



שירביט חברה לביטוח בע"מ

מדיניות תגמול לבעלי תפקיד מרכזי בחברה 2019

מעודכן לאפריל, 2019

תוכן עניינים

| | |
|---------|---------------------------------------|
| 3..... | פרק א' - מבוא ועקרונות יסוד |
| 8..... | פרק ב' - רכיב הקבוע |
| 9..... | פרק ג' - רכיב משתנה |
| 14..... | פרק ד' - הסדרי ביטוח |
| 15..... | 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, בין היתר, להוראות חוזרי משרד האוצר - רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון הבאים: חוזר גופים מוסדיים 2014-9-2 בנושא "מדיניות תגמול בגופים מוסדיים" ("החוזר") וחוזר גופים מוסדיים 2015-9-31 בנושא "מדיניות תגמול בגופים מוסדיים - תיקון" ("התיקון לחוזר").

2. יעדי מדיניות התגמול

- 2.1 תגמול בעלי תפקיד מרכזי באופן ראוי והנעתם לפעול ליצירת ערך כלכלי ארוך טווח לחברה ולבעלי העניין בה.
- 2.2 התאמת התגמול ליעדי החברה, בהתאם לתכנית האסטרטגית שלה ולתכניות העבודה הנגזרות ממנה, לתוצאות הדו"חות הכספיים התקופתיים של החברה ולתרומתם בפועל של בעלי התפקיד המרכזי להשגת יעדי החברה כאמור.
- 2.3 התאמת התגמול הכולל לתיאבון הסיכון של החברה. יעד זה יושג, בין היתר, באמצעות קביעת סף ביצועים פיננסיים שרק השגתו תזכה את בעלי התפקיד המרכזי בתגמול משתנה, על ידי הגבלת התגמול המשתנה בתקרה ובאמצעות דחיית חלק מתשלום התגמול המשתנה השנתי והכפפתו לביצועים של החברה בשנים עתידיות.
- 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 וכספים המנוהלים באמצעותה, יבחנו את מדדי הסיכון ומדדי הביצוע שנקבעו, ויעריכו את אפקטיביות מנגנון התגמול, למעט בכל הנוגע לתגמול של אותן יחידות.
- 2.4 קביעת מבנה תגמול שיבטיח שמירה על יחסי עבודה תקינים בחברה.

2.5 פיקוח ובקרה על מדיניות התגמול

2.5.1 הדירקטוריון

דירקטוריון החברה הוא האורגן המאשר מדיניות זו והוא מפקח על יישומה באמצעות ועדת הביקורת.

2.5.2 ועדת הביקורת

ועדת הביקורת, 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 שנקבעו 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.

יובהר, כי אין במדיניות זו בכדי ליצור התחייבות או מצג כלפי עובד מסוים של החברה, לרבות נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי, לכלול מרכיב תגמול מסוים המוזכר במדיניות זו, למעט אם נקבע כך בהסכם העבודה האישי של אותו עובד. קביעה על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, כי בעל תפקיד מרכזי מסוים זכאי לרכיבי גמול הפחותים מהמצוין במדיניות זו, לא תחשב כחריגה ממדיניות זו. אין במדיניות זו כדי לגרוע או לפגוע בזכויות קיימות של נושאי המשרה. אין לראות במדיניות זו כממצה את כל הוראות הדין או ההגדרות בו. מדיניות תגמול זו לא מהווה תחליף או גורעת מהוראות הנקבעות על ידי החוקים והתקנות הקיימים.

3. בעלי התפקידים הכפופים למדיניות התגמול

3.1 מדיניות זו תחול על בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים בחברה, כמפורט להלן. "בעלי תפקיד מרכזי" הם 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 ולמעט הוראות סעיף 7 להלן ענין תגמול דירקטור.

3.1.1.2 בעלי התפקידים הבאים, ככל שאינם נכללים בסעיף 3.1.1.1 לעיל: מבקר פנימי, סמנכ"ל כספים, אקטואר ממונה, מנהל סיכונים, מנהל טכנולוגיות מידע, היועץ המשפטי, מנהל ההשקעות, מנהל האגף לביטוח כללי.

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 בסעיף 3.1.1 לעיל, לא נכללים בהגדרה של בעל תפקיד מרכזי, מי שאינו נושא משרה כאמור במדיניות זו ומתקיים בו לפחות 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 שישית (1/6) מהרכיב הקבוע לשנה ותגמולו הכולל, בכל אחת מהשנתיים שחלפו, לא עלה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה.

4. אמצעי התגמול

חבילת התגמול הכוללת של בעלי תפקיד המרכזי ועובדי החברה הכפופים למדיניות תגמול זו משלבת רכיבים קבועים ורכיבים משתנים באופן מאוזן, על מנת לתמרץ אותם לביצועים מצוינים בטווח הארוך, תוך הימנעות מנטילת סיכונים מעבר לתיאבון הסיכון של החברה.

חבילת התגמול בחברה יכולה לכלול את המרכיבים הבאים :

4.1 רכיב קבוע

שכר חודשי ברוטו, הפרשות סוציאליות, והטבות מקובלות נלוות.

4.2 רכיב משתנה

מענק שנת/רבעוני תלוי ביצועים במזומן המורכב בחלקו מתשלום נדחה על-פני שלוש שנים¹, תגמול הוני², 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 ההעסקה של בעלי תפקיד מרכזי, לרבות תגמול קבוע ותגמול משתנה ("התגמול הכולל"), לבין עלות תנאי ההעסקה של שאר עובדי החברה, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת והחציונית של עובדים כאמור, זאת תוך בחינה של היררכיית התגמול בחברה ובחינת עלות התגמול הכולל בדרגים השונים של עובדי החברה. החברה רואה חשיבות גבוהה בתגמול בעלי תפקיד מרכזי עבור תרומתם להצלחתה 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 הביקורת והדירקטוריון בחנו את היחס הקיים בין תנאי הכהונה של בעלי התפקיד המרכזי לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה. לדעתם של חברי ועדת הביקורת והדירקטוריון מדובר ביחסים ראויים וסבירים בהתחשב באופי החברה, תמהיל כוח האדם שלה, אופייה, גודלה ותחומי 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 אישור המדיניות, היחסים בין תגמול יו"ר דירקטוריון החברה לבין השכר הממוצע והחציוני של עובדים ומועסקים בחברה (בניכוי שכר בעלי תפקיד מרכזי) הינם פי 13 ופי 16.2 בהתאמה. היחסים בין תגמול המנכ"ל לבין השכר הממוצע והחציוני של עובדים ומועסקים בחברה (בניכוי שכר בעלי תפקיד מרכזי) הינם פי 8.7 ופי 10.9 בהתאמה. היחסים בין תגמול בעל התפקיד המרכזי בעל התגמול המרבי לבין השכר הממוצע והחציוני של עובדים ומועסקים בחברה (בניכוי שכר בעלי תפקיד מרכזי) הינם פי 6.2 ופי 7.8 בהתאמה.

7. תגמול דירקטור ויו"ר דירקטוריון

7.1 דירקטור, לרבות יו"ר הדירקטוריון, יקבל **רכיב קבוע בלבד** בשל כהונתו בחברה ולא יקבל רכיב משתנה בשל כהונתו זו.

7.2 תגמול דירקטור שאיננו דח"צ, דירקטור בלתי תלוי או יו"ר דירקטוריון, ייקבע בהתאם להוראות לעניין תגמול דח"צ בגוף מוסדי, לפי הוראות חוזר גופים מוסדיים 2009-9-4 "חוזר תגמול דח"צים" ("חוזר תגמול דח"צים") ותקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס - 2000.

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

² נכון למועד כתיבת מדיניות זו, לא קיים תגמול הוני בחברה.

7.3 על אף האמור, החברה תהא רשאית להחליט, כי דירקטורים מסוימים יהיו זכאים לשכר גבוה יותר משכר יתר הדירקטורים, וזאת על סמך ניסיון ומומחיות מיוחדים שלהם.

7.4 יו"ר הדירקטוריון

תגמול יו"ר הדירקטוריון יהא מכפלת תגמול דח"צ עד פי 24.

"תגמול דח"צ" לצורך קביעת תגמול יו"ר הדירקטוריון יחושב על פי מספר הישיבות המזערי של הדירקטוריון וועדות הדירקטוריון המחויבות על פי הוראות הדין.

8. הקשר בין נטילת סיכונים לבין קביעת התגמול המשתנה

תפיסת החברה היא שהתגמול הכולל לבעלי תפקיד מרכזי נכון שיהיה מושפע מהסיכונים המהותיים להם חשופה החברה, תוך התחשבות בשיקולים 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.

9. היחס בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים

9.1 בעת קביעת התגמול הכולל יילקח בחשבון היחס בין רכיבים קבועים ורכיבים 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.

9.2 לגבי בעלי תפקיד מרכזי, יהווה הרכיב הקבוע חלק משמעותי מסך התגמול. כמו כן, שיעור הרכיב המשתנה השנתי לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי בתגמולם. על אף האמור, האורגנים הרלוונטיים בחברה יהיו רשאים להחליט להעניק לבעל תפקיד מרכזי ספציפי בשנה נתונה, מענקים (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 מנכ"ל החברה לגביו לא ניתן לחרוג מ-100% מהרכיב הקבוע השנתי) ("המקרה המיוחד").

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

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

| מרכיב משתנה - משקל מקסימלי | תפקיד: |
|----------------------------|---------------------------------------|
| 40% | מנכ"ל |
| 30% | מנהל השקעות |
| 30% | בעלי תפקיד מרכזי לרבות פונקציות הבקרה |

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.

9.4 מיקור חוץ

החברה מעסיקה במיקור חוץ את מבקר פנים.
התשלום למבקר הפנים מבוצע באמצעות שכר קבוע מראש עבור כל שעת עבודה.
ההתקשרות עם מבקר הפנים כוללת תשלום של רכיב קבוע בלבד ואיננה כוללת רכיב משתנה.

10. תחולה, תחילה ותוקפה של מדיניות התגמול

- 10.1 מדיניות התגמול אושרה על ידי ועדת הביקורת של דירקטוריון החברה ביום 30.4.19 ועל ידי דירקטוריון החברה ביום 30.04.19 ותחול החל ממועד אישור הדירקטוריון, למעט על זכויות שנצברו לבעלי תפקיד מרכזי החל ממועד העסקתם בחברה עד ליום 1 ביולי 2014.
- 10.2 מדיניות התגמול תעודכן ותאושר, מעת לעת, בהתאם לשיקול דעת הנהלת החברה ולהוראות הדין החל.
- 10.3 מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ועדת הביקורת והדירקטוריון יבחנו אחת לשנה את מדיניות התגמול והצורך בעדכונה בשל שינויים מהותיים שחלו בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים.
- 10.4 הזכאות לרכיבי תגמול לפי מסמך מדיניות תגמול זה, הינה בכפוף לקבלת אישורי האורגנים המוסמכים, ככל שיידרש.

11. יישום מדיניות התגמול, תחזוקה, פיקוח ובקרה

- ועדת הביקורת תבחן את יישומה של מדיניות התגמול ובכלל זה:
- 11.1 תבחן, לפחות אחת לשנה, את עמידת מנגנון התגמול בפועל במדיניות הדירקטוריון ובדרישות הרגולציה.
- 11.2 תעריך את אפקטיביות מדיניות התגמול ואת השפעתה כמפורט בסעיף ב' (2) ב' לחוזר.
- 11.3 תגדיר אילו דיווחים תקופתיים יוגשו לה, תוכנם ותדירותם.

12. עדכון מדיניות התגמול

עדכן מדיניות כפוף לאישור ועדת הביקורת והדירקטוריון ולהוראות כל דין.

פרק ב' - הרכיב הקבוע

13. מבנה הרכיב הקבוע

- 13.1 עובדי החברה ובעלי 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 עובדי החברה ובעלי התפקיד המרכזי בחברה ייקבע במסגרת משא ומתן בין החברה לבין נושא המשרה ויהיה לכל היותר:
- 13.1.2 יו"ר דירקטוריון - סכום חודשי שלא יעלו על 200 אלפי ₪ ברוטו³.
- 13.1.2 מנכ"ל - שכר הבסיס החודשי שלא יעלה על 120 אלפי ₪ ברוטו.
- 13.3.3 מנהל השקעות - שכר הבסיס החודשי שלא יעלה על 40 אלפי ₪ ברוטו.
- 13.3.4 בעל תפקיד מרכזי, לרבות פונקציות בקרה - שכר הבסיס החודשי שלא יעלה על 65 אלפי ₪ ברוטו.
- יובהר כי בסמכות ועדת הביקורת והדירקטוריון לאשר חריגה של עד 10% מעל הסכומים הנקובים בתקרות הנ"ל מבלי ששינויים אלו יהוו חריגה ממדיניות התגמול.
- 13.2 עדכון שכר הבסיס החודשי יעשה מעת לעת בהתחשב בפרמטרים הבאים: הישגי בעל התפקיד המרכזי, התקדמותו, עמידה ביעדים שהוצבו לו, תחומי אחריותו וכיוצא בזה.
- 13.3 בנוסף לשכר הבסיס רשאית החברה לתגמול את עובדי החברה ואת בעלי התפקיד המרכזי באחד או יותר מרכיבי התגמול הבאים, והכל בכפוף לכל דין: הפרשות פנסיוניות, הפרשות לפיצויי פיטורין, קרנות פנסיה, קרנות השתלמות, קופות גמל, חופשה שנתית, חופשת מחלה, דמי הבראה, החזר הוצאות בשעות העבודה וכיו"ב.

³ סכום זה משולם מהחברה לתברת האם על פי הסכם בניהן

פרק ג' - רכיב משתנה

14. **מבנה הרכיב המשתנה**
- 14.1 בעלי התפקיד המרכזי בחברה⁴ 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 15.5 להלן. היחס בין הקריטריונים השונים ישקף את מאפייני התפקיד ותחומי אחריותו של בעל התפקיד המרכזי, תוך התחשבות גם ברמות הסיכון שמוכנה החברה ליטול. בנוסף, הקריטריונים של הרכיב המשתנה ישלבו גם בין ביצועי בעל התפקיד המרכזי לבין ביצועי המחלקה העסקית עליה הוא אמון, ככל הניתן.
- 14.2 ביחס לבעלי תפקיד מרכזי העוסקים בניהול השקעות ייקבעו אמות מידה שיכללו פרמטרים של תשואה, סיכון ומדדי ייחוס (קריטריונים שישקלו בהקשר זה הם, בין היתר עמידה בהוראות רגולציה, עמידה במדיניות השקעות, יעדי השקעה, תשואה מול סיכון, תיק סמן כפי שיוגדר בוועדת השקעות וכדומה).
- 14.3 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 מטרים, מבקרים או מפקחים.
- 14.4 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.
- 14.5 למען הסר ספק יובהר כי רכיב משתנה לעובדי מוקד, שאינם בעלי תפקיד מרכזי, לא יהיה כפוף להסדרי דחייה כאמור בסעיף 15.11 להלן, לאור היותו חלק בלתי נפרד מהשכר החודשי של עובד המוקד והוראות דיני העבודה בהקשר זה בדגש על חוק הגנת השכר.
- 14.6 בעלי תפקיד מרכזי בחברה, יכולים להיות זכאים לתשלומי פרישה כמפורט בסעיף 16.2 להלן. תשלומי פרישה כאמור יסווגו כתגמול משתנה.

15. **המענק השנתי לבעלי תפקיד מרכזי**

- 15.1 מנגנוני המענק השנתי בחברה מבוססים על התפיסה שהרכיב המשתנה מייצג תוספת בגין ביצועים והצלחה בהשגת יעדי החברה בהתאם למדיניות ניהול הסיכונים של החברה.
- 15.2 בעלי תפקיד מרכזי עשויים להיות זכאים למענק שנתי על פי תכנית מענקים אשר תובא לאישור ועדת הביקורת והדירקטוריון, מראש.
- תכנית המענקים תהיה בהתאם לעקרונות האמורים להלן.

⁴ למעט יו"ר הדירקטוריון כמפורט בסעיף 7.1 לעיל.

15.3 תנאי סף לתשלום מענק שנתי

15.3.1 תשלום המענק השנתי מותנה בעמידה בתנאים הבאים:

שיעור התשואה על ההון, לפני מס, לא יפחת מ- 10%.

לעניין זה, תשואה להון משמעה: הרווח הכולל לפני מס בשנה הרלוונטית, מחולק בהון העצמי הראשוני לתחילת אותה שנה כפי שיפורסם בדוח השנתי, ובניכוי חלוקת דיבידנד שהוכרז במהלך השנה.

א. עמידת החברה בדרישות ההון המינימאלי שיחולו עליה באותה שנה בהתאם להוראות חוזר הסולבנסי באותה שנה, ובתנאי ששיעור עודף ההון לאחר חלוקת דיבידנד (ככל שיחולק באותה השנה) לא יפחת מיעד ההון המינימלי שקבע דירקטוריון החברה

ב. עמידה ביעדים אישיים ומדדים שנקבעו לכל בעל תפקיד מרכזי בחברה.

ג. בעל התפקיד המרכזי עובד בחברה תקופה של לפחות 12 חודשים מלאים בשנה הקלאנדריט שבגינה משולם הרכיב המשתנה והוא עובד החברה במועד אישור האורגנים את תשלום המענק בפועל.

על אף האמור לעיל, ועל מנת לעודד את בעלי התפקיד המרכזי לפעול להשאת רווחי החברה ולאתר הזדמנויות חד פעמיות, ניתן יהיה לקבוע מענק נוסף לבעל תפקיד מרכזי שעבד תקופה קצרה מהאמור לעיל, בגין קריטריונים מדידים שנקבעו מראש, או בגין תרומה ייחודית או אירוע חד פעמי שיאושר על ידי האורגנים המוסמכים על פי דין.

למען הסר ספק מובהר, כי בכל מקרה המענק המקסימאלי לא יעלה על האמור בטבלה בסעיף 15.4.2 להלן.

15.4 מענק מקסימלי - תקרת המענק השנתי

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

15.4.2 תקרות המענק האישי:

| נושא המשרה | גובה מענק מקסימלי |
|--|----------------------------------|
| מנכ"ל | עד 4 משכורות בסיס חודשיות |
| נושאי משרה, לרבות פונקציות בקרה ומנהל השקעות | לכל היותר 4 משכורות בסיס חודשיות |

15.4.3 מובהר כי בכל מקרה, סך המענקים לבעלי תפקיד מרכזי בחברה, בגין שנה מסויימת, לא יעלה על 10% מרווחי החברה לאותה השנה. ככל שסך המענקים האמור להיות משולם בגין ביצועים בפועל בשנה מסויימת, גבוה מ- 10% מרווחי החברה באותה השנה, יעמוד סך המענקים שישראל 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).

15.4.4 גורמים העוסקים בשיווק, מכירה ותיווך מול לקוחות

הגמול יחושב כדלקמן:

א. לפחות 60% מתקרת המענק - בגין השגת יעדי המחלקה.

ב. לא יותר מ- 40% מתקרת המענק - בגין הערכת מנהל ישיר את איכות תפקוד הגורם.

15.5 קריטריונים לקביעת המענק

15.5.1 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 איכותיים שאינם ניתנים למדידה ושייבחנו על ידי מנכ"ל החברה 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.

15.5.2 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.

15.5.3 **ביצועי החברה בכללותה**: מדדים כגון תשואה להון, רווח, הון עצמי, הכנסות, מדדים השוואתיים וכו'.

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

15.5.5 **הערכת מנהל**: הערכת ביצועיו של בעל תפקיד מרכזי באמצעות קריטריונים איכותיים המשקפים את ביצועיו ותרומתו של בעל התפקיד המרכזי שעשויים להיות לא מדידים. חלק הקריטריונים שאינם ניתנים למדידה ו/או הערכת המנהל לא יעלה על 40%.

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

15.5.8 בסמכות ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לבצע התאמות ביעדי הביצוע וטווחי הזכאות בגין קריטריונים ספציפיים בשל שינויים משמעותיים בסביבה העסקית ו/או הסביבה הרגולטורית בה פועלת החברה, אשר לא היו ידועים במועד קביעת היעדים.

15.6 קריטריונים ותקופה מדידה ניהול השקעות

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

בעל תפקיד מרכזי העוסק בניהול השקעות, במשך תקופה קצרה מ - 12 חודשים במועד בחינת הזכאות, לא יהיה זכאי למענק.

בעל תפקיד מרכזי העוסק בניהול השקעות מעל 12 חודשים ופחות משלוש שנים ייבחן על סמך הקריטריונים הבאים:

בתום השנה הקלנדרית הראשונה: יעד הביצוע יהא 20% מעל תכנית התגמול שנקבעה לעובד מקביל העובד מעל ל- 3 שנים. כמו כן סכום התגמול יחושב לפי חלקו היחסי של מספר חודשי עבודתו בפועל לאותה השנה.

בגין השנה השנייה: יעד הביצוע יהא 10% מעל תכנית התגמול שנקבעה לעובד מקביל העובד מעל ל- 3 שנים.

בגין השנה השלישית: יעד התגמול יהא זהה לעובד מקביל העובד מעל ל- 3 שנים, ובתנאי שבשנה הקודמת עמד העובד ביעדי הביצוע. לא עמד ביעדי הביצוע בשנה הקודמת - יחול היעד שנקבע בגין השנה השנייה.

15.7 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 עבודה משולם המענק כאמור לעיל.

15.8

תהליך אישור המענק בפועל

15.8.1 בכל שנה, בסמוך למועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים, תחושב מידת העמידה ביעדים של החברה 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.

15.8.2 המענקים המתוכננים לתשלום, בפועל, לבעלי התפקיד המרכזי יובאו לאישור ועדת הביקורת והדירקטוריון, ככל שיידרש בכפוף להוראות כל דין.

15.9

הפחתת המענק השנתי

ועדת הביקורת 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.

15.10

אפשרות להשבת סכומים מתוך מענק ששולם לבעלי תפקיד מרכזי

15.10.1 בעלי תפקיד מרכזי ישיבו לחברה את סכום המענק, או חלק ממנו, במקרה בו תקבע ועדת ביקורת כי התקיימו התנאים הבאים :

15.10.1.1 חישוב סכום המענק התבסס על נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, במהלך תקופה של שלוש שנים לאחר מועד אישור המענק.

15.10.1.2 תשלום סכום המענק, בהתחשב ברמת סיכון, לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה.

15.10.1.3 אם ועדת ביקורת קבעה שבעל התפקיד המרכזי היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג⁵ לחברה, לרבות בדרך של הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות, ברשלנות חמורה ממדיניות החברה, כלליה ונהליה.

15.10.2 ועדת הביקורת תהיה רשאית לקבוע לגבי בעל תפקיד מרכזי, למעט המנכ"ל, שלא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות בסעיף 15.10.1.1 ו- 15.10.1.2 לעיל, כי ניתן לקזז את סכומי ההשבה מסכום הרכיבים המשתנים בתגמולו שטרם שולמו לאותו בעל תפקיד מרכזי, אם קיימים.

15.10.3 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.

15.10.4 הסכומים ששולמו לבעל תפקיד מרכזי יהיו ברי השבה למשך תקופה של חמש שנים ממועד הענקת המענק ('תקופת ההשבה').

⁵ 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 וכד'

ואולם לגבי רכיב מענק ששולם לנושא משרה תוארך תקופת ההשבה לשבע שנים אם במהלך תקופת ההשבה קבעה ועדת ביקורת כי התקיימו הנסיבות הבאות המחייבות השבה :

15.10.4.1 החברה פתחה בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי.

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

15.10.5 הוראות סעיף זה אינן מחייבות את החברה מקום בו סך המענק ששולם לבעל תפקיד מרכזי, בגין שנה קלנדארית, אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע באותה שנה.

15.11 דחיית חלק מהרכיב המשתנה

15.11.1 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 15.12 להלן.

15.11.2 סיום העסקה מוקדם לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי תגמול שנדחו.

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

15.12 דחיית ופריסת הרכיב המשתנה

15.12.1 בכל מקרה בו יידחה חלק מהרכיב המשתנה, כמפורט בסעיף 15.11 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, הוא 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.

15.12.2 יובהר כי התשלומים הנדחים יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן.

15.13 תגמול מיוחד

15.13.1 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 ויינתן לנושא המשרה האמור מענק בהיקף של עד 6 משכורות בסיס חודשיות בכפוף לאישור הדירקטוריון.

15.13.2 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, ככל שעזב 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 ראו את חלק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2017.

פרק ה' - תנאי סיום כהונה והסדרי פרישה

16. תנאי סיום כהונה

16.1 הודעה מוקדמת

- 16.1.1 בעל תפקיד מרכזי יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת של עד 3 חודשים.
- 16.1.2 תקופת ההודעה המוקדמת לכל בעל תפקיד מרכזי תאושר על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, כחלק מתנאי העסקתו של אותו בעל תפקיד מרכזי.
- 16.1.3 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.

16.2 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 16.1 לעיל). סכום מענק הפרישה לא יעלה, בכל מקרה, על 3 משכורות חודשיות של בעל התפקיד המרכזי.
- 16.2.1 מענק הפרישה, ככל שיינתן, יותנה בביצועים בפועל של החברה ובעל התפקיד המרכזי.
- 16.2.2 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.
- 16.2.3 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 15.11 לעיל.
- 16.2.4 על אף האמור לעיל, אם סך מענק הפרישה אינו עולה על שתי משכורות קבועות, אין חובה לדחות את תשלומו.

16.3 אי תחרות

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