האופן) הכלול במדיניות התגמול של השותפות ביחס למנכ"ל. ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי הגיעו למסקנה כי השכר הקבוע ותנאי התגמול ההוני של המנכ"ל, בשים לב למכלול תנאי כהונתו והעסקתו כפי שאושרו על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, הינם ראויים וסבירים ותואמים את כישוריו, ניסיונו המקצועי, והסמכויות שיופקדו בידיו, בשים לב לאתגרים העומדים בפני השותפות.

1.7.10. מתן התחייבות לפטור ולשיפוי, וכן הכללת נושאי משרה בפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה, הם מנגנונים מקובלים בתאגידים ציבוריים בישראל. כתבי הפטור והשיפוי שיוענקו למר סרנה יהיו בנוסח ובתנאים זהים לאלה הניתנים לנושאי משרה אחרים בשותפות ובתפקידו הקודם של המנכ"ל כיו"ר הדירקטוריון של השותף הכללי ובהתאם להוראות הדין, תקנון השותף הכללי, ומדיניות התגמול. כמו כן, מר סרנה ייכלל בפוליסת ביטוח אחריות נושאי המשרה של השותפות, אשר חלה על כלל הדירקטורים ונושאי המשרה בשותפות בתנאים זהים. ההענקה כאמור מבוססת על נימוקים דומים לאלה שעמדו ביסוד הענקת כתבי הפטור והשיפוי והכיסוי הביטוחי ליתר הדירקטורים ונושאי המשרה בשותפות.

1.7.11. תנאי הכהונה והעסקה המוצעים תואמים את מדיניות התגמול של השותפות.

1.7.12. בהתחשב במכלול השיקולים והנימוקים שנשקלו, קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון כי תנאי הכהונה והעסקה של מר סרנה הינם סבירים, ראויים והוגנים, וכן משקפים את טובת השותפות.

2. <u>נושא מס' 2: בחינת המפקח את מועד החזר ההשקעה בפרויקט לוויתן</u>

מוצע לאשר למפקח לבחון באופן עצמאי את נושא מועד החזר ההשקעה בפרויקט לוויתן, להשתתף בישיבות ועדת הביקורת, ובמידת הצורך להעסיק יועצים ומומחים למטרה זו. לשם כך, מוצע לאשר למפקח תקציב לשם התקשרות עם יועצים ומומחים ושכר נוסף בגין פעולותיו בקשר לנושא זה לרבות בגין פעולות שנקט עד למועד זה.

להלן נוסח הצעת החלטה בנושא מס' 2 (להלן: "**הצעת החלטה מס' 2**"):

"לאשר למפקח לבחון באופן עצמאי את נושא מועד החזר ההשקעה בפרויקט לוויתן, להשתתף בישיבות ועדת הביקורת בנושא זה, ובמידת הצורך להעסיק יועצים ומומחים לשם כך; לאשר למפקח תקציב לשם התקשרות עם יועצים ומומחים וזאת עד לסכום שלא יעלה על 300,000 ש"ח; ולאשר למפקח שכר נוסף בגין פעולותיו בקשר לנושא זה, על-פי תעריף שעתי, לרבות בגין פעולות שנקט עד למועד זה והכול כמפורט בסעיף 2 לדוח זימון זה".

2.1. <u>להלן יובאו פרטים נוספים ודברי ההסבר בנושא זה</u>:

2.1.1. בהתאם להסכם העברת זכויות משנת 1993 שנחתם בין מעבירות שונות לבין השותף הכללי בשותפות, הועברו לשותפות זכויות במספר רישיונות נפט, וכנגד זאת התחייבה השותפות לשלם למעבירות תמלוגי-על בשיעורים המפורטים להלן, מכל חלקה של השותפות בנפט ו/או גז ו/או חומרים בעלי ערך אחרים, שיופקו וינוצלו מנכסי הנפט, שבהם יש או יהיה בעתיד לשותפות אינטרס (לפני ניכוי תמלוגים מכל סוג, לאחר הפחתת הנפט, אשר ישמש לצרכי ההפקה עצמה) (להלן: "**תמלוגי-העל**").

2.1.2. שיעורי תמלוגי-העל, כפי שנקבעו בהסכם העברת הזכויות (לאחר התאמה בעקבות מיזוג השותפויות), הם כדלקמן: עד מועד החזר ההשקעה של השותפות - ישולמו תמלוגים בשיעור של 2.5% מנכסי נפט ביבשה ו- 1.5% מנכסי נפט בים, ולאחר מועד החזר ההשקעה של השותפות – ישולמו תמלוגים בשיעור של 7.5% מנכסי נפט ביבשה ו- 6.5% מנכסי נפט בים. לפרטים נוספים ראו סעיף 7.26.8(ג)(2) לפרק א' לדוח התקופתי של השותפות לשנת 2025, אשר פורסם ביום 16.3.2026 (מס' אסמכתא: 2026-01-022818) (להלן: "**הדוח התקופתי**").

2.1.3. על-פי הערכה עדכנית של הנהלת השותפות, מועד החזר ההשקעה כאמור חל במהלך חודש יולי 2026. יובהר כי, מועד החזר ההשקעה כאמור מושפע מגורמים שונים, לרבות מחירי גז ו/או קונדנסט, קצב ההפקה ועלויות ההפקה והפיתוח, וכן כפוף לאישור תחשיב של מועד החזר ההשקעה בהליך ביקורת של רואי החשבון המבקרים של השותפות, שטרם הושלם, ולאישור האורגנים המוסמכים של השותפות.

2.1.4. יצוין כי, למיטב ידיעת השותפות, הזכות לקבלת תמלוגי-העל בפרויקט לוויתן מוחזקת בידי חברת "דלק תמלוג על לוויתן בע"מ" (להלן: "**דלק תמלוג**"). למיטב ידיעת השותפות, וכחלק מהשלמת שינוי מבני, מלוא מניות דלק תמלוג מוחזקות בידי דלק ייזום נכסים בע"מ, חברה בשליטת מר יצחק שרון (תשובה), שהוא בעל השליטה (בעקיפין) בשותפות ובשותף הכללי.

2.1.5. בהתאם לכך, סבור המפקח כי עליו לבחון את מועד החזר ההשקעה בפרויקט לוויתן באופן עצמאי, ובמידת הצורך לנקוט עמדה בנוגע להחלטה בדבר מועד החזר ההשקעה.

2.1.6. אשר על כן, מבקש המפקח את אישור האסיפה לפעול לשם בירור הסוגיות המתעוררות בקשר למועד החזר ההשקעה בפרויקט לוויתן, בין היתר, באמצעות השתתפות בישיבות ועדת הביקורת בנושא זה ובאמצעות השתתפות בהעסקתם של מומחים ויועצים מטעמה של ועדת הביקורת, וכן, במידת הצורך, להעסיק יועצים ומומחים באופן עצמאי לצורך בחינת העניין.

2.1.7. בהתאם, מבוקש לאשר למפקח תקציב לשם התקשרות עם יועצים ומומחים לצורך נושא זה, לפי שיקול דעתו של המפקח, וזאת עד לסכום שלא יעלה על 300,000 ש"ח (בתוספת מע"מ). בנוסף, מבקש המפקח את אישור האסיפה הכללית לתשלום שכר נוסף למפקח בגין פעולותיו

בקשר עם מועד החזר ההשקעה, לרבות הפעולות שנקט כבר עד למועד זה, וזאת בתעריף של 850 ש"ח בתוספת מע"מ לשעת עבודה של שותף מצוות המפקח, ובתעריף של 450 ש"ח בתוספת מע"מ לשעת עבודה של חבר צוות אחר מצוות המפקח.[10]

3. <u>נושא מס' 3: תיקון סעיף 15.1 למדיניות התגמול בנוגע לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה</u>

מדיניות התגמול מאפשרת כיום רכישת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בשותפות עד לגבול אחריות מרבי של 300 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה, בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבול האחריות. במהלך השנים האחרונות חלו שינויים מהותיים בהיקף פעילות השותפות, במאפייני החשיפה שלה, בשווי השוק שלה וכן שינויים בסביבת הסיכון החלה על חברות ציבוריות ועל נושאי משרה בהן באופן המצדיק בחינה מחודשת של התקרה לרכישת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בשותפות במסגרת מדיניות התגמול. בהתאם לכך, מוצע לעדכן את סעיף 15.1 למדיניות התגמול, כך שתאפשר רכישת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בגבול אחריות של עד 450 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה, בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבול האחריות, לכל תקופת הביטוח, חלף התקרה הקבועה כיום.

נוסח התיקון המוצע לסעיף 15.1 למדיניות התגמול הנוכחית במסגרת נושא מס' 3 שעל סדר היום, בסימון השינויים, מצורף כ<u>**נספח א'**</u> לדוח זימון זה.

להלן נוסח הצעת החלטה בנושא מס' 3 (להלן: "**הצעת החלטה מס' 3**"):

"לאשר תיקון של סעיף 15.1 למדיניות התגמול הנוכחית של השותפות, והכל כמפורט בסעיף 3 לדוח זימון זה".

3.1. <u>להלן יובאו פרטים נוספים ודברי ההסבר בנושא זה</u>:

3.1.1. לפרטים אודות פוליסות הביטוח של השותפות והשותף הכללי שבתוקף במועד דוח זה, ראו תקנה 22(ט) במסגרת פרק ד' לדוח התקופתי.

3.1.2. במסגרת מדיניות התגמול, נקבעו בסעיף 15.1 תנאים בנוגע לרכישת פוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, ובתוך כך נקבע כי גבול האחריות בפוליסת נושאי משרה לא יעלה על סך של 300 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה, בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבול האחריות.

3.1.3. ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה נועד להגן הן על הדירקטורים ונושאי המשרה והן על השותפות מפני החשיפות הכספיות והמשפטיות הכרוכות בניהול פעילותה.

3.1.4. במהלך השנים האחרונות חלו שינויים מהותיים בהיקף פעילות השותפות, במאפייני החשיפה שלה, בשווי השוק שלה וכן שינויים בסביבת הסיכון החלה על חברות ציבוריות ועל נושאי משרה בהן באופן המצדיק בחינה מחודשת של התקרה לרכישת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בשותפות במסגרת מדיניות התגמול. בהתאם לכך, מוצע לעדכן את סעיף 15.1 למדיניות התגמול, כך שתאפשר רכישת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בגבול אחריות של עד 450 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה, בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבול האחריות, לכל תקופת הביטוח, חלף התקרה הקבועה כיום.

[10] לעניין סעיף זה יובהר כי, שעות עבודה של חברת צוות המפקח רו"ח אביבית בן ציון הינן בתעריף שותף.

3.2. <u>החלטות ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי</u>

נוכח הסיבות המנויות לעיל, ובהתאם להמלצת יועץ הביטוח, החליטו ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי בימים 18.10.2026 ו- 28.10.2026, בהתאמה, על תיקון סעיף 15.1 למדיניות התגמול, כמפורט בנושא מס׳ 3 לעיל בכפוף לקבלת אישור האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זה.

בישיבת ועדת התגמול של דירקטוריון השותף הכללי בדיון בנוגע לעדכון מדיניות התגמול כאמור והיות ולכל הדירקטורים עניין אישי בנושא זה, השתתפו הדירקטורים: ה״ה ערן יעקב (יו״ר ועדת התגמול, דירקטור חיצוני), יורם כהן (דירקטור חיצוני) ואליהו חיים זמיר (דירקטור בלתי תלוי); בדיון בדירקטוריון השותף הכללי השתתפו הדירקטורים: ה״ה גבי לסט, עידן ולס, תמיר פוליקר, ליאורה פרט לוין, יאיר נוימן, אליהו חיים זמיר, ערן יעקב ויורם כהן. בישיבת הדירקטוריון לא היו מתנגדים מקרב חברי הדירקטוריון לאישור העדכון המוצע למדיניות התגמול, כמפורט בנושא 3 לעיל.

3.3. <u>נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי בקשר עם עדכון מדיניות התגמול</u>

3.3.1. ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי בדעה כי יש לעדכן את מדיניות התגמול כך שתאפשר רכישת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בגבול אחריות מוגדלים יותר מהקבוע היום במדיניות התגמול היות ובמהלך השנים האחרונות חלו שינויים מהותיים בהיקף פעילות השותפות, במאפייני החשיפה שלה, בשווי השוק שלה וכן שינויים בסביבת הסיכון החלה על חברות ציבוריות ועל נושאי משרה בהן באופן המצדיק בחינה מחודשת של התקרה לרכישת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בשותפות במסגרת מדיניות התגמול.

3.3.2. הגדלת התקרה המותרת לרכישת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה מאפשרת להעמיד לדירקטורים ולנושאי משרה בשותפות שכבת הגנה רחבה יותר בטרם נדרש מימוש כתבי הפטור והשיפוי שניתנו להם על ידי השותפות.

3.3.3. הגדלת התקרה לרכישת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בשותפות במסגרת מדיניות התגמול, מאפשרת לשותפות את הגמישות הנדרשת להתאים את היקף הכיסוי הביטוחי לצרכי השותפות, לתנאי השוק, למאפייני הפעילות ולפרופיל הסיכון המשתנה של השותפות.

4. <u>נושא מס׳ 4: אישור תנאי כהונתו והעסקתו של יו״ר הדירקטוריון הפעיל של השותף הכללי ובכלל זאת שכרו והענקת 561,657 אופציות לא סחירות, בחריגה ממדיניות התגמול</u>

מוצע לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר יעקב קוינט, כיו״ר הדירקטוריון הפעיל של השותף הכללי בהיקף של 70% משרה (להלן: ״**היו״ר**״ או ״**מר קוינט**״), החל מיום 1.11.2026, ובכלל זאת את שכרו הקבוע וכן הענקת 561,657 אופציות לא סחירות הניתנות למימוש ל- 561,657 יחידות השתתפות של השותפות (להלן: ״**האופציות**״), כחלק מתנאי כהונתו והעסקתו ובהתאם לתנאים המפורטים להלן. האופציות מהוות כ- 0.05% מהון יחידות ההשתתפות המונפק והנפרע של השותפות בדילול מלא). שכרו הקבוע של היו״ר והאופציות שיוקצו לו, הינם בחריגה ממדיניות התגמול.

להלן נוסח הצעת החלטה בנושא מס׳ 4 (להלן: ״**הצעת החלטה מס׳ 4**״):

״לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של יו״ר הדירקטוריון הפעיל של השותף הכללי, ובכלל זאת את

שכרו והענקת 561,657 אופציות לא סחירות הניתנות למימוש ל- 561,657 יחידות השתתפות של השותפות, בחריגה ממדיניות התגמול והכל כמפורט בסעיף 4 לדוח זימון האסיפה."

להלן יובאו פרטים נוספים ודברי ההסבר בנושא זה.

4.1. <u>כללי</u>

4.1.1. ביום 28.10.2026, אישר דירקטוריון השותף הכללי את מינויו של מר קוינט כדירקטור בשותף הכללי, בתוקף החל מיום 1.11.2026 (להלן: "**מועד תחילת הכהונה**") ועד האסיפה הכללית השנתית הבאה של השותף הכללי. כמו כן, אישר דירקטוריון השותף הכללי באותו מועד את בחירתו של מר קוינט לתפקיד יו"ר דירקטוריון פעיל בשותף הכללי ממועד תחילת הכהונה בהיקף משרה של 70%.

4.1.2. לפרטים נוספים אודות מינויו של מר קוינט כדירקטור בשותף הכללי ובחירתו כיו"ר דירקטוריון פעיל בשותף הכללי, ראו דוח מיידי של השותפות מיום 28.10.2026 (מס' אסמכתא: 2026-01-096911), אשר המידע המופיע בו נכלל בזאת על דרך ההפניה (להלן: "**הדיווח המיידי מיום 28.10.2026**").

4.1.3. ביום 18.10.2026 אישרה ועדת התגמול וביום 28.10.2026 אישר דירקטוריון השותף הכללי את הגמול לו יהיה זכאי מר קוינט בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון פעיל בשותף הכללי החל ממועד תחילת הכהונה (להלן: "**תנאי הכהונה וההעסקה ליו"ר**"). תנאי הכהונה וההעסקה ליו"ר כוללים, בין היתר, שכר קבוע וכן הענקת אופציות לא סחירות הניתנות למימוש ליחידות השתתפות של השותפות בחריגה ממדיניות התגמול (להלן בסעיף 4 זה: "**האופציות**").

4.1.4. השכר הקבוע והענקת האופציות ליו"ר כחלק מתנאי כהונתו והעסקתו המובאים לאישור אסיפה כללית זו חורגים ממדיניות התגמול. מדיניות התגמול אושרה באסיפה הכללית של מחזיקי יחידות ההשתתפות של השותפות ביום 25.1.2026 כשתקרת השכר הקבוע ליו"ר דירקטוריון פעיל במשרה מלאה עומדת על 120 אלפי ש"ח (במונחי 70%, התקרה במדיניות התגמול עומדת על 84 אלפי ש"ח) (לפרטים בדבר השכר הקבוע המוצע ליו"ר ראו סעיף 4.2.3 להלן). כמו כן, מדיניות התגמול אינה מתייחסת לאפשרות להקצות תגמול הוני ליו"ר דירקטוריון פעיל, אלא רק למנכ"ל השותפות ולנושאי משרה אחרים. לפרטים אודות מדיניות התגמול, ראו <u>**נספח א'**</u> לדוח זימון זה.[11]

4.1.5. יובהר כי, יתר תנאי כהונתו והעסקתו של היו"ר, כפי שאושרו בוועדת התגמול ובדירקטוריון השותף הכללי, ולמעט השכר הקבוע והענקת התגמול ההוני (האופציות), עומדים במדיניות התגמול של השותפות.

4.1.6. עוד יובהר כי, ככל שהאסיפה הכללית המזומנת על-פי דוח זה, לא תאשר את הצעת ההחלטה מס' 4 שעל סדר היום, לא ייכנסו לתוקף תנאי הכהונה וההעסקה ליו"ר כפי שאושרו בימים 18.10.2026 ו- 28.10.2026 על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי, בהתאמה, ובמתכונת המתוארת בדוח זימון זה. במקרה כאמור, ובכפוף להסכמה של היו"ר, ההתקשרות עם היו"ר תובא לדיון מחדש בוועדת התגמול ובדירקטוריון השותף הכללי, אשר יהיו רשאים, בכפוף להוראות כל דין, לאשר תנאי כהונה והעסקה ליו"ר

[11] וכן בה"ש 3 לעיל.

העומדים במדיניות התגמול הקיימת של השותפות בתוקף החל ממועד תחילת הכהונה.

4.1.7. לפרטים אודות מר קוינט בהתאם לתקנה 26 לתקנות הדוחות, ראו הדיווח המיידי מיום 28.10.2026.

4.1.8. לפרטים אודות החלטת אסיפת בעלי יחידות ההשתתפות מיום 21.9.2022 בקשר עם הנשיאה בעלויות ניהול השותפות והשותף הכללי, החל מיום 1.1.2022, ראו סעיף 1.1.9 לעיל.

4.2. <u>תנאי כהונתו והעסקתו המוצעים של היו"ר</u>

אסיפה כללית זו מתבקשת לאשר את החלטת ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי מהימים 18.10.2026 ו- 28.10.2026, בהתאמה, לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של היו"ר ובכלל זאת את שכרו הקבוע החורג מתקרת השכר הקבוע במדיניות התגמול, וכן להעניק ליו"ר תגמול הוני (אופציות) בחריגה ממדיניות התגמול. לשם כך מובא להלן תיאור תנאי הכהונה וההעסקה ליו"ר, כפי שאושרו על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי כשאלה ייכנסו לתוקף במועד תחילת הכהונה, בכפוף לאישור אסיפה כללית זו (ראו סעיפים 4.2.1 עד 4.2.5 (כולל) להלן). כמו כן, יוצגו להלן השכר הקבוע ותנאי התגמול ההוני (האופציות) שמוצע לאשר ליו"ר כחלק מתנאי כהונתו והעסקתו (תוקפו של השכר הקבוע החל ממועד תחילת הכהונה) המובאים לאישור אסיפה כללית זו בחריגה ממדיניות התגמול (ראו סעיפים 4.2.3 ו- 4.2.5 להלן).

תנאי כהונתו והעסקתו של היו"ר, ובכלל זאת השכר הקבוע ותנאי התגמול ההוני, הינם חלק מהסכם עבודה אישי שנחתם בין השותפות לבין היו"ר ואשר יכנס לתוקף החל ממועד תחילת הכהונה (להלן: "**ההסכם**").

להלן יפורטו הוראות ההסכם:

4.2.1. מהות והיקף השירותים

א. מר קוינט יכהן בשותפות בתפקיד יו"ר דירקטוריון פעיל של השותף הכללי כשהשותפות נושאת במלוא עלות העסקתו. היו"ר יבצע כל תפקיד נוסף עבור השותפות, וזאת מבלי שיהיה זכאי לכל תמורה נוספת מעבר למפורט בהסכם.

ב. היו"ר יקדיש מזמנו, מרצו וכושר עבודתו לתפקידו בשותפות ולקידום ענייניה בהיקף של 70% משרה.

ג. היו"ר יודיע לשותפות מיידית, על כל עניין או נושא אשר יש לו בו עניין אישי ואשר עלול ליצור ניגוד אינטרסים עם תפקידו בשותפות.

4.2.2. תקופת ההסכם

ההסכם הינו לתקופה בלתי קצובה החל ממועד כניסתו לתפקיד כיו"ר דירקטוריון פעיל של השותף הכללי (מועד תחילת הכהונה).

4.2.3. שכר

מר קוינט יהיה זכאי למשכורת חודשית בסך של 100 אלפי ש"ח ברוטו. השכר יתעדכן מדי 3 חודשים בהתאם לעלייה במדד המחירים לצרכן. המשכורת המוצעת הינה בחריגה ממדיניות התגמול ומובאת לאישור אסיפה כללית זו כשתוקפה יהיה החל ממועד תחילת הכהונה. על-פי מדיניות התגמול, המשכורת החודשית המירבית של יו"ר דירקטוריון פעיל בשותפות בהיקף משרה מלאה לא תעלה על 120 אלפי ש"ח (במונחי 70%, התקרה במדיניות התגמול עומדת על 84 אלפי ש"ח). על-פי ההסכם, היו"ר רשאי, לפי שיקול דעתו, להסב את

זכויותיו על פי ההסכם לחברה בבעלותו ובשליטתו המלאה ובמקרה כזה השותפות תשלם ליו"ר דמי ניהול שיבוססו על השכר והתנאים הנלווים המפורטים בהסכם כנגד הוצאת חשבונית ובתוספת מיסים כדין כגון מע"מ ובלבד שלא יחול שינוי בעלויות השותפות בשלב הסבת ההסכם.

4.2.4. תנאים נלווים, מענק שנתי וסיום ההסכם

היו"ר זכאי לתנאים סוציאליים מקובלים, קרן השתלמות, תוכנית פנסיונית, ימי חופשה שנתית, ימי מחלה ודמי הבראה. השותפות תעמיד לרשותו של היו"ר רכב כמקובל למעמדו ותישא בכל ההוצאות הכרוכות בשימוש ברכב. שווי השימוש ברכב יגולם וישולם על-ידי השותפות. כן זכאי היו"ר לתנאים נלווים נוספים, כגון נשיאה בהוצאות תקשורת, בדיקות סקר רפואי וביטוח בריאות פרטי על חשבון השותפות, השתתפות בהשתלמויות מקצועיות, החזר הוצאות לצורך מילוי תפקידו ותשלום החזר הוצאות אש"ל בעת שהייה בחו"ל מטעם השותפות, בהתאם לנהלי השותפות כפי שיהיו מעת לעת וכנגד הצגת קבלות מתאימות.

היו"ר זכאי להיכלל בפוליסה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה שתערוך השותפות, בהתאם לתנאי הפוליסה, כפי שיאושרו מעת לעת. כמו כן, זכאי היו"ר לכתב שיפוי ולכתב פטור מאחריות של השותפות ושל החברות הבנות של השותפות, כמקובל בשותפות ובתנאים זהים ליתר הדירקטורים ונושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי.

השותפות רשאית להעניק ליו"ר מידי שנה, החל משנת 2027, בונוס שנתי, בגין השנה הקלנדרית הקודמת, בסך של עד 560 אלפי ש"ח ובתנאי שיועסק על-ידי השותפות לפחות 3 חודשים באותה שנה, והכל בהתאם למדיניות התגמול. הבונוס השנתי יינתן בהנחה של עמידה ביעדים ובמבחנים הכמותיים שייקבעו מראש עבור כל שנה, בכפוף למדיניות התגמול. במקרה של סיום העסקתו ולאחר כהונה של שנה לפחות בתפקיד, יהיה זכאי היו"ר למענק הסתגלות אשר לא יעלה על 6 משכורות חודשיות, והכל בהתאם למדיניות התגמול. במקרה שבו העסקתו של היו"ר תסתיים, מכל סיבה שהיא, במהלך שנה קלנדארית, היו"ר יהיה זכאי לתשלום מענק יחסי לחודשי העבודה באותה שנה.

הצדדים רשאים להביא בכל עת את הסכם ההעסקה לכלל סיום באמצעות מתן הודעה מוקדמת בכתב ומראש בת 3 חודשים. כמו כן, כולל הסכם ההעסקה הוראות בדבר שמירה על סודיות ותניית אי תחרות כמקובל בהסכמים מסוג זה לתקופה בת 12 חודשים.

4.2.5. תגמול הוני

א. היו"ר יקבל, ללא תמורה, 561,657 אופציות לא סחירות הניתנות למימוש ל- 561,657 יחידות השתתפות, המהוות כ- 0.04% מהון יחידות ההשתתפות המונפק והנפרע של השותפות בדילול מלא במועד דוח זימון האסיפה (לאחר ההקצאה), בהתאם לתוכנית האופציות לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש] אשר אימץ דירקטוריון השותף הכללי ובחריגה ממדיניות התגמול.

ב. הזכאות להענקת התגמול ההוני, על תנאיו, מותנת בהשלמה של שנת עבודה אחת לפחות (לא כולל הודעה מוקדמת).

ג. הענקת האופציות המוצעת ליו"ר כפופה לאישור האסיפה הכללית המזומנת על-פי דוח זה בחריגה ממדיניות התגמול, שכן מדיניות התגמול אינה מתייחסת לאפשרות של השותפות להעניק תגמול הוני ליו"ר דירקטוריון פעיל של השותף הכללי (להבדיל מהענקה למנכ"ל השותפות ולנושאי משרה אחרים).

ד. האופציות תבשלנה ב- 3 מנות שנתיות שוות, החל ממועד האישור. מחיר המימוש של המנה הראשונה יהיה 17.150 ש״ח, השווה לגבוה מבין: שער הסגירה הממוצע של יחידות ההשתתפות בבורסה בתום 30 ימי המסחר שקדמו למועד האישור (שעמד נכון ל-30 ימי המסחר שקדמו ליום 28.10.2026 על 16.260 ש״ח), או שער הסגירה של יחידות ההשתתפות בבורסה בתום יום המסחר האחרון לפני מועד קבלת החלטת הדירקטוריון על הענקת האופציות (שעמד נכון ליום 26.10.2026 על 17.150 ש״ח). מחיר המימוש של שתי המנות הנותרות יגדל ב- 5% בכל שנה ביחס לשנה הקודמת.

ה. שווי ההטבה השנתי הנובע מהענקת האופציות, קרי השווי הכלכלי של האופציות במועד האישור כשהוא מחולק ל- 3, עומד על סך של 1 מיליון ש״ח.

ו. הואיל והענקת האופציות ליו״ר מהווה הצעה פרטית הטעונה אישור של האסיפה הכללית של מחזיקי יחידות ההשתתפות בשותפות, לפי סעיף 65נא לפקודה, יובהר כי אישור הצעת החלטה מס׳ 4 לדוח זימון האסיפה תיחשב גם כאישור של ההצעה הפרטית כנדרש לפי ההוראה האמורה.

ז. לפרטים נוספים, לרבות בהתאם לתקנה 20 לתקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש״ס-2000, ראו **נספח ב׳** לדוח זימון האסיפה.

4.2.6. תנאי כהונתו והעסקתו של היו״ר עומדים בהוראות מדיניות התגמול, למעט בקשר עם השכר הקבוע והתגמול ההוני (האופציות) המוצעים והמובאים לאישור אסיפה כללית זו כחריגה ממדיניות התגמול כמפורט בסעיפים 4.2.3 ו- 4.2.5 לעיל. ככל שהאסיפה הכללית המזומנת על-פי דוח זה, לא תאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של היו״ר, לא ייכנסו לתוקף תנאי הכהונה וההעסקה ליו״ר כפי שאושרו על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי מימים 18.10.2026 ו- 28.10.2026, בהתאמה במתכונת המתוארת בדוח זימון אסיפה כללית זה. במקרה כאמור, ובכפוף להסכמה של היו״ר, ההתקשרות עם היו״ר תובא לדיון מחדש בוועדת התגמול ובדירקטוריון השותף הכללי, אשר יהיו רשאים, בכפוף להוראות כל דין, לאשר תנאי כהונה והעסקה ליו״ר העומדים במדיניות התגמול הקיימת של השותפות בתוקף החל ממועד תחילת הכהונה.

4.3. <u>פירוט טבלאי</u>

להלן פירוט טבלאי של התמלוגים להם יהיה זכאי היו״ר על-פי התנאים המפורטים בדוח זימון זה לעיל, בהתאם להוראות התוספת השישית לתקנות הדוחות, במונחי העלות השנתית לשותפות (באלפי ש״ח):

שם	**תפקיד**	**היקף משרה**	**שיעור החזקה ביחידות השתתפות** [12]	**תגמולים בעבור שירותים**									**תגמולים אחרים**			**סה״כ**
				עלות שכר	**מענקים**[13]	**תשלום מבוסס ניירות ערך** [14]	**דמי ניהול**	**דמי יעוץ**	**עמלה**	**אחר**	**ריבית**	**דמי שכירות**	**אחר**	

[12] שיעור ההחזקה הנקוב בטבלה מתייחס ליחידות השתתפות שעשויות לנבוע ממימוש האופציות המוצעות ליו״ר הדירקטוריון בהתאם לדוח זה.

[13] לפרטים אודות מנגנון המענק השנתי במדיניות התגמול, ראו סעיף 10 למדיניות התגמול.

[14] לפרטים אודות אופן חישוב השווי ההוגן של התגמול ההוני של האופציות הנוספות המובא לאישור אסיפה כללית זו ראו בסעיף 18 ל**נספח ב׳** לדוח זה (פרטים לפי תקנה 20).

מר יעקב קוינט	יו"ר דירקטוריון פעיל של השותפות	70%	0.05%	1,600	הבונוס השנתי יינתן בהנחה של עמידה ביעדים ובמבחנים הכמותיים שייקבעו מראש עבור כל שנה, בכפוף למדיניות התגמול	1,000 (*)	-	-	-	130 (גילום שווי רכב)	-	-	-	עלות ההעסקה הכוללת ללא בונוסים מוערכת בכ- 2,810 אלפי ש"ח

(*) שווי ההטבה השנתי של האופציות המובאות לאישור אסיפה כללית זו, כשהוא מחולק ל- 3.

4.4. <u>שמות בעלי השליטה והדירקטורים שלהם עניין אישי בהצעת החלטה מס' 4 ומהות עניינם האישי</u>

4.4.1. חברת השותף הכללי הינה חברה בת בבעלות מלאה (בשרשור) של קבוצת דלק, בעלת השליטה בשותפות. יובהר כי, לקבוצת דלק אין עניין אישי בהצעת החלטה מס' 4.

4.4.2. עוד יובהר כי, לדירקטורים בדירקטוריון השותף הכללי אין עניין אישי בהצעת החלטה מס' 4.

4.5. <u>האישורים הנדרשים ביחס להצעת החלטה מס' 4 ושמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת התגמול ובדירקטוריון</u>

4.5.1. תנאי כהונתו והעסקתו של היו"ר ובכלל זאת השכר הקבוע והענקת האופציות המובאים לאישור בחריגה ממדיניות התגמול, אושרו על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי בישיבות שקיימו (כל אחד מוועדת התגמול והדירקטוריון) בימים 18.10.2026 ו-28.10.2026, בהתאמה.

4.5.2. תנאי כהונתו והעסקתו של היו"ר, כפופים לאישור האסיפה הכללית של מחזיקי יחידות ההשתתפות ברוב מיוחד, כמפורט בסעיף 6.4 להלן.

4.5.3. בישיבת ועדת התגמול של דירקטוריון השותף הכללי בדיון בנוגע לאישור תנאי הכהונה וההעסקה ליו"ר, ובכלל זה אישור השכר הקבוע והענקת התגמול ההוני (האופציות) השתתפו הדירקטורים: ה"ה ערן יעקב (יו"ר ועדת התגמול, דירקטור חיצוני), יורם כהן (דירקטור חיצוני) ואליהו חיים זמיר (דירקטור בלתי תלוי); בדיון בדירקטוריון השותף הכללי השתתפו הדירקטורים: ה"ה גבי לסט, עידן ולס, תמיר פוליקר, ליאורה פרט לוין, יאיר נוימן, אליהו חיים זמיר, ערן יעקב ויורם כהן. בישיבת הדירקטוריון אשר במסגרתה אושרו תנאי הכהונה וההעסקה ליו"ר לא היו מתנגדים מקרב חברי הדירקטוריון לאישור.

4.6. <u>הדרך שבה נקבעה התמורה</u>

אישור תנאי כהונתו והעסקתו של היו"ר ובכלל זה השכר הקבוע והענקת האופציות ליו"ר ותנאיהן, נקבעו במשא ומתן שנערך עם היו"ר. כמו כן, השותפות קיבלה ממעריך שווי עצמאי ובלתי תלוי הערכת שווי של התגמול ההוני המוצע, אשר עיקריה מתוארים בסעיף 18 ל**<u>נספח ב'</u>** לדוח זה. כאמור לעיל, השכר הקבוע הכלול בתנאי כהונתו והעסקתו והענקת התגמול ההוני ליו"ר מובאים לאישור אסיפה כללית זו בחריגה ממדיניות התגמול מהטעמים הבאים: (א) השכר הקבוע. תקרת השכר הקבוע ליו"ר דירקטוריון פעיל במשרה מלאה במדיניות התגמול עומדת על 120 אלפי ש"ח בעוד

שהשכר הקבוע המוצע ליו"ר עומד על 100 אלפי ש"ח בגין היקף של 70% משרה; (ב) תגמול הוני. מדיניות התגמול אינה כוללת התייחסות לתגמול הוני ליו"ר דירקטוריון פעיל בשותפות. ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי סבורים כי שווי ההטבה השנתי הנובע מהענקת האופציות ליו"ר הדירקטוריון העומד על 1 מיליון ש"ח לשנה (בחלוקה לינארית על מספר השנים הנדרשות עד להבשלה מלאה של התגמול האמור ואשר אינה בהכרח עקבית עם אופן רישום ההוצאה בספרים על פי כללי החשבונאות), הינו סביר, וזאת, בין היתר, לאחר בחינת שווי האופציות ולאחר שמצאו כי שווי ההטבה כאמור נמוך משווי ההטבה השנתי (המחושב באותו האופן) הכלול במדיניות התגמול של השותפות ביחס לכל אחד מהמנכ"ל או נושאי המשרה האחרים. בהתאם, תקרת שווי ההטבה לשנה למנכ"ל במדיניות התגמול עומדת על 2,700 אלפי ש"ח, ולנושאי משרה אחרים על 15 משכורות חודשיות ברוטו (2,250 אלפי ש"ח בשנה במונחי תקרות השכר הקבוע לנושאי משרה אלה במדיניות התגמול).

4.7. <u>נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי בקשר עם אישור תנאי הכהונה וההעסקה של היו"ר</u>

4.7.1. ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי בדעה, כי תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר הדירקטוריון ובכלל זה שכרו הקבוע והתגמול ההוני המובאים לאישור, הינם ראויים לאור כישוריו, ניסיונו המקצועי, האחריות והסמכויות המופקדים בידיו, בשים לב לאתגרים העומדים בפניו ובפני השותפות.

4.7.2. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי, למר קוינט היכולת, הכישורים והניסיון הנדרשים לתרום תרומה משמעותית להישגיה של השותפות ולהתמודד עם אתגרים מגוונים, ביניהם רגולטוריים, שהינם בעלי חשיבות בתחום פעילותה של השותפות.

4.7.3. ליו"ר רקע מקצועי וניסיון רב ולהערכת ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי הוא ימלא את תפקידו במסירות רבה ובשקידה לקידום ולפיתוח עסקי השותפות.

4.7.4. הסכם העסקתו של היו"ר כולל תנאים הנותנים דגש לתגמול מבוסס ביצועים, וקשורים לביצועי השותפות, קידום יעדיה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, תוכנית העבודה שלה והשאת רווחיה. אלה משקפים מערך תמריצים סביר וראוי בהתחשב, בין היתר, במאפייני השותפות, בפעילות העסקית, במדיניות ניהול הסיכונים שלה, באסטרטגיה העסקית שלה ובמימוש יעדיה בראייה ארוכת טווח.

4.7.5. שכרו הקבוע והענקת התגמול ההוני המוצעים ליו"ר הינם חלק מתנאי כהונתו והעסקתו, נותנת לשותפות כלים נדרשים לצורך גיוס יו"ר דירקטוריון בעל כישורים בשותפות אשר יוכל לתרום לשותפות והינה לטובת השותפות.

4.7.6. בפני ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי הובאו העניינים הרלוונטיים המפורטים בחלק א' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות והעניינים המפורטים בחלק ב' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות, ובין היתר, הובאו בפניה תנאי התגמול הכוללים של יו"ר הדירקטוריון, לרבות התחשבות בשכרו הקבוע ובהענקת התגמול ההוני המוצעים ובחינת שווי האופציות. ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי הגיעו למסקנה כי השכר הקבוע ותנאי התגמול ההוני של יו"ר הדירקטוריון, בשים לב למכלול תנאי כהונתו והעסקתו כפי שאושרו על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי, הינם ראויים וסבירים ותואמים את כישוריו, ניסיונו המקצועי, וכן האחריות והסמכויות המופקדים בידיו, בשים לב לאתגרים העומדים בפניו ובפני השותפות, לצורך ביצוע תפקידו בשותפות.

4.7.7. מתן התחייבות לפטור ולשיפוי, וכן הכללת נושאי משרה בפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה, הם מנגנונים מקובלים בתאגידים ציבוריים בישראל. כתבי הפטור והשיפוי שיוענקו למר קוינט יהיו בנוסח ובתנאים זהים לאלה הניתנים לנושאי משרה אחרים בשותפות ובהתאם להוראות הדין, תקנון השותף הכללי, ומדיניות התגמול. כמו כן, מר קוינט ייכלל בפוליסת ביטוח אחריות נושאי המשרה של השותפות, אשר חלה על כלל הדירקטורים ונושאי המשרה בשותפות בתנאים זהים. ההענקה כאמור מבוססת על נימוקים דומים לאלה שעמדו ביסוד הענקת כתבי הפטור והשיפוי והכיסוי הביטוחי ליתר הדירקטורים ונושאי המשרה בשותפות.

4.7.8. תנאי הכהונה והעסקה המוצעים (למעט השכר הקבוע והתגמול ההוני) תואמים את מדיניות התגמול של השותפות.

4.7.9. לאור כל הנימוקים לעיל, מצאו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי כי אישור השכר הקבוע והענקת התגמול ההוני המוצעים ליו"ר, הינם מקובלים וסבירים ולטובת השותפות.

חלק ב' - פרטים בדבר כינוס האסיפה, הרוב הדרוש, המניין החוקי ואופן ההצבעה

5. <u>מניין חוקי ואסיפה נדחית</u>

אין לפתוח בשום דיון באסיפה הכללית אלא אם כן יהיה נוכח מניין חוקי בשעה שהאסיפה ניגשה לכך וכל החלטה לא תתקבל אלא אם נוכח המניין החוקי בעת שהצביעו על ההחלטה. מניין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על-ידי באי כוח, 2 בעלי יחידות המחזיקים ביחד יחידות השתתפות המהוות לא פחות מ- 50% מהיחידות שהונפקו על-ידי הנאמן עד ליום העסקים שקדם לאסיפה.

אם כעבור חצי שעה מהמועד שנקבע לאסיפה לא ימצא המניין החוקי, תידחה האסיפה לאותו יום בשבוע הבא באותה שעה ובאותו מקום, קרי: **יום א', 13 בדצמבר 2026**, מבלי שתהיה חובה להודיע על כך למחזיקי היחידות, או לכל יום אחר או שעה אחרת או מקום אחר כפי שהנאמן בהסכמת המפקח, יקבע בהודעה לבעלי היחידות (להלן: "**האסיפה הנדחית**"). אם באסיפה הנדחית לא ימצא מניין חוקי תוך מחצית השעה מהמועד שנקבע, אזי יהוו מניין חוקי 2 בעלי יחידות הנוכחים בעצמם או על-ידי באי כוח והאסיפה תהיה רשאית לעסוק בעניינים שלמענם היא נקראה. אם לא ימצא מניין חוקי כאמור לעיל, באסיפה הנדחית - תתבטל האסיפה.

לעניין המניין החוקי יחשבו כ- "שני בעלי יחידות" גם שני באי כוח של בעל יחידות רשום אחד שהוא חברת רישומים (קרי, חברה שעיסוקה היחיד החזקת ניירות ערך בעד אחרים) המשתתפים באסיפה מכוח ייפויי כוח שניתנו להם, בגין יחידות שונות, על-ידי אותו בעל יחידות רשום.

6. <u>הרוב הדרוש לקבלת החלטות שעל סדר היום</u>

6.1. הרוב הדרוש לצורך קבלת הצעת החלטה מס' 1 בהתאם לסעיף 65מט לפקודה, הינו רוב רגיל, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית, ייכללו רוב מכלל קולות מחזיקי יחידות ההשתתפות המשתתפים בהצבעה שאינם השותף הכללי או בעל השליטה בו או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה האמורה. במניין כלל הקולות של מחזיקי יחידות ההשתתפות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

(ב) סך קולות המתנגדים בהצבעה מקרב מחזיקי יחידות ההשתתפות האמורים בפסקה (א) לעיל, לא יעלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה של מחזיקי יחידות ההשתתפות.

על אף האמור, בהתאם לסעיף 65מט(א)(3) לפקודה, ועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון השותף הכללי רשאים לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל השותפות גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישור העסקה כאמור, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון השותף הכללי החליטו על יסוד נימוקים מפורטים, לאחר שדנו מחדש בעסקה ובחנו בדיון כאמור, בין היתר, את התנגדות האסיפה הכללית.

6.2. הרוב הדרוש לצורך קבלת הצעת החלטה מס' 2 הוא רוב רגיל של היחידות שבעליהן השתתפו והצביעו באסיפה בעצמם או על-ידי בא כוח.

6.3. הרוב הדרוש לצורך קבלת הצעת החלטה מס' 3 בהתאם לסעיף 65מה(ב) לפקודה, הינו רוב רגיל, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית, ייכללו רוב מכלל קולות מחזיקי יחידות ההשתתפות המשתתפים בהצבעה שאינם השותף הכללי או בעל השליטה בו או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה האמורה. במניין כלל הקולות של מחזיקי יחידות ההשתתפות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

(ב) סך קולות המתנגדים בהצבעה מקרב מחזיקי יחידות ההשתתפות האמורים בפסקה (א) לעיל, לא יעלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה של מחזיקי יחידות ההשתתפות.

על אף האמור, בהתאם לסעיף 65מה(ג) לפקודה, ועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון השותף הכללי רשאים לקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון השותף הכללי החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת השותפות.

6.4. הרוב הדרוש לצורך קבלת הצעת החלטה מס' 4 בהתאם לסעיף 65נא(ג) לפקודה, הינו רוב רגיל, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית, ייכללו רוב מכלל קולות מחזיקי יחידות ההשתתפות המשתתפים בהצבעה שאינם השותף הכללי או בעל השליטה בו או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה האמורה. במניין כלל הקולות של מחזיקי יחידות ההשתתפות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

(ב) סך קולות המתנגדים בהצבעה מקרב מחזיקי יחידות ההשתתפות האמורים בפסקה (א) לעיל, לא יעלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה של מחזיקי יחידות ההשתתפות.

7. <u>המועד קובע</u>

המועד הקובע לקביעת הזכות להצביע בהתאם לסעיף 182 לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005, הינו **יום ה', 5 בנובמבר 2026** (להלן: "**המועד הקובע**").

8. <u>הוכחת בעלות</u>

8.1. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000, בעל יחידות, שלזכותו רשומות אצל חבר בורסה יחידות השתתפות ואותן יחידות נכללות בין היחידות הרשומות במרשם יחידות ההשתתפות על שם החברה לרישומים (להלן: "**בעל יחידות לא רשום**"), ימציא לשותפות אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה לזכותו היחידה, בדבר בעלותו ביחידה במועד הקובע, בהתאם לאמור בתקנות הנ"ל ובהתאם לטופס שבתוספת לתקנות כאמור.

8.2. כמו כן, בעל יחידות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לשותפות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז'2 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "**מערכת ההצבעה האלקטרונית**").

9. <u>אופן ההצבעה</u>

לעניין ההחלטות שעל סדר יום האסיפה, בעל יחידות רשאי להצביע בעצמו, על-ידי בא כוחו, וכן באמצעות כתב הצבעה או כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לשותפות במערכת ההצבעה האלקטרונית.

כל כתב מינוי לבא-כוח יהיה בכתב וייחתם על-ידי הממנה או על-ידי באי-כוחו שהוסמכו לכך בכתב או אם הממנה הוא תאגיד, ייערך כתב המינוי בכתב, וייחתם בדרך המחייבת את התאגיד. מזכירות השותפות רשאית לדרוש כי יימסר לשותפות לפני כינוס האסיפה, אישור בכתב, להנחת דעתה בדבר זהות החותם ואם הממנה הוא תאגיד, גם בדבר סמכותם של החותמים לחייב את התאגיד.

כתב מינוי של שלוח להצבעה, ייפוי כוח או העתק מאושר על-ידי עורך דין יש להפקיד כנגד אישור מסירה במשרדי השותפות בשדרות אבא אבן 19, הרצליה פיתוח (09-9712424), לפחות 48 שעות לפני מועד האסיפה, או האסיפה הנדחית. כתב המינוי יציין את מספר היחידות בגינן הוא ניתן.

למען הסר ספק, רק במידה שתכונס אסיפה נדחית בתוך 10 ימים ממועד האסיפה המקורית, בעל יחידות שנכח באסיפה המקורית באמצעות בא כוח, לא יידרש להפקיד ייפוי כוח בשנית לצורך הצבעה באסיפה נדחית זו.

10. <u>הודעת עמדה</u>

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה על-ידי בעל יחידות הינו עד 10 ימים לפני מועד כינוס האסיפה, קרי: **עד ליום ה', 26 בנובמבר 2026**, השותפות תפרסם את הודעה העמדה כאמור לא יאוחר מיום עסקים אחד (1) לאחר קבלתה. הודעת עמדה שתכלול את תגובת דירקטוריון השותף הכללי אפשר שתוגש לא יאוחר מ- 5 ימים לפני מועד כינוס האסיפה, קרי: **עד ליום ג', 1 בדצמבר 2026**.

בעל יחידות רשאי לפנות ישירות לשותפות ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח הודעות העמדה (ככל שתינתנה).

11. <u>הצבעה באמצעות כתב הצבעה</u>

בעל יחידות המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה, כמשמעותו בסעיף 87 לחוק החברות, חלף השתתפותו באסיפה בעצמו ו/או באמצעות בא כוח ו/או כתב הצבעה אלקטרוני, יוכל לעשות זאת על גבי חלקו השני של כתב ההצבעה המצורף לדוח זימון זה (להלן: "**כתב ההצבעה**"). הצבעתו של בעל יחידות באמצעות כתב ההצבעה תיחשב כאילו נוכח והשתתף באסיפה הן לצורך המניין החוקי הנדרש באסיפה והן לצורך חישוב תוצאות ההצבעה.

בעל יחידות לא רשום המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה ימציא לשותפות עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה (קרי: **עד ליום 6 בדצמבר 2026 בשעה 11:00**) את כתב ההצבעה החתום על-ידו וכן את טופס אישור הבעלות, אלא אם אישור הבעלות שלו הועבר לשותפות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל יחידות לא רשום רק אם צורף לו טופס אישור בעלות או אם נשלח לשותפות אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

בעל יחידות הרשום בספרי הנאמן (להלן: "**בעל יחידות רשום**") המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה ימציא לשותפות עד 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה (קרי: **עד ליום 6 בדצמבר 2026, בשעה 09:00**) את כתב ההצבעה החתום על-ידו בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת ההתאגדות. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל יחידות רשום רק אם נשלח לשותפות צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת ההתאגדות.

בעל יחידות לא רשום זכאי לקבל מחבר הבורסה בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות עמדה באתר ההפצה, אלא אם כן הודיע בעל היחידות כאמור לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום. הודעתו לעניין כתבי ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות העמדה.

בעל יחידות רשום, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את יחידותיו, 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.

השותפות תשלח, בלא תמורה, לבעלי יחידות ההשתתפות הרשומים כתב הצבעה ביום פרסום זימון זה.

12. <u>הצבעה במערכת האלקטרונית</u>

לאחר המועד הקובע, עם קבלת מספר מזהה וקוד גישה מחבר הבורסה ולאחר תהליך הזדהות, יוכל מחזיק יחידות לא רשום להצביע במערכת האלקטרונית.

המועד האחרון להצבעה במערכת האלקטרונית הינו עד 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה, קרי: **יום 6 בדצמבר 2026, עד השעה 09:00**.

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

13. <u>שינויים בסדר היום</u>

אחרי פרסום דוח זימון האסיפה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני בדיווחי השותפות שיתפרסמו באתר האינטרנט של הבורסה, בכתובת: www.maya.tase.co.il, ובאתר ההפצה של רשות ניירות ערך, בכתובת: www.magna.isa.gov.il (להלן: "**אתר הבורסה**" ו- "**אתר ההפצה**", בהתאמה).

בהתאם להוראות סעיף 65ל(ב) לפקודה וסעיף 14.1(ה) להסכם הנאמנות, מחזיק יחידות השתתפות, אחד או יותר, שלו 0.5% לפחות מכלל יחידות ההשתתפות, וכן המפקח, רשאים לבקש מדירקטוריון השותף הכללי לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית. בהתאם לתקנה 5א לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, בקשה כאמור תומצא לשותפות עד 7 ימים

לאחר זימון האסיפה.

מצא דירקטוריון השותף הכללי כי נושא שהתבקש לכללו בסדר היום מתאים להיות נדון באסיפה הכללית, יוכן סדר יום מעודכן אשר יפורסם באתר ההפצה וזאת לא יאוחר מ- 7 ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של מחזיק יחידות ההשתתפות להכללת נושא בסדר היום, כאמור לעיל. יובהר כי, אין בפרסום סדר יום מעודכן כדי לשנות את המועד הקובע.

14. <u>הודעה על קיומו של עניין אישי ומידע נוסף אשר נדרש</u>

14.1. בהתאם לסעיף 65נז לפקודה, בעל יחידת השתתפות המשתתף בהצבעה יודיע לשותפות לפני ההצבעה באסיפה או, אם ההצבעה היא באמצעות ייפוי כוח ו/או כתב הצבעה - על גבי כתב ההצבעה, או אם ההצבעה היא באמצעות בכתב הצבעה אלקטרוני, במקום המיועד לכך בחלק השני של כתב ההצבעה האלקטרוני, אם יש לו עניין אישי באישור ההחלטה אם לאו.

14.2. בעל יחידת השתתפות שלא הודיע לשותפות על קיומו או על היעדרו של עניין אישי באישור ההחלטה לא יצביע וקולו לא יימנה.

15. <u>עיון במסמכים</u>

ניתן לעיין בנוסח דוח הזימון, כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שיוגשו) באתר הבורסה ובאתר ההפצה. כמו כן, ההודעה לבעלי היחידות ועותק מכל מסמך הנוגע להחלטה האמורה, עומדים לעיון במשרדי השותפות בשדרות אבא אבן 19, הרצליה פיתוח, בכפוף לכל דין, בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות, בתיאום מראש עם עו"ד שרי זינגר קאופמן (09-9712424), וזאת עד למועד כינוס האסיפה.

בכבוד רב,

ניו-מד אנרג'י ניהול בע"מ, השותף הכללי

על-ידי: ניב סרנה, מנכ"ל

ושרי זינגר קאופמן, יועצת משפטית,

סמנכ"לית בכירה

ניו-מד אנרג'י - שותפות מוגבלת

(להלן: "**השותפות**")

ניו-מד אנרג'י ניהול בע"מ

(להלן: "**השותף הכללי**")

מדיניות תגמול לנושאי משרה בשותפות ובשותף הכללי

(להלן: "**המדיניות**" או "**מדיניות התגמול**")

1. <u>מבוא</u>

מסמך זה מפרט את מדיניות השותפות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בשותפות ובשותף הכללי, בהתאם להוראות סימן ט' בפרק ו'1 לפקודת השותפויות [נוסח חדש], התשל"ה-1975 (להלן: "**מדיניות התגמול**").

מדיניות תגמול זו אושרה על-ידי הדירקטוריון בעקבות המלצת ועדת התגמול, והיא תישאר בתוקף למשך שלוש שנים החל ממועד אישורה על-ידי האסיפה הכללית של בעלי יחידות ההשתתפות בשותפות, אלא אם היא תעודכן או תוחלף במדיניות תגמול אחרת אשר תאושר כדין בטרם חלפו שלוש שנים כאמור. הארכת תוקף מדיניות התגמול לתקופה נוספת תהא כפופה לקבלת האישורים הנדרשים על-פי דין.

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, הדירקטוריון יבחן, מעת לעת, את מדיניות התגמול ואת הצורך בהתאמתה להוראות סעיף 65ו לפקודה, אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. הדירקטוריון יהיה רשאי, על-פי המלצות ועדת התגמול, לעדכן מעת לעת את מדיניות התגמול ככל שהדבר יידרש ובכפוף להוראות הדין.

כל ההוראות המפורטות במדיניות תגמול זו המתייחסות לתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה המועסקים על-ידי השותפות, תחולנה, בשינויים המחויבים, גם ביחס לנושאי משרה המועסקים על-ידי חברת השותף הכללי.

2. <u>הגדרות</u>

במדיניות תגמול זו תהא למונחים הבאים המשמעות שלצידם:

"**הדירקטוריון**"	-	דירקטוריון השותף הכללי;
"**ועדת התגמול**"	-	ועדת התגמול של השותף הכללי;
"**חבילת התגמול**"	-	כלל רכיבי השכר הקבועים והמשתנים הכלולים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה לפי מדיניות תגמול זו;
"**חוק החברות**"	-	חוק החברות, התשנ"ט-1999;
"**משכורת חודשית**"	-	השכר החודשי ברוטו המשולם לנושאי המשרה, ללא עלויות סוציאליות, הפרשות מעסיק, הטבות ותנאים נלווים נוספים;
"**נושאי המשרה**"	-	נושאי המשרה המכהנים בשותפות או בשותף הכללי;
"**פקודת השותפויות**" או "**הפקודה**"	-	פקודת השותפויות [נוסח חדש], התשל"ה-1975;
"**תאגיד בת**"	-	תאגיד (לרבות שותפות) אשר השותפות מחזיקה ב- 50% או יותר מההון המונפק והנפרע שלו או מזכויות ההצבעה בו;

3. <u>מטרות מדיניות התגמול</u>

מדיניות התגמול נועדה לקבוע קווים מנחים לצורך קביעת תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה, ולסייע בהשגת מטרות ותוכניות העבודה של השותפות ומדיניותה לטווח הארוך, וזאת באמצעות:

3.1. יצירת מערך תמריצים סביר וראוי לנושאי המשרה, בהתחשב, בין היתר, במאפייני השותפות, בפעילותה העסקית, במדיניות ניהול הסיכונים של השותפות, בעמידה ביעדים ובמימוש האסטרטגיה העסקית וכן ביחסי העבודה.

3.2. מתן כלים נדרשים לצורך גיוס, תמרוץ ושימור מנהלים מוכשרים ומיומנים אשר יוכלו לתרום לשותפות ולהשיא את רווחיה בראייה ארוכת טווח.

3.3. מתן דגש לתגמול מבוסס ביצועים, וקשירת נושאי המשרה לשותפות ולביצועיה, תוך התאמת תגמול נושאי המשרה לתוכנית העבודה של השותפות ולתרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדי השותפות ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם.

3.4. יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים (כגון רכיבים קבועים מול משתנים וכן קצרי טווח מול ארוכי טווח).

4. <u>הוראות כלליות</u>

4.1. מדיניות תגמול זו אינה מקנה לנושאי המשרה הקיימים או לנושאי משרה שיהיו קיימים בעתיד זכויות לקבלת תגמול כלשהו מבין רכיבי התגמול המפורטים במדיניות זו. תנאי התגמול לו זכאי נושא משרה, קיים או עתידי, יהיה על-פי התנאים הספציפיים שיקבעו עבור אותו נושא משרה, כפי שיאושרו על-ידי האורגנים המוסמכים לכך בהתאם להוראות הדין.

4.2. להסרת ספק, מובהר כי, אין בכניסתה לתוקף של מדיניות תגמול זו כדי לגרוע מתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה, אשר אושרו כדין טרם כניסתה לתוקף של מדיניות תגמול זו.

4.3. התקשרות השותפות או השותף הכללי עם נושא משרה לעניין תנאי כהונתו והעסקתו, יכולה להיעשות עם חברה בשליטתו המלאה של נושא המשרה (להלן: "**חברת הניהול**"), ובלבד שנושא המשרה יבצע את עבודתו באופן אישי. ביחס למקרה כאמור, בכל מקום שמדיניות תגמול זו מתייחסת לרכיבי תגמול כלשהם, יומרו רכיבים אלו לדמי ניהול שישולמו לחברת הניהול, והוראות מדיניות התגמול יחולו ביחס לדמי הניהול, בשינויים המחויבים, כך שעלות ההתקשרות עם חברת הניהול לא תהיה שונה מעלות העסקת נושא המשרה אילו היה במעמד של עובד. לכל התשלומים האמורים יתווסף מע"מ כנגד חשבונית מס כדין.

4.4. במקרה שנושא משרה יקבל תגמול הנמוך מתקרת התגמול או מהתגמול האפשרי על-פי מדיניות התגמול, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות התגמול.

4.5. הדירקטוריון וועדת התגמול יקבעו את אופן הפיקוח על יישומה הראוי של מדיניות התגמול וכן יהיו בעלי הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה.

4.6. תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה הקיימים במועד אישור מדיניות התגמול אינם חורגים מתנאי מדיניות תגמול זו.

4.7. מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים ולגברים כאחד.

5. <u>שיקולים מנחים בקביעת חבילת התגמול לנושאי המשרה</u>

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

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

5.2. תפקידו, מידת האחריות והסכמי שכר קודמים של השותפות ו/או השותף הכללי שנחתמו עם נושא המשרה.

5.3. התרומה של נושא המשרה לביצועי השותפות, רווחיה ויציבותה.

5.4. מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה במסגרת תפקידו.

5.5. הצורך של השותפות לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, ניסיונו, הידע שלו ו/או מומחיותו הייחודית.

5.6. בחינת היחס בין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים, בהתאם לתקרות שנקבעו במסגרת מדיניות זו.

5.7. תנאי התגמול הקיימים של נושאי המשרה הנוספים בשותפות ובשותף הכללי. בנוסף, ייתכן ויובאו בחשבון תנאי השכר המקובלים בשוק ובענף בו פועלת השותפות או בתאגידים בעלי פעילות בינלאומית או מאפיינים דומים אחרים לאלו של השותפות ובכלל זה תאגידים הנסחרים בישראל ובבורסות זרות, שהם בעלי שווי שוק דומה לזה של השותפות, לגבי נושאי משרה בעלי תפקידים דומים בתאגידים ברי השוואה כאמור, ככל שישנם כאלה.

5.8. התאמת מבנה התגמול של נושא המשרה לסיכונים ולחשיפות (לרבות החשיפות המשפטיות) אשר נושא המשרה אמון על הפיקוח עליהם או על ניהולם.

5.9. בחינת היחס בין עלות השכר של נושא המשרה לעלות השכר של שאר עובדי השותפות והשותף הכללי ושל עובדי קבלן המועסקים אצל השותפות (ככל שיש), ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת והחציונית של עובדים כאמור, והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בשותפות, תוך התחשבות באופי תפקידו של נושא המשרה, בכירותו, מידת האחריות המוטלת עליו וכן בהיקף העובדים בשותפות ובשותף הכללי. לעניין זה, "**עלות שכר**" משמעותה – כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלום בעד פרישה, רכב והוצאות השימוש בו וכל הטבה או תשלום אחר.

ועדת התגמול והדירקטוריון ביצעו בחינה של היחסים האמורים סמוך לפני אישור מדיניות תגמול זו, וקבעו כי הם ראויים וסבירים בהתחשב במאפייני השותפות, תחום העיסוק שלה, היקף ואופי פעילותה ותמהיל כוח האדם המועסק בה, ולא צפויה להיות להם השפעה לרעה על יחסי העבודה בשותפות. למועד אישור המדיניות, היחסים האמורים (בהתבסס על דוחות 31 בדצמבר, 2024) הם כמפורט להלן[1]:

	יחס לעלות השכר הממוצעת	**יחס לעלות השכר החציונית**
המנכ"ל	5.7	6.6
נושאי משרה אחרים	2.7	2.7

[1] ביחס לנתונים המובאים בטבלה, יצוין כי: (א) עלות העסקת המנכ"ל חושבה ביחס לכלל העובדים בשותפות ובשותף הכללי למעט המנכ"ל; (ב) עלות העסקה של נושאי משרה אחרים חושבה ביחס לשאר עובדי השותפות והשותף הכללי למעט המנכ"ל.

5.10. בהתאם לסעיף 65נג(א) לפקודת השותפויות ותקנה 1ב׳3 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), התש״ס-2000, לוועדת התגמול (ביחס למנכ״ל) ולמנכ״ל (ביחס לנושאי משרה הכפופים למנכ״ל) תהיה סמכות לאשר שינוי שאינו מהותי בתנאי ההעסקה של נושאי המשרה האמורים, בכפוף לגבולות הקבועים במדיניות תגמול זו. לעניין זה, ״שינוי לא מהותי״ משמעותו – שינוי של עד 10% בתגמול הכולל של נושא המשרה (לעומת תנאי התגמול האחרונים שאושרו לנושא המשרה) (במצטבר על פני כל תקופת המדיניות).

6. <u>רכיבי חבילת התגמול</u>

חבילת התגמול של נושאי המשרה יכול שתורכב מהמשכורת החודשית ומתנאים נלווים לה כרכיבים קבועים, וכן מענקים, כמפורט להלן, כולם או חלקם, כרכיבים משתנים:

6.1. משכורת חודשית – ראו סעיף 7 להלן.

6.2. תנאים נלווים למשכורת החודשית – ראו סעיף 8 להלן.

6.3. תנאי סיום כהונה, מענקי הסתגלות ופרישה – ראו סעיף 9 להלן.

6.4. מענק שנתי במזומן – ראו סעיף 10 להלן.

6.5. מענקי חתימה ושימור – ראו סעיף 11 להלן.

6.6. מענק מיוחד (חד-פעמי) – ראו סעיף 12 להלן.

6.7. תגמול הוני – ראו סעיף 13 להלן.

7. <u>המשכורת החודשית</u>

7.1. המשכורת החודשית והתנאים הנלווים (כמפורט בסעיף **8** להלן) מהווים את התגמול הבסיסי והקבוע של נושא המשרה עבור עבודתו. המשכורת החודשית נקבעת בהתאם לכישוריו של נושא המשרה, ניסיונו, השכלתו, המומחיות שצבר בתחום העיסוק, סמכותו המקצועית, דרישות התפקיד, תחומי אחריותו וסמכותו ויתר השיקולים ואמות המידה המפורטים במדיניות תגמול זו.

7.2. המשכורת החודשית של נושאי המשרה לא תעלה על הסכומים המפורטים בטבלה שלהלן (להלן: ״**המשכורת החודשית המירבית**״):

<u>נושא המשרה</u>	<u>המשכורת החודשית המירבית (באלפי ש״ח)</u>
יו״ר דירקטוריון פעיל[2]	120
מנכ״ל	200
נושאי משרה אחרים	150

7.3. המשכורת החודשית של דירקטורים שאינם ממלאים תפקיד נוסף בשותפות או בשותף הכללי תהיה כאמור בסעיף **18** להלן.

[2] נכון למועד אישור מדיניות התגמול מכהן בשותפות יו״ר דירקטוריון פעיל.

7.4. המשכורת החודשית המירבית המפורטת לעיל מתייחסת להיקף משרה מלא (100%). ככל שנושא משרה יועסק במתכונת של היקף משרה חלקי תחושב המשכורת החודשית המירבית באופן יחסי להיקף המשרה.

7.5. המשכורת החודשית המירבית ליו"ר דירקטוריון פעיל ולמנכ"ל המפורטת לעיל צמודה לעלייה במדד המחירים לצרכן הידוע בחודש ספטמבר 2022. המשכורת החודשית המירבית לנושאי משרה אחרים המפורטת לעיל צמודה לעלייה במדד המחירים לצרכן במועד אישור מדיניות התגמול. כמו כן, גם המשכורת החודשית של נושא משרה יכול ותהיה צמודה לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן.

7.6. המנכ"ל (לגבי נושאי משרה הכפופים למנכ"ל), רשאי לאשר עדכון של המשכורת החודשית ברוטו של נושאי המשרה בשיעור של עד 5% לכל שנה מאז העדכון האחרון של השכר האמור, מעבר ובנוסף לעלייה במדד המחירים לצרכן כמפורט בסעיף 7.5 לעיל, וזאת בכפוף לשיקולים שתוארו בקשר לקביעת תנאי כהונה וההעסקה לנושאי משרה. עדכון כאמור לא ייחשב לחריגה ממדיניות התגמול גם אם המשכורת החודשית ברוטו של נושא המשרה תעלה על תקרת המשכורת החודשית ברוטו המקסימלית לפי סעיף **7** זה.

8. <u>תנאים נלווים למשכורת החודשית והחזר הוצאות</u>

8.1. נושאי המשרה יהיו זכאים להטבות ותנאים נלווים למשכורת החודשית כפי שמקובל בשותפות מעת לעת, בהתאם לתפקידם ודרגתם, ובכלל זה: הפרשות לקרן פנסיה ו/או לביטוח מנהלים; הפרשות לקרן השתלמות; ביטוח אובדן כושר עבודה; העמדת והחזקת רכב (לרבות נשיאה בעלויות גילום המס); נשיאה בהוצאות תקשורת (קו טלפון ביתי, טלפון סלולארי, אינטרנט, עיתונים וכו'); השתתפות בהשתלמות מקצועית; חופשה שנתית ופדיון ימי חופשה; דמי הבראה; ימי מחלה; ביטוח בריאות פרטי, לרבות בדיקות סקר רפואי; שי לחג; השתתפות בפעילויות נופש ורווחה של השותפות; מנוי לעיתונים וספרות מקצועית; תשלום דמי חבר לאיגודים מקצועיים (בהתאם לתפקידו של נושא המשרה); קבלת כתבי פטור ושיפוי, כיסוי במסגרת פוליסות לביטוח נושאי משרה (בכפוף לתנאים המפורטים בסעיף 15 להלן); וכן קבלת הלוואות בהתאם לנהלים המקובלים בשותפות כפי שיאושרו על-ידי האורגנים המוסכמים לכך, כאשר הריבית על ההלוואות לא תפחת משיעור הריבית לפי סעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש] והתקנות מכוח פקודת מס הכנסה [נוסח חדש], כפי שתהיינה מעת לעת.

8.2. במקרה בו נושא המשרה נותן את השירותים לשותפות באמצעות חברת ניהול, יהיה נושא המשרה זכאי לקבל את ההטבות והתנאים הנלווים הנ"ל בעצמו ו/או באמצעות חברת הניהול, בהתאם למהות ההטבה והעניין, כנגד הוצאת חשבונית מס כנדרש בדין.[3]

8.3. נושא משרה יהיה זכאי להחזר מלא של הוצאות סבירות שיוציא בפועל במסגרת מילוי תפקידו (הוצאות תחבורה, לינה, ארוחות וכו'), לרבות בגין הוצאות נסיעה מחוץ לישראל. החזר ההוצאות כאמור ייעשה כנגד הצגת קבלות מתאימות או באמצעות תשלום במישרין על-ידי השותפות, בהתאם לנהלי השותפות כפי שיאושרו מעת לעת. מובהר כי עלויות בגין החזר הוצאות כאמור לא תכללנה בחישוב תקרת המשכורת החודשית של נושא המשרה כמפורט בסעיף 7.2 לעיל.

---

[3] בחמש השנים האחרונות ממועד מדיניות תגמול זו, עלות ההעסקה הממוצעת של נושאי המשרה בשותפות, היתה השכר ברוטו כשהוא מוכפל בשיעור של כ-33%.

8.4. בהתקשרות עם נושא משרה ניתן לקבוע כי השותפות תישא בהוצאות סבירות שיחולו בגין העתקת מקום המגורים של נושא המשרה מחוץ לישראל במסגרת תפקידו, ובכלל זה: דמי שכירות לדירת מגורים; הוצאות חינוך של ילדי נושא המשרה שטרם מלאו להם 18 שנים; הוצאות ביטוח רפואי לנושא המשרה, בן/בת זוגו וילדיהם; וכן הוצאות שכירת רכב (לרבות הוצאות שימוש ברכב). ההוצאות האמורות יהיו בהיקף המקובל והנהוג ביחס לנושאי משרה בתפקיד אותו ממלא נושא המשרה הרלוונטי. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, נושא המשרה יהיה זכאי להחזר הוצאות, בגין הוצאות חד פעמיות של העתקת מקום המגורים למדינת החוץ וחזרה לישראל עם סיום התפקיד וכן במהלך השהות מחוץ לישראל, ובנוסף, נושא המשרה, בן/בת זוגו וילדיהם יהיו זכאים לכרטיסי טיסה לישראל פעמיים בשנה. במקרה שבעקבות תשלום הוצאות כמפורט לעיל יחויב נושא המשרה במס, רשאית השותפות לשאת בעלויות גילום המס.

9. <u>תנאי סיום כהונה: תקופת הודעה מוקדמת, מענקי הסתגלות ופרישה ופיצויי פיטורין</u>

9.1. מבלי לגרוע מזכויות נושאי המשרה על-פי דין, נושאי המשרה יהיו זכאים לתקופת הודעה מוקדמת עד לתקרות המפורטות להלן. בנוסף, השותפות תהא רשאית לאשר בסיום העסקה מענק הסתגלות לנושא המשרה עד לתקרות המפורטות להלן, ובכפוף לאמור בסעיף 9.8 להלן.

	תקופת הודעה מוקדמת מירבית בסיום העסקה ביוזמת השותפות (בחודשים)	**תקופת הודעה מוקדמת מירבית בסיום העסקה ביוזמת נושא המשרה (בחודשים)**	**מענק הסתגלות מירבי בסיום העסקה (במשכורות חודשיות ברוטו)**
יו"ר דירקטוריון פעיל	3	3	6
מנכ"ל	6	6	6
נושאי משרה אחרים	6	6	6

9.2. נושא המשרה יהיה זכאי למלוא התגמול המגיע לו בגין תקופת ההודעה המוקדמת אם עבד בפועל במהלך תקופת ההודעה המוקדמת.

9.3. החליטה השותפות שלא לדרוש מנושא המשרה לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת, כולה או חלקה, יהיה נושא המשרה זכאי למשכורת החודשית ולתנאים הנלווים, אך הזכאות למענק ותקופת ההבשלה של כל מרכיב הוני שהוענק לנושא המשרה תיפסק במועד הפסקת עבודתו.

9.4. במקרה של סיום כהונה שאינו ביוזמת נושא המשרה, לאחר תקופת כהונה שלא תפחת מ- 3 שנים, רשאית השותפות להעניק לנושא המשרה מענק פרישה, בכפוף לאישורים הנדרשים על-פי דין, בסכום שלא יעלה על מכפלה של שנות ההעסקה של נושא המשרה במשכורת החודשית ברוטו האחרונה של נושא המשרה.

9.5. במקרה של סיום כהונה ביוזמת נושא המשרה, לאחר תקופת כהונה שלא תפחת מ- 3 שנים, רשאית השותפות להעניק לנושא המשרה מענק פרישה, בכפוף לאישורים הנדרשים על-פי דין, בסכום שלא יעלה על מכפלה של שנות ההעסקה של נושא המשרה במחצית (50%) מסכום המשכורת החודשית ברוטו האחרונה של נושא המשרה.

9.6. לצורך הענקת מענקי פרישה תבחן השותפות, בין היתר, את השיקולים הבאים: (א) נסיבות הפרישה (גיל, מצב רפואי, סיום יחסים ביוזמתו או ביוזמת המעסיק וכו'); (ב) תרומתו של נושא

המשרה להשגת יעדי השותפות במהלך תקופת כהונתו; (ג) הוותק של נושא המשרה בשותפות; ו-(ד) המלצת המנכ"ל (או יו"ר הדירקטוריון, במקרה של מנכ"ל פורש).

9.7. מענקי הסתגלות ופרישה לא יאושרו לנושא משרה אם נסיבות עזיבתו מצדיקות שלילת פיצויי פיטורין.

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

9.9. השותפות ו/או השותף הכללי יהיו רשאים להתנות את תשלום מענק ההסתגלות בהתחייבות מצד נושא המשרה לאי תחרות, במהלך תקופת ההסתגלות.

10. <u>רכיב משתנה במזומן</u> (להלן: "**הבונוס**" או "**בונוס שנתי**")

השותפות רשאית להעניק לנושאי המשרה בונוס שנתי כחלק מחבילת התגמול, בהתאם להוראות שלהלן:

10.1. נושא משרה יוכל להיות זכאי לקבלת בונוס בגין שנה קלנדרית מסוימת רק בתנאי שהועסק לפחות 3 חודשים באותה שנה.

10.2. בונוס שנתי יוענק לנושאי המשרה על בסיס יעדי ביצוע, מבחנים כמותיים מדידים ושיקול דעת. יעדי ביצוע ומבחנים כמותיים מדידים (להלן ביחד: "**הקריטריונים המדידים**") יוגדרו מראש מדי שנה, בהתאם לתכנית מענקים שנתית אשר תובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון, לא יאוחר מתום הרבעון הראשון של השנה.

למנכ"ל תהיה הסמכות לקבוע קריטריונים מדידים מראש לכל נושאי המשרה הכפופים למנכ"ל. קביעת הקריטריונים המדידים ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל יהיו בסמכות ועדת התגמול והדירקטוריון.

ככל שיתקיימו אירועים מסוימים במהלך השנה אשר עשויים לעורר צורך בעדכון והתאמת הקריטריונים המדידים, האורגנים המוסמכים יוכלו לעשות זאת, בכפוף לעמידה בדרישות הדין והחלטות סגל רשות ניירות ערך, כפי שיהיו מעת לעת.

הערכת נושאי משרה הכפופים למנכ"ל לגבי מידת עמידתם בקריטריונים המדידים תבוצע על-ידי המנכ"ל, בהתאם ליעדים האישיים אשר הוגדרו מראש, והערכת זכאותם של המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון כאמור תבוצע ותאושר על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

10.3. היעדים העסקיים לביצוע שייקבעו מראש להענקת הבונוס השנתי (אחד או יותר) ישקפו את התפקיד ותחומי האחריות של נושא המשרה, ויכול שיתייחסו ליעדים עסקיים של השותפות כגון לדוגמה: עמידה בתוכנית העבודה בנכסי הנפט של השותפות, ביצוע השקעות ו/או קבלת החלטת השקעה, גיוסי הון ו/או חוב, חתימה על הסכמים לרכישה או מכירת זכויות נפט, חתימה על הסכמי אספקת גז, פיתוח תשתיות ויעדי פיתוח עסקי ספציפיים אחרים.

10.4. המבחנים הכמותיים המדידים שייקבעו מראש להענקת הבונוס השנתי יכול שיתבססו, בין היתר, על מדדים פיננסים לביצועי התאגיד כדוגמת רווח מתואם לפני מס, הרווח הנקי המתואם המיוחס לבעלי יחידות ההשתתפות, תשואת יחידות ההשתתפות, שיפור בהון העצמי, תזרים שוטף, ומבחנים כמותיים מדידים ספציפיים אחרים. המדדים הפיננסיים האמורים יתבססו על נתוני הדוחות הכספיים של השותפות, אך לדירקטוריון או לוועדת התגמול תהא סמכות לקבוע שיש לנטרל אירועים חד-פעמיים מסוימים, בין היתר: (א) הוצאות בגין קידוחי אקספלורציה כפי

שיופיעו בדוח על הרווח הכולל של השותפות בגין אותה שנה; (ב) רווח ו/או הפסד הון שינבע מהחזקת השותפות בחברה כלולה ו/או מנכסים פיננסים זמינים למכירה, ו/או ברווח ו/או הפסד ממימוש ו/או הפסד ממימוש נכסים; (ג) השפעות הנובעות משינויים בתקינה חשבונאית (לרבות הצגה מחדש כתוצאה מכך), אימוץ של מדיניות חשבונאית חדשה; (ד) שינויים פיסקאליים; או (ה) שינויים רגולטוריים אחרים אשר השפיעו על נתוני הדוחות הכספיים לראשונה באותה שנה.

10.5. המועד להתממשות הקריטריונים המדידים המזכה בהענקת הבונוס בגינם בגין שנה קלנדרית כלשהי יהיה עד לאישור הדוחות הכספיים לאותה שנה.

10.6. תמהיל רכיבי הבונוס יכלול: (א) רכיב המותנה בעמידה ביעד עסקי (אחד או יותר) שמשקלו לא יפחת מ- 35%; (ב) רכיב המותנה בעמידה במבחן כמותי מדיד (אחד או יותר) שמשקלו לא יפחת מ-20%; ו- (ג) רכיב בשיקול דעת שמשקלו יהיה מוגבל לגבוה מבין סך השווה ל- 3 משכורות חודשיות ברוטו בשנה או 25% מסך רכיבי הבונוס בפועל.

על אף האמור לעיל, ניתן יהיה להעניק בונוס לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל על בסיס שיקול דעת בלבד ושלא על בסיס קריטריונים מדידים, בכפוף לתקרת הבונוס השנתי הכוללת.

10.7. בעת קביעת הקריטריונים המדידים ייקבעו גם המשקלים בין סוגי הקריטריונים ומשקלו של כל אחד מרכיבי הבונוס בתוך סוגי היעד (לדוגמה, משקלו של כל יעד עסקי מתוך סך הרכיב התלוי ביעד העסקי).

10.8. בשנה בה ה- EBITDA של השותפות על-פי דוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים (לפני המענקים לנושאי המשרה), יהיה פחות מ- 300 מיליון דולר, לא יחולקו מענקים לנושאי המשרה. לעניין זה, EBITDA משמע רווח תפעולי בתוספת פחת והפחתות.

10.9. שיקול הדעת בהענקת הבונוס השנתי יופעל בהתאם לאמות המידה והשיקולים המפורטים בסעיף 5 לעיל. אישור מענק בשיקול דעת למנכ"ל ויתר נושאי המשרה ייעשה על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. על אף האמור, המנכ"ל יהיה רשאי לאשר לנושאי משרה הכפופים לו מענק בשיקול דעת, בתנאי שהיקף המענק בשיקול דעת אינו עולה על הגבוה מבין סך של 3 משכורות חודשיות ברוטו בשנה או 25% מהתגמול המשתנה בפועל (הוני או מזומן).

10.10. להלן פירוט של תקרות הבונוס השנתי שניתן להעניק לנושאי המשרה:

דרגת נושא המשרה	תקרת הבונוס השנתי
יו"ר דירקטוריון פעיל	800 אלפי ש"ח
מנכ"ל ונושאי משרה אחרים	12 חודשי העסקה במונחי עלות שכר חודשי למעסיק

10.11. התקרה השנתית המפורטת לעיל תחול ביחס לבונוס השנתי שיוענק לנושאי המשרה לפי מדיניות זו. מובהר כי, תקרה זו לא תחול ביחס למענקי הסתגלות ו/או פרישה כמפורט בסעיף 9 לעיל, מענקי חתימה ו/או שימור כמפורט בסעיף 11 להלן, המענק המיוחד כמפורט בסעיף 12 להלן ותגמול הוני כמפורט בסעיף 13 להלן, לגביהם תחולנה התקרות הספציפיות הקבועות בסעיפים כאמור.

10.12. הדירקטוריון יהיה רשאי, על-פי שיקול דעתו, להפחית את סכום הבונוס השנתי לו יהיה זכאי נושא משרה (ואף לא להקנות כלל), בהתקיים נסיבות המצדיקות הפחתה כאמור. להסרת הספק,

שיקול הדעת להפחתת סכום הבונוס תקף גם במקרה שבו נושא המשרה עמד ביעדים (ובתנאי הסף) שנקבעו ביחס אליו.

11. <u>מענקי חתימה ו/או שימור</u>

11.1. השותפות רשאית להעניק לנושא משרה שאינו המנכ"ל, בכפוף לאישורים הנדרשים על-פי דין, מענק חתימה ו/או שימור בהיקף שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות ברוטו מתן מענק החתימה/השימור יהיה מותנה בקבלת התחייבות מצד נושא המשרה שלא לפרוש מתפקידו למשך תקופה מסוימת, כפי שייקבע בהחלטת ההענקה. גובה המענק (עד לתקרה הקבועה בסעיף זה) יכול שייגזר, בין היתר, ממשך תקופת ההתחייבות של נושא המשרה.

11.2. מובהר כי מענקי חתימה/שימור, אם יוענקו, אינם נכללים במסגרת התקרות האחרות המפורטות במדיניות התגמול וכי מדובר במענק חד-פעמי אשר יינתן (אם וככל שיינתן) לכל היותר אחת ל- 3 שנים לאותו נושא המשרה (שאינו המנכ"ל).

12. <u>מענק בגין אירוע מיוחד</u>

12.1. השותפות תהיה רשאית לאשר לנושא משרה, אם תמצא כי הדבר מקדם את מטרותיה ובכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על-פי הדין, מענק מיוחד (בנוסף לבונוס השנתי), בגין אירועים מיוחדים המפורטים להלן (לעיל ולהלן: "**מענק מיוחד**").

12.2. מענק מיוחד לנושא משרה יכול שיינתן בגין התקיימות אחד או יותר מהאירועים הבאים: (1) קבלת החלטת השקעה (Sanction) מהותית בנכס נפט; (2) קבלת החלטת השקעה (Sanction) לפיתוח מאגר אפרודיטה בקפריסין; (3) תחילת הפקה מסחרית מנכס נפט; (4) תגלית מסחרית בנכס נפט; (5) השקעת מאמץ חריג ויוצא דופן בקידום ויישום פרויקט הנמצא בתוכנית העבודה; (6) החלטה לביצוע קידוח חיפוש למטרות העמוקות בחזקת לוויתן; (7) התחלת פעילות חדשה ומהותית במדינה בה השותפות אינה פעילה במועד אישור מדיניות זו.

12.3. מענק מיוחד כאמור, ככל שיוחלט על הענקתו, לא יעלה על 4 משכורות חודשיות ברוטו, והוא ייקבע, בין היתר, על בסיס השיקולים ואמות המידה המפורטים בסעיף 5 לעיל. מובהר כי, המענק המיוחד, ככל שיוענק, הוא מענק נפרד ובלתי תלוי במענק השנתי.

12.4. מענק מיוחד יכול שיינתן לנושא משרה לכל היותר פעם אחת בכל תקופת מדיניות התגמול, ובלבד שלא ישולם אלא בחלוף שנתיים לפחות ממועד אישור מדיניות התגמול. המענק המיוחד יכול שיינתן לנושא המשרה בתשלום אחד או במספר תשלומים, כפי שתחליט השותפות.

12.5. ככל שיתקיים האירוע בגינו ניתן להעניק לנושא משרה מענק מיוחד, אך תהיה מניעה להעניק את מלוא המענק המיוחד בשנה קלנדרית מסוימת, למשל עקב חריגה מהיחס המירבי בין רכיבי התגמול המשתנים לרכיבי התגמול הקבועים, ניתן יהיה לפרוס את תשלום הבונוס המיוחד על פני מספר שנים, והדבר לא ייחשב לחריגה ממדיניות התגמול.

13. <u>תגמול הוני</u>[4]

[4] יובהר כי, העדכונים למדיניות התגמול בעניין התגמול ההוני לא יחולו על תגמול הוני שהוענק לנושאי משרה קודם למועד אישורה של מדיניות תגמול זו וכי שווי ההטבה לתגמול הוני בחברה הבת של השותפות, NewMed Energy Balkan, שאושר למנכ"ל השותפות בחודש מרץ 2025, לא יובא בחשבון בחישוב תקרת שווי ההטבה בתגמול ההוני במדיניות תגמול זו. לפרטים נוספים בדבר

13.1. מטרת התגמול ההוני היא ליצור קירבה בין האינטרסים של נושאי המשרה לאינטרסים של מחזיקי יחידות ההשתתפות. בזכות טבען ארוך הטווח של תוכניות תגמול הוני, הן תומכות ביכולת השותפות והשותף הכללי לשמר את מנהליהם הבכירים בתפקידם לתקופה ארוכה.

13.2. השותפות תהיה רשאית, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על-פי דין, להעניק לנושאי המשרה, בנוסף לכל תגמול אחר, תגמול הוני, כגון אופציות ליחידות השתתפות של השותפות, יחידות השתתפות חסומות לרבות באמצעות מנגנון מימוש Cashless, או כל סוג אחר של תשלום שיהיה מבוסס על מחיר יחידות ההשתתפות של השותפות, לרבות, בין היתר, תגמול הוני שמסולק במזומן, הלוואות (כאמור בסעיף 8.1 לעיל) בתנאי נון-ריקורס ו/או ערבויות להלוואה לצורך מימוש אופציות או רכישה של יחידות השתתפות של השותפות, או כל הסדר אחר אשר יטופל בספרי השותפות כתשלום מבוסס יחידות השתתפות, בהתאם לתוכניות תגמול הוני שיאומצו מעת לעת (להלן: "**תגמול הוני**"). יובהר כי, השווי השנתי של יחידות השתתפות חסומות שיוענקו לנושאי המשרה לא יעלה על 25% משווי התגמול ההוני לכל אחד מנושאי המשרה, במועד ההענקה, או על שלושה חודשי עלות שכר במועד ההענקה לכל נושא משרה, הגבוה מבניהם. הקצאה מעבר לתקרה האמורה, תהיה מותנית בעמידה ביעדים שייקבעו על ידי הדירקטוריון.

בנוסף, נושאי המשרה עשויים להיות זכאים לתגמול הוני כמפורט לעיל במסגרת תוכנית תגמול הוני בתאגיד בת, ככל ומכהנים כעובדים או כנושאי משרה בתאגיד הבת או בהתחשב בתרומתם לפעילות תאגיד הבת, והוראות סעיף 13 זה יחולו, בשינויים המחויבים, על התגמול ההוני שיוענק לנושאי משרה על-ידי תאגיד בת.

13.3. התגמול ההוני עשוי לכלול הסדרים נוספים וביניהם: תנאים לעניין זכאות לחלוקת רווחים ולזכויות הצבעה בגין יחידות השתתפות או ניירות ערך אחרים הכלולים בתגמול ההוני; התאמת התגמול ההוני בגין חלוקת רווחים, חלוקת ניירות ערך בדרך של הטבה, פיצול ואיחוד הון, הצעות בדרך של זכויות ומיזוגים ורכישות, שינויים מבניים, שינויים בהון או הליך Going Private, שינוי שליטה, הפסקת מסחר, זכות סירוב ראשון בהעברת ניירות ערך, סיום העסקה בנסיבות מסוימות, תנאים במקרה של עזיבת נושא המשרה את השותפות או השותף הכללי (עקב פיטורין, התפטרות, סיבות רפואיות ומקרי מוות או נכות) והוראות לעניין מסלול המיסוי לפיו יוענק התגמול ההוני לפי פקודת מס הכנסה [נוסח חדש], התשכ"א-1961 והיבטי מס נוספים.

הענקת תגמול הוני לנושאי משרה תהיה בהתאם ובכפוף לתנאים והמגבלות המפורטים להלן:

13.3.1. בעת הענקת תגמול הוני המסולק במכשירים הוניים יילקח בחשבון גם שיעור הדילול הנובע מהקצאתם, כך שסך כל המכשירים ההוניים אשר יונפקו לנושאי משרה מכוח התוכנית שתאושר לא יעלה על 5% מהון היחידות המונפק של השותפות הקיים במועד הענקת התגמול ההוני (בהנחת מימוש מלא של המכשירים ההוניים הקיימים והמוצעים באותו המועד).

13.3.2. <u>התקרה לשווי ההטבה בגין תגמול הוני במועד הענקתו</u>

שווי ההטבה השנתית לנושא המשרה בגין תגמול הוני במועד הענקתו (לרבות תגמול הוני המסולק במזומן ולרבות תגמול הוני במסגרת תוכנית תגמול הוני בתאגיד בת)

תגמול זה ראו סעיף 1.4.2 לדוח זימון אסיפה כללית של מחזיקי יחידות השתתפות של השותפות אשר מדיניות תגמול זו מצורפת כנספח לו.

תהיה כפופה לתקרות המפורטות להלן. סכום ההטבה השנתית יחושב בהתאם לתוצאה המתקבלת מחלוקת השווי הכלכלי של התגמול ההוני במועד אישור הענקתו בהתאם לשיטת הערכת השווי המשמשת לצורך עריכת הדוחות הכספיים של השותפות בחלוקה למספר השנים הנדרשות עד להבשלה מלאה של התגמול האמור (מובהר כי חלוקה לינארית זו אינה בהכרח עקבית עם אופן רישום ההוצאה בספרים על-פי כללי החשבונאות הנהוגים בישראל):

נושא המשרה (במונחי משרה מלאה)	תקרת שווי ההטבה לשנה
מנכ"ל	2,700 אלפי ש"ח
נושאי משרה אחרים	15 משכורות חודשיות ברוטו

13.3.3. <u>התקרה לשווי ההטבה בגין תגמול הוני המסולק במזומן בעת מימושו</u>

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

<u>דוגמא לשם ההמחשה בלבד</u>: ככל שמחיר המימוש שנקבע לאופציה ליחידת ההשתתפות (המסולקת במזומן) שהוקצתה לנושא המשרה הינו 10 ש"ח ליחידת השתתפות והוקצו לנושא המשרה 2 אופציות למימוש 2 יחידות השתתפות (המסולקות במזומן), הרי שתקרת ההטבה המקסימאלית שתנבע ממימוש התגמול ההוני המסולק במזומן הינה 20 ש"ח. בהתאם, ככל שמחיר יחידת ההשתתפות במועד המימוש הינו 28 ש"ח, הרי שנושא המשרה לא יהיה זכאי להטבה הנובעת ממחיר מימוש בסך של 36 ש"ח (בגין שתי יחידות ההשתתפות), אלא עד לגובה התקרה, שעל-פי הדוגמא לעיל הינה בסך של 20 ש"ח.

13.3.4. להסרת ספק, לא נקבעה מגבלה להטבה במועד המימוש של תגמול הוני שאינו מסולק במזומן.

13.3.5. תקופת ההבשלה למלוא התגמול ההוני שיוענק לנושא משרה, ככל שיוענק, תהיה לכל הפחות 3 שנים לאחר מועד ההענקה, ובלבד שמועד ההבשלה של המנה הראשונה יחול לא לפני חלוף לפחות שנה לאחר מועד ההענקה.

13.3.6. ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לאשר במקרים מיוחדים האצה של מועדי ההבשלה של התגמול ההוני אשר טרם הבשיל או לבצע התאמות במחיר ותנאי המימוש של התגמול ההוני שהוענק לנושאי המשרה, בנסיבות אשר יצדיקו זאת, לרבות במקרים של מוות, נכות, שינוי מבני, שינוי שליטה (לרבות בתאגיד מוחזק) או מיזוג, הפסקת מסחר בניירות הערך שהוענקו במסגרת התגמול ההוני או בנסיבות של סיום העסקה, וזאת במטרה לשמור על ערכו של התגמול ההוני, והכל בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על-פי דין. על אף האמור לעיל, במקרה של שינוי שליטה השותפות תהיה רשאית לקבוע האצה של המנה הקרובה בלבד, וזאת למעט במקרה של שינוי שליטה אשר כתוצאה ממנו יופסק המסחר ביחידות ההשתתפות (שאז השותפות תהיה רשאית לקבוע האצה של מלוא התגמול ההוני שהוענק וטרם הגיע מועד הבשלתו).

למען הסר ספק יובהר, כי השווי שעשוי להיות מיוחס להאצה של מועדי ההבשלה לא יובא בחשבון בחישוב תקרות שווי ההטבה בתגמול ההוני במדיניות תגמול זו.

13.3.7. 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.

13.3.8. אם יוענק תגמול הוני המבוסס על ניירות ערך סחירים, מחיר המימוש של המנה הראשונה לא יפחת מממוצע שערי הנעילה של נייר הערך בתקופה בת 30 ימי מסחר שקדמו למועד ההענקה.

13.3.9. מחיר המימוש של תגמול הוני שיקבע למנה השנייה ואילך יהיה שווה למחיר המימוש שנקבע למנה הראשונה בתוספת שלא תפחת מ- 5% מידי שנה.

13.3.10. זכאות נושא משרה לתגמול הוני בעת סיום יחסי עבודה ו/או סיום התקשרות למתן שירותים תהיה בהתאם לתנאי תוכנית התגמול ההוני ו/או בהתאם להוראות הסכמי ההעסקה ו/או כתבי הקצאת האופציות לנושאי המשרה, כפי שיאושרו על-פי דין.

13.3.11. מחיר המימוש ו/או כמות ניירות הערך שניתן לממש על-פי תנאי התגמול ההוני יותאמו כמקובל, לרבות במקרים של חלוקת דיבידנד, חלוקת ניירות ערך בדרך של הטבה, פיצול ואיחוד הון, הצעות בדרך של זכויות, מיזוגים ורכישות ושינויים מבניים.

13.3.12. לעניין סעיף 13.3 זה, "מועד ההענקה" של התגמול ההוני ייחשב המועד בו אישר הדירקטוריון את שווי התגמול ההוני שיוענק לנושא המשרה ותנאיו העיקריים.

14. <u>יחס בין רכיבי תגמול משתנים לרכיבי תגמול קבועים</u>

היחס בין כלל רכיבי התגמול המשתנים לבין רכיבי התגמול הקבועים בחבילת התגמול של נושאי המשרה במונחים שנתיים לא יעלה על התקרות המפורטות להלן:

נושא המשרה (משרה מלאה)	היחס המירבי בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים	היחס המירבי בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים בשנה בה משולם בונוס מיוחד
יו"ר דירקטוריון פעיל	0.6	0.9
מנכ"ל	2.5	2.8
נושאי משרה אחרים	2.6	2.9

הרכיב הקבוע המפורט לעיל הוא במונחי עלות למעביד, קרי משכורת חודשית בתוספת הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים. הרכיב המשתנה המפורט לעיל אינו מביא בחשבון מענקי הסתגלות ופרישה (ראו סעיף 9 לעיל) ומענקי חתימה או שימור (ראו סעיף 11 לעיל), שיכול ויוענקו בהתאם ובכפוף לתנאים ולתקרות המפורטים לעיל. כמו כן, החישוב של הרכיב המשתנה אינו כולל את תקרת ההטבה המקסימאלית הנובעת ממימוש תגמול הוני שמסולק במזומן אלא את התקרות לשווי התגמול ההוני במועד אישור הענקתו כמפורט בסעיף 13.3.2 לעיל.

חריגה של עד 5% מעל ליחסים הנקובים לעיל לא תיחשב כסטייה או כחריגה ממדיניות התגמול.

15. <u>ביטוח, פטור ושיפוי לדירקטורים ולנושאי המשרה</u>

15.1. <u>פוליסות ביטוח</u>

15.1.1. השותפות רשאית לרכוש פוליסה לביטוח דירקטורים ונושאי משרה, לרבות נושאי משרה בתאגידי בת וכיסוי לשותף הכללי בגין אחריותו כנושא משרה, או לכלול את הדירקטורים ואת נושאי המשרה האמורים בפוליסת ביטוח של בעלת השליטה בשותף הכללי (להלן: "**פוליסת נושאי משרה**").
גבול האחריות בפוליסת נושאי משרה לא יעלה על סך של ~~300~~ 450 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה, בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבול האחריות.

15.1.2. בנוסף, השותפות רשאית לרכוש פוליסות לביטוח אחריות בגין תשקיפים (להלן: "**פוליסת POSI**"), אשר גבול האחריות לפיהן לא יעלה על 300 מיליון דולר למקרה ולתקופת ביטוח בת 7 שנים, בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבול האחריות. פוליסת POSI יכול שתכסה אחריות של עובדים ונושאי משרה בשותפות, בשותף הכללי ובתאגידי בת, אחריות של השותפות, השותף הכללי והשותף המוגבל בקשר לתשקיף וכן אחריות לשיפוי צדדים שלישיים בקשר עם תשקיף.

15.1.3. פוליסות הביטוח שתרכוש השותפות עשויות לכלול הרחבה לכיסוי תביעות אזרחיות שתוגשנה כנגד השותפות, השותף הכללי או השותף המוגבל (במובחן מתביעות כנגד נושאי המשרה) שעניינן הפרת דיני ניירות ערך בקשר עם ניירות ערך של השותפות הרשומים למסחר בבורסה (Entity Coverage for Securities Claims) . במקרה כאמור יקבעו בתנאי ההרחבה סדרי תשלום של תגמולי הביטוח, ככל שיגיעו כאלה, לפיהם לזכותם של דירקטורים ונושאי משרה לקבלת שיפוי מהמבטח על-פי הפוליסה תינתן קדימות. מובהר כי, גבולות הכיסוי של הפוליסות המפורטים לעיל מתייחסים לאחריות נושאי המשרה בלבד, ואינם חלים ביחס להרחבת הפוליסה כאמור לעיל.

15.1.4. השותפות רשאית לכסות את אחריות נושאי המשרה והדירקטורים בגין תקופת העבר לפי אחת משתי החלופות הבאות: (א) במסגרת פוליסת נושאי משרה הנזכרת לעיל; או לחילופין (ב) עריכת כיסוי, במסגרת פוליסה מסוג תקופת גילוי מוארכת (RUN OFF), בנוסף לפוליסת נושאי משרה, בגין תקופת העבר שאינה נכללת בתאריך הרטרואקטיבי הנקוב בפוליסת נושאי משרה, וזאת לתקופת ביטוח של עד 7 שנים בגבול אחריות שלא יעלה על סך של 300 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה ובלבד שהפרמיה הכוללת בגין כיסוי ביטוחי זה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד רכישת הפוליסה ושעלות זו לא תהיה מהותית לשותפות.

15.1.5. עלות הפרמיה השנתית וגובה ההשתתפות העצמית בפוליסות השונות שתרכוש השותפות (לרבות במסגרת השתתפות בפוליסה של בעלת השליטה) יהיו בהתאם למקובל בשוק הביטוח בעת רכישת הביטוח ביחס לפוליסות ביטוח מאותו סוג ובהיקף כיסוי דומה, ובלבד שעלותן לא תהיה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות השותפות, רכושה או התחייבויותיה, וועדת התגמול אישרה את האמור, לאחר התייעצות עם יועץ מומחה בתחום ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה.

15.2. <u>שיפוי</u>

הדירקטורים ונושאי המשרה עשויים להיות זכאים לשיפוי, בכפוף לאישורים הדרושים על-פי דין, בהיקף כולל של עד 25% מהונה העצמי של השותפות במועד מימוש השיפוי.

15.3. <u>פטור מאחריות</u>

נושאי המשרה (ובכלל זה, כל דירקטור וכן נושא משרה שהוא בעל שליטה או קרובו של בעל שליטה), זכאים לקבל פטור מאחריות בהיקף המירבי המותר על-פי הוראות הדין. יובהר כי, פטור מאחריות כאמור לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו (גם אם מדובר בנושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק הפטור) יש בה עניין אישי. כתב הפטור יהיה בנוסח המקובל בשותפות, כפי שיאושר על-ידי האורגנים המוסמכים.[5]

15.4. מובהר כי, אישור מדיניות תגמול זו על-ידי ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית של בעלי יחידות ההשתתפות בשותפות, יהווה גם אישור להענקת כתבי פטור ושיפוי לנושאי המשרה, כפי שיכהנו בשותפות ובשותף הכללי מעת לעת, כאמור לעיל.

16. <u>השבה של תגמול שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה</u>

16.1. נושא משרה יידרש להשיב לשותפות, לרבות בדרך של קיזוז, תשלומים עודפים ששולמו לו כחלק מתנאי העסקתו, במידה ושולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של השותפות במהלך תקופה של 3 שנים ממועד תשלום התשלומים העודפים. יובהר כי, חובת ההשבה תחול גם אם תיקון הטעות לא הצריך פרסום מחדש של דוחות כספיים ובוצעו בדרך של גילוי בעניינה של הטעות בדוחות הכספיים לתקופה בה התגלתה הטעות.

16.2. מובהר בזאת, כי הצגה מחדש כתוצאה משינוי מדיניות חשבונאית או אימוץ לראשונה של מדיניות חשבונאית לא יגרמו להשבת סכומים מנושא המשרה כאמור לעיל.

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

17. <u>הקלות עתידיות</u>

ככל שלאחר אישור מדיניות תגמול זו ייקבעו בפקודת השותפויות או בתקנות או בצווים מכוחה או על-פי עמדות רשות ניירות ערך, הקלות בנוגע לתגמול נושאי משרה, ובכלל זה ביחס לאופן אישור התגמול לנושאי משרה, יראו בהקלות כאמור ככלולות במדיניות תגמול זו, על אף כל הוראה אחרת הקבועה בה.

18. <u>גמול דירקטורים</u>

גמול הדירקטורים החיצוניים והדירקטורים האחרים בשותף הכללי, למעט יו"ר דירקטוריון פעיל, כל עוד יכהן בשותף הכללי, ייקבע בהתאם להוראות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000. תנאי התגמול של יו"ר דירקטוריון פעיל יהיו כמפורט במדיניות תגמול זו.

---

[5] יצוין כי, למועד זה הוענקו לחלק מנושאי המשרה המכהנים בשותף הכללי ובשותפות, בהתאם לאישורי האורגנים בשותף הכללי ובשותפות, כתבי פטור בנוסח שאינו כולל את ההחרגה האמורה. מתן כתבי הפטור מאחריות לדירקטורים, שאינם בעלי שליטה בשותף הכללי ו/או בשותפות ו/או קרוביהם, כפי שיכהנו מעת לעת בשותף הכללי ו/או בחברות בנות של השותפות אושר בהחלטת האסיפה הכללית של מחזיקי יחידות ההשתתפות בשותפות מיום 17.7.2012. לפרטים נוספים, ראו דוח זימון אסיפה כללית של מחזיקי יחידות ההשתתפות בשותפות שפרסמה השותפות ביום 20.5.2012 (מס' אסמכתא: 2012-01-130026), כפי שתוקן בימים 4.6.2012 (מס' אסמכתא: 2012-01-147513), 11.6.2012 (מס' אסמכתא: 2012-01-153597) ו-21.6.2012 (מס' אסמכתא: 2012-01-162915), וכן דוח מיידי בדבר תוצאות האסיפה הכללית של מחזיקי יחידות ההשתתפות שפרסמה השותפות ביום 17.7.2012 (מס' אסמכתא: 2012-01-187611). להסרת הספק, יובהר כי, אין במדיניות תגמול זו כדי לגרוע מתוקפם של כתבי פטור שניתנו בעבר לנושאי משרה בשותפות או בשותף הכללי.

<u>פרטים נוספים בדבר ההצעה הפרטית של אופציות לא סחירות ליו"ר הדירקטוריון הפעיל בשותפות</u>

1. **<u>כללי</u>**

1.1. להלן יובאו פרטים נוספים בדבר ההצעה הפרטית של אופציות לא סחירות (להלן: "**האופציות**") למר יעקב קוינט, יו"ר הדירקטוריון הפעיל של השותף הכללי בשותפות (להלן: "**היו"ר**" או "**הניצע**"), בהתאם להחלטות ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי מימים 18.10.2026 ו- 28.10.2026, בהתאמה (להלן: "**מועד האישור**").

1.2. הענקת האופציות לניצע מובאת לאישור בחריגה ממדיניות התגמול של השותפות.

1.3. האופציות תונפקנה ליו"ר במסלול הוני (עם נאמן), לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש] ובהתאם לתוכנית אופציות אשר אימץ דירקטוריון השותף הכללי, ואשר הוגשה לאישור רשויות המס (להלן: "**תוכנית האופציות**")[1]. בין הניצע לבין השותפות יתקיימו יחסי עובד מעביד החל ממועד תחילת הכהונה (כהגדרתו בסעיף 4.1.1 לדוח זימון האסיפה).

1.4. בהתאם לתקנון הבורסה ליניירות ערך בתל-אביב בע"מ (להלן: "**הבורסה**") כל יחידות ההשתתפות שתנבענה ממימוש האופציות (להלן: "**יחידות המימוש**") תירשמנה על שם החברה לרישומים והן תהיינה, החל ממועד הקצאתן, שוות בזכויותיהן לכל דבר ועניין ליחידות ההשתתפות הקיימות בהון השותפות ותזכינה את הניצע בזכות לקבלת חלוקת רווחים או כל הטבה אחרת אשר המועד הקובע את הזכאות לקבלתן הינו במועד הקצאת יחידות המימוש או לאחריו.

1.5. הניצע הנו מר יעקב קוינט אשר הינו בעל עניין מכוח היותו יו"ר דירקטוריון פעיל של השותף הכללי בשותפות. ההצעה הפרטית לניצע מהווה הצעה פרטית מהותית. הניצע אינו צד מעוניין בשותפות ולא יהפוך לצד מעוניין מכוח החזקותיו כתוצאה ממימוש האופציות המוצעות לו על-פי דוח זימון האסיפה.

2. **<u>פרטים בדבר כמות ותנאי האופציות</u>**

2.1. <u>כמות</u> - 561,657 אופציות, שכל אחת מהן מקנה לניצע זכות לרכוש יחידת השתתפות אחת, ובסה"כ - 561,657 יחידות השתתפות, המהוות כ- 0% מהון יחידות ההשתתפות המונפק של השותפות (לאחר המימוש) (כ- 0.05% מהון יחידות ההשתתפות המונפק של השותפות בדילול מלא).[2]

2.2. <u>מועדי ההבשלה של האופציות</u> - האופציות תבשלנה לאורך תקופה של 3 שנים, כאשר המנה הראשונה השווה ל- 1/3 מכמות האופציות, תבשיל בחלוף שנה ממועד אישור דירקטוריון השותף הכללי את הענקת האופציות (קרי, 28.10.2027) (להלן: "**מנת האופציות הראשונה**"), המנה השנייה השווה ל-1/3 מכמות האופציות, תבשיל בחלוף שנתיים ממועד אישור דירקטוריון השותף הכללי את הענקת

---

[1] כפי שתוקנה לאחר קבלת אישור ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי מיום 18.5.2026.

[2] הנתונים האמורים מניחים את הקצאת האופציות ומימושן המלא ליחידות השתתפות ביחס של 1:1 היא תיאורטית בלבד, שכן בפועל תוקצינה לניצע בעת ממומשת. יחד עם זאת, הנחה בדבר מימוש של האופציות למניות ביחס של 1:1 היא תיאורטית בלבד, שכן בפועל תוקצינה לניצע בעת מימוש האופציות יחידות השתתפות בכמות המשקפת את סכום ההטבה הכספי הגלום באופציות בלבד (מימוש נטו cashless) - כמפורט בסעיף 4 להלן. נכון למועד הדוח, לשותפות 781,947 אופציות הניתנות למימוש כל אחת ליחידת השתתפות אחת של השותפות ושהוקצו למנכ"ל השותפות.

האופציות (קרי, 28.10.2028) (להלן: "**מנת האופציות השנייה**") והמנה השלישית השווה ל-1/3 מכמות האופציות, תבשיל בחלוף 3 שנים ממועד אישור דירקטוריון השותף הכללי את הענקת האופציות (קרי, 28.10.2029) (להלן: "**מנת האופציות השלישית**"). כל מועד הבשלה כאמור יכונה להלן "**מועד הבשלה**".

2.3. <u>מחיר המימוש של האופציות</u> - מחירי המימוש של האופציות הם כדלקמן: ביחס לאופציות הכלולות בגין מנת האופציות הראשונה הינו 17.15 ש"ח (להלן: "**מחיר המימוש הבסיסי**"). מחיר המימוש הבסיסי נקבע על פי הגבוה מבין: שער הסגירה הממוצע של יחידות ההשתתפות בבורסה בתום 30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההענקה על-ידי דירקטוריון השותף הכללי (להלן: "**מועד ההענקה**" או "**מועד ההקצאה**") (שעמד נכון ל-30 ימי המסחר שקדמו ליום 28.10.2026 על 16.26 ש"ח), או שער הסגירה של יחידות ההשתתפות בבורסה בתום יום המסחר האחרון לפני מועד קבלת החלטת הדירקטוריון על הענקת האופציות (שעמד נכון ליום 26.10.2026 על 17.15 ש"ח). מחיר המימוש בגין מנת האופציות השנייה הינו מחיר המימוש הבסיסי בתוספת 5% (היינו: כ- 18.008 ש"ח) ומחיר המימוש בגין מנת האופציות השלישית הינו המחיר בגין מנת האופציות השנייה בתוספת 5% (היינו: כ- 18.908 ש"ח). מחיר המימוש כפוף להתאמות כמפורט בסעיף 5.3 להלן. האופציות תהיינה ניתנות למימוש כמפורט בסעיף 4 להלן.

2.4. <u>מועד הפקיעה של האופציות</u> - האופציות תהיינה ניתנות למימוש עד חלוף 4 שנים ממועד אישור דירקטוריון השותף הכללי את הענקת האופציות לניצע (להלן: "**מועד הפקיעה**"). אופציות שלא תמומשנה על-ידי הניצע עד למועד הפקיעה, תפקענה, ולא תהיינה ניתנות למימוש לאחר מועד הפקיעה. ככל שתהיה מניעה חוקית לממש את האופציות במועד פקיעת האופציות, לרבות מגבלות באיסור שימוש במידע פנים, יידחה מועד פקיעת האופציות עד המועד שבו תחלוף המניעה כאמור.

3. **<u>העדר תמורה</u>**

האופציות מוצעות לניצע ללא תמורה. הזכאות להענקת התגמול ההוני, על תנאיו, מותנת בהשלמה של שנת עבודה אחת לפחות (לא כולל הודעה מוקדמת) של הניצע.

4. **<u>אופן המימוש של האופציות</u>**

הניצע רשאי לממש את האופציות, לפי בחירתו, באחת משתי דרכי המימוש הבאות: (א) מימוש האופציות ליחידות השתתפות תמורת תשלום של מלוא מחיר המימוש של האופציות; או (ב) באמצעות מנגנון של מימוש נטו (cashless), לפיו תוקצנה לניצע יחידות השתתפות בכמות שתשקף את סכום ההטבה הכספי הגלום באופציות לגביהן נתן הניצע הודעת מימוש. סכום ההטבה שווה למכפלה של כמות האופציות בהפרש שבין שער הנעילה של יחידות ההשתתפות בבורסה ביום המסחר שקדם למועד המימוש לבין מחיר המימוש הרלוונטי.

מימוש האופציות על-ידי הניצע ייעשה על-ידי מתן הודעה בכתב לשותפות במשרדה הרשום ו/או לנאמן, לפי העניין, בדבר מימוש האופציות, בנוסח אשר ייקבע על-ידי השותפות מעת לעת, ואשר יכלול, בין היתר, את מספר האופציות שברצון הניצע לממש (להלן: "**הודעת מימוש**"), בצרוף תשלום סכום השווה למכפלת מחיר המימוש (ככל שהמימוש לא יתבצע באמצעות "מימוש נטו"), במספר יחידות ההשתתפות שתוקצינה בפועל כתוצאה מהמימוש. היום בו תגיע הודעת המימוש לחברה בצירוף הסכום כאמור ייחשב כיום המימוש של

האופציות המנויות בהודעת המימוש (להלן: "**מועד המימוש**").

למרות האמור לעיל, לא יבוצע מימוש של אופציות ליחידות השתתפות ביום הקובע לחלוקת יחידות השתתפות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל יקרא להלן: "**אירוע חברה**"). בנוסף, אם חל יום האקס של אירוע חברה (שותפות) לפני היום הקובע של אירוע חברה (שותפות) (כהגדרת מונחים אלה בתקנון הבורסה), לא יבוצע מימוש של אופציות ליחידות השתתפות ביום האקס כאמור.

מימוש האופציות יהיה כפוף לדין החל, לרבות באשר לאיסור בדבר שימוש במידע פנים, ככל שחל.

5. **<u>שונות</u>**

5.1. <u>מסמך ההקצאה</u>

לאחר ההקצאה תועבר לניצע הודעה כתובה על הקצאת האופציות (להלן: "**מסמך ההקצאה**"). במסמך ההקצאה אשר תנפיק השותפות לניצע, יצוין, בין היתר, סוג האופציות, כמות האופציות שמוענקות לניצע, תקופת המימוש, מחיר המימוש, תקופת ההבשלה, אופן המימוש וכל תנאי אחר הקשור להענקת האופציות כפי שיחליט הדירקטוריון, ובלבד שהתנאים יהיו בהתאם לתוכנית האופציות, לפקודה, לכללים ולהוראות הדין החל. הניצע יחתום על הצהרה כי ידועות לו הוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה ומסלול המס החל עליו וכן כי הוא מסכים לאמור בכתב הנאמנות אשר ייחתם בין החברה לבין הנאמן, אשר העתק ממנו יצורף להצהרה כאמור.

5.2. <u>סייגים למימוש האופציות - סיום יחסי עובד מעביד</u>

במועד סיום ההעסקה של הניצע תפקענה כל האופציות שהוקצו לניצע וטרם הסתיימה תקופת ההבשלה שלהן. לעניין זה, "**מועד סיום ההעסקה**" משמעותו המועד בו יסתיימו יחסי עובד-מעביד בין העובד לבין השותפות או השותף הכללי או בחברות קשורות מכל סיבה שהיא. על האף האמור, תחולנה ההוראות הבאות:

5.2.1. הניצע יהיה זכאי לממש את האופציות אשר הבשילו עד מועד סיום ההעסקה במשך תקופה של 90 יום לאחר מועד סיום ההעסקה, או במועד אחר באישור דירקטוריון השותף הכללי שניתן לפני מועד סיום ההעסקה, אשר בכל מקרה, לא יהיה מאוחר למועד הפקיעה ובלבד שהניצע לא פוטר בנסיבות כאמור בסעיף 5.1.3 להלן.

5.2.2. על אף האמור בסעיף 5.2.1 לעיל, אם סיום ההעסקה של הניצע בחברה הוא כתוצאה ממוות או אובדן כושר עבודה (כמוגדר להלן), האופציות שהוקצו לניצע אשר לגביהן הסתיימה תקופת ההבשלה עד למועד סיום ההעסקה, תהיינה ניתנות למימוש על-ידיו או על-ידי יורשיו החוקיים (בהתאם למקרה) עד חלוף 12 חודשים מיום סיום ההעסקה או עד מועד הפקיעה לפי המוקדם שבהם. לעניין זה, "**אובדן כושר עבודה**" משמעותו - חוסר יכולת של הניצע לעסוק בתפקידו כתוצאה מפציעה ו/או מחלה לתקופה של לפחות שישה חודשים רצופים או עד מועד הפקיעה לפי המוקדם שבהם.

למרות האמור לעיל, אם פוטר הניצע בנסיבות שבהן ניתן לשלול ממנו פיצויי פיטורין באופן

חלקי או מלא כאמור בחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963, אזי תפקענה מיידית כל האופציות שהוקצו לניצע, לרבות אופציות שהסתיימה תקופת ההבשלה שלהן לפני מועד סיום ההעסקה.

5.2.3. ההכרעה אם סיום העסקה היה כתוצאה מאובדן כושר עבודה או בנסיבות כאמור בסעיף 5.5.2 לעיל, תהיה של הדירקטוריון, לפי שיקול דעתו הבלעדי.

5.3. <u>התאמות להגנת הניצע</u>

5.3.1. <u>התאמה במקרה של עסקה</u>

5.3.1.1. במקרה של עסקה,[3] כל אופציה שהוענקה לניצע אשר טרם מומשה עד למועד הקובע של העסקה או מועד השלמת העסקה (כפי שייקבע על-ידי דירקטוריון השותף הכללי), תוחלף או תומר לאופציות ליחידות השתתפות או לכל נייר ערך של תאגיד אחר, או למזומן או לרכוש אחר, אשר חולקו לבעלי יחידות ההשתתפות כנגד יחידות ההשתתפות בנוגע לעסקה כאמור, ויבוצעו ההתאמות המתאימות במחיר המימוש ו/או כמות יחידות המימוש אשר ישקפו אירוע כאמור, לפי החלטת דירקטוריון השותף הכללי, במטרה לשמור על ערכו של התגמול ההוני שהוענק, ככל הניתן כך שתנאי הסכם האופציה יישמרו ויעמדו בעינם, לרבות מועדי ההבשלה, הכל כפי שייקבע על-ידי דירקטוריון השותף הכללי לפי שיקול דעתו אשר החלטתו תהא בלעדית וסופית. במקרה בו לא ניתן יהיה להחליף או להמיר בהתאם למנגנון לעיל, יואצו כל האופציות שטרם הבשילו באופן מיידי ולניצע תהיה אפשרות לממשם בהתאם לתנאי העסקה. על אף האמור, במקרה של שינוי שליטה, שלא בנסיבות של הפסקת מסחר, תואץ המנה הקרובה בלבד. השותפות תודיע לניצע על העסקה באופן ובצורה שתיראה השותפות לנכון בטרם המועד הקובע של העסקה או מועד השלמת העסקה, כפי שייקבע על-ידי דירקטוריון השותף הכללי ולאחר קבלת אישור ועדת הביקורת כי אופן הטיפול באופציות הינו בהתאם למנגנון שנקבע לעיל.

5.3.1.2. מבלי לגרוע מהאמור לעיל ובכפוף להוראות כל דין, במקרה שהתאגיד הרוכש (או חברת אם או חברת בת של התאגיד הרוכש) לא יסכים להמיר או להחליף את האופציות, אזי, אלא אם יחליט דירקטוריון השותף הכללי אחרת, יואצו מועדי ההבשלה של כל או חלק מהאופציות אשר טרם הגיע מועד הבשלתן והניצע יהא זכאי לממש אופציות אלה ליחידות השתתפות 10 ימים לפני מועד קרות העסקה האמורה, ואם לא עשה כן תוך מועד כאמור תפקענה כל האופציות שטרם מומשו כאמור.

5.3.2. היה ויוחלט על פירוקה מרצון של השותפות בשעה שקיימות לניצע אופציות שטרם מומשו, תמסור השותפות הודעה לניצע, בדבר קבלת ההחלטה כאמור, ולניצע יהיו 10 ימים לממש את

---

[3] "**עסקה**" פירושה הסכם או הסדר לשינוי מבני בשותפות או לפיצול השותפות ונכסיה או להחלפת ניירות ערך של השותפות בניירות ערך של תאגיד אחר או כל עסקה דומה, לרבות מיזוג עם ולתוך תאגיד אחר, רכישה, ארגון מחדש או איחוד של השותפות עם או לתוך תאגיד אחר, כאשר השותפות אינה התאגיד השורד ; מכירה של כל או חלק ניכר מנכסי או של יחידות ההשתתפות של השותפות.

האופציות שטרם מומשו ליחידות השתתפות ואשר הגיע מועד הבשלתן, בהתאם להליך המימוש הקבוע בתוכנית האופציות. עם חלוף 10 ימים אלו, כל האופציות אשר טרם מומשו ליחידות השתתפות עד אותו יום יפקעו מיידית.

5.3.3. אלא אם יקבע דירקטוריון השותף הכללי אחרת, היה ותחלק השותפות לבעלי יחידות ההשתתפות בתקופת קיום האופציות, יחידות השתתפות הטבה, והתאריך הקובע לחלוקתן (להלן: "**תאריך ההטבה**") יחול לאחר מועד הקצאת האופציות אך לפני מועד המימוש שלהן, לא ישתנה מחיר המימוש עבור כל אופציה, אלא יגדל מספר יחידות ההשתתפות שהניצע זכאי לקבל בעת המימוש במספר יחידות ההשתתפות שהניצע היה זכאי להן כיחידות השתתפות הטבה, אילו מימש את האופציות ערב תאריך ההטבה.

5.3.4. במקרה של הצעת זכויות על-ידי השותפות לבעלי יחידות השתתפות, לאחר מועד הקצאת האופציות אך לפני מועד המימוש, מספר יחידות ההשתתפות להן זכאי הניצע בעת המימוש יותאם למרכיב ההטבה בזכויות כפי שהוא מתבטא ביחס שבין שער הנעילה של יחידת ההשתתפות בבורסה ביום המסחר האחרון לפני יום ה"אקס" לבין שער הבסיס של יחידת ההשתתפות "אקס זכויות". למרות האמור לעיל, ניצע לא יהיה זכאי לממש אופציה לשבר של יחידת השתתפות ומספר יחידות ההשתתפות להן זכאי העובד בעת מימוש האופציה על-פי תוכנית האופציות יעוגל (כלפי מעלה או כלפי מטה, לפי המקרה) למספר השלם הקרוב.

5.3.5. בכל מקרה של חלוקת רווחים על-ידי השותפות לבעלי יחידות השתתפות שלה (במזומן או בעין), והתאריך הקובע את הזכות לקבלת רווחים אלה (להלן: "**התאריך הקובע**") יחול לאחר מועד ההקצאה אך לפני מועד המימוש שלהן, מחיר המימוש של כל אופציה שטרם מומשה ליחידת השתתפות של השותפות לפני המועד הקובע, יופחת בגובה סכום הרווח ברוטו ליחידת השתתפות. מעבר להתאמות במחיר המימוש המפורטות בסעיף זה, חלוקת רווחים על-די השותפות (במזומן ו/או בעין) לא תשפיע בצורה כלשהי על מספר יחידות ההשתתפות בגין המימוש או מחיר המימוש ולא תחייב את השותפות בביצוע התאמה כלשהי בקשר עם האופציות ו/או יחידות השתתפות המימוש, אלא אם ייקבע אחרת על-ידי דירקטוריון השותף הכללי.

5.3.6. אם השותפות תבצע איחוד או חלוקה של יחידות ההשתתפות שלה ליחידות השתתפות בנות ערך נקוב שונה, יחולו ההתאמות הנדרשות על יחידות המימוש.

6. **<u>פרטים על תנאי העסקתו של יו"ר הדירקטוריון הפעיל של השותף הכללי בשותפות ותגמולים שקיבל מהשותפות לפי התוספת השישית לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 (להלן: "תקנות הדוחות")</u>**

הניצע מכהן כיו"ר דירקטוריון הפעיל של השותף הכללי בשותפות החל ממועד תחילת הכהונה (כהגדרת המונח בסעיף 4.1.1 לדוח זימון האסיפה). לפרטים אודות תנאי העסקתו ראו נושא מס' 4 שעל סדר יום זימון האסיפה.

7. **<u>אופן קביעת ההצעה הפרטית והנימוקים לקביעת התגמול</u>**

ההחלטה בדבר ההצעה הפרטית של האופציות ליו"ר התקבלה בדירקטוריון השותף הכללי ובהמלצת ועדת התגמול, במסגרת אישור תנאי כהונתו והעסקתו של היו"ר. הנפקת האופציות כפופה לתנאים ואישורים כמפורט בסעיף 12 להלן.

1. **<u>נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי</u>**

לפרטים ראו בסעיף 4.7 לדוח זימון האסיפה.

2. **<u>הון השותפות, הכמות ושיעור האחזקות של הניצע ושל בעלי עניין בשותפות</u>**

הון השותפות עובר להצעה נשוא דוח זה מורכב מ- 1,175,829,179 יחידות השתתפות, ולאחר ההקצאה ובהנחה שהניצע יממש את כל האופציות ליחידות השתתפות (לרבות האופציות שהוענקו לנושאי משרה נוספים בשותפות), יעמוד על 1,177,172,783 יחידות השתתפות.

להלן פירוט אחזקותיהם של הניצע, של בעלי עניין בשותפות של נושאי משרה אחרים וכן סך החזקות שאר בעלי היחידות בשותפות נכון למועד פרסום דוח זימון האסיפה ובהנחה של ביצוע ההקצאה ומימוש כל האופציות נשוא ההקצאה ושהוקצו בעבר לנושאי משרה בשותפות* :

שם המחזיק	**כמות ושיעור החזקות בהון המונפק והנפרע טרם ההענקה (נכון ליום 29.10.2026) ומיד אחריה**		**כמות ושיעור החזקות בהון המונפק והנפרע טרם ההענקה (נכון ליום 29.10.2026) ומיד אחריה (בדילול מלא)**		**כמות ושיעור החזקות בהון המונפק והנפרע לאחר ההקצאה בהנחה שהניצע יממש את כל ניירות הערך המוצעים על-פי דוח זה****		**כמות ושיעור החזקות בהון המונפק והנפרע לאחר ההקצאה בהנחה כי ימומשו כל ניירות הערך ההמירים הקיימים והמוצעים הניתנים למימוש (בדילול מלא)****	
	יחידות השתתפות	**שיעור ב-%**	**יחידות השתתפות**	**שיעור ב-%**	**יחידות השתתפות**	**שיעור ב- %**	**יחידות השתתפות**	**שיעור ב-%**
קבוצת דלק בע"מ	635,998,471.01	54.09	635,998,471.01	54.05	635,998,471.01	54.06	635,998,471.01	54.03
אבנר נפט וגז בע"מ	11,319,080.84	0.96	11,319,080.84	0.96	11,319,080.84	0.96	11,319,080.84	0.96
גבריאל לסט	12,109.60	0	12,109.60	0	12,109.60	0	12,109.60	0
ליאורה פרט לוין	50,539.84	0	50,539.84	0	50,539.84	0	50,539.84	0
אליהו חיים זמיר	27,000	0	27,000	0	27,000	0	27,000	0
מנכ"ל	-	0	781,947	0.07	-	0	781,947	0.07
היו"ר***	-	0	-	0	561,657	0.05	561,657	0.05
ציבור	528,421,977.71	44.94	528,421,977.71	44.91	528,448,977.71	44.92	528,488,977.71	44.89
סה"כ****	**1,175,829,179**	**100.00**	**1,176,611,126**	**100.00**	**1,176,390,836**	**100.00**	**1,177,172,783**	**100.00**

(*) ההחזקה למועד האחרון שדווח לשותפות - 30.9.2026.

(**) שיעור תיאורטי בלבד. כמות יחידות ההשתתפות שתמומשנה עשויה להיות קטנה יותר משום שהאופציות המוצעות על-פי דוח זימון אסיפה זה, עשויות להיות ממומשות במנגנון מימוש נטו (cashless).

(***) היו"ר הינו בעל עניין מעצם כהונתו כיו"ר דירקטוריון השותף הכללי, אך אינו בעל עניין בשותפות בגין אחזקותיו ביחידות השתתפות, ולא יהפוך להיות בעל עניין מכוח אחזקותיו כתוצאה מהקצאת האופציות.

(****) הסכומים בטבלה עשויים שלא להסתכם עקב הפרשי עיגול.

3. **<u>עניין אישי של מחזיק יחידות השתתפות מהותי או נושא משרה בשותפות או בשותף הכללי</u>**

למיטב ידיעת השותפות, נכון למועד דוח זימון האסיפה, למעט הניצע עצמו, אין למחזיק יחידות השתתפות מהותי או לנושא משרה בשותפות או בשותף הכללי עניין אישי בהצעה הפרטית של אופציות לניצע.

4. **<u>הוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה - במסלול הוני</u>**

4.1. האופציות יוקצו לניצע במסלול הוני (עם נאמן) לפי סעיף 102 לפקודה (סעיף 102 האמור, התקנות שהותקנו והכללים שנקבעו מכוחו יקראו לעיל ולהלן יחדיו: "**הוראות סעיף 102**").

4.2. בהתאם להוראות סעיף 102, האופציות יוקצו לנאמן עבור הניצע, והנאמן ינהג לגבי האופציות ויחידות המימוש בהתאם להוראות סעיף 102, וכן בהתאם להוראות הסכם הנאמנות ונוהל מימוש האופציות ומכירת יחידות המימוש, כפי שנקבעו בין השותפות לבין הנאמן.

4.3. הניצע יישא בכל חבויות המס בגין הענקת ומימוש האופציות, והתשלום עבור יחידות ההשתתפות מכוח מימוש האופציות. הנאמן ינכה על-פי הוראות סעיף 102 את כל המיסים בדרך של ניכוי מס במקור.

4.4. בהתאם להוראות סעיף 102, ומבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, יחולו ההוראות הבאות:

4.4.1. האופציות ויחידות המימוש יוקצו או יונפקו על שם נאמן ויוחזקו בידיו במשך התקופות הקבועות בהוראות סעיף 102 (להלן: "**תקופת החסימה**").

4.4.2. הנאמן לא יעביר לניצע את יחידות המימוש, טרם תשלום מלוא חבות המס הנובעת ממימוש כתבי האופציות.

4.4.3. בכפוף להוראות סעיף 102, ניצע לא ימכור או יוציא מידי הנאמן את יחידות המימוש עד חלוף תקופת החסימה. על אף האמור לעיל, אם מכירה או העברה כאמור יתרחשו במהלך תקופת החסימה, יחולו על הניצע הסנקציות מכוח הוראות סעיף 102.

5. **<u>אישורים נדרשים</u>**

האופציות יוקצו לניצע סמוך לאחר קבלת כל האישורים הנדרשים על-פי כל דין להצעה הפרטית ובכלל זה:

5.1. אישור האורגנים הנדרשים על-פי הדין את ההקצאה;

5.2. אישור הבורסה לרישום למסחר של יחידות המימוש. השותפות תפנה לבורסה בבקשה לרישום יחידות המימוש למסחר בסמוך לאחר פרסום דוח זימון האסיפה;

5.3. התקשרות הניצע בהסכם ההקצאה.

6. **<u>הסכמים בין הניצעים לבין מחזיקי יחידות ההשתתפות</u>**

למיטב ידיעת השותפות וכפי שנמסר לה על-ידי הניצע, לא קיימים כל הסכמים בין בכתב ובין בעל פה, בין הניצע לבין מחזיקי יחידות ההשתתפות בשותפות, כולם או חלקם, בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות

הערך של השותפות או בנוגע לזכויות הצבעה בשותפות.

7. **<u>מגבלות והוראות חסימה</u>**

7.1. <u>חסימה על-פי חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "**חוק ניירות ערך**") והתקנות מכוחו</u>

מכירת יחידות המימוש כפופה להוראות סעיף 15ג לחוק ניירות ערך ולתקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיפים 15א ו15ג לחוק), התש"ס-2000, כמפורט להלן:

(א) **תקופת חסימה מוחלטת** - איסור להציע תוך כדי המסחר בבורסה את יחידות המימוש אם טרם חלפו שישה (6) חודשים ממועד הקצאת כתבי האופציה.

(ב) **תקופת טפטוף** - במשך 6 רבעונים עוקבים, שימנו החל מתום התקופה האמורה בפסקה (א) לעיל, כל אחד מהניצעים רשאי להציע בכל יום מסחר כמות של יחידות שלא תעלה על הממוצע היומי של מחזור המסחר בבורסה ביחידות השותפות בתקופה בת 8 שבועות שקדמה ליום ההצעה, ובלבד שכל אחד מהניצעים לא יציע ברבעון אחד כמות יחידות העולה על 1% מההון המונפק והנפרע של השותפות.

לעניין זה "**הון מונפק ונפרע**" למעט יחידות השתתפות שינבעו ממימוש או המרה של ניירות ערך המירים שהוקצו עד ליום ההצעה וטרם מומשו או הומרו.

לעניין זה "**רבעון**" משמעו תקופה של 3 חודשים, ראשיתו של הרבעון הראשון בתום התקופה האמורה בס"ק (א) לעיל.

7.2. <u>מגבלות מכוח הוראות סעיף 102</u>

האופציות, יחידות המימוש וכל זכות בגינן תהיינה חסומות לתקופה של 24 חודשים ממועד ההחלטה בדבר ההענקה, בהתאם להוראות סעיף 102 והנחיות רשות המסים.

8. **<u>עבירות האופציות</u>**

8.1. בכפוף לכל הוראות תוכנית האופציות, לאף אדם, למעט הניצע, לא תהיינה זכויות כלשהן ביחס לאופציות שיוקצו לניצע על-פי תוכנית האופציות, ובמהלך חייו של הניצע האופציות תהיינה ניתנות למימוש על-ידי הניצע בלבד.

8.2. לא ניתן למכור, להמחות, להעביר, לשעבד, לעקל או לבצע כל דיספוזיציה אחרת באופציות אלא על-פי צוואה או חוקי ירושה. העברה של האופציות בהתאם לצוואה או לחוקי ירושה תהא תקפה ותחייב את השותפות רק לאחר שיומצאו לה אישורים לשביעות רצונה, המוכיחים את זכותו של הנעבר לקבל את האופציות ורק לאחר קבלת הסכמה כתובה של הנעבר לציית לכל הוראות תוכנית האופציות ולשלם את כל התשלומים שיהיה עליו לשלם בקשר לאופציות המועברות, בנוסח שיוכן לשביעות רצון השותפות.

9. **<u>השלכות מיסוי</u>**

חובת השותפות להקצות יחידות השתתפות בעת מימוש האופציות, או לבצע כל פעולה אחרת בקשר עם אופציות או יחידות ההשתתפות שינבעו מהמימוש, כפופה לקיום מלא של כל חובת תשלום מס הכנסה או

תשלום חובה אחר החלים על הניצע (ככל שיחולו), לרבות ניכוי כל מס או תשלום חובה הנדרש על-פי דין.

אם יהיה חיוב במס כלשהו או בתשלום חובה אחר (ביטוח לאומי, מס בריאות ממלכתי, מיסים החלים על-פי הדין במדינת התושבות לצרכי מס ביחס לניצע זר וכו') בגין ו/או עקב דוח זה, לרבות בגין הקצאת אופציות לניצע, מימושן ליחידות השתתפות, מכירת יחידות ההשתתפות שתנבענה מהמימוש, קבלת דיבידנד או כל הטבה אחרת בגין האופציות או יחידות השתתפות המימוש על-פי תוכנית האופציות, יישא בו הניצע בלבד. הניצע ישפה את השותפות ו/או את הנאמן בגין כל תשלום או תביעה לתשלום כל מס המתחייב כאמור, אם יתחייב, והחברה ו/או הנאמן יהיו רשאים לנכות מהסכומים אשר יגיעו לניצע כל יתרת חוב של הניצע לשותפות ו/או לנאמן ככל שקיים חוב כזה.

10. **<u>נתונים על מחיר יחידת ההשתתפות של השותפות</u>**

שער הנעילה של יחידת השתתפות של השותפות בבורסה בסוף יום המסחר האחרון לפני מועד קבלת החלטת דירקטוריון השותף הכללי היה 17.15 ש"ח. היחס בין שער הנעילה של יחידת השתתפות של השותפות בבורסה בסוף יום המסחר אשר קדם למועד החלטת דירקטוריון השותף הכללי למחיר המימוש של האופציות הינו 1 ש"ח למנה הראשונה, 0.952 ש"ח למנה השנייה ו- 0.907 ש"ח למנה השלישית.

11. **<u>הערך הכלכלי של האופציות</u>**

על-פי הערכת שווי שבוצעה עבור השותפות על-ידי S-Cube Financial Consulting Ltd., השווי ההוגן של האופציות המוצעות ליו"ר מסתכם לסך של 3,000 אלפי ש"ח. הערכת השווי בוצעה על-פי מודל בלק אנד שולס, למועד האישור (28.10.2026). ההנחות העיקריות עליהן התבססה הערכת השווי הן כדלקמן: (א) מחיר המימוש: כמפורט בסעיף 2.3 לעיל; (ב) שווי נכס הבסיס: 17.15 ש"ח, לפי שער הסגירה ביום המסחר האחרון לפני מועד האישור; (ג) מועד הפקיעה: 4 שנים ממועד ההענקה; (ד) מועד ההבשלה: כמפורט בסעיף 2.2 לעיל; (ה) ריבית חסרת סיכון: נלקח מריבית של אגרות חוב לא צמודה של בנק ישראל. אג"ח ממשלתי מונפקת לאורך טווח השווה לתקופה מקבילה למשך חיי האופציות - 3.72%; (ו) סטיית התקן: חושבה על בסיס נתוני מסחר יומיים בתקופה מקבילה לתקופת אורך חיי האופציות - 35.07%.

למועד אישור דירקטוריון השותף הכללי, הוערך שווי האופציות כמפורט בדוח זימון האסיפה. עם זאת, מועד הענקת האופציות יהיה רק לאחר קבלת האישורים הנדרשים להקצאה ולפיכך השווי ההוגן עשוי להיות גבוה או נמוך משווי זה.

ניו-מד אנרג'י - שותפות מוגבלת

(להלן: "השותפות")

כתב הצבעה - חלק ראשון

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

1. **שם השותפות**: ניו-מד אנרג'י - שותפות מוגבלת.

סוג האסיפה, המועד והמקום לכינוסה: אסיפה כללית מיוחדת של מחזיקי יחידות ההשתתפות בשותפות שהונפקו על ידי ניו-מד אנרג'י נאמנויות בע"מ (להלן: "**הנאמן**") והמקנות זכות השתתפות בזכויות הנאמן כשותף מוגבל בשותפות (להלן: "**היחידות**" או "**יחידות ההשתתפות**"), אשר תיערך **ביום א', 6 בדצמבר 2026, בשעה 15:00,** בהיוועדות חזותית באמצעות מערכת "Zoom" (להלן: "**האסיפה**").

להלן פרטי ההתקשרות:

https://newmedenergy.zoom.us/j/83233274987?pwd=Dz0WIbzeIB0ME2WfHCzRm6UCyfWRQc.1

להלן יובאו פרטים בדבר הנושאים שעל סדר יום האסיפה.

2. **פירוט הנושאים שעל סדר היום שלגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה:**

2.1. **אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל השותפות**

מוצע לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר ניב סרנה כמנכ"ל השותפות (תפקיד אשר החל ביום 1.8.2026 חלף תפקידו הקודם כיו"ר דירקטוריון השותף הכללי בשותפות שהסתיים ביום 31.7.2026) (להלן: "**המנכ"ל**" או "**מר סרנה**"), ובהתאם לתנאים המפורטים בדוח זימון האסיפה. תנאי כהונתו והעסקתו של מר סרנה כמנכ"ל השותפות הינם בהתאם למדיניות התגמול של השותפות ושל השותף הכללי (להלן: "**מדיניות התגמול**").

להלן נוסח הצעת החלטה בנושא מס' 1 (להלן: "**הצעת החלטה מס' 1**"):

"לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל השותפות."

2.2. **בחינת המפקח את מועד החזר ההשקעה בפרויקט לוויתן**

מוצע לאשר למפקח לבחון באופן עצמאי את נושא מועד החזר ההשקעה בפרויקט לוויתן, להשתתף בישיבות ועדת הביקורת, ובמידת הצורך להעסיק יועצים ומומחים למטרה זו. לשם כך, מוצע לאשר למפקח תקציב לשם התקשרות עם יועצים ומומחים ושכר נוסף בגין פעולותיו בקשר לנושא זה לרבות בגין פעולות שנקט עד למועד זה.

להלן נוסח הצעת החלטה בנושא מס' 2 (להלן: "**הצעת החלטה מס' 2**"):

"לאשר למפקח לבחון באופן עצמאי את נושא מועד החזר ההשקעה בפרויקט לוויתן, להשתתף בישיבות ועדת הביקורת בנושא זה, ובמידת הצורך להעסיק יועצים ומומחים לשם כך; לאשר למפקח תקציב לשם התקשרות עם יועצים ומומחים וזאת עד לסכום שלא יעלה על 300,000 ש"ח;

ולאשר למפקח שכר נוסף בגין פעולותיו בקשר לנושא זה, על-פי תעריף שעתי, לרבות בגין פעולות שנקט עד למועד זה והכול כמפורט בסעיף 2 לדוח זימון זה".

2.3. **<u>תיקון סעיף 15.1 למדיניות התגמול בנוגע לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה</u>**

מדיניות התגמול מאפשרת כיום רכישת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בשותפות עד לגבול אחריות מרבי של 300 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה, בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבול האחריות. במהלך השנים האחרונות חלו שינויים מהותיים בהיקף פעילות השותפות, במאפייני החשיפה שלה, בשווי השוק שלה וכן שינויים בסביבת הסיכון החלה על חברות ציבוריות ועל נושאי משרה בהן באופן המצדיק בחינה מחודשת של התקרה לרכישת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בשותפות במסגרת מדיניות התגמול. בהתאם לכך, מוצע לעדכן את סעיף 15.1 למדיניות התגמול, כך שתאפשר רכישת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בגבול אחריות של עד 450 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה, בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבול האחריות, לכל תקופת הביטוח, חלף התקרה הקבועה כיום. נוסח התיקון המוצע לסעיף 15.1 למדיניות התגמול הנוכחית במסגרת נושא מס' 3 שעל סדר היום, בסימון השינויים, מצורף כ**<u>נספח א'</u>** לדוח הזימון.

להלן נוסח הצעת החלטה בנושא מס' 3 (להלן: "**הצעת החלטה מס' 3**"):

"לאשר תיקון של סעיף 15.1 למדיניות התגמול הנוכחית של השותפות, והכל כמפורט בסעיף 3 לדוח זימון זה".

2.4. **<u>אישור תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר הדירקטוריון הפעיל של השותף הכללי ובכלל זאת שכרו והענקת 561,657 אופציות לא סחירות, בחריגה ממדיניות התגמול</u>**

מוצע לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר יעקב קוינט, כיו"ר הדירקטוריון הפעיל של השותף הכללי (להלן: "**היו"ר**" או "**מר קוינט**"), החל מיום 1.11.2026, ובכלל זאת את שכרו הקבוע וכן הענקת 561,657 אופציות לא סחירות הניתנות למימוש ל- 561,657 יחידות השתתפות של השותפות (להלן: "האופציות"), כחלק מתנאי כהונתו והעסקתו ובהתאם לתנאים המפורטים בדוח הזימון. שכרו הקבוע של היו"ר והאופציות שיוקצו לו, הינם בחריגה ממדיניות התגמול.

להלן נוסח הצעת החלטה בנושא מס' 4 (להלן: "**הצעת החלטה מס' 4**"):

"לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר הדירקטוריון הפעיל של השותף הכללי ובכלל זאת שכרו והענקת 561,657 אופציות לא סחירות הניתנות למימוש ל- 561,657 יחידות השתתפות של השותפות, בחריגה ממדיניות התגמול והכל כמפורט בסעיף 4 לדוח זימון האסיפה."

3. **<u>המקום והמועד שניתן לעיין בנוסח המלא של המסמכים</u>**

ניתן לעיין בנוסח דוח זימון האסיפה, כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שיוגשו) באתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ www.maya.tase.co.il, ובאתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: www.magna.isa.gov.il.

4. **<u>הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות המוצעות</u>**

4.1. הרוב הדרוש לצורך קבלת הצעת החלטה מס' 1 בהתאם לסעיף 65מט לפקודה, הינו רוב רגיל, ובלבד

שיתקיים אחד מאלה:

א. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית, ייכללו רוב מכלל קולות מחזיקי יחידות ההשתתפות המשתתפים בהצבעה שאינם השותף הכללי או בעל השליטה בו או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה האמורה. במניין כלל הקולות של מחזיקי יחידות ההשתתפות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

ב. סך קולות המתנגדים בהצבעה מקרב מחזיקי יחידות ההשתתפות האמורים בפסקה (א) לעיל, לא יעלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה של מחזיקי יחידות ההשתתפות.

על אף האמור, בהתאם לסעיף 65מט(א)(3) לפקודה, ועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון השותף הכללי רשאים לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל השותפות גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישור העסקה כאמור, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון השותף הכללי החליטו על יסוד נימוקים מפורטים, לאחר שדנו מחדש בעסקה ובחנו בדיון כאמור, בין היתר, את התנגדות האסיפה הכללית.

4.2. הרוב הדרוש לצורך קבלת הצעת החלטה מס' 2 הוא רוב רגיל של היחידות שבעליהן השתתפו והצביעו באסיפה בעצמם או על-ידי בא כוח.

4.3. הרוב הדרוש לצורך קבלת הצעת החלטה מס' 3 בהתאם לסעיף 65מה(ב) לפקודה, הינו רוב רגיל, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

א. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית, ייכללו רוב מכלל קולות מחזיקי יחידות ההשתתפות המשתתפים בהצבעה שאינם השותף הכללי או בעל השליטה בו או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה האמורה. במניין כלל הקולות של מחזיקי יחידות ההשתתפות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

ב. סך קולות המתנגדים בהצבעה מקרב מחזיקי יחידות ההשתתפות האמורים בפסקה (א) לעיל, לא יעלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה של מחזיקי יחידות ההשתתפות.

על אף האמור, בהתאם לסעיף 65מה(ג) לפקודה, ועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון השותף הכללי רשאים לקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון השותף הכללי החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת השותפות.

4.4. הרוב הדרוש לצורך קבלת הצעת החלטה מס' 4 בהתאם לסעיף 65נא(ג) לפקודה, הינו רוב רגיל, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

א. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית, ייכללו רוב מכלל קולות מחזיקי יחידות ההשתתפות המשתתפים בהצבעה שאינם השותף הכללי או בעל השליטה בו או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה האמורה. במניין כלל הקולות של מחזיקי יחידות ההשתתפות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

ב. סך קולות המתנגדים בהצבעה מקרב מחזיקי יחידות ההשתתפות האמורים בפסקה (א) לעיל, לא יעלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה של מחזיקי יחידות ההשתתפות.

5. **<u>פרטים נוספים</u>**

5.1. הצבעה בכתב תיעשה באמצעות החלק השני של כתב הצבעה זה.

5.2. בחלק השני של כתב ההצבעה מוקצה מקום לסימון קיומה או היעדרה של זיקה ולתיאור מהות הזיקה הרלוונטית. **יובהר כי, בעל יחידות השתתפות שלא יסמן זיקה כאמור או לא תיאר את מהות הזיקה, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות**.

5.3. בנוסף, בהתאם לתקנות ולהנחיית גילוי של רשות ניירות ערך מיום 30.11.2011 בדבר אופן ההצבעה של בעלי עניין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות, מוקצה בחלק השני לכתב ההצבעה מקום לסימון סיווג המשתתף בהצבעה.

5.4. לכתב הצבעה זה יהיה תוקף לגבי בעל יחידות שלזכותו רשומות יחידות אצל חבר בורסה ואותן יחידות נכללות בין היחידות הרשומות במרשם בעלי היחידות של השותפות על שם חברה לרישומים (להלן: "**בעל יחידות לא רשום**") רק אם צורף לו אישור בעלות מהחברה לרישומים או אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז'2 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "**מערכת ההצבעה האלקטרונית**"), ולגבי בעל יחידות הרשום בספרי הנאמן (להלן: "**בעל יחידות רשום**") רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות. בעל יחידות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לשותפות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, אישור בעלות זה דינו כדין אישור בעלות לגבי כל בעל יחידות לא רשום הנכלל בו.

5.5. המועד האחרון להמצאת כתב ההצבעה לבעל יחידות רשום הינו עד 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה, קרי: **עד ליום א', 6 בדצמבר 2026, בשעה 09:00**, ולבעל יחידות לא רשום הינו עד 4 שעות לפני כינוס האסיפה, קרי: **עד ליום א', 6 בדצמבר 2026, בשעה 11:00**.

5.6. מערכת ההצבעה האלקטרונית תינעל 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה, קרי: **עד ליום א', 6 בדצמבר 2026, בשעה 09:00**. יש להמציא את כתב ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד למועד כאמור.

5.7. בעל יחידות השתתפות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית וזאת עד מועד נעילת המערכת כאמור בסעיף 5.6 לעיל.

5.8. מסירת כתב ההצבעה והודעת העמדה (ככל שתהיינה) תתבצענה במסירה ביד או באמצעות דואר רשום למשרדי השותפות בשדרות אבא אבן 19, הרצליה פיתוח, ככל שאינם מתבצעים באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. מועד מסירה של כל מסמך בקשר לאסיפה, יהיה רק בעת הגעתו בפועל למשרדי השותפות.

5.9. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לשותפות הינו 10 ימים לפני מועד כינוס האסיפה, קרי: **עד ליום ה', 26 בנובמבר 2026**.

5.10. המועד האחרון להמצאת תגובת דירקטוריון השותף הכללי להודעות עמדה הינו לא יאוחר מ- 5 ימים לפני מועד כינוס האסיפה, קרי: **עד ליום ג', 1 בדצמבר 2026**.

5.11. כתב ההצבעה והודעות העמדה מצויים באתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ www.maya.tase.co.il, ובאתר ההפצה של רשות ניירות ערך www.magna.isa.gov.il.

5.12. בעל יחידות זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת, ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. בעל יחידות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לשותפות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

5.13. בעל יחידות לא רשום זכאי לקבל מחבר הבורסה בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב

ההצבעה והודעות עמדה באתר ההפצה, אלא אם כן הודיע בעל היחידות כאמור לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום ; הודעתו לעניין כתבי ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות העמדה.

5.14. בעל יחידות אחד או יותר המחזיק יחידות בשיעור המהווה 5% או יותר מסך כל זכויות ההצבעה באסיפות בעלי היחידות שהונפקו על-ידי הנאמן, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי השותף הכללי ובידי בעלי שליטה בשותף הכללי, יהיה זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס אסיפת בעלי היחידות, לעיין במשרדה הרשום של השותפות, בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש, בכתבי ההצבעה שהגיעו לשותפות.

כמות היחידות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה שהונפקו על-ידי הנאמן הנה כ- 58,791,459 יחידות. כמות היחידות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה שהונפקו על-ידי הנאמן שאינן מוחזקות בידי השותף הכללי ובעלי שליטה בשותף הכללי הנה כ- 26,421,099 יחידות.

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

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

בעל יחידות השתתפות יציין את אופן הצבעתו לגבי הנושא שעל סדר היום בחלקו השני של כתב הצבעה זה.

כתב הצבעה - חלק שני

בהתאם לתקנות ובשינויים המחויבים

שם השותפות: ניו-מד אנרג'י - שותפות מוגבלת.

מען השותפות (למסירה ומשלוח כתבי ההצבעה): שדרות אבא אבן 19, הרצליה פיתוח.

מס' השותפות: 550013098.

מועד האסיפה: יום א', 6 בדצמבר 2026, בשעה 15:00.

סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת של בעלי היחידות.

המועד הקובע: יום ה', 5 בנובמבר 2026.

פרטי בעל היחידות

1. שם בעל היחידות: _____
2. מס' זהות: _____
3. אם אין לבעל היחידות תעודת זהות ישראלית:

   מס' דרכון: _____

   המדינה שבה הוצא: _____

   בתוקף עד: _____
4. אם בעל היחידות הוא תאגיד:

   מס' תאגיד: _____

   מדינת ההתאגדות: _____

סיווג משתתף באסיפה

נא ציין האם הינך:

☐ "**בעל עניין**" כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

☐ "**משקיע מוסדי**" כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), התשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

☐ "**נושא משרה בכירה**" כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

☐ אינני אחד מהנ"ל.

<u>אופן ההצבעה בעניין ההחלטה שעל סדר היום</u>

הנושא שעל סדר היום	אופן ההצבעה[1]			האם אתה בעל שליטה או בעל עניין אישי בהחלטה?[2]	
	בעד	נגד	נמנע	כן*	לא
לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל השותפות (כמפורט בסעיף 2.1 לעיל)					
בחינת המפקח את מועד החזר ההשקעה בפרויקט לוויתן (כמפורט בסעיף 2.2 לעיל)					
לאשר תיקון של סעיף 15.1 למדיניות התגמול הנוכחית של השותפות, והכל כמפורט בסעיף 3 לדוח זימון זה (כמפורט בסעיף 2.3 לעיל)					
לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר הדירקטוריון הפעיל של השותף הכללי ובכלל זאת שכרו והענקת 561,657 אופציות לא סחירות הניתנות למימוש ל-561,657 יחידות השתתפות של השותפות, בחריגה ממדיניות התגמול והכל כמפורט בסעיף 4 לדוח זימון האסיפה (כמפורט בסעיף 2.4 לעיל)					

* **פרט**:

<u>הערות בהתאם לתקנות</u>

1. לבעלי יחידות המחזיקים באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 65א לפקודת השותפויות) - כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות, למעט במקרים שבהם ההצבעה היא באמצעות המערכת האלקטרונית.
2. לבעלי יחידות רשומים במרשם בעלי היחידות - כתב ההצבעה תקף בצירוף צילום תעודת זהות או דרכון או תעודת התאגדות.

תאריך: _____ חתימה: _____

[1] אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.
[2] בעל יחידות שלא ימלא טור זה, או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.