

# מדיניות תגמול

כלל חברה לביטוח בע"מ

## תוכן עניינים

1. הגדרות
2. כללי
3. מטרת ושיקולים בקביעת מדיניות התגמול
4. מיפוי בעל תפקיד מרכזי
5. מרכיבי התגמול
- א. דירקטורים
- ב. נושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים נוספים
6. אופן קביעת התגמול עקרונית וכללים
7. שכר בסיס
8. תגמול משתנה כללי ורכיבים המשתלמים במזומן
9. תגמול משתנה -רכיב הוני
10. מענק מיוחד
11. פריסת רכיב משתנה שנתי
12. השבת סכומים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים
13. תנאים נלווים והטבות נוספות לעובדים
14. הסדרי פרישה
15. הסדרים בסיום עבודה
16. מיקור חוץ
17. הוראות כלליות, שיקול דעת תוקף ואחריות
18. הוראת מעבר

## 1. הגדרות

למונחים המאוזכרים במדיניות תגמול זו תהא המשמעות המופיעה להלן לצידם:

**"בעל תפקיד מרכזי"** – כהגדרתו בסעיף 4 למדיניות תגמול זו.

**"דוחות כספיים"** – דוחות כספיים מאוחדים ומבוקרים שנתיים של כלל החזקות, המפורסמים לבעלי המניות של כלל החזקות.

**"החברה" או "כלל ביטוח"** – כלל חברה לביטוח בע"מ.

**"העברת שליטה"** – משמעה עסקה לפיה בעלי השליטה באי.די.בי חברה לפתוח בע"מ יעבירו את השליטה באי.די.בי חברה לפתוח בע"מ ו/או אי.די.בי חברה לפתוח בע"מ תעביר את השליטה בכלל החזקות, ו/או כלל החזקות תעביר את השליטה בחברה, לצד ג'. למען הסר ספק יובהר, כי העברת שליטה במי מהחברות האמורות לחברה בשליטת בעל השליטה באי.די.בי חברה לפתוח בע"מ, במישרין ו/או בעקיפין, לא תיחשב כ"העברת שליטה".

**"שליטה"** לעניין זה כמשמעותה בחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968. מובהר, כי מינוי בעל תפקיד מטעם בית משפט למי מבין החברות האמורות ו/או העברת מניות השליטה בכלל החזקות מידי הנאמן (מר משה טרי או כל נאמן שימונה במקומו) לידי אי.די.בי חברה לפתוח בע"מ לא יהווה שינוי שליטה<sup>1</sup>.

**"הצמדה למדד"** – הצמדה לשינוי במדד המחירים לצרכן בהתאם ליחס שבין המדד הידוע במועד התשלום לבין מדד הבסיס, ובלבד שביחס לתשלומים עתיים או נדחים, בכל מקרה לא יפחת התשלום העיתי הצמוד למדד מסכום התשלום העיתי או הנדחה שקדם לו.

**"מדד הבסיס"** – המדד הידוע ביום אישור מדיניות התגמול של כלל החזקות מיום 10.9.2013 על ידי דירקטוריון החברה וכלל החזקות, אלא אם כן נכתב במפורש אחרת.

**"חוזר התגמול"** – חוזר גופים מוסדיים מס' 2-9-2014 "מדיניות תגמול בגופים מוסדיים", מיום 10 באפריל 2014.

**"חוק החברות"** – חוק החברות, התשנ"ט-1999.

**"יחס נושר פרעון"** – היחס שבין ההון המוכר של החברה להון הנדרש ממנה לפי הוראות הדין החלות עליה.

**"יחס נושר פרעון מינימלי"** – יחס נושר פרעון של 112% או יחס נושר פרעון מינימלי אחר כפי שיקבע דירקטוריון החברה מעת לעת לעניין מדיניות תגמול זו.

**"יום התחילה"** – 1 ביולי 2014.

**"כלל החזקות"** – כלל החזקות עסקי ביטוח בע"מ.

<sup>1</sup> מובהר כי הגדרה זו תחול על הסכמים ותוכניות תגמול שיחולו על נושאי משרה ועובדים בחברה ממועד אישור מדיניות תגמול זו ואילך. למרות האמור, בכפוף לחוזר התגמול, אין בכך כדי לשנות הסכמים קיימים, לרבות כתבי אופציה שהוקצו או אושרו קודם לאישור המדיניות.

**"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 בחברה.

**"נושא משרה"** – כהגדרתו בחוזר התגמול<sup>2</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 כלל החזקות כפי שיוצג בדוחות הכספיים המאוחדים של כלל החזקות לתום השנה הרלוונטית (כולל רווח/הפסד חד-פעמי ולרבות ביצועיים כספיים של חברות שיירכשו בעתיד על ידי כלל החזקות).

**"רכיב קבוע" או "רכיב משתנה"** – כהגדרתם בחוזר התגמול.

**"שכר בסיס חודשי"** – שכר חודשי (ברוטו) לא כולל רכיבי שכר משתנים (ככל שמשולמים) ונלווים כגון: מענקים שונים, רכב, טלפון, החזר הוצאות וכיוצא באלה, וזכויות סוציאליות והטבות נלוות לשכר (לרבות: הפרשות לביטוחי מנהלים ו/או קרנות פנסיה, קרנות השתלמות, ימי חופשה, דמי הבראה, ימי מחלה וכו').

**"שנת המענק"** – השנה הקלנדארית בגינה מחושב המענק השנתי.

**"תנאי כהונה והעסקה"** – כהגדרתם בחוק החברות.

**"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, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים בחברה כפי שאומצה על ידי דירקטוריון החברה לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול של החברה.

<sup>2</sup> לענין הגדרת נושא משרה בהתאם להוראות חוק החברות, יצויין 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 בוצע על ידי מי שכפוף למנכ"ל.

- 2.2 מדיניות התגמול נקבעה בהתאם להוראות תיקון 20 לחוק החברות ובהתאם לחוזר התגמול.
- 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 באופייה של החברה, כגוף מוסדי המנהל כספי ציבור, ובשים לב לגודלה של החברה, אשר הינה חברה בת של חברה ציבורית הנכללת 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 החברה ונכסי החסכון המנוהלים על ידה, 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 החברה, בהתייחס לתשואה וסיכון בטווח ארוך.
- 3.4 היבטים כלל ארגוניים, כגון פערי תגמול רצויים בין דרגים שונים.
- 3.5 יכולה של החברה 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 יכולתה של החברה לתמרץ מנהלים ועובדים להשגת רמה גבוהה של ביצועים עיסקיים, תוך נטילת סיכונים מושכלת וסבירה, וזאת בהתייחס לחברה ובהתייחס לכספי חוסכים באמצעותה.
- 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 הונניים.

3.8 הלימה של תנאי התגמול את גודל החברה ואופי פעילותה.

בגיבוש מדיניות התגמול נשקלו, בין היתר, רמות השכר ותנאי ההעסקה שהיו נהוגים בחברה בשנים קודמות, תוך מתן דגש על הגברת התחרותיות בגיוס ובשימור כוח אדם איכותי בתפקידי ניהול בכירים בקבוצה.

#### 4. מיפוי בעלי תפקיד מרכזי

4.1 בהתאם לחוזר התגמול, החברה מיפתה את בעלי התפקיד המרכזי בחברה בהתאם להגדרות הרלוונטיות בחוזר התגמול.

4.2 בהתאם לכך, קבוצות בעלי התפקיד המרכזי של החברה הינם כמפורט להלן:

4.2.1 נושאי משרה כהגדרתם בחוזר התגמול.

4.2.2 מי שאינו נושא משרה, ומתקיים לגביו אחד מאלה:

4.2.2.1 סך התגמול שקיבל בגין כל אחת מהשנתיים שחלפו, עולה על 1.5 מיליון ש"ח.

4.2.2.2 הוא עוסק בניהול השקעות של החברה ושל כספי חוסכים באמצעותה.

4.2.3 כל מי שמועסק על ידי החברה, במישרין או בעקיפין, ולפעילותו עשויה להיות השפעה משמעותית על פרופיל הסיכון של החברה או של כספי חוסכים באמצעותה, בין אם מתקיימים יחסי עובד מעביד בינו לבין החברה ובין אם לאו, וכן מי שנכלל בקבוצה של עובדים, הכפופה לאותם הסדרי תגמול לפי מדיניות התגמול של החברה, ואשר הרכיב המשתנה בתגמולם עשוי, במצטבר, לחשוף את החברה או את כספי חוסכים באמצעותה לסיכון מהותי<sup>3</sup>.

4.2.4 למען הסר ספק, האמור יחול בכפוף לחריגים שנקבעו בחוזר התגמול לענין הגדרת בעל תפקיד מרכזי, לרבות לענין בעל תפקיד מרכזי שתנאי העסקתו מעוגנים במלואם בהסכם הקיבוצי.

4.3 החברה תבחן מעת לעת את מיפוי בעלי התפקיד המרכזי, בהתאם לשינויים הרגולטוריים ו/או לשינויים במנגנוני התגמול ולכל הפחות אחת לשנה.

4.4 עובד שנכלל בקבוצת בעלי התפקיד המרכזי יעודכן על כך על ידי תחום משאבי האנוש.

<sup>3</sup> בכפוף להוראות חוזר התגמול, בחינת היקף התחולה של מדיניות התגמול עשוי להשתנות מעת לעת. נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו, נמצא כי מנהלי המרחבים בחברה יכללו במסגרת הגדרה זו.

## 5. מרכיבי התגמול

### א. דירקטורים (למעט יו"ר הדירקטוריון)

#### 5.1 שכר דירקטורים וחברי ועדות השקעה

שכרם של דירקטורים חיצוניים ודירקטורים אחרים בחברה (למעט יו"ר הדירקטוריון) ושכר חברי ועדות השקעה 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. לעניין זה לא יובאו בחשבון מיומנויות כלשהן של דירקטור כלשהו. כמו כן, יהיו הדירקטורים האמורים זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול.

האמור בסעיף זה לא יחול על דירקטורים, אם וככל שיכהנו בחברה, אשר הינם עובדים של בעל השליטה בחברה, אם וככל שהשירותים שלהם כדירקטורים יכללו במסגרת הסכם ניהול שבין כלל החזקות לבין בעל השליטה, כפי שיאושר מעת לעת, על ידי אסיפת בעלי המניות של כלל החזקות.

החברה יכול ותישא בהוצאות נוספות בגין דירקטורים וחברי ועדות השקעה המכהנים בחברה כגון בגין השתלמויות, השתתפות באירועי חברה, שי לחג וכו'.

### ב. נושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים נוספים (לרבות יו"ר הדירקטוריון)

5.2 התגמול הכולל של עובד או בעל תפקיד מרכזי עשוי להיות מורכב מהרכיבים העיקריים הבאים (כולם או חלק מהם):

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

5.2.2 **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'.

5.2.3 **תגמול משתנה המשולם במזומן (בנוסף)** – מרכיב תגמול זה נקבע בהתאם לביצועים של העובד/נושא המשרה ותוצאות החברה, כמפורט בהרחבה להלן.

5.2.4 **תגמול משתנה הוני** – מרכיב תגמול זה נועד ליצור זהות אינטרסים בין כלל בעלי המניות של כלל החזקות לבין העובדים/נושאי 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, תכנית העבודה שלה ומדיניותה. בנוסף, היותה של התכנית ארוכת טווח מחזקת את ההלימה בין מרכיב תמריץ זה לבין מדיניות ניהול הסיכונים בחברה.

סך רכיבי התגמול המשתנה ההוני והתגמול המשתנה המשולם במזומן המוענקים בגין שנה מסוימת יכוננו להלן: **"הרכיב המשתנה השנתי"**

5.3 מובהר כי מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות תגמול זו מהווים רף עליון שביחס אליו תיקבענה תכניות התגמול האישיות לעובדים ולנושאי המשרה בחברה. יודגש כי החברה אינה מחויבת להעניק לעובדים או לנושאי משרה או מי מהם לרבות דירקטורים את כל המרכיבים המפורטים לעיל (למעט כמתחייב על פי חוק) ואינה מחויבת להעניק את השיעור המקסימאלי שנקבע בכל אחד מן המרכיבים. ככל שלעובד או לנושא משרה יוענק תגמול נמוך מהתגמול המתואר במדיניות תגמול זו לרבות ביחס לעובד או נושא משרה בתפקיד דומה בקבוצה, הדבר לא יהווה חריגה מהוראות מדיניות תגמול זו.

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

5.5 רכיבי התגמול המפורטים במדיניות תגמול זו, אינם מתייחסים בהכרח למלוא המרכיבים השונים שהחברה נוהגת לעיתים להעניק לכלל עובדיה, או לחלק מהם, כגון: החזר הוצאות, חניה, שי לחגים, השתלמויות, הנחה ברכישת מוצרי החברה, נופשים וכו'.

## 6. אופן קביעת התגמול – עקרונות וכללים

בעת בחינה ואישור של תנאי כהונה והעסקה של בעל תפקיד מרכזי תינתן התייחסות, בין היתר, לנושאים הבאים, ככל שהם רלבנטיים לו:

6.1 השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> יצוין, כי ביחס לחלק מנושאי המשרה עליהם חלה מדיניות תגמול זו, כפופה החברה 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



- 6.2 תפקידו של בעל התפקיד המרכזי, תחומי אחריותו ותרומתו הצפויה להשגת יעדי החברה.
- 6.3 הסכמי שכר קודמים של בעל התפקיד המרכזי.
- 6.4 היחס שבין עלות השכר של בעל תפקיד מרכזי לעלות השכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה, בפרט היחס לעלות השכר הממוצע ועלות השכר החציונית של שאר העובדים כאמור והשפעת הפערים על יחסי העבודה בחברה<sup>5</sup>.
- 6.5 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.
- 6.6 איזון בין רכיב משתנה לבין הרכיב הקבוע באופן שכלל, שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי של בעל תפקיד מרכזי, לרבות נושאי משרה בחברה לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי, בכפוף לסעיף 8.2.5.2 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.
- 6.7 כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי בגוף מוסדי ישולמו באופן ישיר לבעל התפקיד המרכזי ולא לגורם אחר לרבות חברה בשליטתו של בעל התפקיד המרכזי.

כישורים הנדרשים מבעלי תפקידים מסוימים, ולפיכך לגבי אותם נושאי משרה תתייחס החברה גם לאישורים ולקריטריונים שנקבעו באותן הוראות.

5 נכון למועד אישור המדיניות היחס הוא כדלקמן: מנכ"ל ביחס ליתר העובדים בחברה למעט היו"ר והמנכ"ל – כ- 42.99 חציון ו- 30.92 ממוצע; יו"ר ביחס ליתר העובדים למעט מנכ"ל ויו"ר – 30.33 חציון ו- 21.81 ממוצע; בעלי התפקיד מרכזי (כולל מנכ"ל ויו"ר) ביחס ליתר העובדים שאינם בעלי תפקיד מרכזי – 8.13 חציון ו- 6.16 ממוצע. יובהר כי לצורך חישוב היחסים כאמור, נלקחו בחשבון כל עובדי החברה ועובדי חברה בת שהינם בעלי תפקיד מרכזי בחברה (מנהלי השקעות). בחישוב עלות השכר (של עובדים/ בעלי תפקיד מרכזי) בחברה נלקחה בחשבון עלות שכרם, על בסיס ממוצע עלות שכרם ב- 12 חודשים, כהגדרת המונח "עלות שכר" בצו החברות (תיקון התוספת הראשונה א' לחוק), התשע"ג-2013. לצורך חישוב השכר הונח שכל עובדי החברה מועסקים ב- 100% משרה על אף שכ- 1.8% מכלל העובדים מועסקים באחוזי משרה חלקיים בשיעור של בין 50% ל- 100%. בחישוב עלות השכר (של עובדים/ בעלי תפקיד מרכזי) בחברה נלקחו בחשבון גם המענקים שקבלו העובדים/ בעלי תפקיד מרכזי בפועל בגין שנת 2013 וכן שווי התגמול המשתנה ההוני שהוענק למי מהם בשנת 2013 אשר נפרס באופן ליניארי על פני תקופת ההבשלה של התגמול המשתנה ההוני. יובהר כי לצורך מתן ביטוי להשפעת המדיניות המוצעת על יחסי השכר, נלקח בחשבון עלות שכר הבסיס של בעלי תפקיד מרכזי לתקופה הנבדקת בתוספת תגמול משתנה בסכום מכסימלי כולל השווה לעלות זו (100%).

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

לענין זה: "בעל תפקיד מרכזי" – למעט דירקטור ולמעט חבר ועדת השקעות שאינם עובדי הקבוצה.

## 7. שכר בסיס

### 7.1 עובדים ובעלי תפקיד מרכזי –

המשכורת החודשית של כל עובד ובעל תפקיד מרכזי, תקבע בין השאר בהתייחס, לתפקיד אליו העובד מתמנה או בו הוא מכהן, הסמכות והאחריות הכרוכות בתפקיד, וכן בשים לב להשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי, הישגיו והסכמים קודמים עם העובד (ככל שקיימים) ובלבד שבכל מקרה המשכורת החודשית לא תעלה על תקרת שכר הבסיס החודשי שנקבעה למשנה למנכ"ל כמפורט בסעיף 7.2.1 להלן.

### 7.2 נושאי משרה –

7.2.1 תקרת שכר הבסיס החודשי לנושאי משרה בחברה הינה כדלקמן:

7.2.1.1 יו"ר דירקטוריון - שכרו הבסיסי החודשי לא יעלה על סך של 155,000 ש"ח.

7.2.1.2 מנכ"ל - שכרו הבסיסי החודשי לא יעלה על סך 195,000 ש"ח.

7.2.1.3 משנה למנכ"ל – שכרו הבסיסי החודשי לא יעלה על סך של 96,000 ש"ח.

7.2.1.4 סמנכ"ל בכיר – שכרו הבסיסי החודשי לא יעלה על סך של 72,000 ש"ח.

7.2.2 תקרת שכר הבסיס החודשי הנזכרת לעיל הינה בגין 100% משרה.

7.2.3 תקרת שכר הבסיס החודשי אינה כוללת רכיבים נלווים נוספים לשכר הבסיס המגולמים בשכר.

7.2.4 תקרת שכר הבסיס החודשי תהיה צמודה למדד הבסיס.

7.2.5 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.

7.2.6 בשל היות נושאי המשרה בעלי תפקיד ניהולי בכיר, כמשמעותו בחוק שעות עבודה ומנוחה, לא יחול חוק שעות עבודה ומנוחה על נושאי המשרה ואלה לא יהיו זכאים לתגמול עבור עבודה בשעות נוספות או בזמן המנוחה השבועית.

7.2.7 בנוסף למשכורת הכוללת ניתן יהיה לקבוע, ביחס לבעל תפקיד מרכזי שהוא גורם בקרה<sup>6</sup>, זכאות לרכיב קבוע נוסף, שלא יעלה על שתי משכורות, שישולם בנוסף לשכר הבסיס החודשי ("הרכיב הנוסף"). לא תקום זכאות להפרשות סוציאליות בגין הרכיב הנוסף. הרכיב הנוסף לא יכלול במסגרת תקרות השכר, כמפורט לעיל. במקרה בו בעל התפקיד המרכזי כאמור, יועסק בחלק משנה קלנדרית, הוא יהיה זכאי לחלק יחסי של הרכיב הנוסף בלבד.

## 8. תגמול משתנה

### 8.1 כללי

8.1.1 מדיניות התגמול של החברה מבוססת, בין היתר, על ההנחה לפיה על התגמול הכולל של עובדי החברה ונושאי המשרה בה, להיות מושפע, באופן ניכר, מתוצאותיה העסקיות של החברה, המתבטאות, בין השאר, ברווחיות החברה וכלל החזקות, וכן מתרומתו האישית של כל עובד להשגתה.

8.1.2 למען הסר ספק, מובהר כי התגמול המשתנה אשר ישולם לעובד או לנושא משרה בהתאם למדיניות התגמול, ככל שישולם, אינו ולא ייחשב כחלק משכרו הרגיל של העובד או 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'.

### 8.2 מתווה לקביעת רכיב משתנה אישי לבעלי תפקיד מרכזי:

8.2.1 לצורך תשלום רכיב משתנה אישי המשולם במזומן ובהתאם לעקרונות המפורטים להלן, תיקבע, מידי שנה, תכנית יעדים ומדדים אישית לכל אחד מבעלי התפקיד המרכזי הזכאים לכך, אשר מבוססת על סדרה של יעדים ומדדים ברמת החברה, ברמת היחידה הארגונית וברמה האישית, הנגזרים בין היתר, מתכנית העבודה של החברה, והכל עד לתקרה כפי שתקבע בתוכנית האישית השנתית האמורה (להלן: "תכנית תגמול אישית" ו-"יעדי תכנית התגמול האישית").

8.2.2 המדדים והיעדים שעליהם מבוסס הרכיב המשתנה השנתי יקבעו באופן שנועד לעודד שיפור בתהליכים העסקיים ובהתנהלות

<sup>6</sup> גורם בקרה, כהגדרתו בחוזר התגמול.

העסקית של החברה, במטרה לעודד הגדלת רווחיות לאורך זמן ותוך התחשבות בניהול סיכונים ובתשואה של כספי החוסכים.

8.2.3 תכנית תגמול אישית הכוללת התייחסות לרכיב משתנה שנתי אישי לכל אחד מבעלי התפקיד המרכזי בחברה, תיערך על בסיס המתווה שלהלן ובכפוף לעקרונות הקבועים בו ותואם לידיעתו של כל עובד כאמור. תכנית התגמול האישית יכול ותואם בהתאם לעדכונים בתכנית העבודה של החברה וכן במקרה של שינוי או קידום בתפקיד.

#### 8.2.4 מגבלות ותנאי סף לרכיב המשתנה

8.2.4.1 תנאי מקדים להענקת רכיב משתנה מרכזי בגין שנה מסוימת הינו:

א. להענקת רכיב משתנה שנתי הוני לבעלי תפקיד מרכזי ולהענקת רכיב משתנה שנתי המשולם במזומן לעובדים ולבעלי תפקיד מרכזי- בתום השנה בגינה ניתן תגמול משתנה - יחס כושר פרעון שלא יפחת מיחס כושר פרעון מינימלי כפי שהיה בראשית אותה שנה קלנדרית.

ב. בנוסף, ביחס לתגמול משתנה שנתי המשולם במזומן לעובדים ולבעלי תפקיד מרכזי - עמידת כלל החזקות בשיעור של 70% מיעד הרווח, שנקבע לכלל החזקות לאותה שנה (להלן: "יעד הרווח").

(להלן: "תנאי סף").

והכל למעט מענק מיוחד אם וככל שיחולק כאמור בסעיף 10 להלן.

8.2.4.2 בכל מקום במסמך מדיניות זה בו ישנה התייחסות לרווח (או ליעד הרווח), הכוונה היא לרווח שנרשם (או ביחס ליעד הרווח - שצפוי להירשם), בדוחותיה הכספיים של כלל החזקות, בגין אותה שנה, בהתאם לתנאי חשבונאות מקובלים, כאשר בחישובו נלקחו בחשבון סכומי הרכיב משתנה השנתי שנרשמו (או ביחס ליעד הרווח- שצפויים להירשם) בגין אותה שנה על פי מדיניות תגמול זו. דהיינו, עמידת כלל החזקות ביעד הרווח תיבחן לאחר הפחתה מהרווח הכולל של ההוצאה נטו אשר תירשם בדוחות הכספיים בגין סכום

הרכיב השנתי המשתנה בגין אותה שנה ("הפחתת ההוצאה"). בענין זה נקבע כי יעד הרווח הכולל ביחס לבונוס המטרה לא יפחת מ-250 מליון ש"ח לשנה. עם זאת, ככל שבגין הפחתת ההוצאה, כלל החזקות לא תעמוד ביעד הרווח הרלבנטי לאותה שנה, כי אז תבוצע הפחתה חלקית, באופן שכלל החזקות תעמוד ביעד הרווח, ותשלום המענק המשתנה יופחת באופן יחסי ובהתאמה.

#### 8.2.5 קריטריונים לקביעת הרכיב המשתנה לבעל תפקיד מרכזי

8.2.5.1 סכום הרכיב המשתנה הניתן לחלוקה לכל בעל תפקיד מרכזי יקבע מראש, ויותנה בביצועים כמפורט להלן, למעט מענק המוגבל לשנת עבודתו הראשונה של בעל התפקיד המרכזי.

8.2.5.2 רכיב המשתנה השנתי לבעל תפקיד מרכזי לא יעלה על עלות רכיבי התגמול הקבועים של בעל התפקיד המרכזי בגין אותה שנה. על אף האמור, ועדת התגמול והדירקטוריון מוסמכים לקבוע כי שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי של בעל תפקיד מרכזי (למעט המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון) 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 לאירוע עסקי חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה, ושאינם חלים על קבוצה רחבה של בעלי תפקיד מרכזי, ונרשמו נימוקים מיוחדים בעניין זה (להלן: "תקרת הרכיב המשתנה השנתי").

8.2.5.3 לצורך קביעת יעדי תכנית התגמול האישית, אוכלוסיית בעלי תפקיד מרכזי תחולק למספר קבוצות, אשר לכל אחת מהן יקבע ערך מטרה, במונחים של אחוז מסוים מיעד הרווח או במונחי משכורות, וזאת בהתחשב בבכירות העובד ומידת השפעתו על התוצאות הכספיות של כלל החזקות, וכל זאת למקרה שהעובד עמד ב-100% מיעדי תכנית התגמול האישית להלן ובכפוף לתקרת הרכיב המשתנה השנתי ולתנאי הסף האמורים לעיל ("ערך מטרה"). יובהר כי ערך המטרה ביחס

לנושאי המשרה בחברה ייקבע על ידי הדירקטוריון, לפי שיקול דעתו, מידי שנה.

8.2.5.4 בכפוף למגבלות ולתנאים המפורטים בסעיף 8.2.1 לעיל, לכל בעל תפקיד מרכזי, עבור כל רכיב בקטגוריות היעדים האישיים כמפורט בסעיף 8.2.2.5 להלן (ועל פי המשקל היחסי שיקבע לכל רכיב), יקבע רכיב משתנה שנתי אישי המשולם במזומן כמכפלה של רכיב המטרה, במקדם שישקף את אופן השגת יעדי התכנית האישית שנקבעו לבעל תפקיד מרכזי. המקדם האמור יכול שיהיה נמוך מ-1 (אם בעל תפקיד מרכזי השיג רק חלק מיעדי התכנית האישית) ויכול שיהיה גבוה מ-1 (אם ביצועי בעל תפקיד מרכזי עלו בפועל על אלו שנקבעו לו כיעד), ובלבד שערכו של המקדם לא יעלה על 1.5. הרכיב המשתנה השנתי המשולם במזומן יחושב עבור כל רכיב בנפרד, וסך סכומי מדדי הרכיב המשתנה השנתי המשולם במזומן, שיחושבו בגין כל הרכיבים, יהווה את הרכיב המשתנה השנתי המשולם במזומן המחושב לבעל תפקיד מרכזי הרלוונטי. חישוב ערכו של כל אחד מהמקדמים עבור כל אחד מרכיבי התכנית 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).

8.2.5.5 יעדי תכנית התגמול האישית שיקבעו לכל אחד מבעלי תפקיד מרכזי יהיו מבוססים על יעדים כמותיים ו/או איכותיים, ויגזרו, בין השאר, מתכנית העבודה האסטרטגית של הקבוצה ומתכניות העבודה של היחידה הארגונית אליה משויך ו/או עליה ממונה בעל תפקיד מרכזי ויחולקו לקטגוריות מדידה כדלקמן, אשר לכל אחת מהן יינתן משקל יחסי, כמפורט להלן:

• **ביחס לבעל תפקיד מרכזי ונושאי משרה –**

**(א) יעדים רוחביים ברמת כלל החברה:**

במסגרת יעדי תכנית התגמול האישית ייכלל בין היתר, היעדים המפורטים להלן:

- יעד הרווח של כלל החזקות.

- בקביעת יעדי תכנית התגמול האישית ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל יילקחו בחשבון גם 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) ("מדד תשואת עמיתים") וכן יעד מטרה בתחום ניהול הסיכונים, שיקבעו בסמוך לתחילת כל שנה, לרבות בדרך של ציון משוקלל המתייחס למספר יעדים שיקבעו מראש על ידי הדירקטוריון.

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

יעדים עסקיים, מקצועיים ואחרים ברמת היחידה הארגונית וביניהם מדדים פיננסיים חשובים, ובין היתר: מדד רווחיות כגון LR ו- VNB; ערך גלום; מדדי תשואת עמיתים ומדד תשואה ביחס לכספי הנוסטרו; נתח שוק; מדד צמיחה; מדדי תפעול ושירות; מדד של השלמת אבני דרך בפרויקטים משמעותיים; יעדי מטרה בתחום ניהול סיכונים, לרבות ציות לנהלים פנימיים, הנחיות SOX, ולהוראות הדין, מדד של התייעלות בעלויות והוצאות). על אף האמור מובהר כי מדד תשואת עמיתים ומדד ניהול סיכונים יכול שיחולו גם כמדד רוחבי.

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

**(ג) יעדים בשיקול דעת:**

הערכת ביצועים על ידי מנכ"ל כלל החזקות או המנהל הישיר, (ההערכה תתבסס על ההליך המובנה של

הערכת העובדים המתקיים בקבוצה, ותתייחס, בין השאר, לקריטריונים שאינם פיננסיים). הערכת מנכ"ל כלל החזקות או המנהל הישיר תתייחס, בין השאר, לתרומה ארוכת הטווח של בעל התפקיד המרכזי או נושא המשרה ולביצועיו ארוכי הטווח. ביחס למנכ"ל החברה, הערכת הביצועים תעשה על ידי הדירקטוריון. יובהר כי ביחס למבקר הפנימי, הערכת הביצועים תעשה על ידי הדירקטוריון לאחר קבלת המלצת ועדת הביקורת ויו"ר הדירקטוריון. המשקל שיינתן לקטגוריה זו הינו בין 10% ל-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 או בעל תפקיד מרכזי, בהתאם לרמת הבכירות שלו ובהתאם ליחידה הארגונית אליה הוא משויך ו/או עליה הוא ממונה ויאושר, ביחס לנושאי המשרה, על ידי הדירקטוריון.

ביחס לבעל תפקיד מרכזי הנמנה על אוכלוסיות העובדים המפורטות בסעיף 8.4 להלן, ייכללו גם היעדים המפורטים בסעיף זה עבור אוכלוסיות אלה, בהתאם להוראות חוזר התגמול.

8.2.5.6 משקלם של יעדים שהינם פיננסיים, משתני שוק או משתנים חשבונאיים (בין אם הינם 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.

8.2.5.7 היעדים יכללו גם יעדים אשר תקופת המדידה שלהם תהיה ארוכה משנה אחת, יעדים הכוללים השוואה לחברות רלוונטיות אחרות בענף, וכן יעדים המביאים לידי ביטוי קריטריונים של ניהול סיכונים.

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



8.2.5.9 ביחס ליעדים ארוכי טווח- בעת קביעת התגמול של בעל תפקיד מרכזי המועסק תקופה קצרה מתקופת המדידה שנקבעה עבור יעד מסוים, תקופת המדידה עבור בעל תפקיד מרכזי זה תוכל להיות קצרה ביחס לתקופת המדידה שנקבעה לבעלי תפקיד מרכזי אחרים.

### 8.3 מתווה לקביעת רכיב משתנה שנתי ליתר עובדי החברה (למעט בעלי תפקיד מרכזי)

ההחלטה על תשלום רכיב משתנה שנתי לעובדים מותנית בהתקיימות תנאי הסף. על אף האמור, בנסיבות מיוחדות שיפורטו בהחלטת הדירקטוריון, הנהלת החברה תהיה רשאית להעניק מענק שנתי לעובדים, כולם או חלקם, גם אם החברה לא עמדה בתנאי הסף (למעט תנאי הסף בהתייחס ליחס כושר פירעון מינימלי), וזאת בכפוף לאישור הדירקטוריון.

מובהר כי עובדים, הזכאים במסגרת שכרם החודשי, מלבד תשלום הרכיב הקבוע, גם לתשלום רכיב נוסף (כגון עמלות), בהתאם לשיעור עמידה ביעדים חודשיים או רבעוניים, כפי שנקבעו בתנאי העסקתם, לא יהיו כפופים לתנאי הסף, להסדרי הדחיה וליתר התנאים החלים על הרכיב המשתנה. בקביעת התגמול של עובדים אלה, ינתן ביטוי למפורט בסעיף 8.4.2 להלן, ככל שהדבר נדרש.

#### 8.3.1 תקציב המענק השנתי –

8.3.1.1 בכפוף לעמידה בתנאי הסף, דירקטוריון החברה יהיה רשאי, לאחר קבלת המלצת ההנהלה, לקבוע את תקציב המענקים השנתי שיחול על כלל העובדים (להלן: **"תקציב המענק השנתי"**).

8.3.1.2 תקציב המענק השנתי ייקבע במונחים של מספר משכורות חודשיות בממוצע לכל עובד בחברה או אחוז שכר, בהתאם לשיקול דעת הדירקטוריון (להלן: **"המענק לחלוקה"**).

#### 8.3.2 אופן קביעת המענק השנתי

8.3.2.1 לכל ראש חטיבה (או מנהל בדרג שייקבע על ידי החברה) (להלן: **"מנהל היחידה"**) יוקצה חלק מתקציב המענק לחלוקה, בהתאם להחלטת מנכ"ל החברה (להלן: **"התקציב היחידתי"**).

8.3.2.2 מנהל היחידה יאשר את המענק השנתי לכל עובד לאור התקציב היחידתי והמלצת המנהלים הממונים על העובד. היקף המענק השנתי לכל עובד יהיה בשים לב לציון הערכה שנקבע לעובד בהתאם לעמידתו בפרמטרים שונים על פי מנגנון הערכה הנהוג בחברה.

8.3.2.3 במסגרת קביעת תשלום המענק השנתי לכל עובד, יילקחו בחשבון ליקויים שהתגלו בדוחות ביקורת פנים או בשל הפרות ו/או אי הקפדה על מילוי הוראות דין, רגולציה ונהלים פנימיים של החברה.

#### 8.4 מתווה לקביעת בונוס שנתי אישי לאוכלוסיות מיוחדות

8.4.1 **עובדים המועסקים בניהול השקעות בפועל** – בקביעת התגמול לעובד 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 לבעלי תפקיד מרכזי המועסקים תקופה קצרה מתקופת המדידה שנקבעה, ניתן יהיה למדוד על פני תקופת זמן קצרה יותר.

8.4.2 **עובד בתחום השיווק, המכירה והתיווך מול לקוחות** – בקביעת התגמול תינתן התייחסות למדיניות ניהול הסיכונים של החברה, ולכך שמנגנון התגמול לא יעודד חוסר הוגנות כלפי לקוחות החברה.

#### 8.4.3 **עובד בתחום הפיקוח והבקרה** –

8.4.3.1 במסגרת אישור היעדים הנבחנים לצורך קביעת המענק השנתי לעובדים בתחום הפיקוח והבקרה – יוודא האורגן המאשר את היעדים, כי תגמול עובדים אלה לא יושפע מביצועי גורמים שאת פעילותם הם בודקים או מבקרים, ומדידת הביצועים שלהם תתבסס על השגת יעדי היחידות שאליהן הם משתייכים.

8.4.3.2 במסגרת אישור היעדים הנבחנים לצורך קביעת המענק השנתי לבעלי תפקיד מרכזי בתחום הפיקוח והבקרה – יתן האורגן המאשר את היעדים את דעתו לכך, שהיחס בין התגמול המשתנה לבין התגמול הקבוע של בעלי תפקיד מרכזי בתחום הבקרה, יטה לטובת התגמול הקבוע בהשוואה ליחס זה אצל בעלי תפקיד מרכזי אחרים בחברה.

## 8.5 הזכאות לרכיב משתנה בגין תקופת העסקה חלקית

במקרה בו יסתיימו יחסי עובד-מעביד בין בעל תפקיד מרכזי לבין החברה במהלך שנה קלנדרית, עקב סיום ההסכם או פיטורים, ובמהלך 6 חודשים לאחר שינוי שליטה בחברה – גם במקרה של התפטרות (והכל שלא בנסיבות השוללות זכות לפיצויי פיטורים כאמור בסעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963), יחושב סכום הרכיב המשתנה השנתי בהתאם למדיניות תגמול זו, כאשר יעד הרווח, היעדים האישיים והעמידה בהם יתוקנו ויחושבו באופן יחסי בהתאם לתקופת העסקתו של בעל התפקיד המרכזי בחלק אותה שנה (לדוגמא: לו יעד הרווח היה 300 מליון ש"ח ובעל התפקיד המרכזי עבד במהלך השנה האחרונה חצי שנה בדיוק, יעד הרווח בגין אותה תקופה של חצי שנה עבור חישוב הבונוס השנתי לבעל התפקיד המרכזי כאמור, יעמוד על 150 מליון ש"ח).

מנכ"ל החברה יהיה זכאי לרכיב המשתנה השנתי היחסי, בכל מקרה בו יסתיימו יחסי עובד מעביד, במהלך שנה קלנדרית.

אין באמור לעיל, כדי לגרוע מיתר ההסדרים החלים על הרכיב המשתנה.

## 9. רכיב משתנה – תגמול הוני

9.1 הענקת תגמול הוני לעובדים בחברה נועדה לשתף אותם בתוצאות פעילותה של החברה ולהוות תמריץ חיובי להמשך מתן השירותים לחברה במסירות ומקצועיות לטווח ארוך.

9.2 בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה ושל כלל החזקות, החברה יכולה להציע לעובדים להשתתף בתכנית להקצאת מניות חסומות ו/או אופציות שניתנות למימוש למניות כלל החזקות (להלן: "התכנית"). במקרה של הענקת רכיב משתנה באמצעות אופציות, ועדת התגמול תנמק בהמלצתה את עדיפות מכשיר הוני זה על פני מניות.

9.3 בעת הענקת מניות או מכשירים מבוססי מניות תקבע תקופת החזקה והבשלה מינימלית.

9.4 במקרה של הענקת רכיב משתנה באמצעות מכשיר הוני לבעלי תפקיד מרכזי, בנוסף לתנאי הסף המפורט בסעיף 8.2.4.1 א. לעיל, תיקבע הזכאות לתגמול משתנה הוני לבעלי תפקיד מרכזי על בסיס יעדי תגמול מהמפורטים בסעיף 8.2 ו-8.4 לעיל, ובמתכונת שתותאם למכשיר זה.

9.5 התכנית תכלול בין היתר את הפרטים הבאים:

9.5.1 **מחיר מימוש** – ככל שיוענקו אופציות, מחיר המימוש שלהן במועד ההקצאה

לכל כתב אופציה שיוקצה לעובד לא יפחת מממוצע מחיר הסגירה של מניית כלל החזקות 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 כלל החזקות ביום המסחר האחרון בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ עובר למועד האמור.

- 9.5.2 **תקרה להטבה במועד המימוש** – ההטבה במועד התממשות הזכויות של בעל התפקיד המרכזי, במכשירים הוניים (במניות חסומות – מועד בחינת העמידה ביעדי הביצוע הרלבנטיים) תוגבל לשיעור שלא יעלה על 300% ממחיר המניה, במועד הענקת המכשיר ההוני.
- 9.5.3 **מועד הפקיעה של כתבי האופציה** – מועד זה לא יהיה מאוחר מחלוף ארבע שנים ממועד ההבשלה.
- 9.5.4 **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.
- 9.5.5 **התגבשות הזכאות לרכיב ההוני** – הזכאות לתגמול ההוני והיקפו, יקבעו בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של כלל החזקות בגין השנה הרלבנטית. זכאות כאמור, ביחס לבעלי תפקיד מרכזי, תקבע בהתאם לעמידה ביעדי תכנית התגמול האישית ובכפוף להתקיימותם של תנאי הסף.
- 9.5.6 **חלוקת ההקצאה למנות** - ההקצאה של סך התגמול ההוני המקסימלי בגין תקופה של שנה יכול ותבוצע מראש, במועד אחד, בשלוש מנות שוות. לצורך עמידה בתקרת הרכיב המשתנה השנתי, כאמור בסעיף 8.2.5.2 לעיל, השווי של התגמול ההוני ייוחס לשנה שבגינה הוענק ובהתאם לשוויו במועד ההחלטה על הענקתו ולענין מדיניות תגמול זו, יראו במועד זה כמועד ההקצאה. לאחר התגבשות הזכאות למרכיב המשתנה השנתי, כפי שתקבע לענין התגמול המשתנה ההוני, בגין השנה הרלבנטית, יהיה העובד זכאי למנה שנתית של ניירות ערך מן הרכיב המשתנה השנתי לאותה שנה (להלן: "**המנה ההונית**"). שווי המנה ההונית יחושב בהתבסס על שווי ניירות הערך במועד ההקצאה. המנה ההונית תבשיל על פני שלוש שנים ממועד התגבשות הזכאות לה, בשיטת הקו הישר. הבשלה של כל מנה שתוענק לבעלי תפקיד מרכזי תותנה בהתקיימות תנאי הסף לפריסה שייקבעו מראש, כמפורט בסעיף 11 למדיניות תגמול זו.
- 9.6 יובהר כי אין באמור לעיל כדי להוות אישור לתכנית אופציות נוספת של כלל החזקות ואין באמור לעיל כדי להשפיע על אופציות שהוקצו או שהתקבלה החלטה להקצותן קודם למועד פרסום מדיניות תגמול זו ו/או על אפשרות כלל החזקות להקצות אופציות לעובדים.

## 10 מענק מיוחד

- 10.1 הדירקטוריון וועדת התגמול יהיו רשאים להחליט מעת לעת על מתן מענק חד-פעמי, בין היתר, בגין מאמצים ניכרים מצד בעל התפקיד המרכזי, לרבות במסגרת ביצוע עסקה שאינה במהלך העסקים הרגיל של החברה או בגין התקשרות בהסכם העסקה עם

החברה. מענק מיוחד כאמור, ינתן בנסיבות מיוחדות ושלא באופן רוחבי (להלן: "מענק מיוחד").

10.2 מענק מיוחד כאמור לא יעלה על 3 משכורות בסיס למענק ובמקרים מיוחדים לא יעלה על 6 משכורות בסיס למענק.

10.3 ככל שישולם מענק מיוחד הוא נפרד ואינו קשור למתווה לקביעת רכיב משתנה אישי. המענק יהיה כפוף להוראות לגבי היחס בין הרכיב המשתנה לרכיב הקבוע ולהסדרי התשלום שנקבעו לגביו, החלות לגבי אותו עובד בהתאם למדיניות תגמול זו.

10.4 למען הסר ספק המענק המיוחד ישולם במזומן ואולם יהיה כפוף להסדרי הפריסה.

#### **11 פריסת רכיב משתנה שנתי לבעל תפקיד מרכזי**

11.1 ככל שהרכיב המשתנה המשולם לבעל תפקיד מרכזי אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע ששולם באותה שנה, לא יחול מנגנון הפריסה והדחיה האמור בסעיף זה והתגמול המשתנה השנתי ישולם כולו במזומן. במקרה זה, לא תהיה זכאות למנה הונית בגין אותה שנה.

11.2 50% מהרכיב המשתנה ישולם בתשלום אחד או יותר במהלך השנה הקלנדרית שבגינה הוא זכאי למענק ו/או בסמוך לאחר מועד אישור הדוחות הכספיים של כלל החזקות בגין אותה שנה.

11.3 יתרת הרכיב המשתנה (50%), תידחה ותיפרס לשלושה תשלומים שווים, על פני שלוש השנים העוקבות (להלן: "תשלום נדחה", "שנות השיחרור").

11.4 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.

11.5 התשלומים הנדחים במזומן יהיו צמודים למדד. לענין סעיף זה: "מדד הבסיס" – המדד הידוע במועד תשלום החלק הראשון של הרכיב המשתנה השנתי. התשלומים הנדחים יכול ויישאו ריבית, בשיעור שיקבע על ידי הדירקטוריון.

11.6 כל מרכיב תגמול משתנה נדחה ישולם לבעל תפקיד מרכזי או יהיה ניתן למימוש על ידו, לפי העניין, רק במקרה בו בשנת השיחרור הרלבנטית - יחס כושר פירעון לא יפחת מיחס כושר פירעון מינימלי כפי שהיה במועד תשלום החלק הראשון של הרכיב המשתנה (להלן בסעיף זה: "תנאי הון מינימלי"). מרכיב תגמול משתנה שנתי נדחה המשולם במזומן ישולם לבעל תפקיד מרכזי רק במקרה בו בשנת השיחרור הרלבנטית, תעמוד כלל החזקות בשיעור של 70% מיעד הרווח, שנקבע לכלל החזקות לשנת השיחרור (להלן בסעיף זה: "תנאי יעד הרווח", וביחד עם תנאי הון מינימלי להלן בסעיף זה: "תנאי הסף לשיחרור").

לא התקיים תנאי סף לשיחרור בעניין תנאי יעד הרווח, בשנה מסוימת, ידחה מרכיב התגמול המשתנה שלא שוחרר וישולם בשנה שלאחר מכן או בשנה שלאחריה בכפוף לכך, שבשנת השיחרור הנבדקת, יתקיים בממוצע תנאי יעד הרווח, ביחס לשנה הנבדקת ולשנים הנבדקות שקדמו לה. לא התקיימו תנאי הסף לשיחרור גם בשנה השלישית יאבד בעל התפקיד המרכזי את זכאותו לאותו מרכיב.

לא התקיים תנאי סף לשיחרור בעניין תנאי הון מינימלי, בשנה מסוימת, ידחה מרכיב התגמול המשתנה שלא שוחרר וישולם בשנה שלאחר מכן או בשנה שלאחריה בכפוף להתקיימות תנאי הסף לשיחרור, במועד הרלבנטי. לא התקיימו תנאי הסף לשיחרור גם בשנה השלישית יאבד בעל התפקיד המרכזי את זכאותו לאותו מרכיב.

עוד יובהר, כי במקרה של סיום יחסי עובד-מעביד, לא יוקדמו תשלומים נדחים, להם זכאי בעל תפקיד מרכזי בגין השנים הקודמות והוראות סעיף זה יחולו עליהם ועל הרכיב המשתנה לו זכאי בעל תפקיד מרכזי בגין השנה שבמהלכה הסתיימו יחסי עובד-מעביד (אם וככל שיהיה זכאי). תשלום נדחה, אשר שולם לאחר סיום יחסי עובד-מעביד, אינו בגדר "מענק פרישה".

#### 11.7 איסור גידור

חל איסור על בעל תפקיד מרכזי ליצור הסדרי גידור פרטיים, המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה ברכיב המשתנה בתגמולם.

#### 11.8 ביטול או הפחתת רכיב משתנה שנתי לבעל תפקיד מרכזי על פי שיקול דעת

במועד קבלת ההחלטה על התגבשות הזכות לתגמול המשתנה השנתי, בנוסף לדרישה לעמידה בתנאי הסף, במקרים מיוחדים וחריגים ומנימוקים שיצוינו, הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי להפחית מסכומי הרכיב המשתנה השנתי של בעל תפקיד מרכזי, ואף לבטלו כליל במקרים הבאים:

- קיים חשש כי החברה אינה עומדת ביחס כושר פרעון מינימלי כפי שיהיה באותו מועד.
- במקרה של תשואות שליליות בכספים המנוהלים על ידי החברה עבור עמיתים ומבוטחים, שהינן לפי שיקול דעת הדירקטוריון חריגות לרעה באופן משמעותי ביחס לשוק.

#### 12 השבת סכומים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים

12.1 בלי לגרוע מכל סעד העומד לחברה על פי דין, אם יתברר כי שולם לעובד תשלום כחלק מתנאי כהונה והעסקה משתנים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה או של כלל החזקות (ובלבד שלא מדובר בתיקון הנובע מתיקון ו/או עדכון שחל בהוראות התקינה החשבונאית), או בהתחשב ברמת סיכון

שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה או של כלל החזקות או של כספי חוסכים באמצעותה, ולאור הצגתם מחדש של הנתונים או של רמת הסיכון היה אמור להיות משולם לעובד סכום נמוך מזה ששולם בפועל, ישיב העובד לחברה, עם דרישתה, כל תשלום כאמור.

12.2 לגבי בעל תפקיד מרכזי, שאינו נושא משרה, שוועדת התגמול קבעה שלא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות בסעיף 12 לעיל, ניתן שלא לדרוש השבה וחלף זאת, לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שישולמו לבעל התפקיד בעתיד, אם וככל שישולמו.

12.3 אם יתברר כי לא שולם, בחלקו או במלואו, רכיב מתנאי כהונה והעסקה לעובד על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה או של כלל החזקות (ובלבד שלא מדובר בתיקון הנובע מתיקון ו/או עדכון שחל בהוראות התקינה החשבונאית), או בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה או של כלל החזקות או של כספי חוסכים באמצעותה, ולאור הצגתם מחדש של הנתונים או של רמת הסיכון היה אמור להיות משולם לעובד סכום גבוה מזה ששולם בפועל, תזכה החברה את העובד בחלק התשלום החסר ותעמיד לזכותו כל זכות שהייתה עומדת לו אילו היה מחושבים תנאי הכהונה והעסקה מלכתחילה על בסיס הנתונים או רמת הסיכון כפי שהוצגו מחדש.

12.4 הוראות סעיף זה יחולו עד שלוש שנים ממועד פרסום הדוחות הכספיים ביחס למאזן הרלוונטי, ולא יאוחר מחלוף שנתיים ממועד סיום העסקתו של העובד בחברה.

12.5 ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע את מועדי ההשבה כך שיתבצעו תוך תקופה סבירה בהתחשב בגודל הסכום אותו נדרש להשיב.

### 13 תנאים נלווים והטבות נוספות לעובדים (לרבות נושאי משרה)

13.1 מרבית העובדים בחברה מועסקים על פי הסכם קיבוצי כפי שנקבע מעת לעת (להלן: "ההסכם הקיבוצי"). אין באמור במדיניות זו כדי לגרוע מהוראות ההסכם הקיבוצי התקף, במועד אישור המדיניות ויחולו לגביה הוראות סעיף 17.2 להלן, ביחס להסכמים קיימים. ביחס לעובדים שאינם בעלי תפקיד מרכזי, החברה תשלם לעובד את כל התנאים הנלווים הקבועים בחוק, ובנוסף, תהיה רשאית, באישור מנכ"ל החברה לאשר תנאים נוספים, שאינם חורגים מעקרונות מדיניות תגמול זו. למען הסר ספק, אין באמור לעיל כדי להטיל על עובדים, שאינם בעלי תפקיד מרכזי, מגבלות שהוטלו בהתאם לחוזר התגמול ביחס לנושאי משרה ו/או ביחס לבעלי תפקיד מרכזי.

13.2 החברה תהיה רשאית, ובמקרים הנדרשים על פי דין – חייבת, לאשר לבעלי תפקיד מרכזי ו/או לעובדים, לפי העניין תנאים נלווים נוספים לשכר הבסיסי, בין היתר, כמפורט להלן:

13.2.1 הפרשות פנסיוניות וביטוח אובדן כושר עבודה – החברה תפריש לעובד

למוצר פנסיוני שייבחר על ידי העובד (קרן פנסיה ו/או ביטוח מנהלים) ועל פי הוראות הדין. ביצוע הפרשות החברה לביטוח פנסיוני יותנה בקיזוז מתאים

של חלק העובד בהפרשות מתוך שכרו של העובד. בנוסף, החברה רשאית לבטח את העובד בביטוח אובדן כושר עבודה כאשר שיעור ההפרשה לא יעלה על 2.5% משכר הבסיס של העובד. החברה רשאית להתיר לעובד להמיר את סכומי ההפרשה בגין תגמולים שמעבר לתקרת השכר המוכרת לצרכי מס על פי הדין, לתשלום שכר, באופן שעלות העסקתו לחברה לא תגדל.

13.2.2 פיצויי פיטורין – במקרה של סיום יחסי עובד-מעביד, תהיה החברה רשאית לשלם לעובד עד 100% פיצויי פיטורין ובכל מקרה לא פחות מהקבוע בדין.

13.2.3 קרן השתלמות – החברה רשאית להפריש מדי חודש עד 7.5% משכר הבסיס של העובד ולנכות עד 2.5% אחוז נוספים משכר הבסיס ותעביר סכומים אלו לקרן השתלמות על פי בחירתו של העובד על בסיס מלוא שכר הבסיס. העובד 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 העובדים 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 לעובד תשלום שווה ערך חלף האמור.

13.2.5 תקשורת – החברה רשאית להעמיד לרשות העובד טלפון נייד לשימוש האישי על פי בחירת החברה כמקובל בחברה (בגין מנכ"ל החברה ויו"ר הדירקטוריון תישא החברה בתוספת גילום מלא). כמו כן, החברה תהיה רשאית להעמיד לעובד אמצעי מיכון (מחשב נייד וכדומה) לצורכי עבודתו בהתאם לנהלי החברה.

13.2.6 ארוחות / אש"ל – החברה תהיה רשאית לאפשר לעובד 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 לעובד חופשה שנתית בהיקף שלא יעלה על 184 שעות בשנה ובכל מקרה לא פחות מהקבוע בדין. החברה תהיה רשאית לאפשר לעובד לצבור עד לתום השנה הקלנדרית יתרת חופשה מקסימלית בשיעור של עד מכסה שנתית אחת בלבד (בסך הכול צבירה של חופשה שנתית שלא תעלה על היקף של שנתיים), או שיעור גבוה יותר שיקבע בנהלי החברה, מעת לעת.

13.2.8 חופשת מחלה – עובד יהיה זכאי להעדר מהעבודה בשל מחלה על פי הוראות חוק דמי מחלה. החברה תהיה רשאית לשלם לעובד תשלום מלא עבור ימים



בהם נעדר מהעבודה עקב מחלה החל מיום ההיעדרות הראשון כפי שיקבע  
בנהלי החברה, מעת לעת. עובד לא יהיה זכאי לפדיון ימי מחלה.

13.2.9 **דמי הבראה** – החברה תהיה רשאית לשלם לעובד דמי הבראה בסכום  
המקובל בחברה, אך לא פחות מהקבוע בדין.

13.2.10 החברה תהיה רשאית לשלם דמי חבר לאגודות מקצועיות.

13.2.11 החברה תהיה רשאית לשלם דמי מינוי לעיתונים ולספרות מקצועית.

13.2.12 **שיפוי וביטוח לנושא משרה** – החברה תהיה רשאית להעניק כתבי שיפוי  
בנוסח שיוחלט על ידה, וביחס לנושאי משרה - בנוסח שאושר ו/או יאושר על  
ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של כלל החזקות. ככל שהחברה תבקש  
לערוך שינוי בכתבי השיפוי, מכל סיבה שהיא, יביאו החברה וכלל החזקות  
את כתבי השיפוי המתוקנים לאישור בפני האורגנים המוסמכים בהתאם  
להוראות הדין. בלי לגרוע מהאמור לעיל, החברה תהיה רשאית לרכוש  
לנושאי המשרה ביטוח אחריות נושאי משרה. נושאי המשרה בחברה יהיו  
זכאים לכך שהחברה תרכוש ביטוח נושאי משרה מסוג Run Off במקרה של  
העברת שליטה.

## 14 **הסדרי פרישה**

### 14.1 **מענק פרישה ביחס לבעל תפקיד מרכזי שהוא נושא משרה**

14.1.1 מעבר לתשלום פיצויי פיטורים על פי דין, החברה תהיה רשאית להעניק לבעל  
תפקיד מרכזי שהוא נושא משרה מענק פרישה חד-פעמי בגובה 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 בסמוך לתחילת עבודתו או בסמוך לתחילת העסקתו  
בתפקיד מסוים. בנוסף, בעת סיום יחסי עובד-מעביד תהיה החברה רשאית,  
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  
הנוזכר 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 פיטורין סטטוטוריים מוגדלים

בגובה של עד 200% וזאת חלף כל מענק (הסתגלות או פרישה) כאמור בסעיף זה לעיל.

14.1.2 במסגרת השיקולים שתשקול החברה באשר לקביעת ולהגדלת מענק הפרישה, כאמור לעיל, יילקחו בחשבון, בין היתר, נסיבות הפרישה, תקופת הכהונה, תפקידיו, כישוריו, ביצועי החברה בתקופת הכהונה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה, להשאת רווחיה, ולניהול כספי החוסכים באמצעותה, נסיבות הפרישה, התגמול השנתי שקיבל במהלך תקופת הכהונה, וכן המלצת מנכ"ל החברה.

14.1.3 מענק הפרישה יותנה בביצועים בפועל, יחשב כרכיב משתנה על כל המשתמע מכך.

14.1.4 קביעת תנאי פרישה לנושאי משרה יהיו בכפוף לאישור הדירקטוריון, לאחר שקיבל את אישור ועדת התגמול.

14.1.5 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 להלן:

14.1.5.1 הענקת תנאי פרישה משתנים תותנה בכך שהחברה לא רשמה הפסד מצטבר בתקופת הכהונה של נושא המשרה או בארבע השנים האחרונות לכהונתו כנושא משרה, לפי הקצרה מבין השתיים.

14.1.5.2 סכום בשיעור של 50% (חמישים אחוזים) מתנאי הפרישה המשתנים להם יהיה זכאי נושא המשרה יידחה וייפרס באופן שווה על פני כל אחת משלוש השנים העוקבות למועד סיום העסקתו כאמור (להלן: "מועד תשלום מנת מענק פרישה") ויהיה צמוד לעליית המדד ויכול ויישא ריבית, בהתאם להחלטת הדירקטוריון (להלן: "מנת מענק פרישה נדחה").

14.1.5.3 ביצוע התשלום יותנה בקיומו, בשנת השיחרור הרלבנטי, של יחס כושר פירעון שלא יפחת מיחס כושר פירעון מינימלי כפי שהיה במועד אישור הדירקטוריון את תנאי הפרישה (בסעיף זה להלן: "תנאי התשלום").

14.1.5.4 ביצוע כל תשלום של מענק פרישה נדחה מותנה בכך שבשנת השיחרור יתקיימו תנאי התשלום. לא שולם תשלום כאמור בשנה מסוימת בשל אי התקיימות תנאי התשלום, הוא ידחה וישולם בשנה שלאחר מכן או בשנה שלאחריה בכפוף להתקיימות תנאי התשלום, במועד הרלבנטי. לא התקיימו תנאי התשלום גם בשנה השלישית יאבד נושא המשרה את זכאותו לחלק הרלבנטי של מענק הפרישה הנדחה.

- 14.1.6 אין בהוראות סעיף זה כדי לגרוע מזכויות קיימות או נצברות.
- 14.1.7 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).
- 14.1.8 נושא משרה (לרבות יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה) לא יהיה זכאי למענק הפרישה במקרה בו עזיבתו כרוכה בנסיבות המצדיקות שלילת פיצויי פיטורין על פי דין.
- 14.1.9 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- 6 חודשים ממועד מתן ההודעה המוקדמת) כפי שייקבעו בהסכם העסקה.
- 15.1.2 לגבי מנכ"ל החברה - תקופת אי התחרות תמשך לתקופה של ששה עד תשעה חודשים ממועד סיום יחסי עובד מעביד.
- 15.1.3 לגבי יו"ר הדירקטוריון – תקופת אי התחרות תמשך תקופה של ששה עד תשעה חודשים החל מתום תקופת ההודעה המוקדמת.
- 15.1.4 בכפוף להוראות ההסדר התחיקתי, תשלום בגין תקופת התחייבות לאי תחרות לא ייחשב כמענק פרישה, ככל שנמנע מהעובד לעבוד בתקופה זו בחברות מתחרות בתחום עיסוקה של החברה.

### 15.2 הודעה מוקדמת

- 15.2.1 בעל תפקיד מרכזי יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת שלא תעלה על 6 חודשים.
- 15.2.2 במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש בעל התפקיד המרכזי להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם תחליט החברה לשחרר אותו ממחויבות זו, באופן מלא וחלקי, והוא יהיה זכאי להמשך כל תנאי הכהונה וההעסקה ללא שינוי.

## 16 עובדים במיקור חוץ

במסגרת הסכמי התקשרות של החברה עם ספקים לגבי "מיקור חוץ" (כהגדרתו בחוזר גופים מוסדיים מס' 16-9-2013 "מיקור חוץ בגופים מוסדיים"), יובטח כי מנגנון התגמול של עובדים המועסקים על ידי נותן שירות במיקור חוץ בשל עיסוקם בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה או על כספי חסכון המנוהלים באמצעותה, יהיה עקבי עם עקרונות מדיניות תגמול זו ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

## 17 הוראות כלליות, שיקול דעת, תוקף ואחריות

- 17.1 מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך 3 שנים ממועד אישורה ואחת לשלוש שנים לפחות תובא מדיניות התגמול לאישור האורגנים המוסמכים בחברה.
- 17.2 בלי לגרוע מהאמור בסעיף 17.1 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.
- 17.3 החברה תביא בחשבון, בבואה לקבוע את היקף התגמול המירבי לבעל תפקיד מרכזי, את הוראות תזכיר חוק תגמול נושאי משרה במוסדות פיננסיים (אישור מיוחד והגבלת הוצאות בשל תגמול חריג), התשע"ד – 2014, בהתאם לנוסחו הסופי כפי שיחוקק על ידי הכנסת.
- 17.4 ביחס לכל שנה קלנדרית, 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 העובדים ונושאי 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 5% ביחס לכל נושא משרה.
- 17.5 יודגש, כי מסמך זה מהווה מסמך מדיניות וקווים מנחים ולפיכך אין בו כדי להקים כל זכות לעובדים ו/או לכל צד שלישי אחר, ובכלל כך לא תהיה למי מהם זכות לטעון כלפי החברה כי היא חייבת לפעול על פי מדיניות התגמול. ההוראות הקבועות בהסכמי העסקה, הסכמים קיבוציים ותכניות התגמול האישיות שאושרו כדין גוברות על הוראות מדיניות התגמול.
- 17.6 יובהר כי יישום מדיניות תגמול זו יעשה בכפוף לכך שלא יהיה בכך משום הפרה של הוראות דיני העבודה בדגש על חוקי הגנת השכר, לרבות הכרעות של בית המשפט במקרים פרטניים או אישורים שניתנו על ידו.

17.7 מדיניות תגמול זו תגובה בנהלים אשר יכללו תיאור של הגורמים המעורבים בתהליך התכנון, האישור, והניטור של המדיניות ושל הסכמי התגמול.

## 18 הוראת מעבר

18.1 החברה תבחן את תנאי כהונה והעסקה של עובדיה, הקיימים עובר ליום התחילה. ככל שתנאי כהונה והעסקה של עובד כלשהו, הקיימים עובר ליום התחילה, אינם תואמים את הוראות מדיניות תגמול זו, תפעל החברה מול העובד להתאמת התנאים להוראות המדיניות, במועדים להלן:

18.1.1 תנאי כהונה והעסקה שהיו בתוקף לפני יום 25 בדצמבר 2013 - יותאמו להוראות המדיניות עד ליום 31 בדצמבר 2016 או לכל מועד אחר שיקבע בחוזר התגמול או שיתאפשר על פיו.

18.1.2 תנאי כהונה והעסקה שהיו בתוקף לראשונה החל מיום 25 בדצמבר 2013 ועד ליום התחילה - יותאמו להוראות המדיניות עד ליום 31 בדצמבר 2014.

18.2 למען הסר ספק, אין במדיניות התגמול כדי לפגוע בהתקשרויות ו/או בזכויות אחרות של העובדים בקשר עם כהונתם והעסקתם בחברה, הקיימות ביום התחילה וכן בזכויות שנצברו ו/או שיצברו בגין תקופות הקודמות ליום התחילה או בגין תקופות לגביהן חלים הסכמים שקדמו ליום התחילה עד למועד התאמתם למדיניות כמפורט לעיל<sup>7</sup>. הסכמי העסקה קודמים בין החברה ובין נושאי משרה שלה לא יבוטלו עם כניסתה לתוקף של מדיניות תגמול זו.

18.3 זכויות שנצברו ו/או שנוצרו בגין תקופות הקודמות ליום התחילה או בגין תקופות לגביהן חלים הסכמים שקדמו ליום התחילה לא יילקחו בחשבון לצורך חישוב התקרות הקבועות במדיניות זו ביחס לתגמול.

\* \* \*

<sup>7</sup> מובהר כי אין בהוראות מדיניות התגמול כדי להחמיר מעבר להוראות המעבר הקבועות ביחס לחוזר התגמול ואין בהן כדי לפגוע בזכויות שהוראות המעבר נועדו למנוע פגיעה בהן.