

אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ (להלן: "החברה")

מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

1. הגדרות

במסמך זה למונחים הבאים תינתן המשמעות הבאה, אלא אם צוין אחרת במפורש:

- "דירקטוריון" - דירקטוריון החברה;
- "החברה האם" - אלטשולר שחם בע"מ;
- "הוועדה" או "ועדת תגמול" - ועדת הביקורת של החברה;
- "חוזר התגמול" - החוזר המאוחד שפרסם הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון, חלק 1 שער 5, פרק 5, וכפי שיתוקן ו/או יוחלף מעת לעת;
- "חוק החברות" - חוק החברות, התשנ"ט-1999;
- "חוק התגמול" - חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), תשע"ו – 2016;
- "מדד" - מדד המחירים לצרכן;
- "מדיניות תגמול" - מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה;
- "משכורת חודשית" - למעט היכן שהדבר צוין במפורש אחרת, המשכורת החודשית הינה המשכורת החודשית לצורך תשלום פיצויי פיטורים;
- "נושא משרה" - כהגדרת המונח בחוק החברות, ואולם לעניין סעיפים מסוימים במדיניות זו, ההתייחסות הינה רק לחלק מנושאי המשרה כמפורט באותם סעיפים;
- "עלות" - לא כולל מס שכר, ככל שישולם בגין תגמול.
- "קבוצה" - החברה האם ו/או תאגידים בשליטתה.
- "מיקור חוץ", "פונקציות בקרה", "פעילות מהותית", "רכיב קבוע", "רכיב משתנה" ו-"תגמול" - כהגדרתם בחוזר התגמול;
- "שינוי לא מהותי בתנאי תגמול של נושא משרה שכפוף למנהל הכללי" - כהגדרתו בסעיף 15.3 למדיניות התגמול.
- "שנת המענק" - השנה הקלנדארית בגינה מחושב המענק השנתי.
- "תקנות ההקלות" - תקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס – 2000.

מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא חלה לגבי נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי.

2. רקע והליך אישור מדיניות התגמול

- 2.1. ועדת התגמול והדירקטוריון אימצו את מדיניות תגמול זו לנושאי משרה. מדיניות התגמול של החברה, כפופה, בין היתר, להוראות חוק החברות, חוזר התגמול ולחוק התגמול. מדיניות תגמול זו הינה חלק ממדיניות תגמול כוללת, בה חלקים נוספים הנוגעים לעובדים שאינם נושאי משרה בהתאם לחוזר התגמול.
- 2.2. מדיניות התגמול נועדה להגדיר את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי המשרה, ובכלל זה היקפו ומרכיביו. גיבושה של מדיניות התגמול ופרסומה נועדו להגביר את מידת השקיפות של פעילות החברה בכל הקשור לתגמול נושאי משרה כלפי בעלי המניות.
- 2.3. החברה מתמודדת על גיוס ושימור מנהלים ואנשי מקצוע מובילים, בין היתר, מול חברות וגופים מוסדיים אחרים. מדיניות התגמול של החברה נועדה, בין היתר, להבטיח את יכולתה של החברה לגייס ולשמר כוח אדם ניהולי ואיכותי הדרוש לה להמשך פיתוחה והצלחתה העסקיים.
- 2.4. מדיניות התגמול, על מרכיביה השונים, נדונה בישיבות של ועדת התגמול ולאחר שניתנו המלצותיה, גם בישיבת הדירקטוריון. לצורך גיבוש מדיניות התגמול, נעזרו ועדת התגמול והדירקטוריון, בין היתר, ביועצים חיצוניים. במסגרת הישיבות כאמור נסקרו ונבחנו, בין היתר, נתונים ומידע שונים ביניהם מדיניות התגמול הקודמת של החברה ביחס לכלל עובדיה, נתונים בדבר תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה והנתונים הנדרשים להתייחסות בהתאם להוראות חוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ג-2012.
- 2.5. מטרת מדיניות התגמול הינה לקבוע קווים מנחים לעניין אופן התגמול של נושאי המשרה בחברה, תוך התחשבות בעקרונות שיאפשרו איזון ראוי בין הרצון לתגמל את נושאי המשרה על הצלחותיהם לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עולה בקנה אחד עם האסטרטגייה העסקית והכלל ארגונית של החברה לאורך זמן.
- 2.6. השיקולים שהנחו את ועדת התגמול והדירקטוריון באמצע את מדיניות התגמול הינם, בין היתר:
- 2.6.1. קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח וכן בהתחשב בניהול הסיכונים שלה.
- 2.6.2. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב בין היתר במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, ומניעת יצירתם של תמריצים לנטילת סיכונים חריגים או מעבר לתיאבון הסיכון, בהתייחס לחברה ובהתייחס לכספי חוסכים באמצעותה.
- 2.6.3. הבטחת התאמתם של תמריצים לניהול מושכל של כספי חוסכים באמצעות החברה, בהתייחס לתשואה וסיכון בטווח ארוך.

2.6.4. מצבה הפיננסי של החברה, לרבות, נזילות ויחס כושר פירעון. בכלל זה, כי סך הרכיב המשתנה בתגמול לנושאי המשרה לא יגביל את יכולתה של החברה לשמור על איתנותה וכושר פירעונה בכל עת, וכי יהיה ניתן להפחית או לבטל תשלומים כאמור לצורך שמירה על כושר פירעונה של החברה.

2.6.5. גודל החברה, היקף נכסי החברה ונכסי החסכון המנוהלים על ידה, וכן אופי ומורכבות פעילותה.

2.6.6. היבטים כלל ארגוניים, כגון פערי תגמול רצויים בין דרגים שונים וכן פערים ביחס לתגמול של בעלי תפקיד דומה בשוק בו פועלת החברה.

2.6.7. אסדרות צפויות, שעשויות להיות להן השלכות מהותיות על מדיניות התגמול, שפורסמה טיטה שלהן, לרבות תזכירי חוק, וכן עמדות הממונה על שוק ההון, הרלבנטיות לתגמול נושאי המשרה בחברה.

2.6.8. לעניין תנאי כהונה והעסקה הכוללים רכיבים משתנים – נשקלו במסגרת מדיניות התגמול גם מנגנונים שנועדו לשקף את תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

2.6.9. הוראות חוק התגמול.

3. תחולה ותוקף

3.1. מדיניות התגמול תהיה טעונה אישור מעת לעת של האורגנים הרלוונטיים של החברה, וזאת בהתאם לתדירות הנדרשת על פי דין.

3.2. הוראות מדיניות תגמול זו יחולו על כל נושא משרה בחברה (למעט סעיפים שבהם נקבע כי הם חלים על נושאי משרה מסוימים כמפורט בהם).

3.3. למען הסר ספק, אין במדיניות התגמול כדי לפגוע בהתקשרויות ו/או בזכויות אחרות של נושאי המשרה בקשר עם כהונתם והעסקתם בחברה, הקיימות ביום אישור מדיניות תגמול זו וכן בזכויות שנצברו ו/או שיצברו בגין תקופות הקודמות למועד זה או בגין תקופות לגביהן חלים הסכמים שקדמו למועד זה.¹

כמו כן, אין במדיניות תגמול זו כדי להקים כל זכות לנושאי המשרה ו/או לכל צד שלישי אחר, לקבלת גמול מכל סוג ומין שהוא, ובכלל כך לא תהיה למי מהם זכות לטעון כלפי החברה כי היא חייבת לפעול על פי מדיניות התגמול. שיקול הדעת לגבי התגמול לנושאי המשרה נתון בידי החברה בלבד.

¹ מובהר כי אין בהוראות מדיניות התגמול כדי להחמיר מעבר להוראות המעבר הקבועות ביחס לחוזר התגמול ואין בהן כדי לפגוע בזכויות שהוראות המעבר נועדו למנוע פגיעה בהן.

4. רקע אודות החברה

חלק מנושאי המשרה בחברה עובדים בהיקף משרה מלא בחברה, בעוד שחלק מנושאי המשרה מועסקים על ידי החברה או על ידי חברות אחרות בקבוצה ומחלקים את זמנם בין החברה ובין חברות אחרות בקבוצה. לאור האמור, על נושא משרה, המחלק את זמנו בין החברה ובין חברות אחרות בקבוצה (בין אם הוא מועסק בחברה או בחברה אחרת בקבוצה) יחולו הוראות מדיניות זו ביחס לתגמול המשולם לו בהתאם להיקף משרתו בחברה בפועל. היקף המשרה שנושאי משרה אלה ממלאים בפועל בחברה ייקבע מעת לעת בהתאם להסדרים בין החברה לחברות בקבוצה. עובדים אלה יהיו זכאים לתגמול בגין עבודתם בחברות אחרות בקבוצה על פי המדיניות הנהוגה בחברות אלה. כך לדוגמה, על נושא משרה אשר היקף משרתו בחברה עומד על 75%, תחול מדיניות זו ביחס לתגמול בעד 75% מזמנו, ואילו בעד יתרת זמנו – יהיה זכאי לתגמול בהתאם למדיניות הנוהגת בחברות האחרות בהן הוא נותן שירותים.

למען הסר ספק, החברה לא תישא בעלויות העסקתו של נושא משרה בה בשל כהונתו בתאגיד אחר, לרבות כהונה בתאגיד אחר שהוא חלק מהקבוצה.

5. אופן התגמול בחברה

5.1. מרכיבי התגמול – ככלל, החברה נוהגת לתגמל את נושאי המשרה באמצעות שני רכיבים עיקריים:

5.1.1. רכיב קבוע – כל אחד מנושאי המשרה בחברה יהיה זכאי לקבל בגין כהונתו, משכורת חודשית או דמי ניהול חודשיים בסכום קבוע, בצירוף תנאים נלווים. הרכיב הקבוע כולל גם מענק קבוע, כמשמעו בסעיף 6.6 להלן, ככל שיוחלט להעניקו לנושא המשרה.

5.1.2. רכיב משתנה – רכיב זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה במהלך התקופה עבורה משולם התגמול המשתנה.

5.2. כפיפות לחוק התגמול – ההוצאה החזויה בשל העסקת נושא משרה כלשהו, כפי שחושבה למועד האישור בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים, לא תעלה על המותר לפי חוק התגמול.

5.3. תשלום ישירות לנושא המשרה – כל התגמולים לנושא משרה בחברה, למעט דירקטור², ישולמו באופן ישיר לנושא המשרה ולא לגורם אחר, לרבות חברה בשליטתו.

6. תקופת העסקה, שכר, תנאים נלווים והסדרי סיום העסקה

² ולמעט חבר ועדת השקעות או ועדת אשראי שאינם עובדי הקבוצה, ככל שאלה ייחשבו כ"נושא משרה".

6.1. תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה³ בחברה כאמור בסעיף זה ייקבעו על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, בהתייחס בין היתר לתפקיד אליו הוא מתמנה או בו הוא מכהן, לסמכויות ולאחריות הכרוכות בתפקיד, וכן בשים לב להשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי, הישגיו והסכמים קודמים שנחתמו עם נושא המשרה (ככל שנחתמו).

6.2. יחס בין עלות תנאי העסקה בחברה

בקביעת תנאי כהונה והעסקה ספציפיים לנושא משרה, יישקל גם היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של אותו נושא משרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה (כולל עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה)⁴ (להלן בסעיף 6.2 זה: "עובדי החברה"), ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת ולעלות השכר החציונית של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה:

6.2.1. נכון ליום 31.12.2018, היחס שבין עלות התגמול הממוצע של נושאי המשרה בחברה (למעט דירקטורים) לבין עלות השכר הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה (שאינם נושאי משרה) לא עולה על כפי 10 וכפי 14, בהתאמה.

6.2.2. נכון ליום 31.12.2018, היחס שבין עלות התגמול של נושא המשרה בחברה בעל התגמול הגבוה ביותר לבין עלות השכר הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה לא עולה על כפי 10 וכפי 14, בהתאמה.

6.2.3. השפעת הפערים על יחסי העבודה בחברה – ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי יחסים אלה הנם סבירים וכי אין להם השפעה על יחסי העבודה בחברה.

6.3. להלן יפורטו עקרונות מדיניות התגמול בדבר ההיבטים המהותיים הנוגעים לתקופת ההעסקה, שכר חודשי, תנאים נלווים והסדרי פרישה בחברה. יובהר, כי אין בעקרונות אלה כדי למנוע מהאורגנים המוסמכים בחברה לאשר תנאי כהונה והעסקה נוספים שאינם חורגים מעקרונות אלה ואינם מהותיים ביחס לכלל תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה או לקבוע בתנאי הכהונה וההעסקה הוראות משלימות, שאינן חורגות מהעקרונות הקבועים במדיניות תגמול זו.

6.4. משך תקופת ההעסקה – הסכמי ההעסקה יהיו ככלל לתקופה בלתי קצובה, כאשר כל צד יהיה רשאי לסיים את הסכם ההעסקה בכל עת, בכפוף לתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בהסכם.

6.5. עלות הרכיב הקבוע השנתי – עלות הרכיב הקבוע לנושא משרה תקבע, בין היתר, בהתייחס לשיקולים המפורטים בסעיף 6.1 לעיל, והיא לא תעלה על התקרות המפורטות להלן: (א) למנכ"ל - לא תעלה על 2.5 מיליון ש"ח; ו-(ב) לנושאי משרה שאינם דירקטורים או מנכ"ל - לא תעלה על

³ בסעיף 6 זה "נושא משרה" – למעט דירקטור.

⁴ "עובדי קבלן המועסקים אצל החברה" – עובדים של קבלן כוח אדם שהחברה שהיא המעסיק בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירות המועסקים במתן שירות אצל החברה; לענין זה, "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", "מעסיק בפועל" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו – 1996.

2 מיליון ש"ח. עלות הרכיב הקבוע השנתי של נושאי המשרה עשויה להתעדכן מעת לעת, וזאת בכפוף לשיקולים ולתקרות כאמור לעיל. בגדר תקרת עלות הרכיב הקבוע לפי סעיף קטן זה לא יובאו בחשבון הפרשות לקופות גמל או לפיצויי פיטורין על פי דין.

התקרות הקבועות בסעיף זה, יכול ויבחנו מעת לעת אל מול תנאי השוק הרלוונטיים במערכת הפיננסית, ויעודכנו במידת הצורך על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

6.6. מענק קבוע – החברה רשאית לקבוע בתנאי ההעסקה של נושא משרה כי הוא יהיה זכאי למענק קבוע, כחלק מהרכיב הקבוע של התגמול. מענק קבוע זה יקבע מראש כסכום כספי קבוע, שלא יעלה על 400,000 ש"ח (ברוטו) לשנה, והוא לא יותנה בביצועים כלשהם. יצויין כי מענק זה לא ייחשב כחלק מהמשכורת החודשית של נושא המשרה לצורך הפרשות סוציאליות והטבות אחרות. מענק קבוע זה יכול שישולם באופן שנתי, רבעוני או חודשי.

6.7. תנאים נלווים

6.7.1. לנושאי המשרה יינתנו התנאים הנלווים הנדרשים בדין, כגון: הפרשות סוציאליות להסדר פנסיוני (ביטוח מנהלים, קרן פנסיה או קופת גמל), לרבות בגין רכיב פיצויי הפיטורין ואובדן כושר עבודה, ימי חופשה, ימי מחלה ודמי הבראה, והכל לא פחות מההיקף הנדרש על פי דין, ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

6.7.2. כמו כן, החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה תנאים נלווים נוספים, כגון העמדת רכב או תשלום חלף העמדת רכב; הפרשות לקרן השתלמות; השתתפות בהוצאות שונות כגון תקשורת, מדיה ומחשוב; חניה; עיתונים; ביטוחים; לימודים והשתלמויות; בדיקות רפואיות; חברות בלשכות מקצועיות; גילומים (ככל שיינתנו) וכד'.

6.8. החזר הוצאות – החברה תהא רשאית להחזיר לנושאי משרה הוצאות סבירות שיוציאו בפועל במסגרת תפקידם, וזאת כנגד הצגת קבלות.

6.9. פיצויי פיטורין –

6.9.1. במקרה של פיטורים של נושא משרה יהיה זכאי נושא המשרה לפיצויי פיטורין, למעט בנסיבות בהן ניתן לשלול מנושא המשרה את הזכות לפיצויי פיטורין, באופן מלא או חלקי, על פי פסק דין ו/או בנסיבות שייקבעו על ידי החברה (ככל שייקבעו). במקרה של התפטרות נושא משרה – החברה תהיה רשאית להחליט לשלם לו פיצויי פיטורין.

6.9.2. תשלום הפיצויים ייעשה על פי הוראות סעיף 12 או על פי הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג – 1963.

6.10. תקופת הודעה מוקדמת –

6.10.1 . החברה תהיה רשאית לקבוע תקופת הודעה מוקדמת במסגרת הסכם ההעסקה של נושא המשרה, שלא תעלה על 3 חודשים מצד החברה ומצד נושא המשרה.

6.10.2 . ברירת המחדל תהיה שנושא המשרה יתחייב להמשיך להיות מועסק בחברה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת ולהעניק לה שירותים בפועל. החברה תהא רשאית לוותר על העסקת נושא המשרה בחברה ולנתק את יחסי העובד-מעביד במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, תוך תשלום המשכורת החודשית המגיעה לנושא המשרה חלף ההודעה המוקדמת, לרבות מכלול התנאים הנלווים המשולמים לנושא המשרה במהלך עבודתו (ובכלל זה רכב).

6.10.3 . נושא משרה יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת, אם וככל שתאושר לו, בכל מקרה של סיום יחסי עובד-מעביד (למעט בנסיבות בהן ניתן לשלול מנושא המשרה את הזכות לפיצויי פיטורין ו/או בנסיבות נוספות שייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון (ככל שייקבעו)).

6.11 מענק הסתגלות –

6.11.1 . החברה תהיה רשאית להעניק לנושא משרה מענק הסתגלות בסך של עד שלוש (3) משכורות חודשיות לרבות מכלול התנאים הנלווים המשולמים לנושא המשרה במהלך עבודתו (ובכלל זה רכב).

6.11.2 . נושא משרה יהיה זכאי למענק הסתגלות, אם וככל שיאושר לו, בכל מקרה של סיום יחסי עובד-מעביד (למעט בנסיבות בהן ניתן לשלול מנושא המשרה את הזכות לפיצויי פיטורין ו/או בנסיבות נוספות שייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון (ככל שייקבעו)).

6.11.3 . מענק הסתגלות יסווג כרכיב משתנה ויחולו לגביו הוראות סעיפים 7.6.2, 8.1, 8.3, 9.7.1, 9.7.2, 10 ו-14.

6.12 מענק חתימה –

החברה תהיה רשאית להעניק מענק לנושא משרה בעד שנת עבודתו הראשונה בחברה, במקרים מיוחדים המצדיקים זאת. מענק החתימה כאמור ייחשב כתגמול משתנה לעניין סעיפים 8.1, 8.3, 9.7.1, 9.7.2, 10 ו-14 להלן.

6.13 הטבות לעובדי החברה בשירותים ומוצרים –

החברה תהיה רשאית להעניק לנושא משרה (לרבות דירקטור), הטבות, הלוואות והנחות במוצרים ושירותים של החברה, בתנאים שתיקבע החברה לעניינים אלה, מעת לעת, ביחס לכלל עובדי החברה או כלל העובדים בדרגות הבכירות. החלטות כאמור בסעיף קטן זה עשויות להיות טעונות אישורים של האורגנים הרלוונטיים בחברה.

7. רכיב משתנה (מענק תקופתי)

7.1. החברה תהיה רשאית לאשר, מעת לעת, תכניות תגמול לתשלום מענקים תקופתיים לנושאי משרה⁵, בהתאם לעקרונות המפורטים להלן.

7.2. תקרת המענק התקופתי – עלות המענק התקופתי לנושא משרה לא תעלה על עלות הרכיב הקבוע לשנת המענק.

7.3. שלילת מענקים – אם כהונתו של נושא משרה תבוא לידי סיום בנסיבות שבהן ניתן לשלול מנושא המשרה את הזכות לפיצויי פיטורין, ו/או בנסיבות נוספות שייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון (ככל שייקבעו) תישלל זכאותו של נושא המשרה למענק תקופתי ולכל חלקי מענק תקופתי, אשר טרם שולם לו.

7.4. תנאי סף – תנאי הסף לתשלום המענק התקופתי לנושאי משרה יהיו:

7.4.1. עמידה בדרישות ההון העצמי המזערי, כמפורט בתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (הון עצמי מזערי הנדרש מחברה מנהלת של קופת גמל או קרן פנסיה), התשע"ב-2012, או כל הוראת דין שתחליפה בעתיד.

7.4.2. עמידה ב-70% מיעד הרווח שייקבע לחברה לאותה שנה (להלן: **"יעד הרווח"**). יעד הרווח ייקבע בתחילת כל שנה על ידי דירקטוריון החברה, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול. הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי לנטרל לצורך חישוב העמידה ביעד הרווח רווחים או הפסדים מיוחדים. לעניין זה, "רווחים או הפסדים מיוחדים" הינם חלק בעלי מניות החברה ברווח או הפסד הנובע מפעולות חד פעמיות שאינן במהלך העסקים הרגיל של החברה, ו/או בהפרשות חד פעמיות, בניכוי השפעת המס שנרשמה בגינו בדוחות הכספיים השנתיים, בהיקף השווה או עולה על 5% מהרווח הנקי השנתי של החברה המיוחס לבעלי מניות החברה, לפי הדוחות הכספיים המאוחדים בהם נרשם הרווח או הפסד כאמור (לפני השפעת הפעולה או ההפרשה כאמור). רווחים או הפסדים מיוחדים לצורך המדיניות יוגדרו ככאלה על ידי הדירקטוריון, לאחר המלצת ועדת התגמול במועד אישור תוכנית העבודה השנתית של החברה ו/או בתום הרבעון בו הוכרו בדוחות הכספיים ו/או בתום השנה הקלנדארית. רווחים או הפסדים מיוחדים עשויים לכלול, בין היתר, שערוכים בסכומים מהותיים,

⁵ בסעיף 7 זה "נושא משרה" – למעט דירקטור.

רווחים או הפסדים הנובעים מרכישת או ממכירת פעילות או נכסים והפרשות חד פעמיות בגין יישום תוכניות התייעלות.

7.4.3. הדירקטוריון, על פי שיקול דעתו הבלעדי, ולאחר התייעצות עם ועדת התגמול, רשאי לקבוע כי תנאי הסף יכללו עמידה ביעדים נוספים.

7.5. אי התקיימות תנאי סף – על אף האמור בסעיף 7.4 לעיל, במקרים המצדיקים זאת, ועדת התגמול והדירקטוריון יוכלו לאשר, לפי שיקול דעתם, מתן מענק תקופתי, בהיקף שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות לכל נושא משרה.

7.6. מתווה לקביעת מענק תקופתי אישי לנושא משרה

7.6.1. בהתאם לעקרונות המפורטים להלן, תיקבע תכנית יעדים ומדדים אישית לכל אחד מנושאי המשרה הזכאים לכך, אשר מבוססת על סדרה של יעדים ומדדים ברמת החברה וברמה האישית, הנגזרים מתכנית העבודה של החברה, והכל בכפוף לתקרה הקבועה בסעיף 7.2 לעיל (להלן: "**המענק התקופתי**").

7.6.2. המדדים והיעדים שעליהם יבוסס המענק התקופתי ייקבעו באופן שנועד לעודד שיפור בתהליכים העסקיים ובהתנהלות העסקית של החברה והקבוצה, במטרה לעודד הגדלת רווחיות לאורך זמן ותוך התחשבות בכספי העמיתים ובניהול סיכונים. כמו כן, מדדים ייעדים אלו יותאמו לסיכונים של החברה, בהתאם להוראות חוזר התגמול.

7.7. קריטריונים לקביעת המענק התקופתי

7.7.1. סכום המענק התקופתי הניתן לחלוקה לכל נושא משרה יוגבל מראש, כמפורט להלן.

7.7.2. לכל נושא משרה, או לכל קבוצה של נושאי משרה, ייקבע מענק מטרה מקסימאלי במונחים של אחוז מסוים מיעד הרווח, או במונחי משכורת או במונחי עלות הרכיב הקבוע, וכל זאת למקרה שנושא המשרה או הקבוצה עמדו ב-100% מיעדי התכנית האישית (להלן: "**מענק המטרה**"). מענק המטרה לא יעלה על התקרה המפורטת בסעיף 7.2 לעיל.

7.7.3. סכום המענק התקופתי המירבי הניתן להענקה לכל אחד מנושאי המשרה יוגבל כאמור ויהיה תלוי גם באופן השגת היעדים השנתיים ו/או הרב שנתיים של נושא המשרה המסוים, כפי שנקבעו במסגרת תכנית התגמול האישית (להלן: "**יעדי התכנית האישית**"), כמפורט להלן.

7.7.4. יעדי התכנית האישית שיקבעו לכל אחד מנושאי המשרה יהיו מבוססים על יעדים כמותיים ו/או איכותיים, וייגזרו, בין השאר, מתכנית העבודה האסטרטגית של החברה ומתכניות העבודה של היחידה הארגונית אליה משויך ו/או עליה ממונה, ויחולקו לקטגוריות מדידות כדלקמן, אשר לכל אחת מהן יינתן משקל יחסי, כמפורט להלן:

7.7.4.1. יעד רווח – המשקל שיינתן לקטגוריה זו לא יעלה על 75%.

7.7.4.2. יעדים עסקיים, מקצועיים ואחרים אשר עשויים להיות מורכבים מ: (א) ממדדי חברה; ו-(ב) מיעדים אישיים המותאמים לתפקידו של כל נושא משרה רלוונטי אותם מעוניינת החברה שנושא המשרה יקדם וישג באותה השנה.

מדדי החברה יכללו מדדים פיננסיים/תוצאתיים וכן מדדים נוספים אשר אינם מדדים פיננסיים/תוצאתיים.

משקלם של המדדים הפיננסיים/תוצאתיים ביחד עם היעד האמור בסעיף 7.7.4.1 לעיל יהיה גבוה מ- 50%. על אף האמור, עבור פונקציות בקרה, ניתן שלא לכלול מדדים פיננסיים/תוצאתיים ו/או את היעד האמור בסעיף 7.7.4.1 לעיל בסך הרכיב המשתנה.

המדדים הפיננסיים/תוצאתיים יורכבו ממדדים הרלוונטיים לפעילות החברה בכללותה (בדגש, ככל שהדבר רלוונטי, על פעילותו של נושא המשרה הספציפי) ויתמקדו ככלל במדדי תשואה; שינויים בנתח שוק וצמיחה בהפקדות ובצמיחה.

מדדי החברה הנוספים יתמקדו ככלל ביעדים איכותיים כלל חברתיים (בדגש, ככל שהדבר רלוונטי, על פעילותו של נושא המשרה הספציפי) ויכללו, בין היתר, עמידה בתוכניות עבודה; ציות להוראות הדין; עמידה בתוכניות פיתוח עסקי והשלמת אבני דרך בפרויקטים משמעותיים; והתייעלות בעלויות והוצאות. ועדת התגמול תפעל כך שכלל הניתן יקבעו לכל נושא משרה לפחות שני מדדי חברה איכותיים כאמור.

תקופת המדידה של היעדים תקבע לגבי נושאי משרה, כולם או חלקם, לפי אופיו של היעד.

תקופת המדידה של יעד הקשור בתוצאות ניהול ההשקעות של החברה או של הקופות לא תפחת משלוש שנים.

בעת קביעת התגמול של נושא משרה המועסק תקופה קצרה מתקופת המדידה שנקבעה עבור יעד מסוים, תקופת המדידה עבורו תעמוד החל מתחילת העסקתו בחברה.

7.7.4.3. הערכת ביצועים – ההערכה תתבסס על ההליך המובנה של הערכת נושאי משרה המתקיים בחברה, ותתייחס, בין השאר, לקריטריונים שאינם פיננסיים, לדוגמא: תפקוד ניהולי, הנעת עובדים, מנהיגות, פעולות מעבר לתפקיד, עידוד יצירתיות וקידום חדשנות וכיוצא בזה. סך המענק התקופתי

שישולם בגין רכיב זה לא יעלה על שלוש משכורות חודשיות בשנה ככל שהדבר יותר על פי חוזר התגמול.

ההערכה תתייחס, בין השאר, לטיב עבודתו ותרומתו ולביצועיו ארוכי הטווח.

המלצה להערכה לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל תבוצע על-ידי המנכ"ל, והציון שייקבע יאושר על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון; המלצה להערכה למנכ"ל תבוצע על-ידי ועדת התגמול; ההערכה של מבקר הפנים תבוצע ותאושר על ידי ועדת הביקורת של החברה.

7.7.4.4. על אף האמור בסעיף 7.7.4 לעיל, ניתן שיעדי התכנית האישית יכללו רק רכיב של הערכת ביצועים או שיכללו גם יעדים אחרים בשיעורים נמוכים יותר מהנקוב לעיל, ובלבד שסך המענק התקופתי שישולם בגין יעד הערכת הביצועים לא יעלה על שלוש משכורות חודשיות בשנה.

7.7.5. על אף האמור, עמידה במעל 100% מיעד המטרה שנקבע בקטגוריות האמורות בסעיפים 7.7.4.1 ו- 7.7.4.2 תזכה בשיעור העמידה ביעד המטרה מחלק המענק התקופתי שנושא משרה היה זכאי לו בגין עמידה ביעד המטרה, ולא יותר מ-120%. כך לדוגמא, במקרה של עמידה ב-110% מיעד המטרה בקטגוריה כאמור יזכה ב-110% מחלק המענק התקופתי שנושא המשרה היה זכאי לו בגין העמידה ביעד האמור, בעוד שעמידה ב-130% מיעד המטרה תזכה ב-120% מחלק המענק התקופתי האמור. במקרה כאמור משקלה של קטגוריה יכול לעלות על החלק שנקבעה לה מתקרת המענק תקופתי ובלבד שסך המענק התקופתי הכולל לא יעלה על תקרת המענק התקופתי.

7.7.6. פירוט היעדים בכל קטגורית מדידה וכן המשקל היחסי של כל אחת מקטגוריות המדידה יותאם לכל נושא משרה בנפרד, בהתאם לרמת בכירותו ובהתאם ליחידה הארגונית אליה הוא משויך ו/או עליה הוא ממונה.

7.7.7. ביחס לנושא משרה הנמנה על אוכלוסיות נושאי המשרה המפורטות בסעיף 7.8 להלן, תהיה רשימת היעדים כפופה ליעדים המפורטים בסעיף האמור עבור אוכלוסיות אלה, בהתאם להוראות חוזר התגמול.

7.8. מתווה לקביעת מענק תקופתי אישי לנושאי משרה מסוימים

7.8.1. נושא משרה בתחום ניהול ההשקעות – בקביעת התגמול לנושא משרה בתחום ניהול ההשקעות יילקחו בחשבון פרמטרים, כגון: עמידה ביעדי השקעה, תשואה מול סיכון ומדדי ייחוס רלבנטיים, ולגבי ניהול כספי קופות – גם התשואה של כספי הקופות בהתחשב ברמת הסיכון שנלקחה ואופק הזמן למדידה.

7.8.2. נושא משרה בתחום השיווק, המכירה והתיווך מול לקוחות – בקביעת התגמול לנושא משרה זה יתן האורגן המאשר את היעדים את דעתו למדיניות ניהול הסיכונים של החברה, ולכך שמנגנון התגמול לא יעודד חוסר הוגנות כלפי לקוחות החברה.

7.8.3. נושא משרה בפונקציית בקרה – במסגרת אישור היעדים הנבחנים לצורך קביעת המענק התקופתי לנושאי משרה בפונקציית בקרה – יודא האורגן המאשר את היעדים, כי תגמול נושאי משרה אלו לא יושפע מביצועי גורמים שאת פעילותם הם בודקים או מבקרים, ומדידת הביצועים שלהם תתבסס על השגת יעדי היחידות שאליהן הם משתייכים. כמו כן, במסגרת אישור היעדים הנבחנים לצורך קביעת המענק התקופתי לנושאי משרה אלו – יתן האורגן המאשר את היעדים את דעתו לכך, שהיחס בין התגמול המשתנה לבין התגמול הקבוע של נושאי משרה בתחום הבקרה, יטה לטובת התגמול הקבוע בהשוואה ליחס זה אצל נושאי משרה אחרים בחברה, והכל כמפורט בסעיף 8.1 להלן.

7.9. מענק תקופתי בנסיבות מיוחדות

על אף האמור במדיניות זו, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק לנושאי המשרה מענק מיוחד, שלא יעלה על סך של 3 משכורות חודשיות לכל נושא משרה, אם מצאו כי קיימים טעמים המצדיקים זאת; ובלבד שהמענק יעמוד בהוראות סעיף 7.8 לעיל לגבי נושאי משרה המפורטים בסעיף האמור, וכן שסך המענק התקופתי שניתן בשיקול דעת והמענק המיוחד לפי סעיף זה לא יעלה על 3 משכורות חודשיות בשנה.

8. הוראות מיוחדות לעניין תגמול משתנה של נושא משרה⁶

8.1. היחס בין הרכיב הקבוע לרכיב המשתנה⁷

8.1.1. הרכיב הקבוע יהווה חלק משמעותי מסך התגמול של נושא משרה. בקביעת האיזון המתאים בין רכיב קבוע לרכיב משתנה יש להתחשב בניסיון נושא המשרה, 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.

8.1.2. שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי. על אף האמור, שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי לנושא משרה בתחום הבקרה לא יעלה על 90% מהרכיב הקבוע השנתי.

8.1.3. על אף האמור, ועדת התגמול והדירקטוריון מוסמכים לקבוע כי שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי של נושא משרה (למעט המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון) יעלה על השיעורים

⁶ בסעיף 8 זה "נושא משרה" – למעט דירקטור.
⁷ לעניין סעיף זה, יילקח בחשבון שווים של רכיבים משתנים הוניים במועד הענקתם.

האמורים מהרכיב הקבוע השנתי ובלבד שלא יעלה על 200% מהרכיב הקבוע השנתי –
וזאת, אם קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון שקיימים תנאים חריגים המצדיקים זאת,
הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה, ושאינם חלים על קבוצה
רחבה של נושאי משרה, ונרשמו נימוקים מיוחדים בעניין זה.

בהתאם להוראות חוזר התגמול, אם בשנה מסוימת יתקיימו התנאים המפורטים בחוזר התגמול לפיהם יש לפרוס את המענק התקופתי לנושא משרה, יחול מנגנון הפריסה והדחייה כדלקמן:

8.2.1 50% מהמענק התקופתי ישולם בתשלום אחד או יותר במהלך השנה הקלנדרית שביגנה הוא זכאי למענק ו/או בסמוך לאחר מועד אישור הדוחות הכספיים של החברה בגין אותה שנה.

8.2.2 יתרת המענק התקופתי (50%), תדחה ותפרס לשלושה תשלומים שווים, על פני שלוש השנים העוקבות (להלן: "תשלום נדחה").

8.2.3 התשלומים הנדחים יהיו צמודים למדד.

8.2.4 ביצוע כל תשלום נדחה יהיה מותנה בכך שהחברה עמדה בתנאי הקבוע בסעיף 7.4.1 לעיל (להלן: "תנאי הזכאות לתשלום נדחה"). לא שולם תשלום נדחה בשנה מסוימת בשל אי התקיימות תנאי הזכאות לתשלום נדחה (בס"ק זה: "השנה הראשונה"), הוא ישולם בשנה שלאחר מכן או בשנה שלאחריה, אם תנאי הזכאות לתשלום נדחה יתקיימו בשנה זו. לא התקיימו תנאי הזכאות לתשלום נדחה גם בשנה השלישית, יאבד נושא המשרה את זכאותו לתשלום הנדחה בעד השנה הראשונה.

8.2.5 יובהר, כי במקרה שלא ישולם תשלום נדחה עקב אי העמידה בתנאי הסף כאמור בסעיף 8.2.4 לעיל, יתר התשלומים הנדחים, אשר אמורים להשתלם במועדים עוקבים, לא יבוטלו ויהיו כפופים לעמידה בתנאים האמורים, בשנים לאחר מכן.

8.2.6 עוד יובהר, כי במקרה של סיום יחסי עובד-מעביד, לא יוקדמו תשלומים נדחים, להם זכאי נושא משרה בגין השנים הקודמות והוראות סעיף 8.2 זה יחולו עליהם ועל המענק התקופתי לו זכאי נושא המשרה בגין השנה שבמהלכה הסתיימו יחסי עובד-מעביד (אם וככל שיהיה זכאי). יובהר, כי תשלום נדחה, אשר שולם לאחר סיום יחסי עובד-מעביד אינו בגדר "מענק פרישה".

8.2.7 על אף האמור בסעיף 8.2 זה לעיל, ככל שמתקיימים שני אלה – לא יידחה תשלום בגין שנה מסוימת: (א) סך התגמול המשתנה בגין השנה האמורה אינו עולה על התקרה לתשלום כהגדרתה בסעיף 32(17) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש]; וגם (ב) סך הרכיב המשתנה אינו עולה על 40% מהרכיב הקבוע באותה שנה.

8.3. איסור גידור

חל איסור על נושא משרה ליצור הסדרי גידור פרטיים, המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה ברכיב המשתנה בתגמולם.

8.4. חישוב המענק לאחר סיום יחסי עבודה – החברה תהיה רשאית להעניק לנושא משרה שיסיים את עבודתו בחברה במהלך השנה הקלנדארית בגינה מחושב המענק התקופתי (להלן: "שנת מענק"), חלק ממענק תקופתי לפי החלק היחסי מהמענק בגין אותה שנה (מלאה) לפי התקופה שבה כיהן בתפקידו בפועל באותה שנה.

9. רכיב משתנה הוני

9.1. הענקת תגמול הוני לנושאי משרה בחברה⁸ נועדה לשתף אותם בתוצאות פעילותה של החברה ולהוות תמריץ חיובי להמשך מתן השירותים לחברה במסירות ובמקצועיות לטווח ארוך.

9.2. בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה, וביחס למנכ"ל גם בכפוף לאישור האסיפה הכללית, החברה רשאית להציע לנושאי המשרה להשתתף בתכנית להקצאת מניות מוגבלות של החברה ו/או אופציות שניתנות למימוש למניות של החברה ו/או מכשיר מבוסס מניות אחר (להלן: "התגמול ההוני"). במקרה של הענקת תגמול הוני מסוג אופציות, ועדת התגמול תנמק את עדיפות מכשיר התגמול ההוני מסוג אופציות על פני מניות.

9.3. הזכאות ו/או ההבשלה (בהתאם להחלטת ועדת התגמול והדירקטוריון) לתגמול הוני לנושאי משרה תקבע על בסיס עמידה ביעדי תגמול, בדומה למפורט בסעיף 7.7 לעיל, ובמתכונת שתואם לתגמול ההוני (שלמען הסר ספק אינה חייבת להיות תואמת למתכונת להענקת המענק התקופתי).

9.4. השווי ההוגן של התגמול ההוני⁹ לנושאי משרה לא יעלה על עלות הרכיב הקבוע לשנה (על בסיס ליניארי לתקופת ההבשלה).

9.5. התגמול ההוני יוענק בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה, או כל הוראה שתחליף או תשנה אותה, ויכול שיהיה בהתאם למסלול מס מיטבי אחר מבחינת נושאי המשרה כפי שייקבע מעת לעת.

9.6. התגמול ההוני שיוענק יהיה כפוף לתקופת חסימה, כפי שתקבע מעת לעת בפקודת מס הכנסה, בכללים שנחקקו על פיה ולהחלטות המיסוי שיתקבלו בקשר אליה, ככל שיחולו, ו/או לתקופת חסימה, ככל שתקבע על ידי החברה.

9.7. הענקת תגמול הוני לנושא משרה תהיה כפופה, בין היתר, להוראות הבאות:

⁸ בסעיף 9 זה "נושא משרה" – למעט דירקטור.
⁹ סך השווי ההוגן של התגמול ההוני יקבע לפי כללי חשבונאות מקובלים בהתחשב, בין היתר, בתנאי ההבשלה והמימוש.

9.7.1. התגמול ההוני יבשיל בשלוש מנות שנתיות על פני תקופה שלא תפחת משלוש שנים, בשיטת הקו הישר. ככל שלא נקבעו תנאים להבשלה בהתאם לסעיף 9.3 לעיל, הבשלה של כל מנה מהתגמול ההוני תותנה בעמידה בתנאי לביצוע תשלום נדחה בהתאם להוראות סעיף 8.2 לעיל.

9.7.2. במועד ההחלטה על הענקת תגמול הוני, ועדת התגמול והדירקטוריון ישקלו את האפשרות לקביעת תקרה לשווי המימוש התגמול ההוני.

9.7.3. השווי ההוגן לשנת הבשלה של התגמול ההוני, במועד ההענקה, לא יביא לחריגה מהיחס בין הרכיב הקבוע לרכיב המשתנה כאמור בסעיף 8.1 לעיל.

לעניין זה, "השווי ההוגן לשנת הבשלה" הינו התוצאה המתקבלת מחלוקת שווי התגמול ההוני במועד ההענקה, לפי מודל כלכלי מקובל, במספר שנות הבשלה (בקו ישר ולא בהכרח בהתאם לפריסת ההוצאה החשבונאית).

9.7.4. בכפוף להוראות חוזר התגמול, התגמול ההוני יכול שיהיה כפוף, ככל שרלוונטי, להתאמות שונות, וכן למנגנון בדבר האצת הבשלה של תגמול הוני בנסיבות מיוחדות (כגון מיזוג של החברה או רכישת כל או רוב מניות החברה או נכסיה), כך שניתן יהיה לממשו לפני עסקה כאמור.

9.7.5. תנאים נוספים ביחס לתגמול הוני מסוג של אופציות:

9.7.5.1. תקופת המימוש – מועד הפקיעה של תגמול הוני מסוג אופציות יהיה לא יאוחר מעשר שנים ממועד ההענקה.

9.7.5.2. מחיר מימוש – מחיר המימוש של האופציות יקבע לפחות כממוצע שערי הנעילה של מניית החברה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההענקה בדירקטוריון החברה (או בוועדה ככל שתמונה על ידו) או לפי מחיר אחר שיאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

9.7.5.3. תנאים נוספים – החברה תהיה רשאית לקבוע בתוכנית התגמול ההוני הוראות בדבר בסיס מימוש "נטו במניות" (מנגנון Cashless), כך שבעת מימוש כתבי האופציה יהיה נושא המשרה זכאי לכמות מניות מימוש המשקפת את רכיב ההטבה בלבד, ובדבר זכותה לרכוש את המניות מידי נושאי המשרה.

9.7.6. העקרונות האמורים בסעיף 9 זה לעיל משקפים את עיקרי תנאי התגמול ההוני של נושאי המשרה בחברה. יתר ההוראות הנוגעות להקצאת התגמול ההוני ייקבעו במסגרת תנאי התגמול או במסגרת תכנית התגמול ההוני, ובכלל זה הוראות בדבר הזכויות של נושא המשרה בקשר לתגמול ההוני; ענייני מיסוי; אופן מימוש האופציות; האצת התגמול ההוני בעת סיום כהונה ועוד. ועדת התגמול והדירקטוריון יוכלו לקבוע הוראות

נוספות בקשר לתגמול ההוני וכן לעדכן מעת לעת את תנאיהם והוראותיהם, ובלבד שאין בשינוי או בעדכון כדי לחרוג מתקרות הזכאות לתגמול הוני שנקבעו במדיניות התגמול.

9.7.7. סיום העסקה – החברה תהא רשאית לקבוע כי אם מועד סיום העסקה של נושא משרה יחול לפני מועד ההבשלה של מנה כלשהי, אזי נושא המשרה יהיה זכאי לחלק היחסי מאותה מנה הבאה שאמורה הייתה להבשיל בסוף השנה בה הסתיימה העסקתו של נושא משרה, לפי החלק היחסי מאותה מנה לפי התקופה שבה כיהן בתפקידו בפועל באותה שנה.

9.7.8. שלילת מענקים – אם כהונתו של נושא משרה תבוא לידי סיום בנסיבות בהן ניתן לשלול מנושא המשרה את הזכות לפיצויי פיטורין ו/או בנסיבות נוספות שייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון (ככל שייקבעו), תישלל זכאותו של נושא המשרה לתגמול הוני אשר הבשיל ולא מומש או טרם הבשיל.

10. אפשרות להפחתת או ביטול רכיבים משתנים לנושא משרה על פי שיקול דעת

10.1. הדירקטוריון יהיה מוסמך להפחית כל תגמול, מענק, תשלום זכות או הטבה, מתוך הרכיבים המשתנים, על פי שיקול דעתו. אין באמור במדיניות זו או בהוראות תכניות מענקים או תגמול הוני כדי לגרוע מסמכות הדירקטוריון להפחתת כאמור.

10.2. בכלל זה, הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי להפחית מסכומי המענק התקופתי ומתשלומים נדחים של נושא משרה, ואף לבטלם כליל במקרים הבאים: (א) לצורך שמירה על יציבות החברה ועל איתנות הונה העצמי; (ב) לצורך שמירה על כושר הפירעון של החברה; (ג) עקב אי עמידה של החברה ביעדיה בכלל או לגבי כספי עמיתים בפרט; (ד) עקב ביצועים שליליים של החברה ושל כספי העמיתים; ו-(ה) בנסיבות בהן ניתן לשלול מנושא המשרה את הזכות לפיצויי פיטורין ו/או בנסיבות נוספות שייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון (ככל שייקבעו).

11. נושאי משרה במיקור חוץ

11.1. במסגרת הסכמי התקשרות של החברה עם ספקים לגבי מיקור חוץ של פעילות מהותית, יובטח כי מנגנון התגמול של נושאי משרה המועסקים על ידי נותן שירות במיקור חוץ בשל עיסוקם בקשר להסכם ההתקשרות כאמור, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה או על כספי חסכון המנוהלים באמצעותה, יהיה עקבי עם עקרונות מדיניות תגמול זו ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

11.2. כמו כן, יתקבלו אישורים מבעלות השליטה הישירות בחברה לפיהם נושא משרה בחברה לא יקבל כל תגמול בשל כהונתו בחברה מבעלי השליטה בחברה.

12. גמול דירקטורים ונציגים חיצוניים בועדת השקעות

12.1. הגמול לדירקטורים חיצוניים, לדירקטורים בלתי תלויים ולנציגים חיצוניים בועדת השקעות יהיה בהתאם ולפי המותר בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס – 2000 (להלן: 'תקנות הגמול לדח"צים') ולחוזר התגמול.

12.2. החברה רשאית לשלם לדירקטורים, שאינם דירקטורים חיצוניים או בלתי תלויים גמול שנתי ו/או גמול לפי ישיבה (לרבות במקרה של החלטה בכתב או שיחה טלפונית), ובלבד שלא יעלה על הגמול המשולם לדח"צים בהתאם לתקנות הגמול לדח"צים. לגמול השנתי ולגמול לפי ישיבה, ככל שישולמו, יצורף מע"מ כדין.

12.3. החברה רשאית לשלם ליו"ר הדירקטוריון גמול שנתי ו/או גמול לפי ישיבה (לרבות במקרה של החלטה בכתב או שיחה טלפונית). ככל שישולם גמול שנתי החברה רשאית לשלם אותו באופן חודשי, רבעוני או שנתי. עלות הגמול ליו"ר הדירקטוריון לא תעלה על 2.5 מיליון ₪ בשנה. בגדר תקרת עלות הגמול לפי סעיף קטן זה לא יובאו בחשבון הפרשות לקופות גמל או לפיצויי פיטורין על פי דין.

12.4. הדירקטורים יהיו זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול.

12.5. הדירקטורים יהיו זכאים לתגמול קבוע בלבד בגין כהונתם כדירקטורים.

13. ביטוח ושיפוי

13.1. החברה תהא רשאית לרכוש ולהתקשר בפוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות פוליסות ביטוח בגין אירוע או פעילות מסוימים ו/או מסוג Run-Off), אשר תחולנה על נושאי משרה מכהנים ו/או כפי שיהיו ו/או שיהיו מעת לעת, בחברה, לרבות נושאי משרה שהינם בעלי שליטה ו/או קרובים ו/או שלבעל השליטה בחברה יש עניין אישי בהתקשרות לגביהם, וכן לרבות בחברות אחרות בקבוצה, בין על דרך של רכישת פוליסות חדשות או בין על דרך של הארכות, הרחבות או חידושים של הפוליסה הקיימת או פוליסות שירכשו בעתיד, בין אם לתקופת ביטוח אחת ובין אם למספר תקופות ביטוח, כאשר היקף הכיסוי הביטוחי ייקבע מעת לעת, בין היתר, בהתאם להיקף ותחומי פעילות החברה, הסיכונים הכרוכים בה, הונה העצמי והיותה חברה ציבורית.

13.2. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, התקשרות החברה בפוליסות ביטוח כאמור בקשר לביטוח אחריותם של נושאי משרה, יכול שתאושר בידי ועדת התגמול בלבד לפי תקנה 1ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000 או כל הוראה שתחליף אותה בהתקיים התנאים המפורטים להלן:

13.2.1. נושאי המשרה והדירקטורים בחברה וכן החברה יהיו מבוטחים בפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה ודירקטורים קבוצתית של חברות הקבוצה ו/או בפוליסה עצמאית נפרדת שתערוך החברה.

13.2.2. הכיסוי הביטוחי בגין כל פוליסה יהא בגבול אחריות בסך שלא יעלה על 40 מיליון דולר ארה"ב, למקרה ובסך הכל לתקופת הפוליסה, וזאת בגין תביעות שתוגשנה כנגד נושאי המשרה ככל שהן נובעות ממילוי תפקידם בחברה. על אף האמור, החברה תוכל להגדיל את הכיסוי הביטוחי של פוליסת ביטוח כלשהי מעבר לסכום האמור, כל עוד הפרמיה השנתית בגין פוליסות הביטוח של החברה לא תעלה על הסכום המפורט בסעיף 13.2.4 להלן;

13.2.3. ההשתתפות העצמית לחברה בגין תביעות כנגד נושאי משרה בכל פוליסה לא תעלה על 150 אלפי דולר ארה"ב למקרה, בהתאם לעילת התביעה ומקום הגשתה (לא תחול השתתפות עצמית על נושאי המשרה). הפוליסה עשויה להיות מורחבת לשפות את החברה בגין תביעות אשר תוגשנה נגדה (להבדיל מתביעות המוגשות נגד נושא המשרה) בגין הפרת דיני ניירות ערך בישראל, אולם זכות נושא המשרה לקבלת שיפוי על פי הפוליסה קודמת לזכות החברה.

13.2.4. פוליסות ביטוח דירקטורים ונושאי משרה של החברה תיערכנה תמורת תשלום של פרמיה שנתית בסך כולל שלא יעלה על 150 אלפי דולר ארה"ב בכל פוליסה, בתוספת של עד 35% מדי שנה. למען הסר ספק יובהר, כי במקרה של רכישת פוליסה ביטוח למספר שנים, סכום הפרמיה בגין הפוליסה כאמור יחולק במספר שנות הפוליסה לצורך בחינת העמידה בסעיף זה. מובהר כי האמור לא כולל את הפוליסה שמצוינת בסעיף 13.2.5 להלן.

13.2.5. החברה תערוך בנוסף פוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה ודירקטורים לביטוח אחריות הנובעת מההנפקה לציבור על פי תשקיף המתכנה בשם פוליסת POSI שתיערך לתקופת ביטוח של 7 שנים ממועד ההנפקה. גבול האחריות המכוסה בפוליסה זו לא יעלה על 30 מיליון דולר ארה"ב למקרה ובסך הכל לתקופת הביטוח, הפרמיה לא תעלה על 120 אלפי דולר ארה"ב וההשתתפות העצמית לחברה לא תעלה על 150 אלפי דולר ארה"ב למקרה.

13.2.6. ההתקשרות הינה בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

13.3. כמו כן, תהא החברה רשאית להעניק לנושאי המשרה התחייבות לשיפוי או שיפוי בדיעבד, בתוקף תפקידו כנושא משרה בחברה או תפקידו בחברות אחרות שבהן הוא מונה מטעם או לבקשת החברה, והכל בכפוף להוראות הדין ותקנון החברה. הסכום המרבי של השיפוי כאמור, לא יעלה, על 25% מההון העצמי של החברה, לפי המשתקף בדוחותיה הכספיים האחרונים שפורסמו סמוך לפני מועד קרות האירוע בר השיפוי ובלבד שבכל מקרה לא יפחת סכום ההון העצמי של החברה, בעקבות תשלום סכום כלשהו על חשבון כתב שיפוי לנושאי משרה בחברה, מדרישות ההון העצמי המזערי, כמפורט בתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (הון עצמי מזערי הנדרש מחברה מנהלת של קופת גמל או קרן פנסיה), התשע"ב-2012, או כל הוראת דין שתחליפה בעתיד.

13.4. כמו כן, החברה תהיה רשאית לשפות כל נושא משרה בדיעבד באופן הרחב ביותר האפשרי על פי הדין.

13.5. אין באמור לעיל כדי לגרוע מהחלטות להעניק לנושאי המשרה שיפוי או התחייבות לשיפוי או בדבר התקשרות בפוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה, שאושרו על ידי החברה טרם אישור מדיניות זו.

14. השבה

14.1. מבלי לגרוע מכל סעד העומד לחברה על פי דין, נושא משרה יחזיר לחברה (נטו, ללא מיסים שנוכו), עם דרישתה, סכומים ששולמו לו כרכיב משתנה, במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו (להלן: **"השבה"**), וזאת אם יתקיים אחד מאלה, ובהתקיימותן של נסיבות חריגות במיוחד:

(א) יתברר כי שולם לנושא המשרה תשלום כחלק מתנאי כהונתו והעסקתו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה או של קופת גמל שבניהולה, או בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה או של כספי חוסכים באמצעותה, ולאור הצגתם מחדש של הנתונים או של רמת הסיכון היה אמור להיות משולם לנושא משרה סכום נמוך מזה ששולם בפועל; או

(ב) ועדת התגמול קבעה, כי נושא משרה היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לחברה או לקופת גמל שבניהולה, 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.

14.2. ועדת התגמול תקבע אם התקיימו נסיבות להשבה לפי סעיף 14.1 לעיל ואת סכום ההשבה; סכום ההשבה ייקבע בשים לב, בין היתר, לאחריות נושא המשרה, סמכויותיו, ומידת מעורבותו.

14.3. החברה תנקוט באמצעים העומדים לרשותה, בנסיבות העניין, לרבות באמצעים משפטיים, להשבת סכומים הטעונים השבה לפי סעיף זה. לגבי נושא משרה, למעט המנכ"ל, שוועדת התגמול קבעה שלא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות בסעיף 14.1(א) לעיל, ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לו, אם קיימים.

14.4. 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 קבעה ועדת תגמול כי התקיימו נסיבות המחייבות השבה, כמפורט להלן:

(א) החברה פתחה בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי; או

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

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

14.6. על אף האמור לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לנושא משרה בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע באותה שנה, אין חובה להפעיל על הרכיב המשתנה בגין אותה שנה את מנגנון ההשבה המפורט בסעיף זה.

15. שינוי שאינו מהותי בתנאי ההעסקה

15.1. אישור שינוי שאינו מהותי בתנאי כהונה והעסקה שאושרו על פי מדיניות זו, ייעשה בהתאם לסעיף 272(ד) לחוק החברות, תקנות ההקלות וחוזר התגמול.

15.2. במסגרת זאת, ניתן יהיה לאשר, מעת לעת, במהלך תקופת מדיניות התגמול, שינויים בתגמול הכולל לנושא משרה, שתוצאתם המצטברת של שינויים כאמור לכל נושא משרה כאמור במועד השינוי לא תעלה על 10% לשנה ביחס לעלות השנתית לחברה של התגמול לאותו נושא משרה, כפי שהייתה במועד אישור מדיניות התגמול (או במועד מאוחר יותר אם התגמול עודכן שלא לפי סעיף זה), וזאת כשינויים שאינם מהותיים ביחס לתגמול הקיים באותה עת.

15.3. שינוי לא מהותי בתנאי תגמול של נושא משרה שכפוף למנכ"ל (שינוי שתוצאתו המצטברת במועד השינוי לא תעלה על 10% לשנה, כמפורט לעיל), לא יהיה טעון אישור של ועדת התגמול או דירקטוריון, כל עוד הוא אושר בידי המנכ"ל של החברה ותנאי הכהונה וההעסקה לאחר השינוי כאמור תואמים את מדיניות התגמול של החברה.

15.4. יובהר, כי שינוי שלא ייחשב כשינוי שאינו מהותי, לא יחייב אישור כעסקה שאינה בהתאם למדיניות התגמול, אם השינוי תואם את מדיניות תגמול זו.

16. שונות

16.1. יתכנו שינויים בזהות נושאי המשרה ובסוגי התפקידים או המשרות שמחזיקים בה יחשבו כנושאי משרה, ונושאי משרה אשר כיהנו בתפקיד מסוים בשנה מסוימת לא בהכרח ימשיכו את כהונתם באותו תפקיד בשנים הבאות. כמו כן, החברה רשאית לשנות את תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה כלשהו בכל עת ולא תקום לה חובה להחיל על נושא המשרה את אותם תנאי הכהונה וההעסקה שחלו עליו בשנים קודמות.

16.2. ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לבחון מעת לעת את מדיניות התגמול ואת הצורך בהתאמתה אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. במסגרת זו ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להחליט לפי שיקול דעתם על ביצוע שינויים או התאמות נדרשים בתנאי כהונה והעסקה, כתוצאה משינוי בדין ו/או משינויים מהותיים ויוצאי דופן בעסקי החברה או מנסיבות חיצוניות המשפיעות על כלל המשק, על השווקים בהם החברה פועלת, או כתוצאה משינויים חשבונאיים משמעותיים, אשר ישפיעו מהותית על התגמול

הניתן לפי התכנית. שינויים או התאמות כאמור יהיו טעונים אישורים של האורגנים המוסמכים של החברה כפי שיידרשו על פי דין.

16.3. ביחס לכל שנה קלנדרית, האורגנים הרלוונטיים של החברה יהיו רשאים לסטות או לשנות את מדיניות התגמול במתכונתה הנוכחית, לפי שיקול דעתם, באופן שאינו מיטיב ביחס לתנאי התגמול הכולל של נושאי המשרה.

16.4. בכפוף להוראות כל דין, אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהסכמים קיימים, או באיזה מתנאי כהונה והעסקה או תגמולים שאושרו לפני אישור מדיניות תגמול זו.

16.5. יודגש, כי מסמך זה מהווה מסמך מדיניות וקווים מנחים ולפיכך אין בו כדי להקים כל זכות לנושאי המשרה, שמדיניות תגמול זו חלה עליהם, ו/או לכל צד שלישי אחר, לקבלת גמול מכל סוג ומין שהוא, ובכלל כך לא תהיה למי מהם זכות לטעון כלפי החברה כי היא חייבת לפעול על פי מדיניות התגמול.

* * *