

## מדיניות תגמול לבעלי תפקיד מרכזי

### שירביט חברה לביטוח בע"מ

מהדורת פברואר 2020

## פרק א' - מבוא ועקרונות יסוד

### 1. רקע

- 1.1** החברה שואפת לתגמל 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 חוזר רשות שוק ההון, ביטוח וחסכון מס' 2019-9-6 בנושא "תיקון הוראות החוזר המאוחד חלק 1 שער 5, פרק 5 שכותרתו תגמול" ("החוזר").

### 2. הגדרות

#### 2.1 בעל תפקיד מרכזי

כל אחד מהבאים מהווה בעל תפקיד מרכזי:

##### 2.1.1 נושא משרה

כל אחד מאלה:

- 2.1.1.1 נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, התשנ"ט - 1999, למעט דירקטור חיצוני ודירקטור בלתי תלוי.
- 2.1.1.2 בעלי התפקידים הבאים, ככל שאינם נכללים בסעיף 2.1.1.1 לעיל: מבקר פנימי, מנהל האגף לביטוח כללי, סמנכ"ל כספים, אקטואר ממונה, מנהל סיכונים, מנהל טכנולוגיות מידע, היועץ המשפטי, מנהל ההשקעות.
- 2.1.1.3 כל ממלא תפקיד כאמור בסעיפים 2.1.1.1 ו-2.1.1.2 לעיל גם אם תוארו שונה.
- 2.1.1.4 חבר ועדת השקעות, למעט דירקטור חיצוני, דירקטור בלתי תלוי, נציג חיצוני ונציג בלתי תלוי.
- 2.1.1.5 ממלא תפקיד אחר בחברה שהוא בעל היתר להחזקת אמצעי שליטה בחברה או שהוא קרובו של בעל היתר כאמור.

לעניין מדיניות זו לא יראו כנושא משרה בעל תפקיד שהדירקטוריון קבע כי אין לו השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה וכי תפקידו לא כולל פיקוח או בקרה על מי שיש לו השפעה על פרופיל הסיכונים כאמור.

##### 2.1.2 מי שאינו נושא משרה ומתקיים לגביו אחד מאלה:

- 2.1.2.1 סך התגמול שקיבל בגין כל אחת מהשנתיים שחלפו עולה על 1.5 מיליון ₪.
- 2.1.2.2 הוא עוסק בניהול השקעות של החברה.

- 2.1.3 על אף האמור בסעיפים (2.1.1) ו- (2.1.2) לעיל לא נכללים בהגדרה של "בעל תפקיד מרכזי" מי שאינם נושאי משרה ומתקיים לגביהם לפחות אחד מאלה:
- 2.1.3.1 תגמולם ותנאי העסקתם מעוגנים במלואם רק בהסכם קיבוצי.
- 2.1.3.2 הרכיב הקבוע בתגמולם לא עולה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה ותנאי העסקתם אינם כוללים רכיב משתנה, למעט רכיב משתנה הניתן למרבית עובדי החברה.
- 2.1.3.3 על פי תנאי העסקתם, הרכיב המשתנה בתגמולם אינו עולה על שישיית (1/6) מהרכיב הקבוע לשנה ותגמולם הכולל בכל אחת מהשנתיים שחלפו לא עלה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה.

## 2.2 שינוי לא מהותי בתנאי תגמול של נושא משרה כפוף מנכ"ל

שינוי שלא יעלה על 5% מהמשכורת הקבועה ברוטו.

## **3. יעדי מדיניות התגמול**

- 3.1 תגמול בעלי תפקיד מרכזי באופן ראוי והנעתם לפעול ליצירת ערך כלכלי ארוך טווח לחברה ולבעלי העניין בה.
- 3.2 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.
- 3.3 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.
- 3.4 קביעת מבנה תגמול שיבטיח שמירה על יחסי עבודה תקינים בחברה.

## **4. תחולת מדיניות התגמול**

המדיניות תחול על בעלי תפקיד מרכזי בחברה, כהגדרתם לעיל בסעיף 2.1 ועובדים אחרים.

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.

## 5. אישור מדיניות תגמול ותנאי תגמול של נושא משרה

הדירקטוריון ידון ויאשר את מדיניות התגמול של החברה לאחר שדן בהמלצות ועדת הביקורת שהובאו לפניו וכן תנאי תגמול כמפורט להלן:

### 5.1 בעלי תפקיד מרכזי

עקרונות תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה של בעלי תפקיד מרכזי, ועקרונות תנאי התגמול של עובדים אחרים.

### 5.2 נושאי משרה

תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה של נושא משרה טעונים אישור ועדת ביקורת ולאחריה אישור הדירקטוריון. שינוי לא מהותי בתנאי התגמול של נושא משרה שכפוף למנכ"ל, לא יהיה טעון אישור של הדירקטוריון או ועדת ביקורת אם אושר בידי המנכ"ל והוא בהתאם לסעיף 2.2 לעיל.

## 6. תגמול דירקטורים

בסעיף זה - "דירקטור חיצוני" - לרבות דירקטור בלתי תלוי.

### 6.1 תגמול דירקטור

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

6.1.2 תגמול של דירקטור שאינו דח"צ ואינו יו"ר הדירקטוריון יקבע בהתאם להוראות לעניין תגמול דירקטור חיצוני כמפורט להלן בסעיף 6.2.

### 6.2 תגמול דירקטור חיצוני

ישולם בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 ("תקנות הגמול") בשינויים שיחולו בהן מעת לעת, בין אם הוא מאוגד כחברה פרטית ובין אם הוא מאוגד כחברה ציבורית.

בכפוף להוראות כל דין, החברה רשאית לקבוע כי גמול בעד השתתפות בישיבה לפי תקנות הגמול ישולם רק בעד מספר הישיבות המזערי המחויב על פי הוראות הדין, שבהן השתתף הדח"צ.

6.3 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.

### 6.4 תגמול יו"ר הדירקטוריון

תגמול יו"ר הדירקטוריון ייקבע בהתחשב בתגמול דח"צ בחברה, בהיקף המשרה שלו ובהתייחס ליעדי המדיניות המפורטים לעיל בסעיף 3.

## 7. אמצעי התגמול של בעל תפקיד מרכזי

חבילת התגמול הכוללת של בעלי תפקיד המרכזי ועובדי החברה הכפופים למדיניות 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:

## 7.1 רכיב קבוע

שכר חודשי ברוטו, הפרשות סוציאליות, והטבות מקובלות נלוות. ראה להלן פרק ב.

## 7.2 רכיב 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. ראה להלן פרק ג.

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

## 9. שיקולים בקביעת תנאי התגמול של בעלי תפקיד מרכזי

### 9.1 שיקולים כלליים

התגמול הכולל של כל בעל תפקיד מרכזי יותאם לנתונו האישיים ובכלל זה לשיקולים הבאים:

9.1.1 השכלתו של בעל תפקיד מרכזי, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו.

9.1.2 תפקידו של בעל תפקיד מרכזי, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו.

### 9.2 היחס בין עלות תנאי ההעסקה של בעלי תפקיד מרכזי לבין עלות השכר של שאר 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.

החברה תבחן מעת לעת את היחס שבין עלות תנאי ההעסקה של בעל תפקיד מרכזי לעלות שכר שאר עובדי החברה.

בקביעת שכרו של בעל תפקיד מרכזי יילקח בחשבון עלות השכר החציונית של עובדים כאמור והשפעת הפערים בניהם על יחסי העבודה בחברה.

9.3 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.

---

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

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

## 10. 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.

## 11. היחס בין רכיבי חבילת התגמול הכולל של בעלי תפקיד מרכזי

11.1 בעת קביעת התגמול הכולל יילקח בחשבון היחס בין הרכיב הקבוע והרכיב המשתנה 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.

11.2 הרכיב הקבוע יהווה חלק משמעותי מסך התגמול.

11.3 שיעור הרכיב המשתנה השנתי לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי בתגמול. על אף האמור, האורגנים הרלוונטיים בחברה יהיו רשאים להחליט להעניק לבעל תפקיד מרכזי ספציפי בשנה נתונה, מענק/ים (בנוסף לרכיב המשתנה 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").

הטווח הרצוי בין רכיבי התגמול הכולל של נושאי משרה בחברה מוצג בטבלה הבאה במונחי הרכיב המשתנה מהרכיב הקבוע:

תפקיד	מקסימום
מנכ"ל	40%
מנהל השקעות	30%
בעלי תפקיד מרכזי לרבות פונקציות הבקרה	30%

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.

## 12. מיקור חוץ

החברה מעסיקה במיקור חוץ את מבקר פנים.

התשלום למבקר הפנים מבוצע באמצעות שכר טרחה קבוע מראש עבור כל שעת עבודה.

ההתקשרות עם מבקר הפנים כוללת תשלום של רכיב קבוע בלבד ולא כוללת רכיב משתנה.

### 13. תחולה, תחילה ותוקפה של מדיניות התגמול

- 13.1 ביום 25.2.2020 התקיימה ישיבת דירקטוריון החברה במהלכה נדונה ואושרה מדיניות זו, לאחר שנדונה המלצת ועדת הביקורת לאשר את המדיניות.
- 13.2 הזכאות לרכיבי תגמול לפי מדיניות תגמול זו היא בכפוף לקבלת אישורי האורגנים המוסמכים, ככל שיידרש.

### 14. יישום, בקרה, פיקוח ועדכונים למדיניות התגמול

#### 14.1 הדירקטוריון

הדירקטוריון הוא האורגן המאשר מדיניות זו לאחר שדן בהמלצות ועדת הביקורת.

הדירקטוריון מפקח על יישום המדיניות באמצעות ועדת הביקורת.

#### 14.2 ועדת הביקורת

14.2.1 תבחן את יישום המדיניות ובכלל זה תבחן, לפחות אחת לשנה, את עמידת מנגנון התגמול בפועל במדיניות ובדרישות הרגולציה.

14.2.2 תעריך את אפקטיביות מדיניות התגמול ואת השפעתה כמפורט בסעיף 17 (ב) לחוזר.

14.2.3 תתייעץ עם פונקציות בקרה בחברה לגבי אמצעי הבקרה לשם הבטחת קיומם של עקרונות מדיניות התגמול.

14.3 ועדת הביקורת והדירקטוריון יבחנו אחת לשנה את המדיניות והצורך בעדכונה בשל שינויים מהותיים שחלו בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. עדכונים למדיניות יומלצו על ידי ועדת הביקורת ויאושרו על ידי הדירקטוריון בכפוף להוראות כל דין.

#### 14.4 פונקציות בקרה

פונקציות בקרה בחברה יקיימו בקרות שוטפות ויוודאו כי הסכמי ומנגנוני התגמול מיושמים על פי המדיניות ותוכניות התגמול הנגזרות ממנה.

#### 14.5 יישום המדיניות

מנכ"ל החברה אחראי ליישום המדיניות.

## פרק ב' - הרכיב הקבוע

### 15. מבנה הרכיב הקבוע

15.1 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:

15.1.1 יו"ר דירקטוריון - סכום חודשי שלא יעלה על 200 אלפי ₪ ברוטו.

15.1.2 מנכ"ל - שכר בסיס חודשי שלא יעלה על 120 אלפי ₪ ברוטו.

15.1.3 מנהל השקעות - שכר בסיס חודשי שלא יעלה על 40 אלפי ₪ ברוטו.

15.1.4 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 לעיל מבלי ששינויים אלו יהוו חריגה ממדיניות התגמול.

15.2 עדכון שכר הבסיס החודשי יעשה מעת לעת בהתחשב בפרמטרים הבאים: הישגי בעל התפקיד המרכזי, התקדמותו, עמידתו ביעדים שהוצבו לו, תחומי אחריותו וכיו"ב.

15.3 בנוסף לשכר הבסיס רשאית החברה לתגמל 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, הוצאות אחזקת רכב, וכיו"ב.

---

<sup>3</sup> משולם מהחברה לחברת האם על פי הסכם בניהן



## פרק ג' - רכיב משתנה

### 16. מבנה הרכיב המשתנה

16.1 בעלי התפקיד המרכזי בחברה 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 17.5 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.

### 16.2 בעלי תפקיד מרכזי העוסקים בניהול השקעות

ייקבעו אמות מידה שיקללו פרמטרים של תשואה מול סיכון ומדדי ייחוס רלבנטיים (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).

### 16.3 בעלי תפקיד מרכזי, עובדים ומועסקים בפונקציות בקרה

אמות המידה יכללו הוראות הנותנות ביטוי לסטנדרטים המתחשבים בחשיבות וברגישות התפקידים.

המדדים האישיים של פונקציות אלה לא יהיו תלויים בתוצאות העסקיות של התחומים שאת פעילותם הם מנטרים, מבקרים או מפקחים.

### 16.4 עובדים ובעלי תפקיד מרכזי העוסקים בשיווק, במכירה ובתיווך מול לקוחות

מנגנון התגמול ייקבע בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, באופן שלא יעודד חוסר הוגנות כלפי לקוחות.

למען הסר ספק יובהר כי רכיב משתנה לעובדים העוסקים בשיווק, מכירה ותיווך מול לקוחות, שאינם בעלי תפקיד מרכזי, לא יהיה כפוף להסדרי דחייה כאמור בסעיף 17.11 להלן, לאור היותו חלק בלתי נפרד מהשכר החודשי של עובד המוקד והוראות דיני העבודה בהקשר זה בדגש על חוק הגנת השכר.

16.5 בעלי תפקיד מרכזי שהם נושאי משרה בחברה, יכולים להיות זכאים למענקי פרישה כמפורט בסעיף 18.2 להלן. מענקי פרישה כאמור יסווגו כתגמול משתנה.

### 17. הרכיב המשתנה לבעלי תפקיד מרכזי

17.1 מנגנוני הרכיב המשתנה המשולמים לבעלי תפקיד מרכזי בחברה מבוססים על התפיסה שהרכיב המשתנה מייצג תוספת בגין ביצועים והצלחה בהשגת יעדי החברה בהתאם למדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

17.2 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.

### 17.3 תנאי סף לתשלום מענק שנתי

#### 17.3.1 תשלום מענק שנתי מותנה בעמידה בתנאים הבאים:

- א. שיעור התשואה על ההון לפני מס, לא יפחת מ- 10%.
- ב. 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.
- ג. 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.
- ד. עמידה ביעדים אישיים ומדדים שנקבעו לכל בעל תפקיד מרכזי בחברה.
- ד. בעל התפקיד המרכזי עובד בחברה תקופה של לפחות 12 חודשים מלאים בשנה הקלאנדרית 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 ולאחר 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 17.4.2 להלן.

### 17.4 מענק מקסימלי - תקרת המענק השנתי

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

17.4.2 תקרות המענק האישי:

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

17.4.3 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 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).

### 17.5 קריטריונים לקביעת המענק

17.5.1 הקריטריונים שיקבעו יהיו ניתנים למדידה, ומשקלם של משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים, בסך הרכיב המשתנה, יהיה גבוה מ- 50%.

- 17.5.2 על אף האמור, עבור פונקציות בקרה ניתן שלא לכלול משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים בסך הרכיב המשתנה.
- 17.5.3 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.
- 17.5.4 **ביצועי החברה בכללותה:** מדדים כגון תשואה להון, רווח, הון עצמי, הכנסות, מדדים השוואתיים וכו'.
- 17.5.5 **ביצועי היחידה העסקית:** מדדים כגון עמידה ביעדים פיננסיים ברמת היחידה העסקית, עמידה ביעדים פיננסיים ברמת מוצר, עמידה ביחס LR, עמידה ביעדי תקציב שנתי.
- 17.5.6 **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%.
- 17.5.7 **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.
- 17.5.8 יובהר כי היעדים הספציפיים לגבי כל קריטריון יקבעו ויאושרו בתחילת כל שנה עבור אותה השנה ויגזרו מתוכנית העבודה השנתית של החברה.
- 17.5.9 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.
- 17.6 קריטריונים ותקופה מדידה ניהול השקעות**
- 17.6.1 תקופת המדידה של קריטריונים הנוגעים לתוצאות ניהול ההשקעות של החברה לא תפחת משלוש שנים. הביצועים יבחנו על בסיס שקלול תוצאות של 3 שנים לפחות.
- 17.6.2 בעל תפקיד מרכזי העוסק בניהול השקעות במשך תקופה קצרה מ-12 חודשים במועד בחינת הזכאות, לא יהיה זכאי למענק.
- 17.6.3 בעל תפקיד מרכזי העוסק בניהול השקעות מעל 12 חודשים ופחות משלוש שנים ייבחן על סמך הקריטריונים הבאים:
- 17.6.3.1 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.
- 17.6.3.2 בגין השנה השנייה: יעד הביצוע יהא 10% מעל תכנית התגמול שנקבעה לעובד מקביל העובד מעל ל-3 שנים.
- 17.6.3.3 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.

## 17.7 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.

## 17.8 תהליך אישור המענק בפועל

17.8.1 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 מאחזז העמידה המשוקללת ביעדי החברה, ביעדי היחידה העסקית ובהערכת המנהל של בעל התפקיד המרכזי.

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

## 17.9 הפחתה או ביטול של רכיב משתנה בתנאי התגמול של בעל תפקיד מרכזי

ועדת הביקורת והדירקטוריון יהיו רשאים להפחית, לבטל או לא לשלם 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.

## 17.10 אפשרות להשבת רכיב משתנה ששולם לבעלי תפקיד מרכזי

17.10.1 בעלי תפקיד מרכזי ישיבו לחברה סכום ששולם להם כרכיב משתנה, או חלק ממנו, במקרה בו תקבע ועדת ביקורת כי התקיימו התנאים הבאים:

17.10.1.1 הסכום ששולם התבסס על נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, במהלך תקופה של שלוש שנים לאחר מועד אישור המענק.

17.10.1.2 הסכום ששולם, בהתחשב ברמת סיכון, לא שיקף באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה.

17.10.1.3 אם ועדת ביקורת קבעה שבעל התפקיד המרכזי היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג 4 לחברה, לרבות בדרך של הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות החברה, כלליה ונהליה.

17.10.2 ועדת הביקורת תהיה רשאית לקבוע לגבי בעל תפקיד מרכזי, למעט המנכ"ל, שלא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות בסעיף 17.10.1.1. ו- 17.10.1.2 לעיל כי ניתן לקזז את סכומי ההשבה מסכום הרכיבים המשתנים בתגמולו שטרם שולמו לאותו בעל תפקיד מרכזי, אם קיימים.

---

<sup>4</sup> 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 וכדו'.

- 17.10.3 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.
- 17.10.4 הסכומים ששולמו לבעל תפקיד מרכזי יהיו ברי השבה למשך תקופה של חמש שנים ממועד הענקת הרכיב המשתנה ("תקופת ההשבה") ואולם לגבי רכיב משתנה ששולם לנושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, תהיה תקופת ההשבה שבע שנים אם במהלך תקופת ההשבה קבעה ועדת ביקורת כי התקיימו הנסיבות הבאות המחייבות השבה:
- 17.10.4.1 החברה פתחה בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי.
- 17.10.4.2 אם נודע לחברה שרשות מוסמכת, לרבות רשות מוסמכת מחוץ לישראל, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד החברה או נושאי משרה בה.
- 17.10.4.3 הוראות סעיף זה אינן מחייבות את החברה מקום בו סך הרכיב המשתנה ששולם לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדארית, אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע באותה שנה.
- 17.11 דחיית חלק מהרכיב המשתנה**
- 17.11.1 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 17.12 להלן.
- על אף האמור, החברה רשאית שלא לדחות תשלום של רכיב משתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בשנה קלנדארית מסוימת, ובלבד שסך התגמול ששולם לו בגין שנה זו אינו עולה 2.5 מלש"ח וסך הרכיב המשתנה אינו עולה על 40% מהרכיב הקבוע באותה שנה.
- 17.11.2 סיום העסקה מוקדם לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי תגמול שנדחו.
- 17.12 דחיית ופריסת הרכיב המשתנה**
- 17.12.1 בכל מקרה בו יידחה חלק מהרכיב המשתנה, כמפורט בסעיף 17.11 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 לקבל את החלק הנדחה מהרכיב המשתנה של אותה השנה, וזכאותו לחלק הנדחה מהמענק תועבר לשנה הבאה ותהא שוב כפופה לעמידה בתנאי האמור לעיל.
- 17.12.2 יובהר כי התשלומים הנדחים יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן.
- 17.13 תגמול מיוחד**
- 17.13.1 **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.

**17.14 איסור גידור**

בעלי תפקיד מרכזי אינם רשאים ליצור הסדרי גידור פרטיים, המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה ברכיב המשתנה ו/או כל ספקולציה אחרת בקשר עם גובה התשואה על ההון.

**17.15 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 ("מענק חתימה"). על מענק חתימה יחולו סעיפים 17.9, 17.10, 17.14. 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 2019.

## פרק ה' - תנאי סיום כהונה והסדרי פרישה

18.

תנאי סיום כהונה

### 18.1 הודעה מוקדמת

- 18.1.1 בעל תפקיד מרכזי יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת של עד 3 חודשים.
- 18.1.2 תקופת ההודעה המוקדמת לכל בעל תפקיד מרכזי תאושר על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, כחלק מתנאי העסקתו.
- 18.1.3 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.

### 18.2 מענק פרישה לבעל תפקיד מרכזי שהוא נושא משרה

- 18.2.1 החברה, בכפוף לקבלת אישור האורגנים המוסמכים, יכולה לכלול בתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה מענקי פרישה, בנוסף על תקופת ההודעה המוקדמת כמפורט לעיל.
- הסדרי הפרישה של נושא משרה, יקחו בחשבון, בין היתר, את תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא המשרה, תפקידיו, כישוריו, ביצועיו בפועל על פני זמן, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, נסיבות הפרישה והתגמול השנתי שקיבל במהלך תקופת ההעסקה.
- סכום מענק הפרישה לא יעלה, בכל מקרה, על 3 משכורות חודשיות של בעל התפקיד המרכזי.
- 18.2.2 מענק פרישה, יסווג כרכיב משתנה ויחולו עליו הוראות סעיפים 17.9 ו- 17.10 לעיל.
- 18.2.3 על אף האמור לעיל, אם סך מענק הפרישה אינו עולה על שלוש משכורות קבועות, אין חובה לדחות את תשלומו.

### 18.3 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.