



**SHIRBIT שירביט**  
חברה לביטוח בע"מ Insurance Company LTD.

שירביט חברה לביטוח בע"מ

מדיניות תגמול לבעלי תפקיד מרכזי בגוף המוסדי - 2015

פרק א' – מבוא ועקרונות יסוד

פרק ב' – התגמול הקבוע

פרק ג' – התגמול המשתנה

פרק ד' – הסדרי ביטוח

פרק ה' – תנאי סיום כהונה והסדרי פרישה

## פרק א' – מבוא ועקרונות יסוד

### 1. רקע

- 1.1 החברה שואפת לתגמול בעלי תפקיד מרכזי על עבודתם ותרומתם להצלחתה ולשמרם לטווח הארוך, בין היתר, בדרך של יצירת תמריצים ראויים וקשירת האינטרסים שלהם לאינטרסים של החברה ושל בעלי העניין (stakeholders) בה, תוך התאמה למטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.
- 1.2 מדיניות התגמול עקבית עם החזון והאסטרטגיה של החברה, תואמת את תכניות העבודה שלה ומשקפת נאמנה את תאבון הסיכון של החברה ומטרתה, בין היתר, להוביל להשאת ערכה של החברה, תוך שימת דגש על יציבות החברה והאיזון בין השגת תשואה לבין נטילת סיכון.
- 1.3 מדיניות התגמול מותאמת להוראות חוזר גופים מוסדיים 2014-9-2 משרד האוצר – אגף שוק ההון, ביטוח וחסכון, חוזר מיום 10.04.2014 בנושא מדיניות תגמול בגופים מוסדיים ("החוזר").

### 2. יעדי מדיניות התגמול

- 2.1 הנעת בעלי תפקיד מרכזי לפעול ליצירת ערך כלכלי ארוך טווח לחברה ולבעלי העניין בה, באופן שהאינטרסים של בעלי התפקיד המרכזי של החברה יהיו קרובים ככל האפשר ובהלימה לאלו המחזיקים במוצרי החברה.
- 2.2 התאמת התגמול לחזון החברה, לתכנית האסטרטגית הכוללת של החברה בכללותו ושל יחידות המשנה בה ולתכניות העבודה הנגזרות מהן, לתוצאות החברה על פני זמן ולתרומתם בפועל של בעלי התפקיד המרכזי להשגת יעדי החברה כאמור. בהתאם לכך, יותאמו חלק מתמריצי התגמול המשתנה גם ליעדים ארוכי הטווח המנוסחים בתכנית האסטרטגית ובתכניות העבודה התקופתיות.
- 2.3 התאמת התגמול הכולל לתיאבון הסיכון של החברה - תכניות העבודה השנתיות והרב שנתיות שייבנו, בין היתר, תוך התייחסות להיקף הסיכונים, לסוגיהם השונים, אשר החברה מוכנה ליטול על עצמה. יעד זה יושג, בין היתר, באמצעות קביעת סף ביצועים פיננסיים שרק השגתו תזכה את בעלי התפקיד המרכזי בתגמול משתנה וכן ע"י הגבלת התגמול המשתנה בתקרה וכן באמצעות דחיית חלק מתשלום התגמול המשתנה השנתי והכפפתו לביצועים של החברה בשנים עתידיות, כך שבעלי התפקיד המרכזי יהיו חשופים לתוצאות התממשות הסיכונים אותם לקחו ותגמולם יפגע אם וכאשר הסיכונים יתממשו בעתיד.
- בהקשר זה, יחידות ניהול סיכונים וציות ואכיפה הפנימית, יהיו מעורבות בפיתוח מנגנון התגמול לבעלי תפקיד מרכזי, יוודאו כי הרכיב המשתנה מותאם לכל סוגי הסיכונים להם חשופים החברה וכספי חסכון המנוהלים באמצעותה, יבחנו את מדדי הסיכון ומדדי הביצוע שנקבעו, ויעריכו את אפקטיביות מנגנון התגמול, למעט בכל הנוגע לתגמולן. פונקציות בקרה אחרות ויחידת משאבי אנוש יהיו מעורבות בתהליכים לעיל לפי העניין ועל פי הנדרש.

2.4 שמירה על תחרותיות החברה בגיוס ושימור כוח אדם איכותי לתפקידי ניהול בכירים ולתפקידי מפתח מקצועיים תוך הבטחה כי גובה התגמול הכולל יהיה מידתי ויתחשב בתנאי השוק ובמבנה התגמול בחברה.

2.5 מענה לדרישות הרגולציה - התגמול לבעלי התפקיד המרכזי יכלול מרכיב שישקף עמידה ביעדים כלליים של החברה בתחום ניהול הסיכונים, ובתחום הציות לחוקים, להוראות הרגולציה ולנוהלי החברה. דירקטוריון החברה, באמצעות ועדת התגמול של הדירקטוריון יפקח על יישום מדיניות התגמול, ויטייע לשם כך עם פונקציות בקרה בחברה. ועדת התגמול, לאחר התייעצות עם פונקציות בקרה בחברה, תעצב את אמצעי הבקרה לשם הבטחת קיומם של עקרונות מדיניות התגמול, כך שניתן יהיה לוודא, באופן שוטף, שהתגמול בפועל, מדדי הסיכון והביצוע ותוצאותיהם, עקביים עם מנגנוני התגמול שנבחרו ועם יעדי המדיניות וניתן יהיה לבצע התאמות על-פי הצורך. פונקציות בקרה בחברה יקיימו בקרות שוטפות ויוודאו כי הסכמי ומנגנוני התגמול מיושמים על-פי מדיניות התגמול ותוכניות התגמול הנגזרות ממנה.

2.6 קביעת מבנה תגמול שיבטיח שמירה על יחסי עבודה תקינים בחברה.

2.7 התאמת התגמול לסוג הפעילות והאחריות כך שבעת קביעת התגמול של בעלי תפקיד מרכזי, יבחנו השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו, וכן יילקח בחשבון תפקידו, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו.

2.8 יובהר, כי אין במדיניות תגמול זו בכדי ליצור התחייבות כלפי עובד כשלהו של החברה, לרבות נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי, לכלול מרכיב תגמול כלשהו המוזכר במדיניות זו למעט אם נקבע כך בהסכם העבודה האישי של אותו עובד.

### 3. בעלי התפקידים הכפופים למדיניות התגמול

3.1 מדיניות תגמול זו תחול על בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים בחברה, כמפורט במדיניות זו. לצורך מדיניות תגמול זו "בעל תפקיד מרכזי" הינו כל אחד מאלו:

3.1.1 נושא משרה - כל אחד מאלה:

3.1.1.1 נושא משרה, כהגדרתו בחוק החברות, התשנ"ט – 1999, למעט דירקטור חיצוני.

3.1.1.2 חבר ועדת השקעות שאינן תלויות תשואה, למעט דירקטור חיצוני או נציג חיצוני, מבקר פנימי, מנהל כספים ראשי, אקטואר ממונה, מנהל סיכונים ראשי, מנהל טכנולוגיית מידע, יועץ משפטי ראשי, חשבונאי ראשי, מנהל השקעות ראשי, ראש אגף האחראי למוצרי ביטוח, לקרנות פנסיה או לקופות גמל.

3.1.1.3 כל ממלא תפקיד כאמור בפסקאות 3.1.1.1- 3.1.1.2 גם אם תוארו שונה.

3.1.1.4 ממלא תפקיד אחר בחברה שהוא בעל היתר להחזקת אמצעי שליטה בחברה או שהוא קרובו של בעל היתר כאמור.

3.1.2 מי שאינו נושא משרה ומתקיים לגביו אחד מאלו:

3.1.2.1 סך התגמול שקיבל בגין כל אחת מהשנתיים שחלפו, עולה על 1.5 מיליון ₪.

3.1.2.2 הוא עוסק בניהול השקעות של החברה.

3.2 על אף האמור, לא ייכלל בהגדרה של בעל תפקיד מרכזי, מי שאינו נושא משרה ומתקיים בו אחד מהתנאים הבאים:

3.2.1 תגמולו ותנאי העסקתו מעוגנים במלואם רק בהסכם קיבוצי.

3.2.2 הרכיב הקבוע בתגמולו אינו עולה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה ותנאי העסקתו אינם כוללים רכיב משתנה, למעט רכיב משתנה הניתן למרבית עובדי החברה.

3.2.3 על פי תנאי העסקתו הרכיב המשתנה בתגמולו אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע לשנה ותגמולו הכולל בכל אחת מהשנתיים שחלפו לא עלה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה. בנוסף, במסגרת המדיניות תינתן התייחסות לעניין אופן התגמול של עובדים המועסקים בפונקציות בקרה, עובדים העוסקים בשיווק, מכירה או תיווך מול לקוחות ומי שעוסק בניהול השקעות של החברה.

#### 4. אמצעי התגמול

חבילת התגמול הכוללת של בעלי תפקיד המרכזי ועובדי החברה הכפופים למדיניות תגמול זו משלבת מרכיבים קבועים ומשתנים באופן מאוזן, על מנת לתמרץ אותם לביצועים מצוינים בטווח הארוך, תוך הימנעות מנטילת סיכונים מעבר לתיאבון הסיכון של החברה. חבילת התגמול בגוף המוסדי יכולה לכלול את המרכיבים הבאים:

##### 4.1 תגמול קבוע

שכר חודשי, הפרשות סוציאליות והטבות מקובלות נלוות.

##### 4.2 תגמול משתנה

מענק שנתי/רבעוני תלוי ביצועים במזומן המורכב בחלקו מתשלום נדחה על-פני שלוש שנים<sup>1</sup>, תגמול הוני<sup>2</sup>, מענק פרישה והכל כמפורט במדיניות זו.

5. כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי בחברה ישולמו באופן ישיר לבעל התפקיד המרכזי ולא לגורם אחר לרבות חברה בשליטתו של בעל התפקיד המרכזי.

#### 6. יחסי תגמול ראויים בין עובדים בחברה

בעת קביעת מדיניות התגמול הוצג ונבחן היחס בין עלות תנאי העסקה של בעלי תפקיד מרכזי, לרבות תגמול קבוע, ותגמול משתנה ("התגמול הכולל"), לבין עלות תנאי העסקה של שאר עובדי החברה, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת והחציונית של עובדים כאמור, זאת תוך כדי בחינה של היררכיית התגמול בחברה

<sup>1</sup> אלא אם המרכיב המשתנה אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע לאותה שנה.

<sup>2</sup> נכון למועד כתיבת מדיניות זו, לא קיים תגמול הוני בחברה.

ובחינת עלות התגמול הכולל בדרגים השונים של עובדי החברה. החברה רואה חשיבות גבוהה בתגמול בעלי תפקיד מרכזי עבור תרומתם להצלחה העסקית לאורך זמן ובהתחשב בתחומי האחריות והסמכות המוטלים עליהם. בד בבד, החברה מייחסת גם חשיבות לתגמול הולם לכלל עובדיה ולשמירה על פערים ראויים וסבירים בין התגמול לכלל בעלי התפקיד המרכזי לבין התגמול של יתר עובדי החברה.

ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחס הקיים בין תנאי הכהונה של בעלי התפקיד המרכזי לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחצינית של יתר עובדי החברה. לדעתם של חברי ועדת התגמול והדירקטוריון מדובר ביחסים ראויים וסבירים בהתחשב באופי החברה, תמהיל כוח האדם שלה, אופיה, גודלה ותחום עיסוקה. כמו כן, נבחנה השפעת היחסים האמורים על יחסי העבודה בחברה ונמצא כי הם לא צפויים להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

יצוין, כי נכון למועד זה, היחסים בין תנאי הכהונה של יו"ר דירקטוריון החברה לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחצינית של שאר עובדי החברה (בניכוי תגמולם של בעלי התפקיד המרכזי) הינם פי 18 ופי 22.3 בהתאמה, היחסים בין תנאי הכהונה של המנכ"ל לעלות ההעסקה הממוצעת והחצינית של שאר עובדי החברה (בניכוי תגמולם של בעלי התפקיד המרכזי) הינם פי 8.3 ופי- 10.9 בהתאמה והיחסים בין עלות ההעסקה של בעל התפקיד המרכזי בעל התגמול המרבי לעלות ההעסקה הממוצעת והחצינית של שאר עובדי החברה (בניכוי תגמולם של בעלי התפקיד המרכזי) הינם פי 6.2 ופי 7.6 בהתאמה.

#### 7. הקשר בין נטילת סיכונים לבין קביעת התגמול המשתנה

מדיניות החברה הינה שהתגמול הכולל לבעלי תפקיד מרכזי נכון שיהיה מושפע מהסיכונים המהותיים להם חשופה החברה, כאשר יובאו בחשבון שיקולים כלליים, בין היתר, עלות וכמות ההון העצמי הנדרש לתמוך בסיכונים להם חשופה החברה, אופק הזמן המשמש למדידת ביצועי בעל התפקיד המרכזי והתפקיד והדרג של כל בעל תפקיד מרכזי.

#### 8. היחס בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים

8.1 בעת קביעת התגמול הכולל יילקח בחשבון היחס בין מרכיבים קבועים ומרכיבים משתנים של התגמול. הבחינה תעשה תוך התחשבות בניסיון, מומחיות, כישורים, בכירות, אחריות וביצועים אישיים וכן בצורך לעודד התנהגות התומכת במסגרת ניהול הסיכונים ובאיתנות הפיננסית ארוכת הטווח של החברה.

8.2 לגבי בעלי תפקיד מרכזי, יהווה הרכיב הקבוע חלק משמעותי מסך תגמולם. כמו כן, שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי בתגמולם. על-אף האמור לעיל, האורגנים הרלוונטיים בחברה יהיו רשאים לקבוע, לגבי בעל תפקיד מרכזי ספציפי בשנה נתונה, מתן מענק/ים (בנוסף למענק השנתי המפורט בפרק ג' להלן) בהתקיים תנאים חריגים (כגון: אירוע עסקי חד פעמי, עמידה ביעדי פרויקט חד-פעמי ואירועים כנ"ל שאינם חוזרים על עצמם כל שנה) ובלבד שהתגמול המשתנה המרבי לא יעלה על 200% מהרכיב הקבוע השנתי (למעט לגבי יו"ר ומנכ"ל להם לא ניתן לחרוג מ-100% מהרכיב הקבוע השנתי) (להלן: "המקרים המיוחדים").

8.3 היחס בין מרכיבי חבילת התגמול הכולל של בעלי התפקיד המרכזי :

8.3

המשקל המקסימלי של הרכיב המשתנה מתוך סך חבילת התגמול הכולל של בעלי התפקיד המרכזי בגוף המוסדי מוצג בטבלה הבאה:

מרכיב משתנה – משקל מקסימלי	
40%	מנכ"ל
30%	מנהל השקעות
25%	בעל תפקיד מרכזי בתחום הבקרה
30%	בעל תפקיד מרכזי אחר

יובהר כי חריגה של עד 10% מעל או מתחת לשיעורים הנקובים לעיל לא תיחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול.

יודגש, כי היחס בפועל, בשנה נתונה, בין מרכיבי חבילת התגמול עשוי להיות שונה בשל תת ביצועים או בשל ביצועים עודפים המשפיעים על התגמול המשתנה, כאמור במדיניות זו

9. תחולה, תחילה ותוקפה של מדיניות התגמול

9.1 מדיניות התגמול אושרה על-ידי ועדת התגמול של הגוף המוסדי ביום 19.4.15 ועל-ידי דירקטוריון הגוף המוסדי ביום 03.05.15.

9.2 מדיניות התגמול תחול החל מיום 03.05.15 ("יום התחילה").

- 9.3 על אף האמור לעיל, ובהתאם להוראות החוזר :
- 9.3.1 הסכמי תגמול שאושרו לפני יום 25 בדצמבר 2013<sup>3</sup> - יותאמו להוראות מדיניות התגמול עד ליום 31 בדצמבר 2016.
- 9.3.2 הסכמי תגמול שאושרו בין 25 בדצמבר 2013 לבין 1 ביולי 2014 - יותאמו להוראות מדיניות התגמול עד ליום 31 בדצמבר 2014.
- 9.4 בכל מקרה, מדיניות התגמול לא תחול על זכויות שנצברו לבעלי תפקיד מרכזי החל ממועד העסקתם בגוף המוסדי ועד ליום 1 ביולי 2014.
- 9.5 מדיניות התגמול תעודכן ותאושר, מעת לעת, בהתאם לשיקול דעתו של החברה להוראות הדין החל.
- 9.6 מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון תבחן אחת לשנה את מדיניות התגמול והצורך בהתאמתה בשל שינויים מהותיים שחלו בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים.
- 9.7 הזכאות לרכיבי תגמול לפי מסמך מדיניות תגמול זה, הינה בכפוף לקבלת אישורי האורגנים המוסמכים, ככל שיידרש.
10. יישום מדיניות התגמול, תחזוקה, פיקוח ובקרה
- 10.1 ועדת התגמול תבחן את יישומה של מדיניות התגמול ובכלל זה :
- 10.1.1 תבחן, לפחות אחת לשנה, את עמידת מנגנון התגמול בפועל במדיניות הדירקטוריון ובדרישות הרגולציה.
- 10.1.2 תעריך את אפקטיביות מדיניות התגמול ואת השפעתה כמפורט בסעיף 5, ב' (2), ב' לחוזר.
- 10.1.3 תגדיר אילו דיווחים תקופתיים יוגשו לה, תוכנם ותדירותם.
11. סמכות לאישור עדכונים במדיניות התגמול
- עדכונים למדיניות תגמול זו יאושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון בהתאם להוראות החוזר.

---

<sup>3</sup> יום פרסום הוראות מדיניות התגמול בגופים מוסדיים.

## פרק ב' – התגמול הקבוע

### 12. מבנה התגמול הקבוע

- 12.1 בעלי תפקיד מרכזי יהיו זכאים לשכר בסיס חודשי המביא לידי ביטוי את תפקידם, סוג הפעילות ותחומי האחריות, השכלתם, כישוריהם, מומחיותם, ניסיונם, הוותק שלהם, הישגיהם והסכמי שכר קודמים שנחתמו עימם. שכר הבסיס החודשי של בעלי התפקיד המרכזי בגוף המוסדי יהיה לכל היותר:
- 12.1.1 יו"ר דירקטוריון - דמי ניהול חודשיים שלא יעלו על 225 אלפי ש"ח.<sup>4</sup>
- 12.1.2 מנכ"ל – שכר הבסיס החודשי שלא יעלה על 100 אלפי ₪ .
- 12.1.3 מנהל השקעות שכר הבסיס החודשי שלא יעלה על 40 אלפי ₪ .
- 12.1.4 בעל תפקיד מרכזי שכר הבסיס החודשי שלא יעלה על 50 אלפי ₪.
- יובהר כי חריגה של עד 10% מעל לסכומים הנקובים בתקרות הנ"ל לא תיחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול.
- 12.2 עדכון שכר חודשי יעשה מעת לעת בהתחשב בהישגיו של בעל התפקיד המרכזי, התקדמותו, עמידה ביעדים שהוצבו לו, תחומי אחריותו וכיוצא בזה.
- 12.3 בעלי התפקיד המרכזי בחברה זכאים לתנאים סוציאליים בהתאם להוראות הדין ולמדיניות החברה, לרבות חופשה, מחלה, קרנות פנסיה וקופות גמל, דמי הבראה וכו'.

---

<sup>4</sup> מדובר בדמי ניהול שמשולמים על ידי החברה לחברת האם ובפועל כוללים שירותים נוספים כגון יעוץ אסטרטגי, ייעוץ וליווי בתחום ההשקעות ע"י נושאי משרה נוספים בבעלת השליטה ולא רק תגמול של הנ"ל.



## פרק ג' – התגמול המשתנה

### 13. מבנה התגמול המשתנה

- 13.1 בעלי התפקיד המרכזי בחברה<sup>5</sup> יכולים להיות זכאים למענק שנתי במזומן הכפוף למצבה הפיננסי של החברה, יכולתה לשמור על איתנות וכושר פירעון בכל עת, לביצועי החברה בהתייחס לתשואה בראיה ארוכת טווח, לביצועי בעל התפקיד המרכזי ולהערכת מנהל וכל זאת על פי קריטריונים שנקבעו מראש כפי שיפורט בסעיף 14.5 להלן. היחס בין הקריטריונים השונים לעיל ישקף את מאפייני התפקיד ותחומי אחריותו של בעל התפקיד המרכזי תוך התחשבות גם ברמות הסיכון שמוכנה החברה ליטול. בנוסף, מרכיבי התגמול המשתנה ישלבו גם בין ביצועי בעל התפקיד המרכזי לבין ביצועי היחידה העסקית בה הוא מועסק, ככל הניתן.
- 13.2 ביחס לבעלי תפקיד מרכזי העוסקים בניהול השקעות ייקבעו אמות מידה שיכללו פרמטרים של תשואה, סיכון ומדדי ייחוס. (קריטריונים שישקלו בהקשר זה הינם, בין היתר עמידה בהוראות גולציה, עמידה במדיניות השקעות, יעדי השקעה, תשואה מול סיכון, תיק סמן כפי שיוגדר בוועדת השקעות וכדומה).
- 13.3 ביחס לבעלי תפקיד מרכזי בתפקידי בקרה ופיקוח, ייקבעו אמות המידה שיכללו הוראות הנותנות ביטוי לסטנדרטים המתחשבים בחשיבות וברגישות התפקידים המוטלים על פונקציות אלה. המדדים האישיים של פונקציות אלה לא יהיו תלויים בתוצאות העסקיות של התחומים שאת פעילותם מנטרים, מבקרים או מפקחים.
- 13.4 ביחס לבעלי תפקיד מרכזי העוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות, מנגנון התגמול ייקבע בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, באופן שלא יעודד חוסר הוגנות כלפי לקוחות.
- 13.5 למען הסר ספק יובהר כי רכיב משתנה לעובדי מוקד, משאינם בעלי תפקיד מרכזי, לא יהיה כפוף להסדרי דחייה כאמור בסעיף 14.11 להלן, לאור היותו חלק בלתי נפרד מהשכר החודשי של עובד המוקד והוראות דיני העבודה בהקשר זה בדגש על חוק הגנת השכר.
- 13.6 בעלי תפקיד מרכזי בחברה, יכולים להיות זכאים לתשלומי פרישה כמפורט בסעיף 15.2 להלן. תשלומי פרישה כאמור יסווגו כתגמול משתנה.

---

<sup>5</sup> למעט יו"ר הדירקטוריון שהינו בעל השליטה בחברה.

14. המענק השנתי לבעלי תפקיד מרכזי

14.1 מנגנוני המענק השנתי בחברה מבוססים על התפיסה שעיקרה תגמול על בסיס ביצועים ויצירת שווי כלכלי ארוך טווח לחברה, כל זאת בהתאם למדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

14.2 בעלי תפקיד מרכזי עשויים להיות זכאים למענק שנתי על פי תכנית מענקים אשר תובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון, מראש. תוכנית המענקים תהיה בהתאם לעקרונות האמורים להלן.

14.3 **תנאי סף לתשלום המענק**

14.3.1 תנאי הסף הראשוני לקבלת תקציב למענקים בחברה, בשנה מסויימת, יהיה השגת שיעור מינימלי של תשואה להון שיקבע בתחילת כל שנה, בהתאם לתוכנית העבודה השנתית וככל שהחברה עומדת בדרישות ההון המינימאלי שיחולו עליה באותה שנה ובתנאי ששיעור עודף ההון לא יפחת מזה של השנה הקודמת (לפני חלוקת דיבדנד, ככל שיחולק באותה השנה). כמו כן, שיעור התשואה המינימלי, לפני מס, לקבלת תקציב למענקים בחברה בשנת 2015 הינו 10).

לעניין זה, תשואה להון משמעה הרווח הכולל לפני מס בשנה הרלוונטית מחולק בהון העצמי לתחילת אותה שנה כפי שיפורסם בדוח השנתי.

14.3.2 בנוסף לכך, קיימים תנאי סף נוספים ביחס לכל אחד מהמדדים על פיהם נקבע המענק של כל בעל תפקיד מרכזי בחברה. על מנת שבעל התפקיד המרכזי יקבל מענק ביחס למדד מסוים, עליו גם לעמוד בתנאי סף ביחס לאותו מדד.

14.4 **מענק מקסימלי – תקרת המענק השנתי**

14.4.1 התקציב השנתי הכולל המקסימלי למענקים לבעלי תפקיד מרכזי בחברה יחושב כסך המענקים המקסימליים שיכולים להיות משולמים לכל בעלי התפקיד המרכזי.

14.4.2 לעניין זה, המענק השנתי למנכ"ל החברה לא יעלה על 6 משכורות בסיס חודשיות, המענק לבעלי תפקיד מרכזי בתפקידי בקרה ופיקוח לא יעלה על 3 משכורות בסיס חודשיות והמענק לכל אחד משאר בעלי התפקיד המרכזי בגוף המוסדי לא יעלה על 4 משכורות בסיס חודשיות.

14.4.3 מובהר בזאת, כי בכל מקרה, סך המענקים לבעלי תפקיד מרכזי בחברה, בגין שנה מסויימת, לא יעלה על 10% מרווחי החברה לאותה השנה. בכל מקרה בו סך המענקים, שאמור להיות משולם בגין ביצועים בפועל בשנה מסויימת, יהיה גבוה מ- 10% מרווחי החברה באותה השנה, יעמוד סך המענקים שישולם בפועל על 10% לכל היותר מהרווח, ויחולק בין בעלי התפקיד המרכזי הזכאים למענק באותה שנה, באופן יחסי (פרו-רטה). לעניין זה, רווחי החברה משמעם רווח כולל (לפני מס) כפי שיוצג בדוחות הכספיים לשנה הרלוונטית (כולל רווח/ הפסד חד פעמי).

קריטריונים לקביעת המענק 14.5

14.5.1 הקריטריונים שיקבעו יהיו ניתנים למדידה, ולפיהם משקלם של משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים, בסך הרכיב המשתנה, יהיה גבוה מ- 50%. על אף האמור לעיל, חלק לא מהותי מהרכיב המשתנה יוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה, בהתחשב בתרומתו של בעל התפקיד לחברה. יובהר כי, הקריטריונים לפיהם יקבעו מענקים של פונקציות הבקרה לא יהיו תלויים בתוצאות העסקיות של התחומים שאת פעילותם הם מנטרים, מבקרים או מפקחים.

14.5.2 הקריטריונים שיקבעו ישלבו בין ביצועי בעל תפקיד מרכזי, ביצועי היחידה העסקית בה הוא מועסק וביצועי החברה בכללותם. היחס בין הקריטריונים לעיל ישקף את מאפייני התפקיד ותחומי האחריות של בעל תפקיד מרכזי.

14.5.2.1 **ביצועי הגוף המוסדי בכללותו:** מדדים כגון – תשואה להון, רווח, הון עצמי, הכנסות, מדדים השוואתיים וכו'.

14.5.2.2 **ביצועי היחידה העסקית:** מדדים כגון עמידה ביעדים פיננסיים ברמת היחידה העסקית, עמידה ביעדים פיננסיים ברמת מוצר, עמידה ביחס LR, עמידה ביעדי תקציב שנתי.

14.5.2.3 **הערכת מנהל:** הערכה של ביצועי כל בעל תפקיד מרכזי במדדים שעשויים להיות לא מדידים, אך הינם מדדים "איכותיים", המשקפים את ביצועיו ותרומתו של בעל התפקיד המרכזי.

המלצה להערכה לבעלי תפקיד מרכזי הכפופים למנכ"ל תבוצע על-ידי המנכ"ל והציון שיקבע יאושר על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון. המלצה להערכה למנכ"ל תבוצע על-ידי יו"ר הדירקטוריון והציון שיקבע יאושר על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, והציון שיקבע יאושר על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון. ההערכה ליו"ר דירקטוריון חיצוני (ככל שרלוונטי) תבוצע ותאושר על-ידי ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית.

14.5.3 חלק הקריטריונים שאינם ניתנים למדידה ו/או הערכת המנהל בסך הקריטריונים לפיהם יחושב המענק לא יעלה על 25%.

14.5.4 יובהר, כי היעדים הספציפיים לגבי כל קריטריון יקבעו ויאושרו בתחילת כל שנה עבור אותה השנה ויגזרו מתוכנית העבודה השנתית של החברה.

תקופת המדידה 14.6

תקופת המדידה של קריטריונים הנוגעים לתוצאות ניהול ההשקעות של החברה לא תפחת משלוש שנים. הביצועים יבחנו על בסיס שקלול תוצאות של 3 שנים לפחות.

- 14.7 **אופן חישוב המענק בפועל**
- המענק לכל אחד מבעלי התפקיד המרכזי ייקבע על פי מידת עמידתו המשוקללת של בעל התפקיד המרכזי ביעדים בכל אחד מהקריטריונים שיקבעו עבורו לשנה עבורה משולם המענק כאמור לעיל.
- 14.8 **תהליך אישור המענק בפועל**
- 14.8.1 בכל שנה, בסמוך למועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים, תחושב מידת העמידה ביעדים של החברה כולה ושל כל אחד מבעלי התפקיד המרכזי, בכפוף לעמידה תנאי הסף כאמור לעיל. זכאותו של בעל התפקיד המרכזי למענק וגובה המענק שישולם לו יגזר מאחוז העמידה המשוקלל ביעדי החברה, ביעדי היחידה העסקית ובהערכת המנהל של בעל התפקיד המרכזי.
- 14.8.2 המענקים המתוכננים לתשלום, בפועל, לבעלי התפקיד המרכזי יובאו לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון, ככל שיידרש בכפוף להוראות כל דין.
- 14.9 **הפחתת המענק השנתי**
- ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להפחית את המענק השנתי הכולל של בעל התפקיד המרכזי, במקרים יוצאי דופן, כגון – לצורך שמירה על יציבות החברה ואיתנות הונה העצמי, אי עמידת החברה ביעדיה, ביצועים שליליים של החברה, תנאי שוק מיוחדים או נסיבות מיוחדות הקשורות עם תפקוד בעל התפקיד המרכזי (כגון הטלת עיצום כספי או קנס על החברה), ובלבד שההפחתה לא תעלה על 70% מהיקף המענק הכולל לאותו בעל תפקיד מרכזי המתקבל לאותה שנה לפי החישובים לעיל.
- 14.10 **אפשרות להשבת סכומים מתוך מענק ששולם לבעלי תפקיד מרכזי**
- בעלי תפקיד מרכזי ישיבו לחברה את סכום המענק, או חלק ממנו, במקרה בו יתברר, בעתיד, כי חישוב המענק בוצע על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, במהלך תקופה של שלוש שנים לאחר מועד אישור המענק.
- ועדת התגמול תהיה רשאית לקבוע לגבי בעל תפקיד מרכזי, שאינו נושא משרה, שלא היתה לו השפעה מהותית על הנסיבות לעיל, כי ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום הרכיבים המשתנים בתגמולו שטרם שולמו לאותו בעל תפקיד מרכזי, אם קיימים.
- יובהר, כי לא יראו בתיקון עקב שינוי בחוק, בתקנות או בכללים החשבונאיים, שהתפרסם לאחר מועד פרסום הדוחות הכספיים של החברה לאותה שנה, כתיקון בשלו יחול האמור בסעיף זה.
- 14.11 **דחיית חלק מהרכיב המשתנה**
- 14.11.1 50% מהרכיב המשתנה של בעל תפקיד מרכזי ישולם בסמוך לאחר אישורו על ידי האורגנים המוסמכים. 50% הנותרים מתוך הרכיב המשתנה הנ"ל יידחו ויתפרשו בשיטת הקו הישר, על פני תקופה של שלוש שנים, כפי שיפורט בסעיף 14.12 להלן.
- 14.11.2 סיום העסקה מוקדם לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי תגמול שנדחו.

14.11.3 על אף האמור לעיל, אם סך הרכיב המשתנה, בגין שנה קלנדרית, לא יעלה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע לאותה שנה, לא תתבצע דחיה של חלק כלשהו מתוך הרכיב המשתנה.

#### 14.12 דחיית ופריסת הרכיב המשתנה

14.12.1 בכל מקרה בו יידחה חלק מהרכיב המשתנה, כמפורט בסעיף 14.11 לעיל, יהיה זכאי בעל התפקיד המרכזי לקבל בכל אחת מ-3 השנים העוקבות, שליש (1/3) מחלק הרכיב המשתנה הנדחה

תשלום כל חלק נדחה מהרכיב המשתנה יבוצע בתנאי שהרווח לפני מס של החברה, בשנה בה אמור החלק הנדחה להיות משולם בפועל, הינו חיובי (לאחר שנלקחו בחשבון סכומים ששולמו בגין מענקים).

באם לא יתקיים התנאי האמור לעיל בשנה מסוימת, לא יהיה זכאי בעל התפקיד המרכזי לקבלת החלק הנדחה מהרכיב המשתנה של אותה השנה וזכאותו לחלק הנדחה מהמענק תועבר לשנה הבאה ותהא שוב כפופה לעמידה בתנאי האמור לעיל.

14.12.2 יובהר, כי התשלומים הנדחים יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן.

#### 14.13 תגמול מיוחד

##### 14.13.1 מענק במקרה של שינוי שליטה

היה ונושא משרה, שאינו בעל שליטה או קרובו ו/או יו"ר הדירקטוריון (אף אם אינו נמנה על בעלי השליטה או קרוביהם), סיים את העסקתו בחברה או סיים להעניק שירותים לחברה, במהלך 12 חודשים שלאחר שינוי שליטה, במהלכם סייע להשלמת תהליך שינוי השליטה / העברת השרביט וכיו"ב, יכול וינתן לנושא המשרה האמור מענק בהיקף של עד 6 משכורות בסיס חודשיות בכפוף לאישור הדירקטוריון.

##### 14.13.2 מענק חתימה

במקרים מיוחדים ובכפוף לאישור הדירקטוריון, ניתן יהיה להעניק לבעל תפקיד מרכזי חדש מענק חתימה בהיקף של עד 6 חודשי עלות שכר, שישולם במהלך שנת עבודתו הראשונה של בעל התפקיד המרכזי בחברה. יובהר, כי בעל תפקיד מרכזי ישיב לחברה מענק חתימה שניתן לו היה ועזב מיוזמתו את החברה בתוך שנתיים מתחילת עבודתו (Clawback).

### **פרק ד' – הסדרי ביטוח**

בעלי תפקיד מרכזי שהינם נושאי המשרה כהגדרתם בחוק החברות, יכוסו בפוליסת ביטוח אחריות, כמקובל בחברה ובהתאם לחוק החברות, חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך") ותקנון החברה.

לפרטים אודות תנאי פוליסת ביטוח לנושאי משרה בחברה ואודות כתב התחייבות לשיפוי המקובל בחברה ראו את חלק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2014.

**פרק ה' – תנאי סיום כהונה והסדרי פרישה**

**15. תנאי סיום כהונה**

**15.1 הודעה מוקדמת**

- 15.1.1 בעל תפקיד מרכזי יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת של עד 3 חודשים.
- 15.1.2 תקופת ההודעה המוקדמת לכל בעל תפקיד מרכזי תקבע על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, כחלק מתנאי העסקתו של אותו בעל תפקיד מרכזי.
- 15.1.3 במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש בעל התפקיד המרכזי להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם יוחלט לשחרר אותו ממחויבות זו, ואף במקרה זה, יהיה זכאי להמשך כל תנאי הכהונה וההעסקה ללא שינוי.

**15.2 מענק פרישה**

- החברה, בכפוף לקבלת אישור האורגנים המוסמכים, יכולה להציע, במקרים מסוימים, לחלק מבעלי התפקיד המרכזי מענקי פרישה, בנוסף על תקופת ההודעה המוקדמת (כמפורט בסעיף 15.1 לעיל). סכום מענק הפרישה לא יעלה, בכל מקרה, על 3 משכורות חודשיות של בעל התפקיד המרכזי.
- 15.2.1 מענק הפרישה, ככל שינתן, יותנה בביצועים בפועל של החברה ובעל התפקיד המרכזי.
- 15.2.2 בעת קביעת הסדרי הפרישה של בעל התפקיד המרכזי, יבחנו, בין היתר, תקופת הכהונה או ההעסקה של בעל התפקיד המרכזי, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של בעל התפקיד המרכזי להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.
- 15.2.3 כל תשלום בגין הסדרי הפרישה (למעט רכיב ההודעה המוקדמת), אשר משולם לבעל התפקיד המרכזי מעבר למקובל אצל כלל עובדי החברה, ייחשב כתגמול משתנה ויהיה כפוף למנגנון דחיה, כמפורט בסעיף 14.12 לעיל.
- 15.2.4 על אף האמור לעיל, אם סך מענק הפרישה אינו עולה על שתי משכורות קבועות, אין חובה לדחות את תשלומו.

**15.3 אי תחרות**

- בעלי התפקידים המרכזי יתחייבו בכתב, במועד חתימתם על הסכם העסקה עם החברה, להמנע מתחרות עם החברה למשך תקופה שלא תפחת מתקופת ההודעה המוקדמת.