



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

### מדיניות תגמול

#### 1. הגדרות

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

- "בעל תפקיד מרכזי" - כמשמעותו בסעיף 8.1;
- "דירקטוריון" - דירקטוריון החברה;
- "החברה האם" - אלטשולר שחם בע"מ;
- "הועדה" 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 התגמול" - מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של עובדים בחברה, שאינם נכנסים בגדר "נושא משרה", כהגדרת המונח בחוק החברות;
- "משכורת חודשית" - למעט היכן שהדבר צוין במפורש אחרת, המשכורת החודשית הינה המשכורת החודשית לצורך תשלום פיצויי פיטורים;
- "עלות" - לא כולל מס שכר, ככל שישולם בגין תגמול;
- "עובד" - עובד החברה או עובד של חברה קשורה, המושאל לחברה או אשר חלק משמעותי מעבודתו מוקדש לחברה;
- "עובד מפתח" - מי שהדירקטוריון קבע כעובד מפתח בהתאם לסעיף 14 להלן;
- "קבוצה" - החברה האם ו/או תאגידים בשליטתה;
- "מיקור חוץ", "פונקציות בקרה", "פעילות מהותית", "רכיב קבוע", "רכיב משתנה", ו-"תגמול" - כהגדרתם בחוזר 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 לעובדים שאינם נושא משרה, כהגדרת המונח בחוק החברות. מדיניות התגמול של החברה, כפופה, בין היתר, להוראות חוק החברות, חוזר התגמול ולחוק התגמול. מדיניות תגמול זו הינה חלק ממדיניות תגמול כוללת, בה חלק נוסף הנוגע למי שמכהן כנושא משרה בחברה, כהגדרת המונח בחוק החברות.

2.2. מדיניות התגמול נועדה להגדיר את מדיניות החברה בנוגע לתגמול בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים של החברה, ובכלל זה היקפו ומרכיביו.

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 את כח האדם הניהולי האיכותי 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, והנתונים הנדרשים להתייחסות בהתאם להוראות חוק החברות (תיקון מס 20), התשע"ג-2012.

2.5. מטרת המדיניות הינה לקבוע קווים מנחים לעניין אופן התגמול של העובדים בחברה, תוך התחשבות בעקרונות שיאפשרו איזון ראוי בין הרצון לתגמל עובדים על הצלחותיהם לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עולה בקנה אחד עם האסטרטגיה 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 לעובדי החברה, 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 לעובדים 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 טיוטה שלהן, לרבות תזכירי חוק, וכן עמדות הממונה על שוק ההון, הרלבנטיות לתגמול בעלי התפקידים בחברה.
- 2.6.8. הוראות חוק התגמול.
- 2.7. העקרונות המפורטים במדיניות תגמול זו יחולו על תנאי כהונה והעסקה של כלל העובדים בחברה, שיאושרו מיום אישורה של המדיניות על ידי דירקטוריון החברה.
- 2.8. למען הסר ספק, אין במדיניות התגמול כדי לפגוע בהתקשרויות ו/או בזכויות אחרות של העובדים 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<sup>1</sup>.
- כמו כן, אין במדיניות תגמול זו כדי להקים כל זכות לעובדים, 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. שיקול הדעת לגבי התגמול לעובדים נתון בידי החברה בלבד.

---

<sup>1</sup> 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.

### 3. רקע אודות החברה

חלק מהעובדים בחברה עובדים בהיקף משרה מלא בחברה, בעוד שחלק מהעובדים מועסקים על ידי חברות אחרות בקבוצה ומחלקים את זמנם בין החברה ובין חברות אחרות בקבוצה. לאור האמור, על עובד המחלק את זמנו בין החברה ובין חברות אחרות בקבוצה (בין אם הוא מועסק בחברה או בחברה אחרת בקבוצה), אשר עובד בפועל בהיקף משרה משמעותי בחברה, יחולו הוראות מדיניות זו ביחס לתגמול המשולם לו בהתאם להיקף משרתו בחברה בפועל. היקף המשרה שעובדים 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 לדוגמא, על עובד אשר היקף משרתו בחברה עומד על 75%, תחול מדיניות זו ביחס לתגמול בעד 75% מזמנו, ואילו בעד יתרת זמנו – יהיה זכאי לתגמול בהתאם למדיניות הנהוגת בחברות האחרות בהן הוא נותן שירותים.

למען הסר ספק, החברה לא תישא בעלויות העסקתו של עובד או בעל תפקיד מרכזי בה בשל כהונתו בתאגיד אחר, לרבות כהונה בתאגיד אחר שהוא חלק מהקבוצה.

### 4. אופן התגמול בחברה

ככלל, החברה נוהגת לתגמל את העובדים באמצעות שני רכיבים:

#### 4.1. רכיב קבוע –

כל אחד מהעובדים 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 לעובד.

4.2. רכיב משתנה – רכיב זה נועד לתגמל את העובד עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה במהלך התקופה עברה משולם התגמול המשתנה. לחלק מן העובדים בחברה ניתנים או יינתנו מענקים כמפורט להלן.

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

4.4. תשלום ישירות לבעל תפקיד מרכזי - כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי (למעט דירקטור ולמעט חבר ועדת השקעות או ועדת אשראי שאינם עובדי החברה או תאגיד השולט בחברה) ישולמו באופן ישיר לבעל התפקיד המרכזי ולא לגורם אחר, לרבות חברה בשליטתו של בעל התפקיד המרכזי.

### 5. תקופת העסקה, שכר, תנאים נלווים והסדרי סיום העסקה

5.1. תנאי הכהונה וההעסקה של עובדים ייקבעו על ידי האורגנים המוסמכים בחברה בהתאם לתנאים הקבועים להלן, בין השאר בהתייחס, לתפקיד אליו העובד מתמנה או בו הוא מכהן, הסמכות והאחריות הכרוכות בתפקיד, וכן בשים לב להשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי, הישגיו והסכמים קודמים עם העובד (ככל שקיימים).

## 5.2. יחס בין עלות תנאי העסקה בחברה

5.2.1. בקביעת תנאי כהונה והעסקה ספציפיים לבעל תפקיד מרכזי, יישקל גם היחס שבין עלות תנאי העסקה של בעל התפקיד המרכזי לעלות השכר של שאר עובדי החברה (כולל עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה<sup>2</sup>) (להלן בסעיף זה: "עובדי החברה"), ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת ולעלות השכר החציונית של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה.

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.

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.

## 5.2.2. השפעת הפערים על יחסי העבודה בחברה

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

5.3. 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 וההעסקה נוספים שאינם חורגים מעקרונות אלה ואינם מהותיים ביחס לכלל תנאי הכהונה והעסקה של העובד או לקבוע בתנאי הכהונה והעסקה הוראות משלימות, שאינן חורגות מהעקרונות הקבועים במדיניות תגמול זו.

---

<sup>2</sup> "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.

5.4. משך תקופת ההעסקה – הסכם העסקה יהיה בד"כ לתקופה בלתי קצובה, כאשר כל צד יהיה רשאי לסיים את הסכם ההעסקה בכל עת, בכפוף לתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בהסכם.

אין באמור לעיל לגרוע מהסכמי העסקה קיימים בחברה בהם נקבעו תקופות התקשרות ארוכות יותר.

5.5. עלות הרכיב הקבוע השנתי – עלות הרכיב הקבוע לעובד תקבע, בין היתר, בהתייחס לשיקולים המפורטים בסעיף 5.1 לעיל, והיא לא תעלה על 2 מיליון ש"ח. עלות הרכיב הקבוע השנתי של עובד עשויה להתעדכן מעת לעת, וזאת בכפוף לשיקולים כאמור לעיל. בגדר תקרת עלות הרכיב הקבוע לפי סעיף קטן זה לא יובאו בחשבון הפרשות לקופות גמל או לפיצויי פיטורין על פי דין.

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

5.6. מענק קבוע - החברה רשאית לקבוע בתנאי העסקה של עובד, 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 העובד לצורך הפרשות סוציאליות והטבות אחרות. מענק קבוע זה יכול שישולם באופן שנתי, רבעוני או חודשי.

#### 5.7. תנאים נלווים -

5.7.1. לעובדים יינתנו תנאים נלווים 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 העובד.

5.7.2. כמו כן, החברה תהא רשאית להעניק לעובדים 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 שייתנו) וכד.

#### 5.8. החזר הוצאות -

החברה תהא רשאית להחזיר לעובדים הוצאות סבירות שיוציאו בפועל במסגרת תפקידם, וזאת כנגד הצגת קבלות.

5.9. פיצויי פיטורין –

5.9.1. במקרה של פיטורים של עובד יהיה זכאי העובד לפיצויי פיטורין, למעט בנסיבות בהן ניתן לשלול מהעובד את הזכות לפיצויי פיטורין, באופן מלא או חלקי, על פי פסק דין ו/או בנסיבות שייקבעו על ידי החברה (ככל שייקבעו). במקרה של התפטרות העובד - החברה תהיה רשאית להחליט לשלם לו פיצויי פיטורין.

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

5.10. תקופת הודעה מוקדמת –

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

5.10.2. ברירת המחדל תהיה שהעובד ימשיך להיות מועסק בחברה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת ולהעניק לה שירותים בפועל. החברה תהא רשאית לוותר על העסקת העובד בחברה ולנתק את יחסי העובד – מעביד במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, תוך תשלום המשכורת החודשית המגיעה לעובד חלף ההודעה המוקדמת, לרבות מכלול התנאים הנלווים המשולמים לעובד במהלך עבודתו (ובכלל זה רכב).

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

5.11. מענק הסתגלות –

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

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

5.11.3. מענק הסתגלות לבעל תפקיד מרכזי יסווג כרכיב משתנה ויחולו לגביו הוראות סעיפים הוראות סעיפים 6.5.2, 8.2, 8.4, 9.7.1, 9.7.2, 10 ו-13.

5.12. מענק חתימה –

החברה תהיה רשאית להעניק מענק לעובד בעד שנת עבודתו הראשונה בחברה, במקרים מיוחדים המצדיקים זאת. מענק החתימה כאמור ייחשב כתגמול משתנה לעניין סעיפים 8.2, 8.4, 9.7.1, 9.7.2, 10 ו-13 להלן.

5.13. הטבות לעובדי החברה בשירותים ומוצרים –

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

6. רכיב משתנה (מענק תקופתי)

6.1. החברה תהיה רשאית לאשר, מעת לעת, תכניות תגמול לתשלום מענקים תקופתיים לעובדים, בהתאם לעקרונות המפורטים להלן.

6.1.1. הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, יקבע מדי שנה את הסכום הכולל של המענק התקופתי לכלל העובדים. הדירקטוריון יהיה רשאי לשנות את הסכום הכולל של המענק התקופתי מעת לעת, וכן יהיה רשאי לקבוע כי עובדים מסוימים לא יהיו כפופים לתקרת סכום כולל זה.

6.1.2. מנכ"ל החברה יקבע מי מבין עובדי החברה יהיה זכאי להשתתף בתכנית המענק התקופתי.

6.2. שלילת מענקים – אם כהונתו של מי מהעובדים תבוא לידי סיום בנסיבות שבהן לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורין ו/או בנסיבות נוספות שייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון (ככל שייקבעו), תישלל זכאותו למענק תקופתי ולכל חלקי מענק תקופתי, אשר טרם שולם לו.

6.3. תנאי סף – תנאי הסף לתשלום המענק התקופתי לעובדים יהיו:

6.3.1. 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 שתחליפן בעתיד.

6.3.2. עמידה ביעד רווח מסוים שייקבע לחברה לאותה שנה (להלן: "יעד הרווח"), זאת למעט מענק מיוחד אם וככל שיחולק כאמור בסעיף 7 להלן. יעד הרווח ייקבע בתחילת כל שנה על ידי דירקטוריון החברה, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול.



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

6.4. אי התקיימות תנאי סף – על אף האמור בסעיף 6.3 לעיל, במקרים המצדיקים זאת, ועדת התגמול והדירקטוריון יוכלו לאשר, לפי שיקול דעתם, מתן מענק תקופתי, בהיקף שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות לכל עובד.

6.5. מתווה לקביעת מענק תקופתי אישי לבעלי תפקיד מרכזי

6.5.1. בהתאם לעקרונות המפורטים להלן, תיקבע תכנית יעדים ומדדים אישית לכל אחד מבעלי התפקיד המרכזי הזכאים לכך, אשר מבוססת על סדרה של יעדים ומדדים ברמת החברה וברמה האישית, הנגזרים מתכנית העבודה של החברה, והכל בכפוף לתקרה כפי שתקבע בתוכנית האישית השנתית האמורה (להלן: **"המענק התקופתי"**).

6.5.2. 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.

6.5.3. קריטריונים לקביעת המענק התקופתי לבעל תפקיד מרכזי

6.5.3.1. סכום המענק התקופתי הניתן לחלוקה לכל בעל תפקיד מרכזי יוגבל מראש, כמפורט להלן.

6.5.3.2. לכל בעל תפקיד מרכזי או לכל קבוצה של בעלי תפקיד מרכזי ייקבע מענק מטרה מקסימאלי במונחים של אחוז מסוים מיעד הרווח, או במונחי משכורת או במונחי עלות הרכיב הקבוע, וכל זאת למקרה שהעובד או הקבוצה עמדו ב-100% מיעדי התכנית האישית (להלן: **"מענק המטרה"**).

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

6.5.3.4. יעדי התכנית האישית שיקבעו לכל אחד מבעלי תפקיד מרכזי יהיו מבוססים על יעדים כמותיים ו/או איכותיים, וייגזרו, בין השאר, מתכנית העבודה האסטרטגית של הקבוצה ומתכניות העבודה של היחידה הארגונית אליה משויך ו/או עליה ממונה

בעל התפקיד המרכזי, ויחולקו לקטגוריות מדידה כדלקמן, אשר לכל אחת מהן יינתן משקל יחסי, כמפורט להלן:

(א) יעד רווח – המשקל שיינתן לקטגוריה זו לא יעלה על 75%.

(ב) יעדים עסקיים, מקצועיים ואחרים אשר עשויים להיות מורכבים מ: (א) ממדדי חברה; ו-(ב) מיעדים אישיים המותאמים לתפקידו של כל בעל תפקיד מרכזי רלוונטי אותם מעוניינת החברה שבעל התפקיד המרכזי יקדם וישגי 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 קטן (א) לעיל יהיה גבוה מ- 50%. על אף האמור, עבור פונקציות בקרה, ניתן שלא לכלול מדדים פיננסיים/תוצאתיים ו/או את היעד האמור בסעיף קטן (א) לעיל בסך הרכיב המשתנה.

המדדים הפיננסיים/תוצאתיים יורכבו ממדדים הרלוונטיים לפעילות החברה בכללותה (בדגש, ככל שהדבר רלוונטי, על פעילותו של בעל התפקיד המרכזי 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 בעל התפקיד המרכזי 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 שככל הניתן יקבעו לכל בעל תפקיד מרכזי לפחות שני מדדי חברה איכותיים כאמור.

תקופת המדידה של יעדים אלה תקבע לגבי בעל תפקיד מרכזי, 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 בעל תפקיד מרכזי המועסק תקופה קצרה מתקופת המדידה שנקבעה עבור יעד מסוים, תקופת המדידה עבור בעל תפקיד מרכזי זה תעמוד החל מתחילת העסקתו בחברה.

(ג) הערכת ביצועים - ההערכה תתבסס על ההליך המובנה של הערכת העובדים המתקיים בקבוצה, 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.

ההערכה תתייחס, בין השאר, לטיב עבודתו ותרומתו של בעל התפקיד המרכזי ולביצועיו ארוכי הטווח.

המלצה להערכה לבעלי תפקיד מרכזי שאינם כפופים ישירות למנכ"ל – תבוצע על ידי המנהל הישיר, והציון שייקבע יאושר על-ידי המנכ"ל.

המלצה להערכה לבעלי תפקיד מרכזי הכפופים למנכ"ל תבוצע על-ידי המנכ"ל, והציון שייקבע יאושר על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

הערכה של מבקר הפנים תבוצע ותאושר על ידי ועדת הביקורת של החברה.

על אף האמור לעיל יצויין, כי סך המענק התקופתי שישולם בגין רכיב זה לא יעלה על שלוש משכורות חודשיות בשנה.

(ד) על אף האמור בסעיף זה 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.

6.5.3.5. על אף האמור, עמידה במעל 100% מיעד המטרה שנקבע בקטגוריות האמורות בסעיפים קטנים 6.5.3.4(א) או (ב) לעיל תזכה בשיעור העמידה ביעד המטרה מחלק המענק התקופתי שבעל התפקיד המרכזי 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 שבעל התפקיד המרכזי 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.

6.5.3.6. פירוט היעדים בכל קטגורית מדידה וכן המשקל היחסי של כל אחת מקטגוריות המדידה יותאם לכל בעל תפקיד מרכזי בנפרד, בהתאם לרמת הבכירות של בעל התפקיד ובהתאם ליחידה הארגונית אליה הוא משייך ו/או עליה הוא ממונה.

6.5.3.7. ביחס לבעל תפקיד מרכזי הנמנה על אוכלוסיות העובדים המפורטות בסעיף 6.7 להלן, תהיה רשימת היעדים כפופה ליעדים המפורטים בסעיף האמור עבור אוכלוסיות אלה, בהתאם להוראות חוזר התגמול.

## 6.6. מתווה לקביעת מענק שנתי אישי ליתר עובדי החברה (למעט בעל תפקיד מרכזי)

### 6.6.1. תקציב המענק השנתי –

(א) בכפוף לעמידה בתנאי הסף, דירקטוריון החברה יהיה רשאי, לאחר קבלת המלצת ההנהלה, לקבוע את תקציב המענקים השנתי שיחול על כלל העובדים, למעט לגבי בעלי תפקיד מרכזי ונושאי משרה (להלן: **"תקציב המענק השנתי"**). דירקטוריון החברה יהיה רשאי לתקן את תקציב המענק השנתי מעת לעת, וכן יהיה רשאי לקבוע כי עובדים מסוימים לא יהיו כפופים לתקרת התקציב.

(ב) דירקטוריון החברה רשאי לקבוע טווח מענק שנתי מינימאלי ומקסימאלי לעובדי החברה (תוך אפשרות לקביעת טווח גבוה יותר לעובדים בדרגות בכירות) ובכלל זה רכיב קולקטיבי שיוענק לכל עובדי החברה (להלן: **"הרכיב הקולקטיבי"**).

(ג) תקציב המענק השנתי לכלל העובדים בחברה, למעט לגבי בעלי תפקיד מרכזי, לא יעלה על סך של 3 משכורות חודשיות בממוצע לעובד לשנת המענק.

## 6.6.2. אופן קביעת המענק השנתי

(א) למעט אם נקבע אחרת בהוראות הדין, המנכ"ל יאשר את המענק השנתי לכל עובד לאור תקציב המענק השנתי והמלצת המנהלים הממונים על העובד. היקף המענק השנתי לכל עובד יהיה בשים לב לציון הערכה שנקבע לעובד בהתאם לעמידתו בפרמטרים שונים על פי מנגנון ההערכה הנהוג בחברה.

(ב) בקביעת המענק החברה תשקול, בין היתר, ליקויים שהתגלו בדוחות ביקורת פנים, הפרות ו/או אי הקפדה על מילוי הוראות דין, רגולציה ונהלים פנימיים של החברה.

## 6.7. מתווה לקביעת מענק שנתי אישי לבעלי תפקידים מיוחדים

6.7.1. עובד בתחום ניהול ההשקעות – בקביעת התגמול לעובד 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.

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

## 6.7.3. תגמול עובד בפונקציית בקרה –

(א) במסגרת אישור היעדים הנבחרים לצורך קביעת המענק השנתי לעובדים בפונקציות בקרה – יוודא האורגן המאשר את היעדים, כי תגמול העובדים בתחום הבקרה לא יושפע מביצועי גורמים שאת פעילותם הם בודקים או מבקרים, ומדידת הביצועים שלהם תתבסס על השגת יעדי היחידות שאליהן הם משתייכים.

(ב) במסגרת אישור היעדים הנבחרים לצורך קביעת המענק השנתי לבעלי תפקיד מרכזי בתחום הבקרה – יתן האורגן המאשר את היעדים את דעתו לכך, שהיחס בין התגמול המשתנה לבין התגמול הקבוע של בעלי תפקיד מרכזי בתחום הבקרה, יטה לטובת התגמול הקבוע בהשוואה ליחס זה אצל בעלי תפקיד מרכזי אחרים בחברה, והכל כמפורט בסעיף 8.2 להלן.

## 7. מענק תקופתי בנסיבות מיוחדות

על אף האמור במדיניות זו, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק לעובדים מענק מיוחד, שלא יעלה על סך של 3 משכורות חודשיות לכל עובד, אם מצאו כי קיימים טעמים המצדיקים זאת; ובלבד שהמענק יעמוד בהוראות סעיף 6.6 לעיל לגבי העובדים 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 בעל תפקיד מרכזי

8.1. קביעת "בעל תפקיד מרכזי" – בעל תפקיד מרכזי הוא כל אחד מאלה:

8.1.1. נושאי משרה כהגדרתם בחוזר התגמול, למעט מי שהינו בגדר "נושא משרה" כהגדרת המונח בחוק החברות.

8.1.2. מי שאינו "נושא משרה" כהגדרת המונח בחוזר התגמול, ומתקיים לגביו אחד מאלה:

8.1.2.1. סך התגמול שקיבל בגין כל אחת מהשנתיים שחלפו, עולה על 1.5 מיליון ש"ח.

8.1.2.2. הוא עוסק בניהול השקעות של החברה ושל כספי חוסכים באמצעותו.

8.1.3. על אף האמור בסעיפים 8.1.1-8.1.2, לא ייכלל בהגדרה של בעל תפקיד מרכזי, מי שאינו "נושא משרה" כהגדרת המונח בחוזר התגמול, ומתקיים בו אחד או יותר מהתנאים הבאים:

8.1.3.1. 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.

8.1.3.2. עפ"י 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.

8.1.3.3. הוא עוסק בניהול השקעות של הגוף המוסדי ושל כספי חוסכים באמצעותו, והדירקטוריון קבע לגביו כי השפעתו על פרופיל סיכוני ההשקעה של הגוף המוסדי ושל כספי החוסכים באמצעותו היא זניחה.

8.1.4. מי שהדירקטוריון החליט שנכלל בקבוצה של עובדים, הכפופה לאותם הסדרי תגמול לפי מדיניות התגמול של החברה, ואשר הרכיב המשתנה בתגמולם עשוי, במצטבר, לחשוף את החברה או את כספי חוסכים באמצעותה לסיכון מהותי.

הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, יקבע מעת לעת את רשימת העובדים שנכנסים להגדרת "בעל תפקיד מרכזי".

## 8.2. היחס בין הרכיב הקבוע לרכיב המשתנה

8.2.1. הרכיב הקבוע יהווה חלק משמעותי מסך התגמול של בעל התפקיד המרכזי. בקביעת האיזון המתאים בין רכיב קבוע לרכיב משתנה יש להתחשב בניסיון בעל התפקיד, מומחיותו, כישוריו, בכירותו, אחריותו וביצועיו וכן בצורך לעודד התנהגות התומכת במסגרת ניהול הסיכונים, באיתנות הפיננסית ארוכת הטווח של החברה ובניהול זהיר של כספי החוסכים באמצעותה.

8.2.2. שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי. על אף האמור, שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי לבעל תפקיד מרכזי בתחום הבקרה לא יעלה על 90% מהרכיב הקבוע השנתי.

8.2.3. על אף האמור, ועדת התגמול והדירקטוריון מוסמכים לקבוע כי שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי של בעל תפקיד מרכזי (למעט המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון) יעלה על השיעורים 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 בעלי תפקיד מרכזי, ונרשמו נימוקים מיוחדים בעניין זה.

## 8.3. פריסת המענק השנתי

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

8.3.1. 50% מהמענק התקופתי ישולם בתשלום אחד או יותר במהלך השנה הקלנדרית שבגינה הוא זכאי למענק ו/או בסמוך לאחר מועד אישור הדוחות הכספיים של החברה בגין אותה שנה.

8.3.2. יתרת המענק התקופתי (50%), תידחה ותיפרס לשלושה תשלומים שווים, על פני שלוש השנים העוקבות (להלן: "תשלום נדחה").

8.3.3. התשלומים הנדחים יהיו צמודים למדד.

8.3.4. ביצוע כל תשלום נדחה יהיה מותנה בכך שהחברה עמדה בתנאי הקבוע בסעיף 6.3.1 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 בעל התפקיד המרכזי את זכאותו לתשלום הנדחה בעד השנה הראשונה.

8.3.5. יובהר, כי במקרה שלא ישולם תשלום נדחה, עקב אי העמידה בתנאי הסף כאמור בסעיף 8.3.4 לעיל, יתר התשלומים הנדחים, אשר אמורים להשתלם במועדים עוקבים, לא יבוטלו ויהיו כפופים לעמידה בתנאים האמורים, בשנים לאחר מכן.

8.3.6. עוד יובהר, כי במקרה של סיום יחסי עובד-מעביד, לא יוקדמו תשלומים נדחים, להם זכאי בעל תפקיד מרכזי בגין השנים הקודמות והוראות סעיף 8.3 זה יחולו עליהם ועל המענק התקופתי לו זכאי בעל תפקיד מרכזי 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".

8.3.7. על אף האמור בסעיף 8.3 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.

#### 8.4. איסור גידור

חל איסור על בעל תפקיד מרכזי ליצור הסדרי גידור פרטיים, המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה ברכיב המשתנה בתגמולם.

8.5. חישוב המענק לאחר סיום יחסי עבודה – החברה תהיה רשאית להעניק לעובד 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 לעובדים בחברה 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, החברה רשאית להציע לעובדים 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 לבעלי תפקיד מרכזי, תיקבע על בסיס עמידה ביעדי תגמול, בדומה למפורט בסעיף 6.5.3 לעיל, ובמתכונת שתואם לתגמול ההוני (שלמען הסר ספק אינה חייבת להיות תואמת למתכונת להענקת המענק התקופתי).
- 9.4. השווי ההוגן של התגמול ההוני<sup>3</sup> לבעל תפקיד מרכזי 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 בעלי התפקיד המרכזי, 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 לבעל תפקיד מרכזי תהיה כפופה, בין היתר, להוראות הבאות:
- 9.7.1. התגמול ההוני יבשיל לפחות 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 8.3 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 8.2 לעיל.

<sup>3</sup> סך השווי ההוגן של התגמול ההוני יקבע לפי כללי חשבונאות מקובלים בהתחשב, בין היתר, בתנאי ההבשלה והמימוש.

לעניין זה, "השווי ההוגן לשנת הבשלה" הינו התוצאה המתקבלת מחלוקת שווי התגמול ההוני במועד ההענקה, לפי מודל כלכלי מקובל, במספר שנות ההבשלה (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 העובד זכאי לכמות מניות מימוש המשקפת את רכיב ההטבה בלבד, ובדבר זכותה לרכוש את המניות מידי העובדים.

9.7.6. העקרונות האמורים בסעיף 9 זה לעיל משקפים את עיקרי תנאי התגמול ההוני של עובדים בחברה. יתר ההוראות הנוגעות להקצאת התגמול ההוני ייקבעו במסגרת תנאי התגמול או במסגרת תכנית התגמול ההוני, ובכלל זה הוראות בדבר הזכויות של העובד 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 עובד יחול לפני מועד ההבשלה של מנה כלשהי, אזי העובד יהיה זכאי לחלק היחסי מאותה מנה הבאה שאמורה הייתה להבשיל בסוף השנה בה הסתיימה העסקתו, לפי החלק היחסי מאותה מנה לפי התקופה שבה כיהן בתפקידו בפועל באותה שנה.

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

#### 10. אפשרות להפחתת או ביטול רכיבים משתנים 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 להפחתה כאמור.

10.2. בכלל זה, הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי להפחית מסכומי המענק התקופתי ומתשלומים נדחים של עובד, 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 מעובד את הזכות לפיצויי פיטורין ו/או בנסיבות נוספות שייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון (ככל שייקבעו).

#### 11. עובדים במיקור חוץ

במסגרת הסכמי התקשרות של החברה עם ספקים לגבי "מיקור חוץ" של פעילות מהותית, יובטח כי מנגנון התגמול של עובדים 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.

כמו כן, יתקבלו אישורים מבעלות השליטה הישירות בחברה לפיהם עובד או בעל תפקיד מרכזי בחברות לא יקבל כל תגמול בשל כהונתו בחברות מבעלי השליטה בחברה.

#### 12. ביטוח ושיפוי

12.1. ביטוח - החברה ערכה והיא רשאית לערוך ביטוחים החלים על עובדי החברה, בתנאים שיוחלטו על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, והכל בהתאם למותר על פי דין.

12.2. התחייבות מראש לשיפוי - החברה רשאית להעניק התחייבות מראש לשיפוי לעובדים, בנוסח שיוחלט על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, והכל בהתאם למותר על פי דין.

12.3. שיפוי בדיעבד - החברה תהיה רשאית לשפות כל עובד בדיעבד באופן הרחב ביותר האפשרי על פי דין.

### 13. השבת סכומים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים

13.1. מבלי לגרוע מכל סעד העומד לחברה על פי דין, בעל תפקיד מרכזי 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 לבעל תפקיד מרכזי 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 לבעל תפקיד מרכזי סכום נמוך מזה ששולם בפועל; או

(ב) ועדת תגמול קבעה, כי בעל תפקיד מרכזי 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.

13.2. ועדת תגמול תקבע אם התקיימו נסיבות להשבה לפי סעיף 13.1 ואת סכום ההשבה; סכום ההשבה ייקבע בשים לב, בין היתר, לאחריות בעל התפקיד, סמכויותיו, ומידת מעורבותו.

13.3. החברה תנקוט באמצעים העומדים לרשותה, בנסיבות העניין, לרבות באמצעים משפטיים, להשבת סכומים הטעונים השבה לפי סעיף זה. לגבי בעל תפקיד מרכזי, שוועדת התגמול קבעה שלא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות בסעיף 13.1(א) לעיל, ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לבעל התפקיד, אם קיימים.

13.4. סכומים ששולמו לבעל תפקיד מרכזי יהיו ברי השבה למשך תקופה של חמש שנים ממועד הענקת הרכיב המשתנה, לרבות לגבי רכיבים נדחים (להלן: "תקופת ההשבה").

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

13.6. על אף האמור לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי 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.

#### 14. עובד מפתח

14.1. הדירקטוריון רשאי להגדיר כ-"עובד מפתח": בעל תפקיד מרכזי, אחד או יותר, אשר אינו נכנס להגדרת "נושא משרה" בחוק החברות, ואשר לדעת הדירקטוריון יש לו תרומה מהותית לפעילות החברה.

14.2. על אף האמור בסעיף 6.5 החברה רשאית להעניק תגמולים משתנים שאינם מותני ביצועים לעובד מפתח, שנועד לעודד את המשך העסקתו של אותו עובד, ובכלל זה מענק שמותנה אך ורק בהשלמת תקופת העסקה קבועה מראש.

14.3. על תגמול כאמור לעובד מפתח יחולו הוראות סעיפים 8.2, 8.4, 9.7.1, 9.7.2 ו-13.

#### 15. שונות

15.1. יתכנו שינויים בזהות העובדים ובסוגי התפקידים או המשרות, ועובדים 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 עובד כלשהו בכל עת ולא תקום לה חובה להחיל על העובד את אותם תנאי כהונה וההעסקה שחלו עליו בשנים קודמות.

15.2. 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.

15.3. ביחס לכל שנה קלנדארית, 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 העובדים.

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

15.5. יודגש, כי מסמך זה מהווה מסמך מדיניות וקווים מנחים ולפיכך אין בו כדי להקים כל זכות לעובדים, 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.

\* \*