

## מדיניות תגמול

## תוכן עניינים

### מדיניות תגמול - כלל החזקות עסקי ביטוח בע"מ

1. הגדרות
2. כללי
3. מטרות ושיקולים בקביעת מדיניות התגמול
4. הוראות דין ואסדרות צפויות
5. מרכיבי התגמול
  - א. דירקטורים לרבות יו"ר דירקטוריון
  - ב. נושאי משרה
6. אופן קביעת התגמול - עקרונות וכללים
7. שכר בסיס
8. תגמול משתנה - מענקים
9. רכיב משתנה - תגמול הוני
10. מענק מיוחד
11. פריסת רכיב משתנה שנתי
12. השבת סכומים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים
13. תנאים נלווים והטבות נוספות
14. הסדרי פרישה
15. הסדרים בסיום עבודה
16. הוראות כלליות, שיקול דעת, תוקף ואחריות
17. הוראות מעבר

## מדיניות תגמול - כלל החזקות עסקי ביטוח בע"מ

### 1. הגדרות

- למונחים המאוזכרים במדיניות תגמול זו תהא המשמעות המופיעה להלן לצידם:
- "דוחות כספיים"** - דוחות כספיים מאוחדים ומבוקרים שנתיים של חברה, המפורסמים לבעלי המניות של חברה.
- "החברה"** - כלל החזקות, אלא אם נאמר אחרת.
- "העברת שליטה"** - משמעה עסקה לפיה הנאמן ו/או כל אחד אחר המחזיק במניות השליטה בחברה יעביר את השליטה בחברה, ו/או החברה תעביר את השליטה בכלל ביטוח, לצד ג'. האמור יכלול כל העברה של שליטה, כהגדרתה להלן, לרבות העברה על ידי נאמן ופעולה שבעקבותיה החברה תהפוך מחברה ללא בעל שליטה לחברה עם בעל שליטה, ולמעט העברת שליטה שבעקבותיה החברה תהיה חברה ללא בעל שליטה.
- "שליטה"** לעניין זה כמשמעותה בחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.
- "הצמדה למדד"** - הצמדה לעליה במדד המחירים לצרכן, ביחס למדד הבסיס או למדד רלבנטי אחר, לפי הענין. אם בתקופה מסוימת תהיה ירידה במדד המחירים לצרכן, שיעור הירידה כאמור יופחת משיעור העלייה העתידי, ככל שתהיה עליה כאמור.
- "מדד הבסיס"** - המדד הידוע בגין חודש אוקטובר 2016, אלא אם כן נכתב במפורש אחרת.
- "חוזר התגמול"** - חוזר גופים מוסדיים מס' 2-9-2014 "מדיניות תגמול בגופים מוסדיים", מיום 10 באפריל 2014, כפי שתוקן ביום 7 באוקטובר 2015 במסגרת חוזר גופים מוסדיים 31-9-2015 ("התיקון לחוזר התגמול").
- "חוק החברות"** - חוק החברות, התשנ"ט-1999.
- "חוק תגמול בכירים"** - חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016.
- "יחס כושר פירעון"** - היחס שבין ההון המוכר של כלל ביטוח להון הנדרש ממנה לפי הוראות הדין החלות עליה. מובהר כי עם אימוצו של משטר סולבנטי 2, ככל שאומץ, רשאי הדירקטוריון לקבוע כי לתקופה שתקבע, ימשיך היחס האמור להתבסס על משטר ההון הקיים בעת אימוץ מדיניות זו.
- "יחס כושר פירעון מינימלי"** - יחס כושר פירעון של 112% תחת משטר ההון הקיים או יחס כושר פירעון מינימלי אחר כפי שיוגדר על ידי דירקטוריון החברה מעת לעת לעניין מדיניות תגמול זו.
- "יום התחילה"** - מועד אישור מדיניות זו על ידי האורגנים המוסמכים.
- "כלל ביטוח"** - כלל חברה לביטוח בע"מ, חברה בת של החברה.
- "מדיניות תגמול"** - כמשמעותה בחוזר התגמול, לרבות מדיניות תגמול בהתאם לסעיף 267א(א) לחוק החברות.
- "מענק פרישה"** - כל תגמול המשולם לנושא משרה, בסיום תקופת העסקה, מעבר לתגמולים בגין סיום העסקה שנקבעו לכלל העובדים המועסקים בגופים המוסדיים בקבוצה.
- "נאמן"** - נאמן למניות השליטה בחברה, שמונה על ידי המפקחת על הביטוח בחודש אוגוסט 2013.
- "נושא משרה"** - כהגדרתו בחוזר התגמול למעט דירקטור<sup>2,1</sup>.
- "עובד"** - לרבות נושא משרה.
- "עלות שכר"** - כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלום בעד פרישה, רכב והוצאות השימוש בו וכל הטבה או תשלום אחר.
- "קבוצת כלל"** או **"הקבוצה"** - החברות הנמנות על קבוצת כלל החזקות.
- "רווח"** - רווח כולל (לאחר מס) של החברה כפי שיוצג בדוחות הכספיים המאוחדים של החברה לתום השנה הרלוונטית (כולל רווח/הפסד חד-פעמי ולרבות ביצועים כספיים של חברות שיירכשו בעתיד על ידי החברה).
- "רכיב קבוע"** או **"רכיב משתנה"** - כהגדרתם בחוזר התגמול.
- "שכר בסיס חודשי"** - שכר חודשי (ברוטו) לא כולל רכיבי שכר משתנים (ככל שמשולמים) ורכיבי שכר נלווים כגון: מענקים שונים, רכב, טלפון, החזר הוצאות וכיוצא באלה, זכויות סוציאליות והטבות נלוות לשכר (לרבות: הפרשות לביטוחי מנהלים ו/או קרנות פנסיה, קרנות השתלמות, ימי חופשה, דמי הבראה, ימי מחלה וכו').
- "תנאי כהונה והעסקה"** - כהגדרתם בחוק החברות.
- "תשואה על ההון"** - הרווח (הכולל) בשנת המענק מחולק בהון העצמי ליום 31.12 על פי הדוחות הכספיים השנתיים לשנה שקדמה לשנת המענק.

1. לענין הגדרת נושא משרה בהתאם להוראות חוק החברות, יצוין כי החברה רואה כנושאי משרה בה, מנהלים, אשר כפופים במישרין למנכ"ל או מנהלים (אף אם אינם כפופים במישרין למנכ"ל), שקבע הדירקטוריון כי תפקידם הוא מסוג התפקידים אשר מקובל, על בסיס הנהוג בחברות כדוגמת החברה, כי יבוצע על ידי מי שכפוף למנכ"ל. מובהר כי מדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בקבוצה לרבות כלל ביטוח תחול אף היא על נושאי המשרה בחברה. מדיניות תגמול של הגופים המוסדיים בחברה לא תפגע במדיניות זו. יתכנו נושאים נוספים, שיכללו במדיניות התגמול של הגופים המוסדיים, בין היתר, בהתאם לחוזר התגמול, ואשר לא יופיעו במדיניות זו. שינוי מדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בקבוצה, בנושאים כאמור, אינם כרוכים בשינוי מדיניות תגמול זו.

"עובדי קבלן המועסקים אצל החברה" - עובדים של קבלן כוח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירות המועסקים במתן שירות אצל החברה; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", "מעסיק בפועל" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

## 2. כללי

- 2.1 מסמך זה נועד להגדיר, לתאר ולפרט את מדיניות התגמול לנושאי המשרה, ודירקטורים כפי שאושרה על ידי דירקטוריון החברה לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול של החברה.
- 2.2 מדיניות התגמול נקבעה בהתאם להוראות תיקון 20 לחוק החברות ובהתחשב בחוזר התגמול<sup>3</sup>.
- 2.3 מדיניות התגמול קובעת כללים, קריטריונים ואמות מידה שלפיהם ייקבעו תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים בחברה, וכן אשר לשיקולים העומדים בבסיס קביעתם, תוך התאמה למאפיינים הספציפיים של הפעילות עליה אחראי העובד הרלבנטי, לניסיונו, הכשרתו וביצוע התפקיד על ידו.
- 2.4 מדיניות התגמול נערכה בהתחשב באופיים של הגופים המוסדיים בקבוצה המנהלים כספי ציבור, ובשים לב לגודלה של חברה, אשר נכללת במדד תל-אביב 100.
- 2.5 ניסוח מדיניות התגמול בלשון זכר הינו מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.

## 3. מטרות ושיקולים בקביעת מדיניות התגמול

- מדיניות התגמול נועדה לסייע בהשגת מטרות החברה ותוכניות העבודה שלה בראייה ארוכת טווח תוך התחשבות בניהול הסיכונים שלה ובין היתר בהתחשב בשיקולים הבאים:
- 3.1 היקף נכסי הקבוצה ונכסי החיסכון המנוהלים על ידי הגופים המוסדיים בקבוצה, וכן אופי ומורכבות פעילותה.
  - 3.2 מצבה הפיננסי של הקבוצה בכלל והחברה בפרט, לרבות, נזילות ויחס כושר פירעון, לרבות של הגופים המוסדיים בקבוצה.
  - 3.3 הבטחת התאמתם של תמריצים לניהול מושכל של כספי חוסכים באמצעות הגופים המוסדיים בקבוצה, בהתייחס לתשואה וסיכון בטווח ארוך.
  - 3.4 היבטים כלל ארגוניים, כגון פערי תגמול רצויים בין דרגים שונים.
  - 3.5 היכולת לגייס ולשמר מנהלים ועובדים איכותיים ברמה גבוהה, בעלי ידע מקצועי ספציפי והתמחות ייחודיים, בעלי יכולת להוביל את החברה להצלחה עסקית ולהתמודד עם האתגרים העומדים בפניה.
  - 3.6 היכולת לתמרץ מנהלים ועובדים להשגת רמה גבוהה של ביצועים עסקיים, תוך נטילת סיכונים מושכלת וסבירה, וזאת בהתייחס לחברה, לגופים המוסדיים בקבוצה ובהתייחס לכספי חוסכים באמצעותן.
  - 3.7 יצירת איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים, מרכיבים קבועים מול משתנים, קצרי טווח מול ארוכי טווח ותגמול במזומן (כולל תנאים נלווים), למול תגמול במכשירים הוניים.
  - 3.8 הלימה של תנאי התגמול את גודל החברה, הגופים המוסדיים בקבוצה ואופי פעילותם.
  - 3.9 הוראות חוק תגמול בכירים.
- בגיבוש מדיניות התגמול, נשקלו, בין היתר, רמות השכר ותנאי ההעסקה הנהוגים בחברה ובחברות דומות לה, תוך מתן דגש על הגברת התחרותיות של החברה בגיוס ובשימור כוח אדם איכותי בתפקידי ניהול בכירים בקבוצה וכן נלקחו בחשבון היבטים כלל ארגוניים, כגון פערי תגמול רצויים בין דרגים שונים וישמו הוראות חוק תגמול בכירים.

## 4. הוראות דין ואסדרות צפויות

החברה פועלת בהתאם להוראות חוק תגמול בכירים ועמדות הממונה על שוק ההון הרלבנטיות לתגמול בעלי תפקידים בגופים מוסדיים וכן תביא בחשבון, בבואה לקבוע את התגמול המרבי לנושא משרה ולדירקטור, אסדרות צפויות שעשויות להיות להן השלכה מהותית על מדיניות התגמול, שפורסמה טיוטה שלהן, לרבות תזכירי חוק.

3. ראה הערת שוליים 2 לעיל.

5. מרכיבי התגמול

א. דירקטורים

5.1 שכר דירקטורים (למעט יו"ר דירקטוריון) וחברי ועדות השקעה

שכרם של דירקטורים חיצוניים, דירקטורים אחרים בחברה (למעט יו"ר הדירקטוריון) וחברי ועדות השקעה בקבוצה שאינם עובדי הקבוצה כפי שיכהנו מעת לעת, יהיה הגמול המרבי כפי שיקבע על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 (להלן: "תקנות הגמול"), כפי שיתעדכן מעת לעת ולפי הוראות חוזר גופים מוסדיים שמספרו 9-4-2009 (להלן: "חוזר תגמול דח"צים"). לעניין זה לא יובאו בחשבון מיומנויות כלשהן של דירקטור כלשהו. כמו כן, יהיו הדירקטורים האמורים זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול. דירקטורים וחברי ועדות השקעה כאמור לא יהיו זכאים לרכיב שכר משתנה בשל כהונתם בחברה.<sup>4</sup>

ככל שמדובר בדירקטורים אשר בעל השליטה בחברה נושא בשכרם ובהעדר מניעה חוקית לכך, יכול וההתחשבות בגין שכרם תבוצע, בהתאם לעקרונות האמורים ובמסגרת הסכם ניהול שבין החברה לבין בעל השליטה, כפי שיאושר מעת לעת, על ידי אסיפת בעלי המניות של חברה.

החברה יכול ותישא בהוצאות נוספות בגין דירקטורים וחברי ועדות השקעה המכהנים בחברה בתקופת כהונתם, כגון בגין השתלמויות, השתתפות באירועי חברה, חניה, הטבות במוצרי פרט של החברה להם זכאים עובדי החברה, שי לחג וכו'.

5.2 יו"ר דירקטוריון<sup>5</sup>

יו"ר דירקטוריון בגוף מוסדי בקבוצה לא יהיה זכאי לרכיב שכר משתנה בשל כהונתו כיו"ר.<sup>6</sup>

תגמול יו"ר דירקטוריון בגוף מוסדי בקבוצה ייקבע ביחס לתגמול דח"צ כהגדרתו להלן, וכמפורט בסעיף זה להלן, ובהתאם להוראות תקנות הגמול וחוזר תגמול דח"צים (להלן: "יחס הכפלה"), באופן שהתגמול המירבי שישולם ליו"ר הדירקטוריון לא יעלה על התוצאה של הכפלת תגמול דח"צ ביחס ההכפלה.

במסגרת שיקוליה לקביעת יחס ההכפלה תתייחס ועדת התגמול לשיקולים שבסעיף 3 לעיל. יחס ההכפלה עבור משרה מלאה לא יעלה על 13 מתגמול דח"צ המחושב לענין זה על פי המספר המזערי של ישיבות דירקטוריון וועדותיו המחויב בכלל ביטוח בשנה ("תגמול דח"צ"). במסגרת זו יינתן משקל גם לכהונתו של יו"ר הדירקטוריון בגופים נוספים בקבוצה ובמיוחד בכל הקשור לכהונה בחברות ציבוריות או בגופים מוסדיים בקבוצה.

ב. נושאי משרה

5.3 התגמול הכולל של נושא משרה עשוי להיות מורכב מהרכיבים העיקריים הבאים (כולם או חלק מהם):

5.3.1 **שכר בסיס (רכיב קבוע)** - מרכיב תגמול זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור ביצוע תפקידו בחברה ועבור הזמן המושקע בביצוע מטלות התפקיד השוטפות באופן יומיומי. השכר מבטא את כישוריו של נושא המשרה (כגון: ניסיונו, הידע שהוא מביא לתפקיד, מומחיות בתחום העיסוק, השכלתו, הסמכות המקצועית וכו'), תוך התחשבות ברמת האחריות המוטלת עליו ודרישות התפקיד הנגזרות ממנו.

5.3.2 **תנאים נלווים** - מרכיב תגמול זה כולל תנאים סוציאליים המחויבים על פי דין ותנאים נלווים נוספים, כגון קרנות פנסיה, ביטוחי מנהלים, הפרשות לפיצויים, ביטוח אובדן כושר עבודה, ימי הבראה, חופשה, מחלה, הוצאות נסיעה, קרן השתלמות, העמדת רכב, סבסוד הוצאות הסעדה וכו'.

5.3.3 **תגמול משתנה המשולם במזומן (בונוס)** - מרכיב תגמול זה נקבע בהתאם לביצועים של נושא המשרה ותוצאות החברה, כמפורט בהרחבה להלן.

5.3.4 **תגמול משתנה הוני** - מרכיב תגמול זה נועד ליצור זהות אינטרסים בין כלל בעלי המניות של החברה לבין נושא המשרה באמצעות מחיר המניה. כמו כן נועד מרכיב זה לעודד ולחזק את הזדהותם של מקבלי תגמול זה עם החברה בכלל ובראיה ארוכת טווח בפרט. כמו כן, היות ותוכנית תגמול הוני הינה ארוכת טווח במהותה, היא מהווה גם תמריץ חיובי עבור מקבלה להמשיך לעבוד בחברה לאורך זמן ולסייע בהשגת יעדי החברה, תוכנית העבודה שלה ומדיניותה. בנוסף, היותה של התוכנית ארוכת טווח מחזקת את ההלימה בין מרכיב תמריץ זה לבין מדיניות ניהול הסיכונים בחברה.

5.4 מובהר כי מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות תגמול זו מהווים רף עליון שביחס אליו תיקבענה תוכניות התגמול האישיות לנושאי המשרה. יודגש כי החברה אינה מחויבת להעניק כל המרכיבים המפורטים לעיל (למעט כמתחייב על פי חוק) ואינה מחויבת להעניק את השיעור המקסימאלי שנקבע בכל אחד מן המרכיבים. ככל שיוענק תגמול נמוך מהתגמול המתואר במדיניות תגמול זו, לרבות ביחס לבעל תפקיד בתפקיד דומה בקבוצה, הדבר לא יהווה חריגה מהוראות מדיניות תגמול זו.

5.5 התשלום לנושא משרה המעניק שירותים לחברה כקבלן עצמאי או באמצעות חברת ניהול (ככל שהדבר מותר בהתאם לחוזר התגמול), ישקף את עלות רכיבי התגמול (בתוספת מסים כדון) בהתאם למדיניות התגמול.

4. מובהר כי האמור לא יחול ביחס לנושאי משרה בחברה שמכהנים בנוסף כדירקטורים בחברות הקבוצה, וזאת ביחס לתגמול המשולם להם מאת הגוף שבו אינם מכהנים כדירקטורים. בנוסף וכלל שתפקידים כדירקטורים היו משני לתפקידים כנושאי משרה, כהונתם כדירקטורים כאמור לא תשפיע על התגמול המשתנה שישולם להם מאת החברה.

5. לעניין תנאי העסקתו של יו"ר הדירקטוריון של החברה המכהן בתפקידו במועד אישור מדיניות תגמול זו, אשר אושר באסיפת בעלי המניות ביום 26 במאי 2016, לרבות לענין זכויות קימות שנצברו על פי הסכם קודם מיום 5 יוני 2013 ("ההסכם הנוכחי"), ראו את דוח זימון האסיפה הכללית של החברה מיום 21 באפריל 2016 (אסמכתא 2016-01-054490).

6. למעט לענין זכויות קודמות שנצברו, ראה הערת שוליים מס' 5 לעיל.

## 6. אופן קביעת התגמול - עקרונות וכללים

- 6.1 בעת בחינה ואישור של תנאי כהונה והעסקה של נושא המשרה תינתן התייחסות, בין היתר, לנושאים הבאים, ככל שהם רלבנטיים לו:
- 6.1.1 השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו.<sup>7</sup>
  - 6.1.2 תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו ותורמותו הצפויה להשגת יעדי החברה.
  - 6.1.3 הסכמי שכר קודמים של נושא המשרה.
  - 6.1.4 היחס שבין עלות השכר של נושא המשרה לבין עלות השכר של שאר עובדי הקבוצה ושל עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה, בפרט היחס לעלות השכר הממוצע ועלות השכר החיצונית של שאר העובדים כאמור והשפעת הפערים על יחסי העבודה בקבוצה.<sup>8</sup>
  - 6.1.5 שוויו הכלכלי של התגמול הכולל, על כל מרכיביו, לרבות התייחסות לתוצאות העסקיות של החברה, וככל שהתגמול כולל יעדים ומדדים, בחינה של היעדים והמדדים, בין היתר, לאור מדיניות ניהול הסיכונים של החברה ועל מנת לוודא שאין במדיניות התגמול כדי ליצור תמריצים לנטילת סיכונים מעבר לכך.
  - 6.1.6 איזון בין רכיב משתנה ככל שמשולם, לבין הרכיב הקבוע באופן שכלל, שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי של נושא המשרה, בגין שנה מסוימת, לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי, בכפוף לסעיף 8.5.2 להלן.
- בהתאם להוראות חוזר התגמול, הרכיב הקבוע יהווה חלק משמעותי מסך התגמול של בעל תפקיד מרכזי. בקביעת האיזון המתאים בין רכיב קבוע לרכיב משתנה יש להתחשב בניסיון בעל התפקיד, מומחיותו, כישוריו, בכירותו, אחריותו וביצועיו וכן בצורך לעודד התנהגות התומכת במסגרת ניהול הסיכונים, באיתנות הפיננסית ארוכת הטווח של החברה ובניהול זהיר של כספי החוסכים באמצעותה.
- 6.1.7 הוראות חוק תגמול בכירים, באופן שההוצאה החזויה בשלו (תגמול קבוע ומשתנה), לפי עלות השכר הכוללת לשנה (שכר קבוע ומשתנה) כפי שחושבה במועד האישור בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים, תהיה בהתאם לסעיף 2 לחוק תגמול בכירים<sup>9</sup> ולא תעלה על הגבוה מבין (1) שני מיליון וחצי שקלים (2.5 מ"ש"ח) בשנה<sup>10</sup> ("מגבלת הסכום") (2) מכפלת ההוצאה בשל התגמול הנמוך ביותר, לפי עלות היקף משרה מלאה בשיעור של 100%, ששילמה החברה לעובד, במישרין או בעקיפין (לרבות לעובד קבלן המועסק ישירות ע"י החברה, או לעובד המועסק ע"י נותן שירות המועסק ע"י החברה), ב-35<sup>11</sup> (להלן: "**השכר המינימלי**" או "**מגבלת השכר המינימלי**") מגבלת השכר המינימלי ומגבלת הסכום יכוננו להלן וביחד - "**מגבלת התגמול**".<sup>12</sup> יובהר כי בכפוף למגבלת התגמול, הדירקטוריון רשאי לאשר תגמול לנושא משרה גם אם בגין תגמול כאמור תישא החברה בעלות מס נוספת בגין "עלות הוצאה עודפת" קרי בשל העובדה שהוצאה כאמור לא תותר בניכוי לצרכי מס לחברה, בהתאם למנגנון הקבוע בחוק תגמול בכירים.
- 6.1.8 יובהר כי מגבלת השכר המינימלי יכול ותשתנה והיא תהיה צמודה לשינוי בשכר המינימלי, כאמור בחוק תגמול בכירים וכן במקרה בו יתברר כי רכיבים נוספים (מעבר להפרשה לתגמולים<sup>13</sup> והפרשה לפיצויים על פי דין) אינם נכללים במגבלת הסכום או מגבלת השכר המינימלי שנקבעה בחוק תגמול בכירים (לרבות תגמול בעד שעות נוספות), יעודכן התגמול, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול והדירקטוריון, בשיעור מתאים כאמור.
- 6.1.9 למרות כל האמור לעיל, מובהר כי סך התגמול, כהגדרתו בחוק תגמול בכירים, לא יעלה בכל מקרה על סך של שלושה מיליון וחצי שקלים (3.5 מ"ש"ח) בשנה.

7. יצוין, כי ביחס לחלק מנושאי המשרה עליהם חלה מדיניות תגמול זו, המכהנים כנושאי משרה בכלל ביטוח, כפופה כלל ביטוח להוראות רגולטוריות ספציפיות המתנות את העסקת נושאי המשרה באישור הרגולטור (כגון: מנכ"ל, יו"ר דירקטוריון, דירקטור, יועץ משפטי, מנהל כספים, אקטואר, מנהל סיכונים, מנהל מערכות מידע ומבקר פנימי) וכן קובעות כישורים הנדרשים מבעלי תפקידים מסוימים, ולפיכך לגבי אותם נושאי משרה תתייחס החברה גם לאישורים ולקריטריונים שנקבעו באותן הוראות.

8. נכון למועד אישור המדיניות, ובהתאם להוראות המדיניות ביחס לעלות שכרם של המנכ"ל והיו"ר, היחס הוא כדלקמן: מנכ"ל ביחס ליתר העובדים בקבוצה למעט המנכ"ל - כ-18.48 חציון ו-13.44 ממוצע; יו"ר ביחס ליתר העובדים למעט יו"ר (מנורמל ל-100% משרה) - כ-11.97 חציון ו-16.48 ממוצע; נושאי משרה (עלות ממוצעת, כולל מנכ"ל ויו"ר) ביחס ליתר העובדים שאינם נושאי משרה - 10.32 חציון ו-13.59 ממוצע. הנתונים חושבו על בסיס עלות תגמול בפועל לחודשים אוקטובר 2015 - ספטמבר 2016 בהתאם להיקף משרתם של עובדי חברות הקבוצה (למעט עובדי סוכנויות הקבוצה, עובדים שעתיים ועובדי קבלן).

ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחס המפורט לעיל שבין תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה לשכר של שאר עובדי הקבוצה ושל עובדי הקבלן המועסקים אצל הקבוצה, ובפרט את היחס לשכר הממוצע ולשכר החיצוני של עובדים כאמור, וסברו כי לא צפויה לפערים אלו השפעה מהותית על יחסי העבודה בחברה.

9. מובהר כי לצורך חישוב סך התגמול כאמור לא יילקחו בחשבון תגמול שהוצאה בגינו אינה חזויה בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים.

10. לצורך חישוב סך התגמול כאמור לא ילקחו בחשבון הפרשה לתגמולים לרבות אובדן כושר עבודה והפרשה לפיצויים על פי דין.

11. בשנה שקדמה למועד ההתקשרות, בהתאם למנגנון שייקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

12. ההוצאה תחושב בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים, כמפורט בחוק תגמול בכירים, כפי שהיו מעת לעת, וכפי שיאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

13. לרבות אובדן כושר עבודה.

**7. שכר בסיס**

**7.1 שכר בסיס לנושאי משרה -**

- תקרת שכר הבסיס החודשי לנושאי משרה בחברה הינה כדלקמן:
- 7.1.1 **יו"ר דירקטוריון** - בסכום שלא יעלה על האמור בסעיף 5.2 לעיל.
- 7.1.2 **מנכ"ל** - בסכום שלא יעלה על האמור בסעיפים 6.1.7 ו-6.1.8 לעיל. נכון למועד זה שכרו הבסיסי החודשי של מנכ"ל החברה לא יעלה על סך של 195,000 ש"ח<sup>14</sup>.
- 7.1.3 **יתר נושאי המשרה** - הרכיבים הקבועים בתגמול יהיו בפער מהותי מעלות התגמול הקבוע של המנכ"ל.
- 7.2 תקרת שכר הבסיס החודשי הנזכרת לעיל הינה בגין 100% משרה.
- 7.3 תקרת שכר הבסיס החודשי אינה כוללת רכיבים נלווים נוספים לשכר הבסיס המגולמים בשכר. ניתן יהיה להמיר רכיבי תגמול לשכר בסיס חודשי ובלבד שהמרה כאמור לא תגדיל את עלות ההעסקה.
- 7.4 תקרת שכר הבסיס החודשי תהיה צמודה למדד.
- 7.5 רמת השכר שתקבע, תבטא את כישוריו של נושא המשרה (לרבות, ניסיונו, הידע שהוא מביא עמו לתפקיד, מומחיות בתחום העיסוק, השכלתו וכו'), תוך התחשבות ברמת האחריות המוטלת עליו ודרישות התפקיד הנגזרות ממנו וניתן יהיה להצמידה למדד.
- 7.6 החברה תהיה רשאית לקבוע כי בשל היות נושאי המשרה בעלי תפקידי הנהלה או תפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי, כמשמעותם בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, לא יחול חוק זה על נושאי המשרה ואלה לא יהיו זכאים לתגמול עבור עבודה בשעות נוספות או בזמן המנוחה השבועית.
- 7.7 בנוסף למשכורת הבסיס ניתן יהיה לקבוע, ביחס לנושא משרה שהוא גורם בקרה<sup>15</sup>, זכאות לרכיב קבוע שנתי נוסף, שלא יעלה על שתי משכורות, שישולם בנוסף לשכר הבסיס החודשי ("**הרכיב הנוסף**"). לא תקום זכאות להפרשות סוציאליות בגין הרכיב הנוסף. הרכיב הנוסף לא ייכלל במסגרת תקרות השכר, כמפורט לעיל. במקרה בו נושא המשרה כאמור, יעסק בחלק משנה קלנדארית, הוא יהיה זכאי לחלק יחסי של הרכיב הנוסף בלבד.

**8. תגמול משתנה - מענקים**

**8.1 כללי**

- מדיניות התגמול של החברה מבוססת, בין היתר, על ההנחה לפיה על התגמול הכולל של חלק מעובדי החברה ונושאי המשרה בה, להיות מושפע, מתוצאותיה העסקיות של החברה, המתבטאות, בין השאר, ברווחיות החברה, וכן מתרומתו האישית של כל עובד להשגתה והכל בהתחשב במגבלות הקבועות בחוק תגמול בכירים.
- 8.2 למען הסר ספק, מובהר כי בכפוף להוראות הדין, התגמול המשתנה אשר ישולם לנושא משרה בהתאם למדיניות התגמול, ככל שישולם, אינו ולא ייחשב כחלק משכרו הרגיל של נושא המשרה, לכל דבר ועניין ולא יהווה בסיס לחישוב ו/או לזכאות ו/או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות ובלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב הנכלל בתשלום חופשה, פיצויי פיטורים, הפרשות פנסיוניות וכו'.

**8.3 מתווה לקביעת רכיב משתנה אישי לנושא משרה**

- 8.3.1 לצורך תשלום רכיב משתנה אישי המשולם במזומן ובהתאם לעקרונות המפורטים להלן, תיקבע, מידי שנה, תוכנית יעדים ומדדים אישית לכל אחד מנושאי המשרה הזכאים לכך, אשר מבוססת על סדרה של יעדים ומדדים ברמת החברה, ברמת היחידה הארגונית וברמה האישית, הנגזרים בין היתר, מתוכנית העבודה של החברה, והכל עד לתקרה כפי שתקבע בתוכנית האישית השנתית האמורה (להלן: "**תוכנית תגמול אישית**") ו-"יעדי תוכנית התגמול האישית").
- 8.3.2 המדדים והיעדים שעליהם מבוסס הרכיב המשתנה לשנה מסוימת יקבעו באופן שנועד לעודד שיפור בתהליכים העסקיים ובהתנהלות העסקית של החברה, במטרה לעודד הגדלת רווחיות לאורך זמן ותוך התחשבות בניהול סיכונים.
- 8.3.3 תוכנית תגמול אישית הכוללת התייחסות לרכיב משתנה שנתי אישי לנושאי משרה בחברה, תיערך על בסיס המתווה שלהלן ובכפוף לעקרונות הקבועים בו ותואב לידיעתו של כל נושא משרה שיהיה זכאי לכך כאמור. תוכנית התגמול האישית יכול ותותאם בהתאם לעדכוני תוכנית העבודה של החברה או בנסיבות אחרות רלבנטיות, לרבות במקרה של שינוי או קידום בתפקיד.

14. ביחס למנכ"ל החברה המכהן בתפקידו נכון למועד אישורה של מדיניות תגמול זו יצוין כי החברה התקשרה עמו בהסכם העסקה לתקופה קצובה של 5 שנים שאושר על ידי האורגנים המוסמכים של החברה (ראה דו"ח מידיי של החברה מיום 5 בנובמבר 2012 אסמכתא 2012-01-271455), לעניין תחולת המדיניות על הסכמים קיימים ראו סעיף 17 (הוראות המעבר) למדיניות תגמול זו. בהתאם למכתב ששלחה החברה למנכ"ל ביום 9 באוקטובר 2016, הודיע דירקטוריון החברה למנכ"ל כי עד לתום תקופת ההסכם הקצוב עמו, תנאי התגמול שלו יותאמו להוראות חוק תגמול בכירים באופן שבו החל מיום 12 לאוקטובר 2016, ישולם לו תגמול קבוע בלבד, שיוגבל באופן על פיו לא יהיה זכאי לתגמול שההוצאה השנתית החזויה בשלו בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים, תעלה על 2.5 מ"ח בתוספת הפרשה לפיצויים ותגמולים לרבות אובדן כושר עבודה על פי דין. למען הסר ספק לא יהיה בשינוי התנאים כאמור כדי לפגוע בזכויות שנצברו קודם למועד זה. ביום 7 בנובמבר 2016 הודיע מנכ"ל החברה ליורר הדירקטוריון כי הוא מקבל את מכתב החברה, תוך שמירה על זכויותיו על פי הדין וההסכם.

15. גורם בקרה, כהגדרתו בחוזר התגמול.

**8.4 מגבלות ותנאי סף לרכיב המשתנה**

תנאים מקדימים להענקת רכיב משתנה לנושאי משרה בגין שנה מסוימת בתום השנה בגינה ניתן תגמול משתנה הינם:

- א. יחס כושר פירעון שלא יפחת מיחס כושר פירעון מינימלי.
- ב. השגת תשואה על ההון על ידי חברה בשיעור של לפחות 4% בשנה הקלנדארית ("סף התשואה"). ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע ביחס לשנה קלנדארית סף תשואה גבוה יותר בזיקה לתוכנית העבודה של החברה לאותה שנה.
- ג. ביחס לרכיב משתנה הוני בלבד - הדירקטוריון רשאי לקבוע תנאי נוסף של העדר התקיימות נסיבות משהות בקשר עם כתבי ההתחייבות שהנפיקה כללביט מימון בע"מ ("נסיבות משהות").

(להלן: "תנאי סף").

והכל, למעט החלק ברכיב משתנה שנתי המשולם במזומן שהינו בשיקול דעת, כאמור בסעיף 8.5.6 (ג) להלן, ומענק מיוחד אם וככל שיחולק כאמור בסעיף 10 להלן, שאינם מותנים בעמידה בתנאי סף וכפופים לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון. בכל מקום במסמך מדיניות זה בו ישנה התייחסות לתשואה על ההון או רווח, הכוונה היא לתשואה על ההון או לרווח שנרשם בדוחותיה הכספיים של החברה, בגין אותה שנה, בהתבסס על כללי חשבונאות מקובלים, כאשר בחישוב נלקחו בחשבון סכומי הרכיב המשתנה שיושב בגין אותה שנה על פי מדיניות תגמול זו. דהיינו, עמידת החברה בתשואה על ההון וברווח יבחנו לאחר הפחתה מהרווח הכולל של ההוצאה נטו ממס אשר תירשם בדוחות הכספיים בגין סכום הרכיב השנתי המשתנה שיושב בגין אותה שנה ("הפחתת ההוצאה"). עם זאת, ככל שבגין הפחתת ההוצאה, החברה לא תעמוד בתנאי הסף לתשלום מענק משתנה הרלבנטיים לאותה שנה, יופחת התגמול המשתנה, במידה הנדרשת, כך שיביא את החברה לעמידה בתנאי הסף.

**8.5 קריטריונים לקביעת הרכיב המשתנה לנושאי משרה**

8.5.1 סכום הרכיב המשתנה הניתן לחלוקה לנושאי משרה יקבע מראש, ויונתה בביצועים כמפורט להלן, למעט תשלום קבוע, חודשי או שנתי, המוגבל לשנת עבודתו הראשונה של נושא המשרה, המוגבל לכדי סכום בגובה של שש משכורות.

8.5.2 עלות הרכיב המשתנה השנתי לנושא המשרה לא תעלה על עלות רכיבי התגמול הקבועים של נושא המשרה בגין אותה שנה. על אף האמור, ועדת התגמול והדירקטוריון מוסמכים לקבוע כי שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי של נושא משרה (למעט המנכ"ל) יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי ובלבד שלא יעלה על 200% מהרכיב הקבוע השנתי - וזאת, אם קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון שקיימים תנאים חריגים המצדיקים זאת, הנוגעים לנסיבות מיוחדות חד פעמיות, שאינן חוזרות על עצמן כל שנה, ושאין חלים על קבוצה רחבה של נושאי משרה, ונרשמו נימוקים מיוחדים בעניין זה.

(להלן: "תקרת הרכיב המשתנה השנתי").

8.5.3 ככל שעלות הרכיב המשתנה השנתי חורגת מתקרת הרכיב המשתנה השנתי או שעלות השכר הכוללת חורגת ממגבלת התגמול, והיא כוללת גם תשלום שנזקף בגין מענק פרישה, ניתן יהיה לדחות את זקיפת מענק הפרישה או חלק ממנו ובמקרה זה, בכל מקרה בו נושא משרה יסיים את עבודתו בחברה, בטרם נזקף מלוא מענק הפרישה, יופחת מענק הפרישה ו/או חלק ממנו, בהתאמה.

8.5.4 העובד רשאי לוותר על רכיב משתנה הוני או במזומן ו/או על חלק ממנו, באופן בו רכיב זה, או חלקו, לא ייחשבו חלק משכרו לכל דבר ועניין ובפרט לעניין מגבלות על שכרו מכוח הוראות הדין.

8.5.5 לצורך קביעת יעדי תוכנית התגמול האישית, יקבע לכל נושא משרה ערך מטרה, במונחים של אחוז מסוים מיעד הרווח, מהרווח בפועל או במונחי משכורות, וזאת בהתחשב בכירות נושא המשרה ומידת השפעתו על התוצאות הכספיות של החברה, וכל זאת למקרה שנושא המשרה עמד ב-100% מיעדי תוכנית התגמול האישית להלן ובכפוף לתקרת הרכיב המשתנה השנתי ולתנאי הסף האמורים לעיל ("ערך מטרה"). ויבהר כי ערך המטרה ביחס לנושאי המשרה בחברה ייקבע על ידי האורגנים המוסמכים בהתאם לדין.

בכפוף למגבלות ולתנאים המפורטים בסעיף 8.4 לעיל, לכל נושא משרה, עבור כל רכיב בקטגוריות היעדים האישיים כמפורט בסעיף 8.5.6 להלן יקבע מקדם שישקף את אופן השגת כל אחד מיעדי התוכנית האישית שנקבעו לו. המקדם האמור ביחס לכל אחד מהרכיבים יכול שיהיה נמוך מ-1 (אם נושא המשרה השיג רק חלק מיעדי התוכנית האישית) ויכול שיהיה גבוה מ-1 (אם ביצועי נושא המשרה עלו בפועל על אלו שנקבעו לו כיעד), ובלבד שערכו של המקדם לא יעלה על 1.5.

חישוב ערכו של כל אחד מהמקדמים עבור כל אחד מרכיבי התוכנית האישית יבוצע באופן הבא: במקרה בו שיעור העמידה ביעד יהיה נמוך מ-70%, ערכו של המקדם יהיה שווה ל-0; במקרה בו שיעור העמידה ביעד מצוי בטווח שבין 70.01%-ל-100% ערכו של המקדם ינוע בין 0.7 (עבור 70.01%) ל-1 (עבור 100%). כאשר בתוך הטווח האמור המקדם יחושב באופן ליניארי; במקרה בו שיעור העמידה ביעד מצוי בטווח שבין 100.01%-ל-130% ערכו של המקדם יחושב בהתאם לשיעור העמידה ביעד (באחוזים) חלקי 100, כאשר מנה זו מוכפלת ב-150 ומחולקת ב-130 (לדוגמא: במקרה של שיעור עמידה ביעד של 120%, המקדם יהיה שווה ל-1.38). ויבהר כי מקדם הנמוך מ-0.7 ביחס לרכיב מסוים מהרכיבים בקטגוריות היעדים האישיים, יחשב כאי עמידה באותו יעד ולא יקנה לנושא המשרה מענק משתנה בגין אותו רכיב.

הרכיב המשתנה השנתי המשולם במזומן יחושב עבור כל רכיב בנפרד, וסך סכומי מדדי הרכיב המשתנה השנתי המשולם במזומן, שיחושבו בגין כל הרכיבים, על פי המשקל היחסי שיקבע לכל רכיב, יהווה את הרכיב המשתנה השנתי המשולם במזומן המחושב לנושא המשרה הרלוונטי כמכפלה של ערך המטרה.



סך הרכיב המשתנה המשולם במזומן לא יעלה על 1 מיליון ש"ח. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע תקרות נמוכות יותר לרכיב המשתנה המשולם במזומן, בהתאמה למידת עמידת נושא המשרה בתוכנית האישית שנקבעה לו, במסגרת האמור לעיל.

8.5.6 יעדי תוכנית התגמול האישית שיקבעו לכל נושא משרה לצורך תשלום המענק המשולם במזומן יהיו מבוססים על יעדים כמותיים ו/או איכותיים (מדידים ושאינם מדידים), ויגזרו, בין השאר, מתוכנית העבודה האסטרטגית של הקבוצה ומתוכניות העבודה של היחידה הארגונית אליה משויך ו/או עליה ממונה נושא המשרה ויחולקו לקטגוריות מדידה כדלקמן, אשר לכל אחת מהן יינתן משקל יחסי, כמפורט להלן:

**(א) יעדים רוחביים ברמת כלל החברה:**

במסגרת יעדי תוכנית התגמול האישית ייכללו בין היתר, היעדים המפורטים להלן:

- יעד תשואה נכסי עמיתים במסגרתו יינתן ביטוי להישגי הקבוצה בניהול כספי העמיתים (בביטוח מנהלים, פנסיה וגמל) במדידה על פני תקופה שלא תפחת משלוש שנים בהשוואה ל-4 קבוצות הביטוח הגדולות האחרות (וביחס לגמל ביחס ל-4 קופות הגמל הגדולות ביותר, לפחות) ("מדד תשואת עמיתים")
- יעד בתחום ניהול סיכונים.

**(ב) יעדים הקשורים לביצועי היחידה העסקית / יעדים אישיים ("יעדים אישיים"):**

יעדים עסקיים, מקצועיים ואחרים ברמת היחידה הארגונית וביניהם מדדים פיננסיים חשובים, ובין היתר: מדד רווחיות כגון VNB-1 LR; ערך גלום; מדדי תשואת עמיתים ומדד תשואה ביחס לכספי הנוסטרו; מדד צמיחה; מדדי תפעול ושירות; מדד של השלמת אבני דרך בפרויקטים משמעותיים; יעדי מטרה בתחום ניהול סיכונים, לרבות ציות לנהלים פנימיים, טיפול בהמלצות ביקורת פנים, וליקויי SOX, וציות להוראות הדין; ומדד של התייעלות בעלויות והוצאות ויעדים הנגזרים מתוכנית העבודה שאושרה בדירקטוריון.

המשקל שיינתן ליעדים בקטגוריות (א) ו-(ב) יחדיו, יהיה 80% לפחות.

יצוין כי, ניתן לקבוע כי במקרים המתאימים בהתאם לאופי התפקיד, היעדים יכללו רק יעדים מקטגוריה (א).

כמו כן, יובהר כי ניתן לקבוע יעדים מבין אלו שנמנו כיעדים אישיים גם כיעדים רוחביים.

**(ג) יעדים בשיקול דעת:**

הערכת ביצועים על ידי מנכ"ל החברה או המנהל הישיר. ההערכה תבסס על ההליך המובנה של הערכת הביצועים המתקיים בקבוצה, ותתייחס, בין השאר, לקריטריונים שאינם פיננסיים. הערכת מנכ"ל החברה או המנהל הישיר תתייחס, בין השאר, לתרומה ארוכת הטווח של נושא המשרה ולביצועיו ארוכי הטווח, ובכל מקרה יהיה מרכיב זה כפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון החברה. ביחס למבקר הפנימי, הערכת הביצועים תעשה על ידי הדירקטוריון לאחר קבלת המלצת ועדת הביקורת וי"ר הדירקטוריון. המשקל שיינתן לקטגוריה זו יהיו עד 20%.

יובהר, כי המשקל שיינתן לכל שלוש הקטגוריות האמורות יסתכם ל-100%.

פירוט היעדים בכל קטגורית מדידה וכן המשקל היחסי של כל אחת מקטגוריות המדידה יותאם לכל נושא משרה, בהתאם לרמת הבכירות שלו ובהתאם ליחידה הארגונית אליה הוא משויך ו/או עליה הוא ממונה ויאשר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

8.5.7 ביחס לנושא משרה הנמנה על מי מהאוקולוסיות המפורטות בסעיף 8.5.13 להלן, ייכללו גם היעדים הרלבנטיים המפורטים בסעיף 8.5.13 להלן.

8.5.8 משקלם של יעדים שהינם כמיתים, פיננסיים, משתני שוק או משתנים חשובים (בין אם הם רוחביים ברמת כלל החברה, כלל חברתיים או אישיים או ברמת היחידה) יהיה גבוה מ-50%. בכפוף להוראות הדין, האמור לא יחול ביחס לגורמי בקרה וליחידות התומכות ביחידות העסקיות.

8.5.9 היעדים יכללו גם יעדים אשר תקופת המדידה שלהם תהיה ארוכה משנה אחת (כאשר ניתן לתת משקלות שונים לכל אחת מהשנים), יעדים הכוללים השוואה לחברות רלוונטיות אחרות בענף, וכן יעדים המביאים לידי ביטוי קריטריונים של ניהול סיכונים.

8.5.10 תקופת המדידה של יעד הקשור בתוצאות ניהול ההשקעות של החברה או של כספי חוסכים באמצעותה לא תפחת משלוש שנים.

8.5.11 ביחס ליעדים ארוכי טווח - בעת קביעת התגמול של נושא משרה המועסק תקופה קצרה מתקופת המדידה שנקבעה עבור יעד מסוים, תקופת המדידה עבור נושא משרה זה תוכל להיות קצרה ביחס לתקופת המדידה שנקבעה לנושאי משרה אחרים.

8.5.12 ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע את תנאי הרכיב המשתנה המשולם במזומן בגין כל שנה, לרבות בגין שנת 2016, בהתאם לאמור במדיניות תגמול זו.

**8.5.13 מתווה לקביעת בונוס שנתי אישי לאוכלוסיות מיוחדות (שהינם נושאי משרה)**

- 8.5.13.1 **נושאי משרה המועסקים בניהול השקעות בפועל** - בקביעת התגמול לנושאי משרה בתחום ניהול ההשקעות יילקחו בחשבון פרמטרים כגון עמידה ביעדי השקעה, תשואה מול סיכון ומדדי ייחוס רלבנטיים, ולגבי ניהול כספי חוסכים באמצעות החברה - גם התשואה של כספי החוסכים בהתחשב ברמת הסיכון שנלקחה ואופק הזמן למדידה. תקופת המדידה של רכיב משתנה התלוי בתוצאות ההשקעות לא תפחת משלוש שנים. ואולם מובהר כי ביחס לנושאי משרה המועסקים תקופה קצרה מתקופת המדידה שנקבעה, ניתן יהיה למדוד על פני תקופת זמן קצרה יותר.
- 8.5.13.2 **נושאי משרה בתחום השיווק, המכירה והתיווך מול לקוחות** - בקביעת התגמול תינתן התייחסות למדיניות ניהול הסיכונים של החברה באופן שמנגנון התגמול לא יעודד חוסר הוגנות כלפי לקוחות החברה.
- 8.5.13.3 **נושאי משרה בתחום הפיקוח והבקרה** - במסגרת אישור היעדים הנבחרים לצורך קביעת המענק השנתי לנושאי משרה בתחום הפיקוח והבקרה - יתן האורגן המאשר את היעדים את דעתו לכך, שהיחס בין התגמול המשתנה לבין התגמול הקבוע של נושאי משרה בתחום הבקרה, יטה לטובת התגמול הקבוע בהשוואה ליחס זה אצל נושאי משרה אחרים בחברה וכי שיעורו של התגמול הקבוע יהיה בשיעור של 55% לפחות.

**8.5.14 הזכאות לרכיב משתנה בגין תקופת העסקה חלקית**

- במקרה בו נושא משרה יעבוד בחברה רק חלק מהשנה הקלנדארית הרלוונטית לחישוב הזכאות לרכיב משתנה, עקב סיום הסכם העסקה או פיטורים, יהיה נושא המשרה זכאי לחלק יחסי מהרכיב המשתנה בגין אותה שנה בהתאם לתקופת עבודתו בחברה בשנה כאמור מתוך השנה הקלנדארית הרלוונטית בכללותה (על בסיס חישוב יומי וכולל תקופת הודעה מוקדמת). במקרה בו נושא המשרה יעבוד רק חלק מהשנה הקלנדארית הרלוונטית לחישוב הזכאות לרכיב משתנה, עקב תחילת העסקה בחברה, החברה תהיה רשאית לשלם לו תגמול משתנה מלא, בגין אותה שנה ובלבד שעבד לפחות שישה (6) חודשים באותה שנה.
- מנכ"ל החברה יהיה רשאי לאשר לנושא משרה זכאות לרכיב משתנה בגין תקופת העסקה חלקית גם במקרה של התפטרות, והמלצתו של המנכ"ל תובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.
- אין באמור לעיל, כדי לגרוע מיתר ההסדרים החלים על הרכיב המשתנה בהתאם למדיניות תגמול זו.

**9. רכיב משתנה - תגמול הוני**

- 9.1 הענקת תגמול הוני לנושאי משרה בחברה נועדה לשתף אותם בתוצאות פעילותה של החברה ולהוות תמריץ חיובי להמשך מתן השירותים לחברה במסירות ומקצועיות לטווח ארוך.
- בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה, החברה יכולה להציע לנושאי המשרה להשתתף בתוכנית להקצאת מניות חסומות ו/או מכשיר מבוסס מניות ו/או אופציות שניתנות למימוש למניות החברה (להלן: "**מכשיר הוני**"). במקרה של הענקת רכיב משתנה באמצעות אופציות, ועדת התגמול תנמק בהמלצתה את עדיפות מכשיר הוני זה על פני מניות. הדירקטוריון יאשר לאפשר לנושא משרה, לבחור בין תגמול משתנה המשולם במזומן לתגמול משתנה הוני, או לשילוב ביניהם, והכל כפי שיקבע על ידו.
- 9.2 בעת הענקת מכשיר הוני תקבע תקופת החזקה והבשלה מינימלית אשר ביחד לא תפחת משנתיים.
- 9.3 במקרה של הענקת רכיב משתנה באמצעות מכשיר הוני לנושאי משרה, תיקבע הזכאות לתגמול משתנה הוני לנושאי המשרה על בסיס איזה מיעדי התגמול המפורטים בסעיף 8.5.6(א) לעיל ובמתכונת שתואם למכשיר זה ויכול שיתווספו תנאים נוספים ("יעדי הביצוע")<sup>16</sup>.
- 9.4 התוכנית תכלול בין היתר את הפרטים הבאים:
- 9.4.1 **מחיר מימוש** - ככל שיוענקו אופציות, מחיר המימוש שלהן במועד ההקצאה לכל כתב אופציה שיוקצה לא יפחת מממוצע מחיר הסגירה של מניית החברה ב-30 ימי המסחר האחרונים בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ עובר למועד אישור ההקצאה על ידי ועדת התגמול ובכל מקרה לא יפחת ממחיר הסגירה של מניית החברה ביום המסחר האחרון בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ עובר למועד האמור.
- 9.4.2 **תקרה להטבה במועד המימוש** - ההטבה תוגבל בתקרה שלא תעלה על 300% ממחיר המניה, כך שאופן מימוש הזכויות של נושא המשרה, במכשירים הוניים יוגבל לשיעור שלא יעלה על 300% ממחיר המניה, לעומת מחירה במועד הענקת המכשיר ההוני (במניית חסומות העמידה בתקרה להטבה תיבחן במועד בחינת העמידה ביעדי הביצוע).
- 9.4.3 **מועד הפקיעה של כתבי האופציה** - מועד זה לא יהיה מאוחר מחלוף ארבע שנים ממועד ההבשלה של המנה ההונית האחרונה שהוענקה לניצע.
- 9.4.4 **תנאי מימוש, פקיעה והאצה של כתבי האופציה** או של מניות חסומות במקרה של עזיבת החברה (עקב פיטורין, התפטרות ומקרי מוות או נכות חו"ח), ככל שיחולו.
- 9.4.5 **התגבשות הזכאות לרכיב הוני** - הזכאות לתגמול הוני והיקפו, יקבעו בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של חברה בגין השנה הרלבנטית. זכאות כאמור, תקבע בהתאם לעמידה ביעדי הביצוע שנקבעו כאמור.

<sup>16</sup> מובהר כי ביחס לתגמול הוני שהוענק קודם לאישור מדיניות תגמול זו, ימשיכו לחול תנאי הביצוע הקבועים בתוכנית התגמול לשנת 2015 כמפורט בדיווח מידי של החברה מיום 22 ביוני 2015 (אסמכתא 2015-01-054096).

- 9.4.6 **חלוקת ההקצאה למנות** - ההקצאה של התגמול ההוני יכול שתיעשה בדרך של הענקות שנתיות או בהקצאה מראש למספר שנים, כאשר השווי של התגמול ההוני ייקבע במועד ההענקה. לצורך קביעת יחס קבוע משתנה, כמפורט בסעיף 6.1.6 לעיל, חישוב שווי התגמול ההוני לשנה יבוצע באופן שהשווי של תגמול הוני שהוענק בגין שנה מסוימת, כפי שהוא במועד ההענקה, ייחס במלואו לשנה שבגינה ניתן וזאת בהתאם לממוצע שווי תגמול ההוני שניתן בגין אותה שנה ואולם במקרה בו תבוצע הקצאה מראש למספר שנים, בגין אותן שנים, תהא רשאית החברה, בכפוף להוראות כל דין, לחלק את השווי הכולל כפי שהוא במועד ההענקה באופן זהה לכל אחת מהשנים.
- 9.5 במקרה של עמידה ביעדי הביצוע שהקנו זכאות לקבלת רכיב ההוני, תותנה האפשרות למימוש המכשיר ההוני בתנאי סף לשחרור חלק נדחה שייקבעו מראש בהתאם לסעיף 11 למדיניות תגמול זו.

## 10. מענק מיוחד

- 10.1 הדירקטוריון וועדת התגמול יהיו רשאים להחליט מעת לעת על מתן מענק חד-פעמי, בין היתר, בגין מאמצים ניכרים מצד נושא המשרה, לרבות במסגרת ביצוע עסקה שאינה במהלך העסקים הרגיל של החברה. מענק מיוחד כאמור, ינתן בנסיבות מיוחדות (להלן: "מענק מיוחד").
- 10.2 מענק מיוחד כאמור לא יעלה על 3 משכורות בסיס למענק ובמקרים מיוחדים לא יעלה על 6 משכורות בסיס למענק. יובהר כי ככל שמתחייב על פי דין, במקרה שמענק כאמור ינתן בדיעבד, ללא שנקבעו יעדים מראש בגינו, הרי ש מענק זה, יבוא במקום, כל או חלק, ברכיב משתנה שנתי המשולם במזומן שהינו בשיקול דעת, כאמור בסעיף 8.5.6 (ג) לעיל.
- 10.3 ככל שישולם מענק מיוחד לנושא המשרה הוא נפרד ואינו קשור למתווה לקביעת רכיב משתנה אישי. המענק ישולם במזומן אולם יהיה כפוף להוראות לגבי היחס בין הרכיב המשתנה לרכיב הקבוע ולהסדרי התשלום שנקבעו לגביו, לרבות פריסה, החלות לגבי נושאי משרה בהתאם למדיניות תגמול זו.

## 11. פריסת רכיב משתנה שנתי

- 11.1 במטרה לבסס את הרכיב המשתנה המשולם במזומן בראיה ארוכת טווח, תבוצע פריסה של הרכיב המשתנה המשולם במזומן באופן שחלק המהווה לפחות 50% מסך התגמול המשתנה של נושא המשרה יידחה לתשלום בשנים הבאות, וישולם רק במקרה בו תעמוד החברה בתנאי השחרור שייקבעו, והכל בכפוף לאמור בחוזר התגמול ובמדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בקבוצה, כפי שתהיה בתוקף מעת לעת. בכל מקרה, בגין כל שנה קלנדרית לא ישולם תגמול העולה על מגבלת התגמול.
- 11.2 מובהר כי כמפורט בהחלטה מס' 2 על סדר היום של האסיפה הכללית לאישור מדיניות תגמול זו, ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים להחיל את כללי השיחרור האמורים לעיל גם ביחס לחלקים מהמענק המשתנה שנפרסו בעבר אך טרם שולמו. באופן שביחס לשנים אלו, רכיב תגמול משתנה נדחה ישולם לנושא משרה, רק במקרה בו בשנת השיחרור הרלבנטית יתקיימו כל התנאים הבאים: א. יחס כושר פירעון לא יפחת מיחס כושר פירעון מינימלי כפי שהיה במועד התשלום הראשון של הרכיב המשתנה (להלן בסעיף זה: "תנאי הון מינימלי"). ב. החברה תרשום רווח (להלן בסעיף זה: "תנאי הרווח") (ביחד: "תנאי הסף לשיחרור").
- לא התקיים אחד מתנאי הסף לשיחרור בשנה מסוימת, ידחה מרכיב התגמול המשתנה שלא שוחרר וישולם בשנה שלאחר מכן ("השנה העוקבת") בכפוף להתקיימות כל תנאי הסף לשיחרור הרלבנטיים בשנה העוקבת. לא התקיימו תנאי הסף לשיחרור גם בשנה העוקבת, יאבד נושא המשרה את זכאותו לאותו מרכיב.
- 11.3 מובהר כי שיעור הפריסה של התגמול המשתנה, יכול להשתנות ככל שחוזר התגמול יאפשר זאת ובהתאם למדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בקבוצה.
- 11.4 ככל שהרכיב המשתנה לבעל תפקיד מרכזי אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע ששולם באותה שנה, לא יחול מנגנון הפריסה והדחיה האמור בסעיף זה.
- 11.5 בחינת פריסת המרכיב המשתנה תחול על הרכיב המשתנה כמכלול באופן שפריסה של רכיב מסוים ברכיב המשתנה עשויה לבוא כנגד אי פריסה של רכיב אחר בתגמול המשתנה ובלבד שהתגמול המשתנה הכולל ייפרס כאמור לעיל.
- 11.6 התשלומים הנדחים במזומן יהיו צמודים למדד. לענין סעיף זה: "מדד הבסיס" - המדד הידוע במועד התשלום הראשון של הרכיב המשתנה השנתי. התשלומים הנדחים יכול ויישאו ריבית, בשיעור שיקבע על ידי הדירקטוריון.

## 12. השבת סכומים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים

- 12.1 נושא משרה יחזיר לחברה, סכומים ששולמו לו כרכיב משתנה, במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו (להלן: "השבה"), וזאת בתנאים שייקבעו, ובהתקיימותן של נסיבות חריגות במיוחד.
- 12.2 בלי לגרוע מכל סעד העומד לחברה על פי דין, ועדת התגמול והדירקטוריון יקבעו תנאים ונסיבות לביצוע השבה, לרבות סכומי השבה או שיעורי השבה ההולמים סוגי נסיבות שונים, בהתאם ובכפוף לאמור בחוזר התגמול, כפי שיהיה מעת לעת, וכפי שיקבע במדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בקבוצה, כפי שתהיה בתוקף מעת לעת.

- 12.3 סכומים ששולמו לנושא משרה יהיו ברי השבה למשך תקופה של חמש שנים ממועד הענקת הרכיב המשתנה, לרבות לגבי רכיבים נדחים (להלן: "תקופת ההשבה"). ואולם, תקופת ההשבה לגבי רכיב משתנה ששולם לנושא משרה, תוארך בשנתיים נוספות, אם במהלך תקופת ההשבה קבעו ועדת תגמול והדירקטוריון כי התקיימו נסיבות המחייבות השבה, כמפורט להלן:
- 12.3.1 החברה פתחה בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי;
- 12.3.2 אם נודע לחברה שרשות מוסמכת, לרבות רשות מוסמכת מחוץ לישראל, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד החברה או נושאי משרה בה;
- 12.3.3 רשות מוסמכת פתחה בהליך בירור כאמור בקשר עם הונאה או הפרת חובת אמונים של נושא משרה בחברה.
- 12.4 מובהר כי נושא משרה לא יידרש להשיב לחברה סכומים העולים על התשלום שקיבל בפועל (נטו ממס).

### .13 תנאים נלווים והטבות נוספות

- 13.1 מעבר לאמור במדיניות זו, התגמול לנושאי משרה בחברה עשוי לכלול מרכיבים נוספים שהחברה נוהגת לעיתים להעניק לכלל עובדיה, או לחלק מהם, כגון: החזר הוצאות, חניה, שי לחגים, השתלמויות, הנחה ברכישת מוצרי החברה, נופשים וכו'.
- 13.2 החברה תהיה רשאית, ובמקרים הנדרשים על פי דין - חייבת, לאשר לנושאי המשרה, לפי העניין תנאים נלווים נוספים לשכר הבסיסי, בין היתר, כמפורט להלן:
- 13.2.1 **הפרשות פנסיוניות וביטוח אובדן כושר עבודה** - החברה תהיה רשאית להפריש עבור נושא המשרה בגין מלוא שכרו, הפרשות למוצר פנסיוני שייבחר על ידי נושא המשרה בהתאם להוראות הדין. ביצוע הפרשות החברה לביטוח פנסיוני יותנה בניכוי מתאים של חלק נושא המשרה בהפרשות מתוך שכרו של נושא המשרה ויכול שיהיה על כל או חלק מרכיבי התגמול, כולל על רכיבים נלווים נוספים לשכר הבסיסי הכלולים בשכרו ו/או מגולמים בו. בנוסף, החברה רשאית לבטח את נושא המשרה בביטוח אובדן כושר עבודה. החברה רשאית להתיר לנושא המשרה להמיר את סכומי הפרשה בגין תגמולים שמעבר לתקרת השכר המוכרת לצרכי מס על פי הדין, לתשלום שכר, באופן שעלות העסקתו לחברה לא תגדל.
- 13.2.2 **פיצויי פיטורין** - החברה תהיה רשאית לשלם לנושא המשרה פיצוי פיטורין מלאים הן בפיטורין והן בהתפטרות.
- 13.2.3 **קרן השתלמות** - החברה רשאית להפריש לקרן השתלמות בהתאם לשיעורים המוכרים על פי הדין ותעביר סכומים אלו לקרן השתלמות על פי בחירתו של נושא המשרה על בסיס מלוא שכר הבסיסי. נושא המשרה יהיה רשאי להמיר את סכומי ההפרשה שמעבר לתקרת השכר המוכרת לצרכי מס על פי הדין, לתשלום שכר, באופן שעלות העסקתו לחברה לא תגדל.
- 13.2.4 **רכב** - החברה רשאית להעמיד לרשות נושאי המשרה ולשימושם רכב כמקובל בחברה, אשר ישמש, בין היתר, לצורך מילוי תפקידים ויתכן שאף בתוספת גילום מלא. החברה תהיה רשאית לשאת בהוצאות הכרוכות בשימוש ובאחזקת הרכב והכל לפי הנהלים הנהוגים בחברה. החברה תהיה רשאית להעניק לנושא המשרה תשלום שווה ערך חלף האמור.
- 13.2.5 **תקשורת** - החברה רשאית להעמיד לרשות נושא המשרה טלפון נייד לשימוש האישי על פי בחירת החברה כמקובל בחברה (בגין מנכ"ל החברה ויו"ר הדירקטוריון ותישא החברה בתוספת גילום מלא). כמו כן, החברה תהיה רשאית להעמיד לנושא המשרה אמצעי מיכון (מחשב נייד וכדומה) לצורכי עבודתו בהתאם לנהלי החברה.
- 13.2.6 **ארוחות / אש"ל** - החברה תהיה רשאית לאפשר לנושא המשרה לעשות שימוש בהסדר תשלום עבור ארוחות ואש"ל במהלך שעות העבודה וכן תהיה זכאית לאפשר החזר הוצאות, כפי שיקבע בנהלי החברה, מעת לעת.
- 13.2.7 **חופשה שנתית** - החברה תהיה רשאית להעניק לנושא המשרה חופשה שנתית בהיקף שלא יעלה על 25 יום בשנה ובכל מקרה לא פחות מהקבוע בדין. החברה תהיה רשאית לאפשר לנושא המשרה לצבור ולפדות ימי חופשה שנתית כפי שיקבע בנהלי החברה, מעת לעת<sup>17</sup>.
- 13.2.8 **חופשת מחלה** - נושא המשרה יהיה זכאי להעדר מהעבודה בשל מחלה על פי הוראות חוק דמי מחלה. החברה תהיה רשאית לשלם לנושא המשרה תשלום מלא עבור ימים בהם נעדר מהעבודה עקב מחלה החל מיום ההיעדרות הראשון כפי שיקבע בנהלי החברה, מעת לעת. נושא משרה יהיה זכאי לצבור ימי מחלה כפי שיקבע בנהלי החברה, אולם לא יהיה זכאי לפדיון ימי מחלה.
- 13.2.9 **דמי הבראה** - החברה תהיה רשאית לשלם לנושא המשרה דמי הבראה בסכום המקובל בחברה, אך לא פחות מהקבוע בדין.
- 13.2.10 החברה תהיה רשאית לשלם עבור נושאי המשרה דמי חבר לאגודות מקצועיות.
- 13.2.11 החברה תהיה רשאית לשלם עבור נושאי המשרה דמי מינוי לעיתונים ולספרות מקצועית.
- 13.2.12 החברה תהיה רשאית לשלם לנושאי המשרה עבור השתלמויות, הצטרפות לנסיעת תמרוץ לסוכנים, בדיקות סקר ופעילות רווחה.

<sup>17</sup> באוקטובר 2016 עדכנה החברה את הנוהל, באופן שיאפשר במקרים מיוחדים להאריך את תקופת החרגה הקיימת מהצבירה (צבירה של מכסה שנתית אחת לעובד ושתי מכסות לנושא משרה), ביחס לעובדים ולנושאי משרה, בחצי שנה. כאשר תקופת חריגה ארוכה יותר תוגבל בשנתיים ימים, והיא תעשה ביחס לעובדים, באישור מנכ"ל החברה, וביחס לנושאי משרה - באישור הדירקטוריון, ובמקביל אישרה למנכ"ל הארכה לניצול ימי החופשה שנצברו לו, ואשר בוצעה בגינם הפרשה חשבונאית שוטפת, נכון לחודש ספטמבר 2016, וזאת עד תום תקופת ההסכם כאמור.

13.2.13 פטור, שיפוי וביטוח לנושא משרה

- 13.2.13.1 החברה תהיה רשאית להעניק כתבי שיפוי בנוסח שיוחלט על ידה ואושר ו/או יאושר על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה. ככל שהחברה תבקש לערוך שינוי בכתבי השיפוי, מכל סיבה שהיא, תביא החברה את כתבי השיפוי המתוקנים לאישור בפני האורגנים המוסמכים בהתאם להוראות הדין.
- 13.2.13.2 בלי לגרוע מהאמור לעיל, החברה תהיה רשאית לרכוש לנושאי המשרה בקבוצה ביטוח אחריות נושאי משרה וזאת, בסכומי ביטוח שלא יעלו על 400 מיליון דולר ובתמורה לפרמיה שנתית שלא תעלה על 1 מיליון דולר.
- 13.2.13.3 החברה תהיה רשאית לרכוש ביטוח נושאי משרה מסוג Run Off במקרה של העברת שליטה בחברה ו/או בחברה בת.
- 13.2.13.4 החברה תהיה רשאית להעניק פטור מאחריות לנושאי המשרה בחברה, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים להענקת הפטור לפי הדין. פטור כאמור לא יחול על החלטה או עסקה שבה לבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי.

14. הסדרי פרישה

מענק פרישה

- 14.1 מעבר לתשלום פיצויי פטורים, ובכפוף לתנאי הזכאות הנקובים בסעיף 14.5 להלן, החברה תהיה רשאית להעניק לנושא משרה מענק פרישה חד-פעמי שווה ערך לגובה של עד 4 משכורות בסיס. משכורת בסיס למענק פרישה תכלול גם רכיבי שכר נלווים כגון: רכב, טלפון, החזר הוצאות, זכויות סוציאליות והטבות נלוות לשכר (לרבות: הפרשות לביטוחי מנהלים ו/או קרנות פנסיה, קרנות השתלמות, ימי חופשה, דמי הבראה, ימי מחלה וכו') (להלן: "משכורת בסיס למענק פרישה"). גובה מענק הפרישה האמור יקבע במועד חתימת הסכם העסקה עם נושא המשרה או לאחר מכן ובלבד שלא יקבע בסמוך למועד פרישתו. בנוסף, בעת סיום יחסי עובד-מעביד תהיה החברה רשאית, בהחלטת האורגנים המוסמכים, להגדיל לנושא המשרה את מענק הפרישה וזאת בגובה של עד 2 משכורות בסיס למענק פרישה, נוספות. כמו כן, לחברה שמור שיקול דעת מיוחד להגדלת מענק הפרישה במקרה שבו נושא המשרה עבד בחברה (לרבות בחברות קשורות) במשך תקופה העולה על 15 שנה וזאת בגובה של עד 2 משכורות בסיס למענק פרישה נוספות. לחלופין, במקום מענק הפרישה הנזכר לעיל, במקרים חריגים ויוצאי דופן, רשאית החברה לקבוע כי במקרה שבו נושא משרה עבד בחברה (לרבות בחברות קשורות) במשך תקופה העולה על 15 שנה, יהיה זכאי נושא המשרה לפיצויי פטורין סטטוטוריים מוגדלים בגובה של עד 200% בכפוף לתנאים שיקבעו וזאת חלף כל מענק (הסתגלות או פרישה) כאמור בסעיף זה לעיל.
- 14.2 במסגרת השיקולים והקריטריונים שתשקול החברה באשר לקביעת ולהגדלת מענק הפרישה, כאמור לעיל, יילקחו בחשבון, בין היתר, נסיבות הפרישה, תקופת הכהונה, תפקידיו, כישוריו, ביצועי החברה בתקופת הכהונה ותורמתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה, להשאת רווחיה, ולניהול כספי החוסכים באמצעותה, התגמול השנתי שקיבל במהלך תקופת הכהונה, וכן המלצת מנכ"ל החברה.
- 14.3 מענק הפרישה יותנה בביצועים בפועל, יחשב כרכיב משתנה על כל המשתמע מכך ויפרס בהתאם לאמור במדיניות תגמול זו לענין מענק פרישה, כמפורט להלן. למען הסר ספק מובהר כי התאמות שיבוצעו בהפרשות למענק הפרישה במהלך שנות ההעסקה, לא יבדקו לצורך קביעת יחס קבוע משתנה, כמפורט בסעיף 6.1.6 לעיל.
- 14.4 קביעת תנאי פרישה לנושאי משרה יהיו בכפוף לאישור הדירקטוריון. לאחר שקיבל את אישור ועדת התגמול.
- 14.5 תשלום תנאי פרישה משתנים כאמור אשר עולה על סך של שתי משכורות בסיס למענק, יהיה כפוף להסדרי דחיית תשלומים מעבר למועד עזיבת נושא המשרה, וכמו גם להפעלת מנגנוני התאמה לביצועים בדיעבד, כמפורט במדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בקבוצה, כפי שיקבע מעת לעת וככל שהדבר ידרש בהתאם לחוזר התגמול.
- 14.6 אין בהוראות סעיף זה כדי לגרוע מזכויות קיימות או נצברות.
- 14.7 נושא משרה לא יהיה זכאי למענק פרישה במקרה שסיום יחסי העבודה נבע מהתפטרותו בתוך שנתיים מתחילת עבודתו (אך למעט אם ההתפטרות אירעה בתוך 12 חודשים ממועד העברת שליטה בחברה).
- 14.8 נושא משרה לא יהיה זכאי למענק הפרישה במקרה בו עזיבתו כרוכה בנסיבות המצדיקות שלילת פיצויי פטורין על פי דין.
- 14.9 היקף המענק המפורט לעיל הוא ההיקף המקסימלי שיהיה בסמכות ועדת התגמול והדירקטוריון לקבוע בהתאם לעקרונות המפורטים לעיל.

15. הסדרים בסיום עבודה

15.1 אי תחרות

- 15.1.1 נושאי המשרה יתחייבו בכתב, במועד חתימתם על הסכם העסקה בחברה, להימנע מתחרות עם החברה, בתחום עסקיה, למשך תקופה של מספר חודשים (בין 3 ל-9 חודשים ממועד מתן ההודעה המוקדמת) כפי שייקבעו בהסכם העסקה.
- 15.1.2 בכפוף להוראות ההסדר התחיקתי, תשלום בגין תקופת התחייבות לאי תחרות לא ייחשב כמענק פרישה, ככל שנמנע מנושא המשרה לעבוד בתקופה זו בחברות מתחרות בתחום עיסוקה של החברה.

**15.2 הודעה מוקדמת**

- 15.2.1 נושא המשרה יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת שלא תעלה על 6 חודשים במקרים מיוחדים וחריגים ומנימוקים שיצינו לא תעלה על 9 חודשים. תקופת ההודעה המוקדמת לכל נושא משרה תקבע על ידי הדירקטוריון בהמלצת ועדת התגמול טרם חתימת הסכם העסקה עם נושא המשרה.
- 15.2.2 במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם יחליט הדירקטוריון בהמלצת ועדת התגמול לשחרר אותו ממחויבות זו, באופן מלא או חלקי, והוא יהיה זכאי להמשך כל תנאי הכהונה וההעסקה ללא שינוי.

**16. הוראות כלליות, שיקול דעת, תוקף ואחריות**

- 16.1 מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך 3 שנים ממועד אישורה<sup>18</sup> באורגנים המוסמכים של החברה ואחת לשלוש שנים לפחות תובא לאישור מחדש של האורגנים המוסמכים בחברה. בעת אישור מדיניות התגמול, יבחנו תנאי העסקה ביחס למקובל בקבוצות ההשוואה הרלבנטיות, באותה עת.
- 16.2 בלי לגרוע מהאמור בסעיף 16.1 לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו, מעת לעת, ולפחות אחת לשנה, את יישומה של מדיניות התגמול וכן את הצורך בהתאמתה ועדכונה, אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. שינויים במדיניות התגמול, ככל שיהיו, יאושרו בהתאם להוראות הדין.
- 16.3 ביחס לכל שנה קלנדארית, האורגנים הרלוונטיים של החברה יהיו רשאים לסטות או לשנות את מדיניות התגמול במתכונתה הנוכחית, לפי שיקול דעתם, באופן שאינו מיטיב ביחס לתנאי התגמול הכולל של נושאי המשרה. על אף האמור, יובהר כי, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לשנות את מדיניות התגמול ביחס לנושאי המשרה ובלבד שהיקף השינוי השנתי הכולל ברכיבי התגמול לא יעלה על 10% ביחס לכל נושא משרה.
- 16.4 יצוין כי בהתאם להוראות הדין, לרבות חוק תגמול בכירים, החברה עשויה לשאת בעלויות נוספות בגין העסקתם של נושאי משרה בה בהתאם לתנאי מדיניות זו.
- 16.5 יודגש, כי מסמך זה מהווה מסמך מדיניות וקווים מנחים ולפיכך אין בו כדי להקים כל זכות לנושאי המשרה ואו לכל צד שלישי אחר, ובכלל כך לא תהיה למי מהם זכות לטעון כלפי החברה כי היא חייבת לפעול על פי מדיניות התגמול. בכפוף לדין, ההוראות הקבועות בהסכמי העסקה, ובהסכמים קיבוציים (ככל שהם רלבנטיים), ותוכניות התגמול האישיות שאושרו כדין גוברות על הוראות מדיניות התגמול.
- 16.6 יובהר כי יישום מדיניות תגמול זו יעשה בכפוף לכך שלא יהיה בכך משום הפרה של הוראות דין לרבות דיני העבודה בדגש על חוקי הגנת השכר, לרבות הכרעות של בית המשפט במקרים פרטניים או אישורים שניתנו על ידו.
- 16.7 מדיניות תגמול זו תגובה בנהלים אשר יכללו תיאור של הגורמים המעורבים בתהליך התכנון, האישור, והניטור של המדיניות ושל הסכמי התגמול.

**17. הוראות מעבר**

- 17.1 הוראות מדיניות תגמול זו יחולו על הסכמי תגמול שאושרו מיום התחילה ואילך, אלא אם כן נאמר אחרת.
- 17.2 הסכמי העסקה קודמים בין החברה ובין נושאי משרה שלה לא יבטלו עם כניסתה לתוקף של מדיניות תגמול זו והם הותאמו ויותאמו בהתאם ובמועד המתחייב על פי הוראות הדין הרלבנטיות<sup>19</sup>.
- 17.3 בכפוף לאמור לעיל, למען הסר ספק, אין במדיניות התגמול כדי לפגוע בזכויות נושאי המשרה בקשר עם כהונתם והעסקתם בחברה, הקיימות ביום התחילה וכן בזכויות שנצברו ו/או נוצרו ו/או שיצברו בגין תקופות קודמות וזאת עד למועד התאמתם למדיניות או עד למועד הנדרש להתאמתן בהתאם להוראת הדין הרלבנטית כאמור (להלן: "זכויות שנצברו")<sup>20</sup>.
- 17.4 יובהר כי זכויות שנצברו לא יילקחו בחשבון לצורך חישוב התקרות הקבועות במדיניות זו ביחס לתגמול גם אם מועד תשלומם בפועל מאוחר יותר ליום התחילה או למועד לכניסתה לתוקף של הוראת הדין, לרבות אופציות שהוענקו כאמור ושהתשלום בגינם הופרש.
- 17.5 יובהר כי אם וכאשר בהתאם לחוק תגמול בכירים, ההוצאה השנתית החזויה בגין תגמול של נושא משרה תעלה על מגבלת התגמול, יופחת תגמול נושא המשרה בהתאם, באיזה מרכיבי התגמול שלו.
- 17.6 יובהר כי בגין שנת 2016 תבחן תקרת התגמול, באופן יחסי, לתקופה שהחל ממועד תחילת חוק תגמול בכירים, ורכיבי רכיבי תגמול משתנים שישולמו בגין שנה זו, ייוחסו בהתאם.
- 17.7 ככל שהוראות חוזר התגמול יתעדכנו בעתיד, ניתן יהיה להתאים את תנאי התגמול בהתאם, באישור ועדת התגמול והדירקטוריון.
- 17.8 מבלי לגרוע מן האמור בסעיף 16.6 לעיל, מובהר כי נושא משרה שיודיע על התפטרותו עד ליום 1 לינואר 2017, לא יאבד את זכאותו לקבל את מלוא הזכויות שהיו מגיעות לו, בגין סיום יחסי עובד מעביד, או סיום כהונה, אילו הסתיימו יחסים אלו, עד למועד תחילת חוק תגמול בכירים (12 לאוקטובר 2016).

18. יובהר כי הוראות המדיניות הנובעות מחוק שכר בכירים יהיו בתוקף החל מיום 12 באוקטובר 2016.

19. בהתאם למכתב ששלחה החברה לנושאי המשרה בחברה בחודש אוקטובר 2016, בו הודיעה להם כי תנאי התגמול שלהם יותאמו להוראות חוק תגמול בכירים. למען הסר ספק, לא יהיה בשינוי התנאים כאמור כדי לפגוע בזכויות שנצברו קודם למועד זה. לענין מתן הודעה למנכ"ל, ראה הערת שוליים 14 לעיל.

20. מובהר כי אין בהוראות מדיניות התגמול כדי להחמיר מעבר להוראות המעבר הקבועות בחוזר התגמול ובתיקון לחוזר ולחוק תגמול בכירים, ואין בהן כדי לפגוע בזכויות שהוראות המעבר נועדו למנוע פגיעה בהן.