



מדיניות תגמול

כלל החזקות עסקי ביטוח בע"מ

תוכן עניינים

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

1. הגדרות

למונחים המאוזכרים במדיניות תגמול זו תהא המשמעות המופיעה להלן לצידם :

"דוחות כספיים" – דוחות כספיים מאוחדים ומבוקרים שנתיים של החברה, המפורסמים לבעלי המניות של החברה.

"החברה" – כלל החזקות, אלא אם נאמר אחרת.

הממונה – הממונה על רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר.

"שליטה" – לעניין זה כמשמעותה בחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

"הצמדה למדד" – הצמדה לעליה במדד המחירים לצרכן, ביחס הרלבנטי, לפי הענין. אם בתקופה מסוימת תהיה ירידה במדד המחירים לצרכן, שיעור הירידה כאמור יופחת משיעור העלייה העתידי, ככל שתהיה עליה כאמור.

"חוזר התגמול" – חוזר גופים מוסדיים 2019-9-6 "תיקון הוראות החוזר המאוחד חלק 1 שער 5, פרק 5 שכותרתו "תגמול" מיום 11 ביולי 2019 אשר עדכן והחליף את חוזר גופים מוסדיים מס' 2014-9-2 "מדיניות תגמול בגופים מוסדיים", מיום 10 באפריל 2014 ("חוזר התגמול המקורי"), כפי שתוקן ביום 7 באוקטובר 2015 במסגרת חוזר גופים מוסדיים 2015-9-31 ("התיקון לחוזר התגמול המקורי").

"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 פרעון" – כהגדרתו בנספח לחוזר גופים מוסדיים מס' 2020-1-15 "תיקון החוזר המאוחד לעניין הוראות ליישום משטר כושר פרעון כלכלי של חברת ביטוח מבוסס Solvency II" (14.10.2020) (להלן: "חוזר הסולבנסיות").

"יחס כושר פרעון מינימלי" – יחס כושר פרעון הנדרש בהתאם לתקופת הפריסה שהוגדרה על ידי רשות שוק ההון.

"יום התחילה" – מועד אישור מדיניות זו על ידי האורגנים המוסמכים בחברה.

"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 בחברה.

"נושא משרה" – כהגדרתו בחוזר התגמול למעט דירקטור¹.

"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" – החברה וגופים מוסדיים הנמנים 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), רכיבי שכר נלווים כגון: מענקים קבועים שונים, רכב, טלפון, החזר הוצאות וכיוצא באלה, ולרבות וכולל זכויות סוציאליות והטבות נלוות לשכר (לרבות: הפרשות לביטוחי מנהלים ו/או קרנות פנסיה, קרנות השתלמות, ימי חופשה, דמי הבראה, ימי מחלה, גילום שווי למס בגין איזה מהזכויות הנלוות ו/או הסוציאליות וכו').

"שכר בסיס" – עלות סך רכיבי התגמול הקבועים, בגין שנה מסוימת. לרבות רכיבי שכר נלווים כגון: רכב, טלפון, החזר הוצאות, זכויות סוציאליות והטבות נלוות לשכר, ימי חופשה, דמי הבראה, ימי מחלה וכו'.

"תנאי כהונה והעסקה" – כהגדרתם בחוק החברות.

"תקנות הגמול" – תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000.

"תשואה על ההון" – הרווח (הכולל) בשנת המענק מחולק בהון העצמי ליום 31.12 על פי הדוחות הכספיים השנתיים לשנה שקדמה לשנת המענק.

"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.

¹ מובהר כי מדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בקבוצה לרבות כלל ביטוח תחול אף היא על נושאי המשרה בחברה, ככל שהם מועסקים גם באיזה מבין הגופים המוסדיים האחרים בקבוצה. 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.

2. כללי

- 2.1. מסמך זה נועד להגדיר, לתאר ולפרט את מדיניות התגמול לנושאי המשרה והדירקטורים בחברה כפי שאושרה על ידי האסיפה הכללית ודירקטוריון החברה לאחר אישור וקבלת המלצת ועדת התגמול של החברה.
- 2.2. מדיניות התגמול נקבעה בהתאם להוראות תיקון 20 לחוק החברות, להוראות חוזר התגמול ולקבוע בחוק תגמול בכירים.
- 2.3. מדיניות התגמול קובעת כללים, קריטריונים ואמות מידה שלפיהם ייקבעו תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה 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 החברה, אשר נכללת במדד תל - אביב 35.
- 2.5. ניסוח מדיניות התגמול בלשון זכר הינו מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.

3. מטרות ושיקולים בקביעת מדיניות התגמול

- 3.1. מדיניות התגמול נועדה לסייע בהשגת מטרות הקבוצה ותוכניות העבודה שלה בראייה ארוכת טווח תוך התחשבות בניהול הסיכונים שלה ובין היתר בהתחשב בשיקולים הבאים:
 - 3.1.1. היקף נכסי הקבוצה ונכסי החסכון המנוהלים על ידי הגופים המוסדיים בקבוצה, וכן אופי ומורכבות פעילותה.
 - 3.1.2. מצבה הפיננסי של הקבוצה בכלל והחברה בפרט, לרבות, נזילות ויחס כושר פירעון, לרבות של הגופים המוסדיים בקבוצה.
 - 3.1.3. הבטחת התאמתם של תמריצים לניהול מושכל של כספי חוסכים באמצעות הגופים המוסדיים בקבוצה, בהתייחס לתשואה וסיכון בטווח ארוך.
 - 3.1.4. היבטים כלל ארגוניים, כגון פערי תגמול רצויים בין דרגים שונים.
 - 3.1.5. 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.

3.1.6. 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.

3.1.7. יצירת איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים, מרכיבים קבועים מול משתנים, קצרי טווח מול ארוכי טווח ותגמול כספי (כולל תנאים נלווים), למול תגמול במכשירים הוניים.

3.1.8. הלימה של תנאי התגמול את גודל החברה, הגופים המוסדיים בקבוצה ואופי פעילותם.

3.1.9. הוראות חוק תגמול בכירים.

3.2. 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.

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

4. מרכיבי התגמול

א. דירקטורים

4.1. שכר דירקטורים (למעט יו"ר דירקטוריון)
שכרם של דירקטורים חיצוניים, דירקטורים בלתי תלויים ודירקטורים אחרים בחברה (למעט יו"ר הדירקטוריון), כפי שיכחנו מעת לעת, יהיה הגמול המירבי שניתן לשלם לרבות בגין מומחיות כפי שיקבע על פי תקנות הגמול כפי שיתעדכן מעת לעת. כמו כן, יהיו הדירקטורים האמורים זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול. החברה יכול ותישא, בכפוף להוראות הדין, בהוצאות נוספות בגין דירקטורים המכהנים בחברה בתקופת כהונתם, כגון בגין השתלמויות, השתתפות באירועי חברה, חניה, הטבות במוצרי פרט של החברה להם זכאים עובדי החברה, שי לחג וכו'.

4.2. יו"ר דירקטוריון

תגמול יושב ראש הדירקטוריון ייקבע בהתחשב בתגמול דירקטור חיצוני בחברה, בהיקף המשרה שלו ובהתייחס לשיקולים שמפורטים בסעיף 6(ב) לחוזר התגמול. יו"ר

דירקטוריון בגוף מוסדי בקבוצה לא יהיה זכאי לרכיב שכר משתנה בשל כהונתו כיו"ר באותו גוף. לתקרת שכרו הקבוע של יו"ר הדירקטוריון ראה סעיף 6.1.1 להלן.

ב. נושאי משרה

4.3. המנכ"ל יהיה זכאי לתגמול שנתי אשר לא יעלה על מגבלת התגמול כמשמעותה בסעיפים 6.8 ו-6.9 להלן. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע כי במסגרת תגמול המנכ"ל ייכלל רכיב משתנה הוני ו/או רכיב משתנה כספי בשיעור שייקבע כאמור בסעיפים 9.3 ו-9.6.13 להלן.

4.4. המנכ"ל יהיה זכאי לתגמול שנתי אשר לא יעלה על מגבלת התגמול כמשמעותה בסעיפים 5.8 ו-5.9 להלן. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע כי במסגרת תגמול המנכ"ל ייכלל רכיב משתנה הוני ו/או רכיב משתנה כספי בשיעור שייקבע כאמור בסעיפים 9.3 ו-9.6.13 להלן.

4.5. התגמול הכולל של נושאי משרה עשוי להיות מורכב מהרכיבים העיקריים הבאים (כולם או חלק מהם):

4.5.1. **שכר בסיס חודשי (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 האחראיות המוטלת עליו ודרישות התפקיד הנגזרות ממנו.

4.5.2. **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, עיתון, העמדת רכב, סבסוד הוצאות הסעדה, גילום שווי למס בגין איזה מהזכויות הנלוות ו/או הסוציאליות וכו'.

4.5.3. **תגמול משתנה כספי (בונוס)** – מרכיב תגמול זה נקבע בהתאם לביצועים של נושא המשרה ותוצאות החברה, כמפורט בהרחבה להלן.

4.5.4. **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, תכנית העבודה שלה

ומדיניותה. בנוסף, היותה של התכנית ארוכת טווח מחזקת את ההלימה בין מרכיב תמריץ זה לבין מדיניות ניהול הסיכונים בחברה.

4.6. מובהר כי מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות תגמול זו מהווים רף עליון שביחס אליו תיקבענה תכניות התגמול האישיות לנושאי המשרה. יודגש כי החברה אינה מחויבת להעניק את 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.

4.7. התשלום לנושא משרה המעניק שירותים לחברה כקבלן עצמאי או באמצעות חברה (ככל שהדבר מותר בהתאם לחוזר התגמול), ישקף את עלות רכיבי התגמול (בתוספת מיסים כדין) בהתאם למדיניות התגמול.

5. אופן קביעת התגמול – עקרונות וכללים

בעת בחינה ואישור של תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה תינתן התייחסות, בין היתר, לנושאים הבאים, ככל שהם רלבנטיים לו:

- 5.1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו².
- 5.2. תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו ותרומתו הצפויה להשגת יעדי החברה.
- 5.3. הסכמי שכר קודמים של נושא המשרה.
- 5.4. היחס שבין עלות השכר של נושאי משרה לבין עלות השכר של שאר עובדי הקבוצה ושל עובדי הקבלן המועסקים בקבוצה, בפרט היחס לעלות השכר הממוצע ועלות השכר החציונית של שאר העובדים כאמור והשפעת הפערים על יחסי העבודה בקבוצה³.
- 5.5. שוויו הכלכלי של התגמול הכולל, על כל מרכיביו, לרבות התייחסות לתוצאות העסקיות של החברה, וככל שהתגמול כולל יעדים ומדדים, בחינה של היעדים

² יצוין, כי ביחס לחלק מנושאי המשרה עליהם חלה מדיניות תגמול זו, המכהנים כנושאי משרה בגופים המוסדיים בקבוצה, כגופים הגופים המוסדיים 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.

³ נכון למועד אישור המדיניות, ובהתאם להוראות המדיניות ביחס לעלות שכרם של המנכ"ל והיו"ר, היחס הוא כדלקמן: מנכ"ל או יו"ר (מנורמל ל-100% משרה) ביחס ליתר העובדים בקבוצה למעט המנכ"ל – 17.30 חציון ו-13.60 ממוצע; נושאי משרה (עלות ממוצעת, כולל מנכ"ל) ביחס ליתר העובדים שאינם נושאי משרה – 9 חציון ו-7.2 ממוצע. הנתונים חושבו על בסיס עלות תגמול בפועל בממוצע ל-12 חודשים (ספטמבר 2024 – אוגוסט 2025) 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 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.

והמדידים, בין היתר, לאור מדיניות ניהול הסיכונים של החברה ועל מנת לוודא שאין במדיניות התגמול כדי ליצור תמריצים לנטילת סיכונים מעבר לכך.

5.6. איזון בין רכיב משתנה ככל שמשולם, לבין הרכיב הקבוע באופן שכלל, שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי של נושא משרה, בגין שנה מסוימת, לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי, בכפוף לסעיף 7.6.2 להלן.

5.7. בהתאם להוראות חוזר התגמול, הרכיב הקבוע יהווה חלק משמעותי מסך התגמול של נושאי משרה. 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.

5.8. 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 בכירים⁴ ולא תעלה על הגבוה מבין (1) שני מליון וחצי שקלים (2.5 מ"ח) בשנה⁵ ("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- 35⁶ (להלן ובהתאמה: "**השכר המינימלי**" או "**מגבלת השכר המינימלי**" ו- "**מגבלת התגמול**").⁷ 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.

5.9. יובהר כי מגבלת השכר המינימלי יכול ותשתנה והיא תהיה צמודה לשיעור השינוי בשכר המינימלי, כאמור בחוק תגמול בכירים. כמו כן במקרה בו יתברר כי רכיבים נוספים (מעבר להפרשה לתגמולים⁸ והפרשה לפיצויים על פי דין) אינם נכללים במגבלת הסכום או מגבלת השכר המינימלי שנקבעה בחוק תגמול בכירים⁹ יעודכן התגמול לאחר קבלת אישור ועדת התגמול והדירקטוריון, בשיעור מתאים כאמור.

⁴ מובהר כי לצורך חישוב סך התגמול כאמור לא יילקחו בחשבון תגמול שההוצאה בגינו אינה חזויה בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים.

⁵ צמוד למדד מיום פרסומו של חוק תגמול בכירים (12 לאפריל 2016). לצורך חישוב סך התגמול כאמור לא יילקחו בחשבון הפרשה לתגמולים לרבות אובדן כושר עבודה והפרשה לפיצויים על פי דין.

⁶ בשנה שקדמה למועד התשלום, בהתאם למנגנון שייקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון בהתאם ובכפוף להוראות חוק תגמול בכירים ואשר יכול ויתעדכן מעת לעת, ובלבד שלא יעלה על מגבלת התשלום.

⁷ ההוצאה תחושב בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים, כמפורט בחוק תגמול בכירים, כפי שיהיו מעת לעת, וכפי שיאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

⁸ לרבות אובדן כושר עבודה.

⁹ לרבות תגמול בעד שעות נוספות.

5.10. מבלי לפגוע ו/או לגרוע מהוראות כל דין, מובהר כי שינוי מהותי¹⁰ בסך התגמול, לרבות עקב תיקון חוק מגבלת התגמול או ביטולו, כך שסך התגמול יהיה גבוה באופן מהותי ביחס למגבלות החלות מכוח סעיף 2(ב) לחוק מגבלת התגמול כפי שהן במועד פרסום מדיניות תגמול זו - יהיה כפוף גם לאישור האסיפה הכללית של החברה.

6. שכר בסיס חודשי

6.1. תקרת שכר הבסיס החודשי לנושאי משרה בחברה הינה כדלקמן:

6.1.1. **יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל** - תקרת שכר הבסיס החודשי תקבע כך שסך התגמול לא יעלה על האמור בסעיפים 5.7 ו- 5.85.9 לעיל.

6.1.2. **יתר נושאי המשרה** - הרכיבים הקבועים בתגמול יהיו בפער מהותי מעלות התגמול הקבוע של המנכ"ל.

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

6.3. ניתן יהיה להמיר רכיבי תגמול נלווים (כגון רכב ותגמולים סוציאליים מעל התקרות הרלבנטיות) לשכר בסיס חודשי ובלבד שהמרה כאמור לא תגדיל את עלות ההעסקה מעבר למגבלת התגמול והעובד לא יהיה זכאי לזכויות סוציאליות, נלווים ותנאי פרישה בגין תוספת זו¹¹.

6.4. ניתן יהיה להצמיד למדד את שכר הבסיס החודשי ובלבד שלא יעלה על מגבלת התגמול.

6.5. 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.

6.6. 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.

6.7. בנוסף למשכורת הבסיס ניתן יהיה לקבוע, ביחס לנושא משרה שהוא גורם בקרה¹², 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

¹⁰ שינוי מהותי העולה על שיעור של 25%.

¹¹ למעט גידול שנובע מהפרשות לפיצויים על פי דין ולתגמולים על פי דין.

¹² גורם בקרה, כהגדרתו בחוק התגמול.

המשרה כאמור, יועסק בחלק משנה קלנדארית, הוא יהיה זכאי לחלק יחסי של הרכיב הנוסף בלבד.

7. תגמול משתנה – מענקים

כללי

7.1. מדיניות התגמול של החברה מבוססת, בין היתר, על ההנחה לפיה על התגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה 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.

7.2. 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'.

7.3. מובהר כי יו"ר הדירקטוריון (ככל שהינו גם יו"ר דירקטוריון של גוף מוסדי בקבוצה) אינו זכאי לרכיב שנתי משתנה והמנכ"ל יכול שיהיה זכאי לרכיב שנתי משתנה בהתאם להרכב התגמול שיאושר לו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה.

7.4. מתווה לקביעת רכיב משתנה מדיד לנושאי משרה¹³

7.4.1. לצורך תשלום רכיב משתנה מדיד כספי (מענק) ובהתאם לעקרונות המפורטים להלן, תיקבע, מידי שנה, תכנית יעדים ומדדים לכל אחד מנושאי המשרה הזכאים לכך, אשר מבוססת על סדרה של יעדים ומדדים ברמת החברה ו/או, ברמת היחידה הארגונית ו/או ברמה האישית, אשר ייגזרו בין היתר, מתכנית העבודה של החברה, והכל עד לתקרה כפי שתקבע בתוכנית האישית השנתית האמורה (להלן: **"תכנית תגמול אישית"** ו **"יעדי תכנית התגמול"**).

7.4.2. המדדים והיעדים שעליהם מבוסס הרכיב המשתנה המדיד לשנה מסוימת ייקבעו באופן שנועד לעודד שיפור בתהליכים העסקיים ובהתנהלות העסקית של החברה, במטרה לעודד הגדלת רווחיות לאורך זמן ותוך התחשבות בניהול סיכונים.

7.4.3. תכנית תגמול שנתי מדיד הכוללת התייחסות לרכיב משתנה שנתי מדיד לכל אחד מנושאי המשרה בחברה, תיערך על בסיס המתווה שלהלן ובכפוף

¹³ המנכ"ל יכול שלא יהיה זכאי לרכיב משתנה שנתי או שיהיה זכאי לחלק מהרכיב המשתנה (מדיד, איכותי, הוני ו/או מיוחד), בשים לב לתנאי הכהונה שנקבעו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה למנכ"ל.

לעקרונות הקבועים בו ותובא לידיעתו של כל נושא משרה כאמור. תכנית התגמול יכול ותותאם בהתאם לעדכוני בתכנית העבודה של החברה או בנסיבות אחרות רלבנטיות לרבות במקרה של שינוי או קידום בתפקיד.

7.5. מגבלות ותנאי סף לרכיב המשתנה השנתי המדיד

7.5.1. תנאים מקדימים להענקת רכיב משתנה שנתי מדיד¹⁴ לנושאי המשרה בגין שנה מסוימת בתום השנה בגינה ניתן תגמול משתנה הינם :

א. יחס כושר פרעון שלא יפחת מיחס כושר פרעון מינימלי, בהתאם ליחס הידוע האחרון שפרסמה כלל ביטוח ולרבות בהתחשב בפעולות הוניות שבוצעו עד למועד פרסום יחס כושר הפירעון.

ב. העדר התקיימות נסיבות משהות בקשר עם איזה מבין כתבי ההתחייבות שהנפיקה כלל ביטוח גיוסי הון בע"מ המוכרים כהון רובד 2 או הון משני מורכב בהתאם לחוזר סולבנסי ("נסיבות משהות").

ג. תנאי הרווח כאמור בסעיף 7.6.18 להלן.

(להלן: "תנאי סף").

ביחס לתנאי הסף האמור בסעיף א לעיל, רשאים ועדת התגמול והדירקטוריון לקבוע התקיימות תנאי הסף האמור, אם סברו שאי העמידה בתנאי זה הינו כתוצאה מאירוע אקסוגני משמעותי, שהשפיע על כלל ענף הביטוח בישראל.

7.6. קריטריונים לקביעת הרכיב המשתנה השנתי המדיד לנושאי משרה

7.6.1. סכום הרכיב המשתנה השנתי המדיד הניתן לחלוקה לכל נושא משרה יקבע מראש, יותאם לסיכונים המהותיים של החברה ויותנה בביצועים ועמידה בקריטריונים כמפורט להלן, למעט תשלום קבוע, חודשי או שנתי, המשולם בעד שנת עבודתו הראשונה של נושא המשרה, המוגבל לכדי סכום בגובה של שש משכורות ואשר לגביו לא תחול חובת הפריסה כמפורט בסעיף 12 להלן.

7.6.2. עלות הרכיב המשתנה השנתי לנושא משרה לא תעלה על עלות רכיבי התגמול הקבועים של נושא משרה בגין אותה שנה¹⁵. על אף האמור, ועדת התגמול והדירקטוריון מוסמכים לקבוע כי שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי של נושאי משרה (למעט המנכ"ל) יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי ובלבד

¹⁴ מובהר כי החלק ברכיב משתנה שנתי שהינו בשיקול דעת, קרי מענק שנתי איכותי כאמור בסעיף 8.1 להלן, ומענקים מיוחדים כאמור בסעיף 10 להלן, אם וככל שיחולקו, אינם מותנים בעמידה בתנאי סף וכפופים לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

¹⁵ לצורך הבחינה האם התגמול המשתנה עולה על התגמול הקבוע בחישוב שנתי, ניתן לייחס תגמול משתנה ידוע מראש (שאינו תגמול משתנה שנתי) בפריסה בקו ישר, ולא על פי הרישום החשבונאי.

שלא יעלה על 200% מהרכיב הקבוע השנתי – וזאת, אם קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון שקיימים תנאים המצדיקים זאת, הנוגעים לנסיבות מיוחדות חד פעמיות, שאינן חוזרות על עצמן כל שנה, ושאינן חלים על קבוצה רחבה של נושאי משרה, ונרשמו נימוקים מיוחדים בעניין זה. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע תקרות סך כל הרכיב המשתנה המדיד והרכיב המשתנה האיכותי, בהתאמה למידת עמידת נושא המשרה בתכנית האישית שנקבעה לו, במסגרת האמור לעיל. (להלן: **"תקרת הרכיב המשתנה השנתי"**).

7.6.3. ככל שכתוצאה מעלות רכיב משתנה בשנה מסוימת יחרוג סך התגמול ממגבלות ו/או הוראות רגולטוריות, אזי ניתן יהיה, בכפוף להוראות הדין והרגולציה, לדחות את זקיפת הרכיב המשתנה או חלק ממנו לשנה העוקבת¹⁶, וככל שתיווצר חריגה כאמור גם בשנה העוקבת, לדחות לשנה שבאה לאחר השנה העוקבת וכן הלאה ניתן יהיה לדחות את זקיפת הרכיב המשתנה במשך שלוש שנים העוקבות לשנת המענק ובלבד שנושא המשרה עובד בחברה בשנה העוקבת באופן שהתגמול שישולם לו בגין השנה העוקבת, לרבות חלק הרכיב המשתנה שנדחה¹⁷, אינם חורגים ממגבלת התגמול בשנה הרלבנטית. ככל שעלות הרכיב המשתנה השנתי חורגת מתקרת הרכיב המשתנה השנתי או שעלות השכר הכוללת חורגת ממגבלת התגמול, והיא כוללת גם תשלום שנוקף 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.

7.6.4. נושא המשרה רשאי לוותר על רכיב משתנה הוני או כספי ו/או על חלק ממנו, באופן בו רכיב זה, או חלקו, לא ייחשבו חלק משכרו של נושא המשרה לכל דבר ועניין ובפרט לעניין מגבלות על שכרו מכוח הוראות הדין.

7.6.5. לצורך קביעת יעדי תכנית התגמול האישית, יקבע לכל נושא משרה ערך מטרה, במונחים של אחוז מסוים מיעד הרווח, מהרווח בפועל או במונחי משכורות או שילוב בין הנ"ל, וזאת בהתחשב בבכירות נושא המשרה, תרומתו לחברה ומידת השפעתו על התוצאות הכספיות של החברה, וכל זאת למקרה שנושא המשרה עמד ב-100% מיעדי הרכיב המשתנה המדיד להלן ובכפוף לתקרת הרכיב המשתנה השנתי ולתנאי הסף האמורים לעיל (**"ערך מטרה"**). יובהר כי ערך המטרה ביחס לנושאי המשרה בחברה ייקבע על ידי האורגנים

¹⁶ ככל שמדובר ברכיב משתנה שנתי, תתאפשר הדחייה לשנה העוקבת בכפוף לכך שיתקיימו תנאי הסף בשנה העוקבת.

¹⁷ למעט ביחס לחלק התגמול שנדחה ככל שהוא נובע מתשלומים חד פעמים המשולמים בתחילת או בסיום עבודה, שאז לא תחול דרישת יחסיות כאמור.

המוסמכים בהתאם לדין ויכול שיתייחס גם לרכיב המשתנה של המענק השנתי האיכותי.

7.6.6. בכפוף למגבלות ולתנאים המפורטים בסעיף 7.5 לעיל, לכל נושא משרה, ככל שייקבעו **יעדי תכנית התגמול**, כמפורט בסעיף 7.6.5 לעיל יקבע מקדם שישקף את אופן השגת כל אחד מיעדי תכנית התגמול שנקבעו לנושא המשרה. המקדם האמור ביחס לכל אחד מהרכיבים יכול שיהיה נמוך מ-1 (אם נושא המשרה השיג רק חלק מיעדי התכנית האישית) ויכול שיהיה גבוה מ-1 (אם ביצועי נושא המשרה עלו בפועל על אלו שנקבעו לו כיעד), ובלבד שערכו של המקדם לא יפחת מ 0.7 ולא יעלה על 1.5 כאשר בתוך הטווח האמור המקדם יכול שיחושב באופן שאינו ליניארי.

7.6.7. הדירקטוריון יהיה רשאי לבצע התאמות ביעדים וטווחי הזכאות במהלך השנה, בהתקיים נסיבות מיוחדות, כגון שינויים משמעותיים אובייקטיביים או אקסוגניים בסביבה העסקית ו/או רגולטורית בה פועלת החברה, בכפוף לדין.

7.6.8. הרכיב המשתנה השנתי המדיד שיחושב בגין כל הרכיבים, על פי המשקל היחסי שיקבע לכל רכיב, יהווה את הרכיב המשתנה הרלוונטי כמכפלה של ערך המטרה.

7.6.9. יעדי תכנית התגמול השנתי המדיד שייקבעו לכל נושא משרה לצורך תשלום המענק יהיו מבוססים על יעדים כמותיים ו/או איכותיים, וייגזרו, בין השאר, מתכנית העבודה האסטרטגית של הקבוצה ו/או מתכניות העבודה של היחידה הארגונית אליה משויך ו/או עליה ממונה נושא המשרה.

7.6.10. במסגרת יעדי תכנית התגמול האישית יכללו יעדים מבין היעדים המפורטים להלן, כולם או חלקם :

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 הקבוצות המתחרות הגדולות האחרות לפחות ("מדד תשואת עמיתים"), יעד בתחום ניהול סיכונים, תשואה על ההון, יעדים עסקיים, מקצועיים ואחרים ברמת היחידה הארגונית וביניהם מדדים פיננסיים חשבונאיים, ובין היתר : מדד רווחיות כגון LR ו-VNB ; ערך גלום ; מדדי תשואת עמיתים ומדד תשואה ביחס לכספי הנוסטרו ; מדד צמיחה ושימור ; מדדי תפעול ושירות ; מדד של השלמת אבני דרך בפרויקטים משמעותיים ; יעדי מטרה בתחום ניהול סיכונים, לרבות ציות לנהלים פנימיים, טיפול בהמלצות ביקורת פנים, ליקויי SOX, וציות להוראות הדין ; ומדד של התייעלות בעלויות והוצאות ויעדים הנגזרים מתכנית העבודה שאושרה בדירקטוריון.

- 7.6.11. מובהר כי יעדי תכנית התגמול השנתי המדיד יכול שיהיו יעדים כמותיים ומדידים כאמור לעיל ברמת כלל החברה בלבד, כאשר היעדים של היחידה עליה ממונה נושא המשרה ו/או היעדים האישיים יובאו בחשבון בקשר עם המענק השנתי האישי (המענק האיכותי) כאמור בסעיף 8.1 להלן ו/או בקשר עם המענק המיוחד כאמור בסעיף 10 להלן.
- 7.6.12. משקלם של המשתנים הפיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים מבין יעדי תכנית התגמול השנתי המדיד יהיה לפחות 50%, למעט ביחס לפונקציות בקרה, כהגדרתן בחוזר התגמול.
- 7.6.13. מנכ"ל החברה יכול שיהיה זכאי גם לתגמול שנתי משתנה. במקרה כזה, ייקבעו יעדי תכנית תגמול שנתי מדיד ייעודיים למנכ"ל החברה והם יובאו לאישור האסיפה הכללית (לאחר דיון ואישור בוועדת התגמול ובדירקטוריון) כחלק מאישור תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל, ומדיניות התגמול תעודכן בהתאם, במידת הצורך.
- 7.6.14. 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 משייך ו/או עליה הוא ממונה ויאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.
- 7.6.15. ביחס לנושא משרה הנמנה על מי מהאוכלוסיות המפורטות בסעיף 7.6.19 להלן, ייכללו גם היעדים הרלבנטיים המפורטים בסעיף 7.6.19 להלן.
- 7.6.16. היעדים יכול שיכללו גם יעד/ים אשר תקופת המדידה שלהם תהיה ארוכה משנה אחת (כאשר ניתן לתת משקלות שונים לכל אחת מהשנים), יעד/ים הכוללים השוואה לחברות רלוונטיות אחרות בענף, וכן יעדים המביאים לידי ביטוי קריטריונים של ניהול סיכונים.
- 7.6.17. 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.
- 7.6.18. ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע את תנאי הרכיב המשתנה בגין כל שנה, בהתאם לאמור במדיניות תגמול זו ובהתייחס למדדים המפורטים לעיל. למרות האמור ועדת התגמול והדירקטוריון לא יאשרו תגמול משתנה מותנה יעדי תכנית תגמול, אלא אם בשנה בגינה ניתן תגמול משתנה רשמה החברה רווח ("תנאי הרווח").

7.6.19. מתווה לקביעת בונוס שנתי אישי לאוכלוסיות מיוחדות (שהינם נושאי משרה)

7.6.19.1. 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.

7.6.19.2. 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. רכיב משתנה – מענק שנתי איכותי

8.1. ועדת התגמול והדירקטוריון או המנכ"ל ככל שהדירקטוריון יאשר זאת, יהיו רשאים לאשר למי מנושאי המשרה, בגין שנת המענק, מענק אישי איכותי, שלא יעלה על 3 חודשי שכר בסיס לכל אחד מנושאי המשרה. מובהר כי המענק האישי האיכותי הוא בנוסף למענק השנתי המדיד לו יכול שנושא המשרה יהיה זכאי.

8.2. המענק האישי האיכותי יתבסס על מדידה אישית וקריטריונים איכותיים שיכול ואינם ניתנים למדידה כמותית, בהתאם לתחומי אחריותו של נושא המשרה הרלבנטי, טיב עבודתו ותרומתו ארוכת הטווח לחברה ולקבוצה, כגון: יישום ביצוע וקידום תכניות ויעדים בתוכניות העבודה של החברה; התייעלות; ייזום, הובלה וקידום פרויקטים ותהליכים; ציות לדין ולרגולציה, ציות לנהלי החברה, ואי-חריגה מהותית ממדיניות שקבע הדירקטוריון; דוחות ביקורת שניתנו בקשר עם תחום אחריותו של נושא המשרה, שביעות רצון כללית.

8.3. במסגרת הדיון השנתי בדבר האפשרות להעניק מענק אישי שנתי (איכותי) לנושא משרה תוצג הערכת המנהל הישיר ביחס לביצועי נושא המשרה, בקשר עם הנושאים האמורים לעיל, הרלוונטים לאותו נושא משרה וביחס למבקר הפנימי, הערכת הביצועים תעשה לאחר קבלת המלצת ועדת הביקורת ויו"ר הדירקטוריון.

9. רכיב משתנה – תגמול הוני

9.1. הענקת תגמול הוני לנושאי המשרה בחברה נועדה לשתף אותם בתוצאות פעילותה של החברה ולהוות תמריץ חיובי לביצועי החברה בטווח הארוך.

9.2. בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון, החברה יכולה להציע לעובדים ולנושאי משרה להשתתף בתכנית להקצאת מניות חסומות ו/או מכשיר מבוסס מניות ו/או אופציות שניתנות למימוש למניות החברה או חברות בשליטתה (להלן: "**מכשיר הוני**"). הדירקטוריון יהא רשאי לאפשר לנושא משרה, לבחור בין תגמול משתנה כספי לתגמול משתנה הוני, או לשילוב ביניהם, והכל כפי שיקבע על ידו. בעת הענקת מכשיר הוני תקבע תקופת החזקה והבשלה מינימלית אשר ביחד לא תפחת משנתיים (למעט ביחס לעובדים שאינם נושאי משרה או בעלי תפקיד מרכזי).

9.3. התכנית תכלול בין היתר את הפרטים הבאים:

9.3.1. **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 הדירקטוריון ובכל מקרה לא יפחת ממחיר הסגירה של מניית החברה ביום המסחר האחרון בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ עובר למועד האמור.

9.3.2. **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 (במניות חסומות ובמכשירים מבוססי מניות העמידה בתקרה להטבה תיבחן במועד בחינת העמידה ביעדי הביצוע).

9.3.3. **מועד הפקיעה של כתבי האופציה** – מועד זה לא יהיה מאוחר מחלוף ארבע שנים ממועד ההבשלה של המנה ההונית האחרונה שהוענקה לניצע.

9.3.4. **תנאי מימוש, פקיעה והאצה** של כתבי האופציה או של מניות חסומות או של מכשירים מבוססי מניות במקרה של עזיבת החברה (עקב פיטורין, התפטרות ומקרי מוות או נכות חו"ח), ככל שיחולו.

9.3.5. **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 היחס בין התגמול הקבוע לבין התגמול המשתנה, כמפורט בסעיף 5.6 לעיל, חישוב שווי התגמול ההוני לשנה יבוצע באופן שהשווי של תגמול הוני שהוענק בגין שנה מסוימת, כפי שהוא במועד ההענקה, ייוחס 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. יובהר כי אין באמור כדי לגרוע מהוראות חוק תגמול בכירים.

10. מענקים מיוחדים

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 ו/או הקבוצה. מענק מיוחד כאמור, יינתן בנסיבות מיוחדות (להלן: "מענק מיוחד").

10.2. מענק מיוחד כאמור לא יעלה על 3 חודשי שכר בסיס ובמקרים מיוחדים לא יעלה על 6 חודשי שכר בסיס.

10.3. ככל שישולם מענק מיוחד לנושא משרה, הוא נפרד ואינו קשור למתווה לקביעת רכיב משתנה אישי. המענק 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. 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), והכל, ככל שהיה זכאי נושא המשרה למענק שנתי משתנה בגין שנה זו. 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 חלקי בשים לב לתקופה בה עבד באותה שנה. עובד הקבוצה אשר קודם ומונה לתפקיד של נושא משרה במהלך שנה קלנדארית, יהיה זכאי למענק שנתי משתנה חלקי בגין תקופת כהונתו בפועל במהלך השנה הקלנדארית שבה מונה לתפקיד של נושא משרה כאמור ("שנת המינוי"), ככל שיהיה זכאי למענק שנתי משתנה בגין שנה זו. בגין התקופה שקדמה למועד מינויו כנושא משרה, בה עבד במשרה אחרת בקבוצה, יהיה זכאי נושא המשרה לתגמול יחסי בהתאם לתנאים שנקבעו ביחס לאותה משרה בשים לב לתקופה בה כיהן במשרה האחרת.

מנכ"ל החברה יהיה רשאי לאשר זכאות לרכיב משתנה בגין תקופת העסקה חלקית גם במקרה של התפטרות.

מובהר, כי נושא משרה אשר פוטר עקב קרות אירוע המאפשר לפטרו ללא פיצויים, במהלך שנה קלנדארית, לא יהיה זכאי לרכיב משתנה שנתי בגין שנת הפרישה.

אין באמור לעיל, כדי לגרוע מיתר ההסדרים החלים על הרכיב המשתנה בהתאם למדיניות תגמול זו.

12. פריסת רכיב משתנה שנתי לנושא משרה

- 12.1. במטרה לבסס את הרכיב המשתנה המשולם כתגמול כספי בראיה ארוכת טווח, תבוצע פריסה של הרכיב המשתנה המשולם כתגמול כספי (שאינו נדחה) באופן שחלק המהווה לפחות 50% מסך התגמול המשתנה השנתי 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.
- 12.2. מובהר כי הפריסה של התגמול המשתנה או שיעורה, יכולה להשתנות ככל שחוזר התגמול יאפשר זאת ובהתאם למדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בקבוצה.
- 12.3. ככל שסך התגמול לנושא משרה בגין שנה מסוימת אינו עולה על התקרה לתשלום וסך הרכיב המשתנה אינו עולה על 40% מהרכיב הקבוע באותה שנה, לא יחול מנגנון הפריסה והדחיה האמור בסעיף זה. ככל שתידרש פריסה יחולו ההוראות המפורטות להלן.
לעניין זה, "תקרה לתשלום" – כהגדרתה בסעיף 17(32) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש];
- 12.4. 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 לעיל¹⁸.
- 12.5. הענקת המרכיב המשתנה, כולו או חלקו, יכול שיעשה בצורה של מניות ו/או מכשירים מבוססי מניות שהזכאות להם מבשילה על פני מספר שנים, בכפוף לתנאים שייקבעו במסגרת הקצאת המכשיר ההוני.
- 12.6. התשלומים הכספיים הנדחים יהיו צמודים למדד. לענין סעיף זה: "מדד הבסיס" – המדד הידוע במועד התשלום הראשון של הרכיב המשתנה השנתי.
- 12.7. כל רכיב תגמול משתנה נדחה ישולם לנושא משרה או יהיה ניתן למימוש על ידו, לפי העניין, רק במקרה בו במועד ההבשלה של התגמול המשתנה עמדה החברה ביחס כושר פירעון מינימלי, כפי שנדרש במועד התשלום הראשון של הרכיב המשתנה.

¹⁸ כגון שילוב בין פריסה של תגמול הוני או מענק משתנה, לרבות בדרך של פריסה של תגמול הוני שהבשיל ומומש, בכפוף למנגנון שייקבע ואשר יבטיח שחרור תמורת מימוש התגמול ההוני רק במקרה בו התקיימו התנאים לתשלום רכיב התגמול שנדחה.

12.8. לא עמדה החברה ביחס האמור, תידחה הבשלת חלק התגמול הנדחה הרלבנטי למועד הבא שבו תעמוד החברה ביחס זה, וזאת בהתאם ליחס הידוע האחרון שתפרסם החברה ולרבות פעולות הוניות שיבוצעו עד למועד הפרסום. עוד יובהר, מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 11 לעיל, כי במקרה של סיום יחסי עובד-מעביד, לא יוקדמו תשלומים נדחים, להם זכאי נושא משרה בגין השנים הקודמות והוראות סעיף זה יחולו עליהם ועל הרכיב המשתנה לו זכאי נושא המשרה בגין השנה שבמהלכה הסתיימו יחסי עובד-מעביד (אם וככל שיהיה זכאי). תשלום נדחה, אשר שולם לאחר סיום יחסי עובד-מעביד, אינו בגדר "מענק פרישה".

12.9. על אף האמור לעיל, במקרה של סיום העסקת נושא משרה עקב מוות, נכות או מחלה קשה, לא יחולו ההוראות האמורות לעיל לעניין פריסת תגמול משתנה¹⁹, ונושא המשרה ו/או שאיריו יהיו זכאים לקבל את היתרה הנדחית בתשלום מיידי. האמור לעיל יחול גם במקרה של מוות, נכות או מחלה קשה כאמור של נושא משרה שפרש מתפקידו בחברה.

12.10. ביטול או הפחתת רכיב משתנה שנתי לנושא משרה על פי שיקול דעת

במועד קבלת ההחלטה על התגבשות הזכאות לתגמול המשתנה השנתי, בנוסף לדרישה לעמידה בתנאי הסף, במקרים מיוחדים וחריגים ומנימוקים שיצינו, הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי להפחית מסכומי הרכיב המשתנה השנתי של נושא המשרה, ואף לבטלו כליל במקרים הבאים: (א) לצורך שמירה על יציבות גוף מוסדי ועל איתנות הונו העצמי. (ב) במועד תשלום הרכיב המשתנה כלל ביטוח אינה עומדת ביחס כושר פרעון מינימלי, בהתאם ליחס הידוע האחרון שפרסמה החברה ולרבות פעולות הוניות שבוצעו עד למועד פרסום יחס כושר הפירעון. (ג) במקרה של תשואות שליליות בכספים המנוהלים על ידי החברה עבור עמיתים ומבוטחים, שהינן לפי שיקול דעת הדירקטוריון חריגות לרעה באופן משמעותי ביחס לשוק.

במידה שנערכה הפחתה במענקים עקב צרכי הקבוצה כאמור, יהא רשאי הדירקטוריון לנייד את המענקים שהופחתו לשנים הבאות, ויהא רשאי לקבוע כי תשלומם בשנים הבאות יהא כפוף לעמידה בתנאי הסף הרלבנטיים באותן שנים, כאמור בסעיף 7.5 לעיל.

13. השבת סכומים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים

13.1. נושא משרה יחזיר לחברה, סכומים ששולמו לו כרכיב משתנה, במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו (להלן: "השבה"), וזאת בתנאים שייקבעו, ובהתקיימותן של נסיבות חריגות במיוחד.

¹⁹ לרבות מענקי פרישה, תשלומים נדחים ו/או תגמול הוני.

13.2. בלי לגרוע מכל סעד העומד לחברה על פי דין, ועדת התגמול והדירקטוריון יקבעו תנאים ונסיבות לביצוע השבה, זהות המשיבים, לרבות סכומי ההשבה או שיעורי ההשבה ההולמים סוגי נסיבות שונים, בהתאם ובכפוף לאמור בחוזר התגמול, כפי שיהיה מעת לעת, שיכללו, לכל הפחות, את אלה:

(א) שולמו לנושא המשרה סכומים, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה או של קופת גמל שבניהולה (ובלבד שלא מדובר בתיקון הנובע מתיקון ו/או עדכון שחל בהוראות התקינה החשבונאית) ולאור הצגתם מחדש של הנתונים היה אמור להיות משולם לנושא המשרה סכום נמוך מזה ששולם בפועל;

(ב) שולמו לנושא המשרה סכומים, בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה או של כספי חוסכים באמצעותה, ולאור רמת הסיכון היה אמור להיות משולם לו סכום נמוך מזה ששולם בפועל;

(ג) קביעה של ועדת תגמול כי נושא משרה היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לחברה או לחוסכים באמצעותה, לרבות: הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות החברה, כלליה ונהליה.

לעניין זה, "נזק חריג" ובכלל זה, הוצאה כספית משמעותית בשל קנסות או עיצומים שהוטלו על החברה על ידי רשויות מוסמכות על פי דין, או על פי פסק דין, פסק בורר, הסדר פשרה וכדומה. לענין זה מובהר כי נזק לא יחשב כנזק חריג (למעט במקרים של הכרעה שיפוטית בהונאה או הפרת חובת אמונים), ככל שסכומו אינו עולה על 5% מההון העצמי של החברה במועד קרות הנזק החריג. לגבי נזק העולה על הסף האמור תבחן הגדרתו כנזק חריג בהתאם לנסיבות הענין.

הנזק החריג ייוחס לשנה בה בוצע המעשה בגינו נגרם הנזק ולפיכך יובהר כי תשלומם של הנזק החריג לא ייחשב כהוצאה בשנה השוטפת לענין חישוב המענק השוטף, והכל לפי קביעת ועדת התגמול.

13.3. לגבי נושא משרה, שאינו מנכ"ל, שוועדת התגמול קבעה שלא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות בסעיפים 13.2(א)-(ב) לעיל, ניתן שלא לדרוש השבה וחלף זאת, לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שישולמו לנושא המשרה בעתיד, אם וככל שישולמו.

13.4. אם יתברר כי לא שולם, בחלקו או במלואו, רכיב מתנאי כהונה והעסקה לנושא המשרה על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה או של כלל ביטוח או של קופות הגמל (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 ביטוח

או של כספי חוסכים באמצעותה, ולאור הצגתם מחדש של הנתונים או של רמת הסיכון היה אמור להיות משולם לנושא המשרה סכום גבוה מזה ששולם בפועל, תזכה החברה את נושא המשרה בחלק התשלום החסר ותעמיד לזכותו כל זכות שהייתה עומדת לו אילו היו מחושבים תנאי הכהונה והעסקה מלכתחילה על בסיס הנתונים או רמת הסיכון כפי שהוצגו מחדש.

13.5. ועדת התגמול והדירקטוריון יקבעו אם התקיימו נסיבות חריגות להשבה כאמור לעיל ואת סכום ההשבה; ההחלטה בדבר קיומן של נסיבות חריגות וסכום ההשבה ייקבעו בשים לב, בין היתר, לנזק, לאחריות נושא המשרה, סמכויותיו, מידת מעורבותו והצעדים שנקט למניעת הנזק.

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

13.7. החברה תנקוט באמצעים העומדים לרשותה, בנסיבות העניין, לרבות באמצעים משפטיים, להשבת סכומים הטעונים השבה לפי סעיף זה.

13.8. 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:

13.8.1. החברה פתחה בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי;

13.8.2. אם נודע לחברה שרשות מוסמכת, לרבות רשות מוסמכת מחוץ לישראל, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד החברה או נושאי משרה בה;

13.8.3. רשות מוסמכת פתחה בהליך בירור כאמור בקשר עם הונאה או הפרת חובת אמונים של נושא משרה בחברה.

13.9. מובהר כי נושא משרה לא יידרש להשיב לחברה סכומים העולים על התשלום שקיבל בפועל (נטו ממס).

14. תנאים נלווים והטבות נוספות לנושאי משרה

14.1. מעבר לאמור במדיניות זו, התגמול לנושאי משרה 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'.

14.2. החברה תהיה רשאית, ובמקרים הנדרשים על פי דין – חייבת, לאשר לנושאי משרה, לפי העניין תנאים נלווים נוספים לשכר הבסיס, בין היתר, כמפורט להלן:

14.2.1. הפרשות פנסיוניות וביטוח אובדן כושר עבודה – החברה תהיה רשאית

להפריש עבור נושא המשרה בגין מלוא התגמול לו הוא זכאי, 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 הנכללים בשכר הבסיס ו/או מגולמים בו. בנוסף, החברה רשאית לבטח את נושא המשרה בביטוח אובדן כושר עבודה ולהשתתף בעלות ביטוחים נוספים / לממנם. החברה רשאית להתיר לנושא המשרה להמיר את סכומי ההפרשה בגין תגמולים שמעבר לתקרת השכר המוכרת לצרכי מס על פי הדין, לתשלום שכר, באופן שעלות העסקתו לחברה לא תגדל.

14.2.2. פיצויי פיטורין – החברה תהיה רשאית לשלם לנושא המשרה פיצוי פיטורין מלאים הן בפיטורין והן בהתפטרות.

14.2.3. 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 הבסיס ו/או מלוא התגמול לו הוא זכאי. 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.

14.2.4. רכב – החברה רשאית להעמיד לרשות נושאי המשרה ולשימושם רכב כמקובל בענף, 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.

14.2.5. תקשורת – החברה רשאית להעמיד לרשות נושא המשרה טלפון נייד לשימוש האישי על פי בחירת החברה כמקובל בחברה. כמו כן, החברה תהיה רשאית להעמיד לנושא המשרה אמצעי מיכון (מחשב נייד, טאבלט וכדומה) לצורכי עבודתו בהתאם לנהלי החברה.

14.2.6. 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.

- 14.2.7. 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.
- 14.2.8. חופשת מחלה – נושא משרה 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 המשרה יהיה זכאי לצבור ימי מחלה כפי שיקבע בנהלי החברה, אולם לא יהיה זכאי לפדיון ימי מחלה.
- 14.2.9. דמי הבראה – החברה תהיה רשאית לשלם לנושא המשרה דמי הבראה בסכום המקובל בחברה, אך לא פחות מהקבוע בדין.
- 14.2.10. החברה תהיה רשאית לשלם עבור נושאי המשרה דמי חבר לאגודות מקצועיות.
- 14.2.11. החברה תהיה רשאית לשלם עבור נושאי המשרה דמי מינוי לעיתונים ולספרות מקצועית.
- 14.2.12. החברה תהיה רשאית לשלם לנושאי המשרה עבור השתלמויות, פרסי עידוד, הצטרפות לנסיעת תמרוץ לסוכנים, בדיקות סקר, ארועים ופעילות רווחה.
- 14.2.13. החברה תהיה רשאית לשלם לנושאי המשרה גילום שווי למס בגין איזה מהזכויות הנלוות ו/או הסוציאליות, כמפורט לעיל.
- 14.2.14. זכויות נלוות כמקובל בהתאם להסכם הקיבוצי ביחס לעובדי הקבוצה, כגון סבסוד קייטנות, מענקי וותק וכו', כפי שיהיו מעת לעת.
- 14.2.15. פטור, שיפוי וביטוח לנושא משרה

14.2.15.1. החברה תהיה רשאית להעניק כתבי שיפוי בנוסח שיוחלט על ידה, שאושר ו/או יאושר על ידי האורגנים המוסמכים 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.

14.2.15.2. החברה תהיה רשאית לרכוש לנושאי המשרה בקבוצה ביטוח אחריות נושאי משרה וזאת, בסכומי ביטוח שלא יעלו על 400 מיליון דולר עלות הפרמיה השנתית וגובה ההשתתפות העצמית בגין הפוליסה כאמור יהיו בהתאם

לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה הרלוונטית, ובעלות
שאינה מהותית לחברה.

14.2.15.3. החברה תהיה רשאית לרכוש ביטוח נושאי משרה מסוג
Run Off במקרה של העברת שליטה בחברה ו/או בחברה
בת.

14.2.15.4. 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.

15. הסדרי פרישה

מענק פרישה

15.1. מעבר לתשלום פיצויי פיטורים, ובכפוף לתנאי הזכאות הנקובים בסעיף 15.6 להלן,
החברה תהיה רשאית להעניק לנושא משרה מענק פרישה חד-פעמי שווה ערך לגובה
של עד 4 חודשי שכר בסיס. 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 חודשי
שכר בסיס נוספים. 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 חודשי שכר בסיס נוספים. 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 פיטורין מוגדלים בגובה של עד 200% בכפוף
לתנאים שייקבעו וזאת חלף כל מענק (הסתגלות או פרישה) כאמור בסעיף זה לעיל.

15.2. החברה תהא רשאית להתנות בהסכם עם נושא המשרה כי במקרה בו נושא המשרה
לא ביצע את עבודתו לשביעות רצון החברה בתקופת ההודעה המוקדמת, במקרה של
הפרת חובת אי התחרות וכן במקרה של שלילה על פי דין של זכאות נושא המשרה
לפיצויי פיטורים נושא המשרה לא יהיה זכאי למענקי פרישה כאמור לעיל.

15.3. במסגרת השיקולים והקריטריונים שתשקול החברה באשר לקביעת ולהגדלת מענק
הפרישה, כאמור לעיל, יילקחו בחשבון איזה מבין השיקולים הבאים המתייחסים, בין
היתר לנסיבות הפרישה, תקופת הכהונה, תפקידיו, כישוריו, ביצועי החברה בתקופת
הכהונה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה, להשאת רווחיה, ולניהול

כספי החוסכים באמצעותה, התגמול השנתי שקיבל במהלך תקופת הכהונה, וכן המלצת מנכ"ל החברה.

15.4. מענק הפרישה האמור יסווג כרכיב משתנה וייפרס ביחס לנושא משרה בהתאם לאמור במדיניות תגמול זו לענין מענק פרישה²⁰, כמפורט להלן. למען הסר ספק מובהר כי התאמות שיבוצעו בהפרשות למענק הפרישה במהלך שנות ההעסקה, לא ייבדקו לצורך קביעת יחס קבוע משתנה, כמפורט בסעיף 5.6 לעיל.

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

15.6. תשלום תנאי פרישה משתנים כאמור אשר עולה על סך של שלושה חודשי שכר בסיס, יהיה כפוף להסדרי דחיית תשלומים מעבר למועד עזיבת נושא המשרה ביחס לחלק האמור, וכמו גם להפעלת מנגנוני התאמה לביצועים בדיעבד, כמפורט בסעיף 12 לעיל.

15.7. אין בהוראות סעיף זה כדי לגרוע מזכויות קיימות או נצברות, לרבות זכויות בגין תנאי פרישה.

15.8. נושא משרה לא יהיה זכאי למענק פרישה במקרה שסיום יחסי העבודה נבע מהתפטרותו בתוך שנתיים לפחות מתחילת עבודתו.

15.9. היקף המענק המפורט לעיל הוא ההיקף המקסימלי שיהיה בסמכות ועדת התגמול והדירקטוריון לקבוע בהתאם לעקרונות המפורטים לעיל.

16. הסדרים בסיום עבודה

16.1. אי תחרות

16.1.1. בכפוף להוראות הדין, 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 סיום יחסי עובד מעביד) כפי שייקבעו בהסכם העסקה. ככל שהחברה תסכים לקצר את תקופת ההודעה המוקדמת ולסיים יחסי עובד מעביד, החברה תהא רשאית למנות את תקופת אי התחרות החל ממועד סיום העסקה שיקבע.

16.1.2. 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.

²⁰ תגמול בגין מענק פרישה שהוא מעבר לתגמולים בגין סיום העסקה שנקבעו לכלל העובדים והמועסקים בחברה.

16.2. הודעה מוקדמת

16.2.1. נושא משרה יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת שלא תעלה על 6 חודשים ובמקרים מיוחדים 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.

16.2.2. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם יחליט המנכ"ל לשחרר אותו ממחויבות זו, באופן מלא או חלקי, והוא יהיה זכאי להמשך כל תנאי הכהונה וההעסקה ללא שינוי. יובהר כי בכל מקרה מענק הפרישה כאמור בסעיף 15 לעיל ותקופת ההודעה המוקדמת במסגרתה יהיה משוחרר נושא המשרה כאמור בסעיף זה, לא יעלו ביחד על 12 חודשים.

17. הוראות כלליות, שיקול דעת, תוקף ואחריות

17.1. מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך 3 שנים: 2026, 2027 ו-2028 ואחת לשלוש שנים לפחות תובא לאישור מחדש של האורגנים המוסמכים בחברה. בעת אישור מדיניות התגמול, יבחנו תנאי התגמול כמקובל בקבוצות ההשוואה הרלבנטיות, באותה עת.

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. ביחס לכל שנה קלנדארית, האורגנים הרלוונטיים של החברה יהיו רשאים לסטות או לשנות את מדיניות התגמול במתכונתה הנוכחית, לפי שיקול דעתם. על אף האמור, יובהר כי, ועדת התגמול, הדירקטוריון ו/או המנכ"ל, לפי העניין, יהיו רשאים לשנות את מדיניות התגמול ביחס לנושאי המשרה ובלבד שהיקף השינוי השנתי הכולל ברכיבי התגמול לא יעלה על 10% ביחס לכל נושא משרה. שינוי לא מהותי בתנאי התגמול של נושא משרה, שכפוף למנכ"ל, לא יהיה טעון אישור של הדירקטוריון או ועדת תגמול אם אושר בידי המנכ"ל והוא בהתאם למדיניות התגמול. לענין זה "שינוי לא מהותי" – שינוי שיביא לכך שהיקף השינוי השנתי הכולל ברכיבי התגמול לא יעלה על 5% ביחס לכל נושא משרה.

17.4. יצוין כי בהתאם להוראות הדין, לרבות חוק תגמול בכירים, החברה עשויה לשאת בעלויות נוספות בגין העסקתם של נושאי משרה בה בהתאם לתנאי מדיניות זו.

17.5. יודגש, כי מסמך זה מהווה מסמך מדיניות וקווים מנחים ולפיכך אין בו כדי להקים כל זכות לנושאי המשרה ו/או לכל צד שלישי אחר, ובכלל כן לא תהיה למי מהם זכות לטעון כלפי החברה כי היא חייבת לפעול על פי מדיניות התגמול. ההוראות הקבועות

בהסכמים 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 דין לרבות 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. הוראות מדיניות תגמול זו יחולו על הסכמי תגמול שאושרו מיום התחילה ואילך, אלא אם כן נאמר אחרת.

18.2. 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 אם וככל שנדרש או עד למועד הנדרש להתאמתן בהתאם להוראת הדין הרלבנטית כאמור (להלן: "**זכויות שנצברו**")²¹.

18.3. 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.

18.4. 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.

18.5. ככל שהוראות חוזר התגמול יתעדכנו בעתיד, ניתן יהיה להתאים את תנאי התגמול בהתאם, באישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

* * *

²¹ מובהר כי אין בהוראות מדיניות התגמול כדי להחמיר מעבר להוראות המעבר הקבועות בחוזר התגמול ולתיקון לחוזר ולחוק תגמול בכירים, ואין בהן כדי לפגוע בזכויות שהוראות המעבר שנקבעו, לרבות ביחס לתקופות עבר, נועדו למנוע פגיעה בהן.