

# מדיניות תגמול

## איי.די.איי. חברה לביטוח בע"מ

|          |                                      |
|----------|--------------------------------------|
| 4.4.2023 | תאריך אישור על ידי ועדת התגמול:      |
| 4.4.2023 | תאריך אישור על ידי דירקטוריון החברה: |

### הבהרות

מדיניות תגמול זו איננה מקנה זכויות למי שעליהם היא חלה (להלן: "העובדים"), ולא תהא כל זכות מוקנית למי מהעובדים בחברה מעצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה ממרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול ואין לראות בה כמצג או התחייבות כלשהי של החברה כלפי העובדים. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי עובד יהיו אך ורק אלו אשר ייקבעו לגבי אותו עובד באופן ספציפי ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, והכל בהתאם להוראות הדין כפי שתהיינה מעת לעת. אין במדיניות זו כדי לגרוע או לפגוע בזכויות קיימות של עובדים או בזכויות שלהם הקבועות בחוקי מגן של מדינת ישראל.

אין לראות במדיניות זו כממצה את כל הוראות הדין או ההגדרות בו. מדיניות תגמול זו איננה מהווה תחליף או גורעת מהוראות הנקבעות על ידי החוקים והתקנות הקיימים.

מדיניות זו כתובה בלשון זכר אך מתייחסת לגברים ולנשים כאחד.

חוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "**חוק החברות**"), מחייב כל תאגיד מדווח בישראל לקבוע מדיניות תגמול לנושאי משרה המכהנים בו<sup>1</sup>. ביום 12 באפריל 2016 נכנס לתוקף '**חוק תגמול בכירים**' (כהגדרתו להלן), שהגביל את תקרת התגמול הכוללת של נושאי משרה בגופים פיננסיים.

חוזר גופים מוסדיים 2019-9-6 "תיקון הוראות החוזר המאוחד חלק 1 שער 5, פרק 5 שכותרתו "תגמול" מטעם רשות הפיקוח (כהגדרתה להלן), מיום 11 ביולי 2019, עדכן והחליף חוזרים קודמים בנושא (להלן ביחד: "**חוזר הפיקוח**"), וקובע חובה על גופים מוסדיים לקבוע מדיניות תגמול ביחס לעובדי החברה כולם, וביחס ל"בעלי תפקיד מרכזי", כהגדרתם שם – בפרט, בנוסף לאלה שנקבעו בחוק החברות.

בהיות החברה גוף מוסדי, ובהתאם להסמכה של דירקטוריון החברה, מכהנת ועדת הביקורת של החברה כועדת התגמול שלה (להלן: "**ועדת תגמול**") ונכון למועד אישור מדיניות תגמול זו נמנים על חבריה גב' פנינה שנהב (דח"צ ויו"ר ועדת התגמול), מר שוקי אברמוביץ' (דח"צ) ומר ג'רי מנדל (דח"צ).

מדיניות התגמול המפורטת להלן הינה פרי מחשבה מעמיקה, אשר בבסיסה רצון החברה לאמץ פתרונות תגמול ראויים, על מנת לעודד את העובדים להגשים את יעדיה האסטרטגיים ותוכנית העבודה (כהגדרת המונח להלן) שלה, כפי שאלו יותוו על ידי דירקטוריון החברה, תוך מתן דגש לקשר בין תרומת העובדים לבין ביצועי החברה לאורך זמן, בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, וזאת - לצד פיתוח ושימור של ההון האנושי שלה, ובפרט - מנהליה הבכירים, בהתחשב באופי פעילותה של החברה ותרומת העובדים להשגת יעדי החברה האמורים.

להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מדיניות התגמול המפורטת במסמך זה כוללת מנגנונים כאמור, לרבות מנגנון המעודד את עובדי החברה להתמודד עם האתגרים העומדים בפני החברה, משמר מוטיבציה להשיג רמה גבוהה של ביצועים עסקיים, והכל – בכפוף להוראות הדין ומבלי ליטול סיכונים אשר אינם עומדים בקנה אחד עם מדיניות ניהול הסיכונים של החברה. להשגת מטרה זו, דירקטוריון החברה, בהמלצת וועדת התגמול, התווה מדיניות אשר קובעת עקרונות ושיקולים שעל בסיסם נקבעים התגמולים ותוכנית התגמול (כהגדרת המונח להלן) הרב שנתית לעובדי החברה, על רכיביהם השונים (רכיב קבוע ו/או רכיב משתנה) תוך יצירת איזון בין רכיבי התגמול השונים בהתאם לגודלה של החברה ואופי פעילותה.

יובהר, כי מדיניות תגמול זו אינה מהווה את התגמול הפרטני של כל עובד הכפוף לה, ואין היא מפרטת את תוכנית התגמול (כהגדרת המונח להלן) החלה על עובד או קבוצת עובדים, אלא רק מגדירה מסגרת, מערכת כללים ותפיסה, שמכוחה ובגבולות שהוגדרו בה, תיקבע החברה, ביחס לכל עובד או קבוצת עובדים, תוכנית התגמול הרלוונטית אליהם, וייחתמו ההסכמים הרלוונטיים עימם.

<sup>2</sup> ראו סעיף 267א לחוק החברות.

מכיוון שמדיניות התגמול גובשה בהתאם לאסטרטגיה של החברה ובהתאם לתוכנית העבודה שלה כפי שהן במועד אישורה, הרי שאם מי מהן תעודכן, יבחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את הצורך בעדכון מדיניות התגמול בהתאם.

סטייה או חריגה מהותיות ממדיניות התגמול המפורטת במסמך זה במסגרת תגמול ותוכנית תגמול פרטניים, תתאפשר אך ורק בהתאם למפורט בסעיפים 6.10 ו-8 להלן ובכפוף לאישורים הנדרשים בחוק החברות וחוזר הפיקוח, לפי העניין.

מדיניות תגמול זו אושרה על ידי דירקטוריון החברה בהתאם להמלצות ועדת התגמול ולהוראות הדין, והיא מבוססת על התייעצות של ועדת התגמול (ביחס לשיטת התגמול ולתגמול בפועל בחברה ובחברות דומות במשק והוראות הדין הרלוונטיות – כפי שהן ערב אישורה של מדיניות זו) עם יועצים חיצוניים ובלתי תלויים שמינתה; עם חברי ועדת ההשקעות תלויות תשואה (ביחס למנהל ההשקעות); ועל בסיס מידע שקיבלה מאגף משאבי אנוש, מגורמי הבקרה, ומהנהלת החברה.

**בכפוף לאמור בסעיף 5 למדיניות תגמול זו להלן, אין במדיניות תגמול זו כדי לפגוע או לגרוע מהסכמי תגמול קיימים ותוכניות תגמול תקפות שהוענקו לעובדים טרום אישורה של מדיניות תגמול זו או אלה שקדמו לה, אלא אם נדרש הדבר מפורשות בהוראות הדין.**

---

**פנינה שנהב, דח"צ**  
**יו"ר ועדת התגמול**

---

**משה (מוקי) שנידמן,**  
**יו"ר הדירקטוריון**

כהגדרתה בסעיף 64 לחוק השקעות בנאמנות, התשנ"ד-1994, כפי שתהיה מעת לעת.

כל אחד מאלה, המועסק על ידי החברה, בין אם מתקיימים יחסי עובד-מעביד בינו לבין החברה, ובין אם לאו:  
א. נושא משרה כהגדרתו להלן, ולמעט נציג או דירקטור חיצוני או בלתי תלוי;

ב. עובדי אגף ניהול ההשקעות של החברה, אלא אם השפעתם על פרופיל סיכוני ההשקעה של החברה ו/או של החוסכים באמצעותה היא, לדעת דירקטוריון החברה, זניחה;

ג. מי שאינו נושא משרה אך סך התגמול שקיבל ממנה בגין כל אחת מהשנתיים שחלפו, עלה על 1.5 מיליון ש"ח;

ד. מי שלפעילותו עשויה להיות השפעה מהותית על פרופיל הסיכון של החברה או של כספי החוסכים באמצעותה.

א"י.ד.א"י. חברה לביטוח בע"מ.

חוק החברות, התשנ"ט-1999, על תיקוניו כפי שיהיו מעת לעת.  
חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016.

כפי שייקבעו פרטנית על ידי דירקטוריון החברה מראש, במסגרת אישור תוכנית העבודה (כהגדרת המונח להלן) הרלוונטית של החברה. מספר יעדי החברה שיוגדרו כיעדי תוכנית התגמול לא יפחת מ-3 וכולם יהיו מדידים כמותית. יעדים כאמור יכולים להתייחס, למשל, להיבטי הכנסות, שירות, צמיחה או כל יעד מדיד אחר שתראה החברה לנכון לתגמל על השגתו, מעת לעת.

מדד המחירים הידוע בשם "מדד המחירים לצרכן" הכולל ירקות ופירות והמפורסם על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ולמחקר כלכלי, וכולל אותו מדד אף אם יפורסם על ידי גוף, או מוסד רשמי אחר, שיבוא במקומו.

כל תגמול המשולם לנושא משרה, בסיום תקופת ההעסקה, מעבר לתגמולים בגין סיום העסקה שנקבעו לכלל העובדים והמועסקים בחברה.

מנהל כללי הממלא את התפקיד הקבוע בסעיף 120 לחוק החברות.

## "נושא משרה"

א. כהגדרתו בחוק החברות (מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף במישרין דרך קבע למנהל הכללי), אלא אם בהקשר מסויים במסגרת מדיניות זו הוחרגו הדירקטורים ו/או נציגים חיצוניים מכל סוג שהוא - מפורשות;

ב. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף א' לעיל - מבקר פנימי, סמנכ"ל כספים, אקטואר ממונה, מנהל סיכונים ראשי, סמנכ"ל מערכות מידע, יועץ משפטי ראשי, חשב ראשי, סמנכ"ל השקעות וראש האגף האחראי למוצרי ביטוח (שהוא, למועד אישור מדיניות זו – האקטואר הראשי), גם אם אינם כפופים ישירות למנכ"ל;

ג. חברי ועדות השקעה שאינם נציגים או דירקטורים חיצוניים או בלתי תלויים וכל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה מהמפורט לעיל;

ד. כל ממלא תפקיד אחר בגוף מוסדי אם הוא בעל היתר להחזקת אמצעי שליטה בגוף המוסדי, או קרובו.

## "עובדי קבלן"

עובדים של קבלן כוח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירות המוקצים למתן שירות בחברה; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", "מעסיק בפועל" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

## "עובד משרה"

עובד ששכרו החודשי הוא כולו או רובו רכיב קבוע, ויכול שיהיה זכאי, אם כך נקבע בהסכם איתו או במסגרת תוכנית שחלה עליו, לתגמול משתנה שנתי.

## "עובד מוקד"

עובד ששכרו החודשי מורכב מרכיב קבוע ומרכיב משתנה בהתאם למידת עמידתו ביעדים חודשיים, ולרוב אין הוא זכאי לתגמול משתנה שנתי.

## "עובד מפתח"

עובד, שאינו נושא משרה (כהגדרת המונח בחוק החברות) בחברה, ושעזיבתו את החברה עלולה לגרום לחברה נזק בהיקף או מסוג העולים באופן משמעותי מהנזק שגורמת עזיבתו של עובד מקביל לו, שאינו עובד מפתח.

## "עלות שכר"

עלות העסקה, לרבות תנאים נלווים, כגון תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד-מעביד, וכל הכנסה שנזקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד.

**"פונקציית בקרה"**

לרבות עובדי יחידות ניהול סיכונים ובקרה, ציות ואכיפה, אקטואריה וביטוח משנה, חשבות, ניהול כספים, ייעוץ משפטי, וביקורת פנימית.

**"פעילות מהותית"**

**"רשות הפיקוח"**

כהגדרתה בסעיף 1 לפרק 6 לחלק 3 בשער 5 לחוזר המאוחד. רשות שוק ההון, ביטוח וחסכון, או רשות אחרת שתחליף אותה במילוי תפקיד זה, כפי שייקבע מעת לעת.

**"הקבוצה"**

**"רכיב משתנה"**

**"רכיב קבוע"**

החברה והחברות הנמצאות בשליטתה, כפי שתהיינה מעת לעת. רכיב בתגמול שאינו רכיב קבוע. רכיב בתגמול שמתקיימים בו כל אלה:  
א. הענקתו אינה מותנית בביצועים;  
ב. הוא נקבע מראש בהסכם התגמול או בתנאי ההעסקה;  
ג. סכומו הכספי קבוע;  
ד. הוא אינו תשלום מבוסס מניות.

**"שינוי לא מהותי בתנאי התגמול"**

**של נושא משרה"**

שינוי שאינו עולה על 10% לשנה ועל 15% בתקופת המדיניות.

**"שכר ברוטו"**

**"שכר חציוני"**

ההכנסה שבעדה משולמים דמי ביטוח לאומי לפי פרק ט"ו לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995. רמת שכר אשר כמחצית מעובדי החברה (לרבות עובדי קבלן) משתכרים יותר ממנה ומחציתם פחות ממנה, כפי שנמדד בראשית כל שנה קלנדרית, או במועד אישור תנאי הכהונה וההעסקה של אותו נושא משרה – לפי המאוחר, לאחר התאמת בסיס ההשוואה לשכר משרה מלאה.

**"תקנות הגמול"**

תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000.

**"תוכנית עבודה"**

תוכנית עבודה שנתית כפי שאושרה בדירקטוריון החברה סמוך לתחילת כל שנה קלנדרית ביחס לאותה שנה ולא יאוחר מסוף רבעון ראשון של אותה שנת העבודה.

**"תגמול"**

תנאי כהונה או העסקה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה או תנאי פרישה אחרים, תשלומי מעביד לזכויות סוציאליות, וכל הטבה, תשלום אחר

או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.

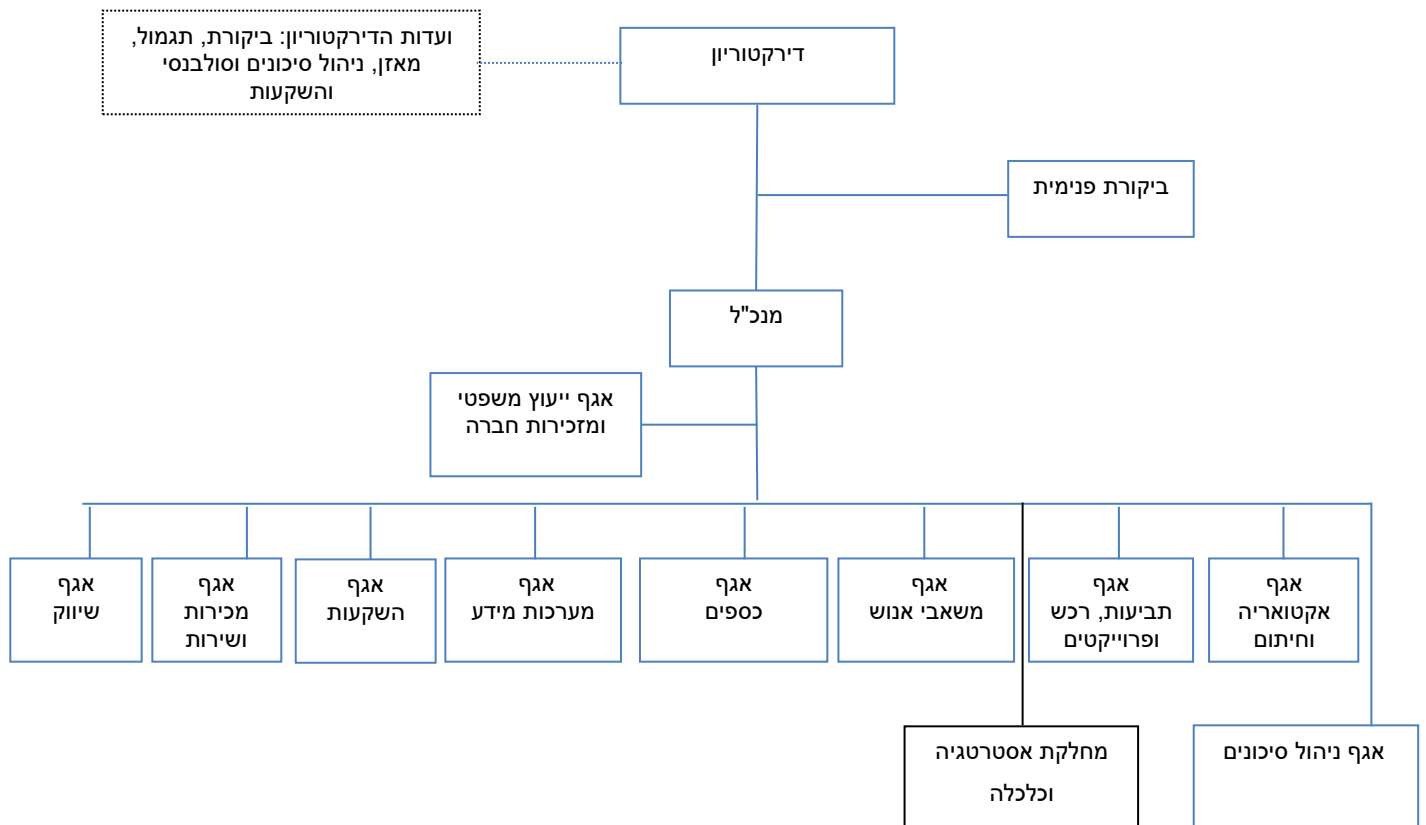
**"תוכנית תגמול" או "מנגנון תגמול":** היישום בפועל של מדיניות התגמול לעניין קביעת התגמול לעובד או קבוצת עובדים מסויימת, לרבות הקריטריונים הכמותיים והאיכותיים לתגמול, אופן חישובם ומדידתם.

**"תגמול משתנה הוני":** תגמול משתנה שמבוסס על ניירות הערך של החברה, לרבות מניות, אופציות וכתבי אופציה, וכל סוג אחר של תשלום מבוסס מניות (לרבות תכנית פאנטום).

**"תגמול משתנה שנתי":** תגמול המשולם כנגד עמידה ביעדים שתקופת המדידה שלהם היא בת שנה קלאנדרית ומעלה. התגמול יכול שיהיה כספי, או הוני, בהתאם לתוכנית התגמול שיאשרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בכפוף למדיניות תגמול זו.

**כל מונח שאינו מוגדר לעיל משמעותו תהא כפי הגדרתו בחוק החברות ובחוזר הפיקוח. ככל שיש סתירה בין ההגדרות תחול ההגדרה הגוברת לפי דיני הפרשנות.**

### 3. מבנה ארגוני של החברה



### 4. תפקידי האורגנים השונים של החברה בתהליך התכנון, האישור והניטור של המדיניות ושל הסכמי התגמול

#### 4.1. תפקידי ועדת התגמול

כקבוע בחוק החברות ובחוזרי רשות הפיקוח, ועדת התגמול תבחן את מדיניות התגמול בכל עת שיעלה בכך צורך, לרבות בשל שינויים בדיון, במצב המשק בכלל או בשוק הביטוח, שיש בהם כדי להשפיע, לדעתה, על ההיתכנות של השגת מטרות המדיניות בנוסחה באותה עת, ברמת השכר בענף הביטוח, בצורך בפרשנות של הסכמים וכיו"ב, ולכל הפחות אחת לשנה, ותמליץ לדירקטוריון החברה, לפחות אחת לשלוש שנים, על מדיניות תגמול מעודכנת. בנוסף, תבחן ועדת התגמול אם יש מקום לשנות או להביא לידי סיום הסכמי העסקה קיימים שאינם תואמים את מדיניות התגמול, האם יש הצדקה להמשיך ולקיימם, לאור אי התאמה זו, ותגיש את המלצותיה המנומקות בפני דירקטוריון החברה, להחלטתו. כמו כן תבחן ועדת התגמול את תוכניות התגמול המשתנה שתובאנה לאישורה ואת התאמתן למדיניות התגמול התקפה באותה עת.

#### 4.2. תפקידי דירקטוריון החברה

תפקידיו של דירקטוריון החברה הינם כקבוע בחוק החברות ובחוזרי רשות הפיקוח. דירקטוריון החברה יבחן, לפחות אחת לשלוש שנים, את מדיניות התגמול המעודכנת שוועדת התגמול ממליצה לאשר ויקבל

החלטה האם לאשר ולהעביר לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, אם לאו, לרבות הצעת שינויים במדיניות התגמול – ככל שנראה לדירקטוריון החברה ראוי. דירקטוריון החברה יבחן גם המלצות אחרות של ועדת התגמול, ובכלל זה עדכון תגמול של בעלי תפקיד מרכזי, ושינוי או סיום הסכמי העסקה קיימים שאינם תואמים את מדיניות התגמול.

#### 4.3. תפקיד אגף משאבי אנוש, אגף ביקורת פנים ואגף הייעוץ המשפטי

4.3.1. תפקיד אגף משאבי אנוש הוא לוודא שבכל קליטה של עובד, בדגש על בעל תפקיד מרכזי, ובכל שינוי של הסכם עם עובדים כאמור, יתאמו תנאי ההעסקה את מדיניות התגמול. בכל מקרה של ספק, יתייעץ הגורם הרלוונטי באגף משאבי אנוש עם אגף ייעוץ משפטי על מנת לוודא תאימות כנדרש.

4.3.2. תפקיד אגף ביקורת פנים הוא לקיים ביקורת בנושא התגמול בהיותו בגדר 'פעילות מהותית' לפי הוראות הדין, ולדווח את ממצאיו להנהלה, לוועדת הביקורת וועדת התגמול, ובמקרי הצורך – גם לדירקטוריון החברה, על מנת לוודא תאימות תנאי ההעסקה והתגמול להוראות מדיניות התגמול.

4.4. בכל מקום במדיניות זו שמעניק סמכויות לוועדת התגמול ו/או לדירקטוריון, הרי שהם זכאים לעשות שימוש בסמכות זו ללא צורך בקבלת אישור פרטני של האסיפה הכללית.

### 5. מדיניות התגמול של החברה ביחס לעובדיה

#### 5.1. כללי

5.1.1. להלן פרמטרים ושיקולים העומדים בבסיס מדיניות התגמול, אשר נשקלו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ואשר עשוי שיישקלו (כולם או חלקם) בעת בחינתם והתאמתם של תנאי התגמול של עובדי החברה למדיניות התגמול (להלן יחד: "הפרמטרים הבסיסיים"):

- השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו הקודמים של העובד, המלצות ומוניטין.
- תפקידו של העובד, תקופת כהונתו בחברה והסכמי תגמול / העסקה קודמים שנחתמו בין החברה לבין.
- התרומה השוטפת ו/או המיוחדת של העובד לביצועי החברה, רוחיה ויציבותה.
- מידת ותחומי האחריות המוטלים על העובד בגין תפקידו בחברה.
- רצון החברה לשמר את העובד לאור כישוריו, הידע שלו ו/או מומחיות ייחודית ו/או היותו עובד מפתח.
- האם העובד מחזיק במשרת אמון, והיקף השעות שהוא נדרש להשקיע לצורך ביצוע תפקידו.
- גודל החברה ואופי פעילותה.
- מדיניות ניהול הסיכונים של החברה.
- התייחסות לתנאי התגמול של עובדים אחרים בחברה וכן לתנאי התגמול המקובלים בשוק לנושאי תפקידים דומים בחברות ציבוריות ו/או בעלות מאפיינים דומים, באחד או יותר מההיבטים הבאים: שווי שוק של מניות החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ (להלן: "הבורסה") ו/או תחום הפעילות של החברה ו/או מספר העובדים של החברה ו/או מורכבות

הפעילות, וכן חברות אשר מתחרות עם החברה על כוח אדם בפרופיל דומה ו/או אלטרנטיבות התעסוקה של העובדים.

- היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של העובד לבין עלות השכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי קבלן, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת ולעלות השכר החציונית של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של בעלי תפקיד מרכזי לשכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן, ובפרט היחס לשכר הממוצע והחציוני של העובדים כאמור נכון ליום אישור העדכון של מדיניות זו, ונתנו את דעתם להשפעת יחסים אלו על יחסי העבודה בחברה, סבירות שכר בעלי התפקיד המרכזי לאור סוגה של החברה, סוג ופרופיל העובדים הדרושים לה, גודלה ותמהיל מצבת העובדים שלה. החישוב והבחינה כאמור הינם בהתבסס על היקפי משרה ועלות שכר של עובדים שהשלימו שנת עבודה מלאה אחת לפחות בחברה (לאחר תקופת ההכשרה המקצועית הפנימית), כשהן מתוקננות ל-100% משרה (למעט ביחס ל"ר הדירקטוריון שלגביו לא ניתן לעשות כן בשל אופי עבודתו ומבנה התגמול החל עליו). מהבדיקה כאמור עולה כי היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר דירקטוריון החברה לבין השכר הממוצע והחציוני של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן עומד על כ-6 וכ-7 בהתאמה; היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה לבין השכר הממוצע והחציוני של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן הינו כ-15 וכ-18 בהתאמה; והיחס בין ממוצע תנאי הכהונה וההעסקה של יתר נושאי המשרה בחברה (כהגדרתם בחוק החברות), ללא יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל, לבין השכר הממוצע והחציוני של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן הינו כ-6 וכ-7 בהתאמה.

**יובהר כי נכון למועד זה מצאו הועדה ודירקטוריון החברה, לאור נתונים שהוצגו להם, כי יחס עלות שכרם של בעלי תפקיד מרכזי, לרבות של נושאי המשרה, לעלות השכר הממוצעת ולעלות השכר החציונית הינו סביר, ואין לו השפעה לרעה על יחסי העבודה בחברה, בהתחשב במיוחד במתאם שבין תנאי ההעסקה של כל אחד מן העובדים לבין מידת עמידתם בפרמטרים הבסיסיים.**

5.1.2. כל הסכומים הנקובים במדיניות תגמול זו יהיו צמודים במלואם לעליית המדד, כאשר מדד הבסיס הינו המדד בגין חודש דצמבר 2019<sup>2</sup>, וככל שרלוונטי לפי דין יתווסף להם מע"מ / מס שכר כדין.

5.1.3. **יובהר, כי שינויים בכל אחד מרכיבי התגמול של מי מאלה שמדיניות זו חלה עליהם, לרבות שינוי בשכר הקבוע ובתנאים הנלווים, שינוי במענק או הוספת זכות לתגמול הוני, הינם בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין ויבחנו בהתייחס ליחסים שהגדירה החברה בין רכיבים משתנים**

<sup>2</sup> אלא אם נאמר מפורשות אחרת במסגרת המדיניות התגמול.

## **לקבועים בחבילת התגמול וכן בהתאם לתקרות התגמול שנקבעו במדיניות התגמול, בכפוף להוראות הדין.**

### **5.2. רכיבים קבועים<sup>3</sup>**

#### **5.2.1. מטרה**

הרכיבים הקבועים נועדו לתגמל את העובד עבור הזמן, ההספק, איכות התוצר והאחריות שאותם הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף וכן לאפשר לחברה לגייס ולשמר עובדים ראויים ואיכותיים. רכיב קבוע משקף, כבר במועד קליטתו של העובד בחברה, וכן בעדכוני שכר במהלך תקופת העסקתו - הן את השכלתו, כישוריו וניסיונו המקצועי של העובד והן את הגדרת תפקידו, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה ואת מידת עמידתו בפרמטרים הבסיסיים, ונועד לייצר ולשמר מוטיבציה חיובית, ודאות ויציבות הן לחברה והן לעובד.

5.2.2. השכר ברוטו של העובד ייקבע במסגרת משא ומתן בין החברה לבין העובד, בהתאם לפרמטרים הבסיסיים שצוינו לעיל ולמגבלות הקבועות במדיניות, ויהיה כפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.

#### **5.2.3. תנאים נלווים**

עובדים יכול שיהיו זכאים, מעבר לשכר ברוטו, להפרשות מצד החברה (בנוסף להפרשות העובד), לקופת גמל בגין תגמולים, אובדן כושר עבודה ופיצויי פיטורין (בין אם באמצעות קרן פנסיה או ביטוח מנהלים או אחר, כפי שיהיה מעת לעת) ולקרן השתלמות, והכול בהתאם למוסכם עימם בהסכם העסקתם, למקובל בחברה, ובכל מקרה לפחות במידה המינימאלית הנדרשת בהוראות הדין כפי שיהיו מעת לעת.

החברה תעניק תנאים נלווים העולים על האמור וזאת בכפוף לאישור מנכ"ל לביצוע תיקון כאמור ביחס לעובדים שכפופים לו (ובכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין), וביחס למנכ"ל עצמו – בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לפי דין.

נושאי המשרה יהיו זכאים לבקש להגביל את ההפרשה לקופות כאמור עד תקרת הפטור מתשלום מס / ביטוח לאומי ולבקש שכל יתרה עודפת תומר בשכר ברוטו רגיל וכן לבקש שההפרשות עבורם יבוצעו לביטוח מנהלים ו/או לקרן פנסיה בתנאים דומים.

#### **5.2.4. הטבות**

תנאי הכהונה וההעסקה לעובדים עשויים לכלול הטבות כלליות, הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים אשר חלקם נובעים מהוראות הדין בתחום העבודה, וחלקם נובעים מנהגים המקובלים בשוק העבודה או בחברה, ובכלל זה, נכון למועד פרסום מדיניות זו: רכב והוצאות רכב כמקובל לעובדים בדרגתם, עד (ועד בכלל) לרכב המסווג ברישיון הרכב כדרגה 7 או הגדרות חלופיות שלו כפי שיקבע משרד הרישוי מעת לעת, וכן הוצאות אוכל בשעות העבודה, טלפון וטלפון סלולארי (לרבות החזר הוצאות), עיתונות וספרות מקצועית, נסיעות במסגרת העבודה בארץ וכן לחו"ל (כולל כנסים

<sup>3</sup> סעיף 5.2 זה אינו חל על הדירקטורים.

מקצועיים) והחזר הוצאות בגין עלויות הכרוכות בשהייה בחו"ל, לרבות עלויות הגילום של כל הנ"ל, עד 30 ימי חופשה בשנה, עד 30 ימי מחלה בתשלום בשנה, דמי הבראה לפי התקרה הקבועה בד"ן, ביטוח אובדן כושר עבודה, בדיקות סקר רפואיות תקופתיות, משכורת 13, השלמת פיצויי פיטורין לקופה הרלוונטית לפי שכר מעודכן בעת העלאת שכר בגין כל תקופת ההעסקה, והצמדת השכר לעליית מדד המחירים לצרכן. על אף האמור יכול עובד לצאת לחופשה ללא תשלום, ככל שחופשה כאמור תאושר על ידי הממונה הישיר שלו. יובהר כי החזר הוצאות שהוצאו לצורך ביצוע התפקיד אינו נחשב הטבה או תגמול לצורך מדיניות זו.

5.2.5. עובדים יהיו זכאים לצבור זכויות כמפורט בסעיף 5.2.4 לעיל בהתאם לכל דין או הסכם, אך לא יותר משווה ערך של צבירת ימי חופשה לשנה השוטפת ושנה אחת נוספת.

5.2.6. תנאי הכהונה וההעסקה לעובדים יכול ויכללו הטבות נוספות המוענקות לכלל עובדי החברה או לקבוצות אוכלוסיה מתוכם שאינן נגזרות מהתפקיד בעבודה (כמו חופשות מיוחדות לפי וותק, זכויות להטבות לגבי משך יום העבודה, נופשים וימי גיבוש, מתנות חג ושוברים, דמי חבר לאגודות מקצועיות ותשלום עבור ביטוחים מקצועיים, השתתפות בכנסים / אירועים וכו') בהתאם למדיניות הרווחה של החברה מעת לעת, וכן הטבות בשווי של עד 50 אלפי ש"ח לשנה מעבר לנ"ל.

#### 5.2.7. עלות השכר (הקבוע)<sup>4</sup>

5.2.7.1. השכר של העובדים בדרגים הבאים ייקבע בהתאם לטווחים שלהלן, תוך לקיחה בחשבון של הפרמטרים הבסיסיים (כהגדרתם לעיל), כולם או חלקם, והשיקולים המפורטים בסעיפים 6(ב) ו-7 לחוזר הפיקוח, ובלבד שסך עלותו השנתית לחברה לא תעלה על התקרה הקבועה בד"ן:

- מנכ"ל – עלות שכר שנתית שלא תעלה על התקרה הקבועה בד"ן ובהתאם לאישור תנאי העסקתו על ידי האורגנים המוסמכים לכך על פי דין;
- משנה למנכ"ל – עלות שכר חודשית שלא תעלה על 150 אלפי ש"ח עבור 100% משרה;
- סמנכ"ל, או כל נושא משרה אחר – עלות שכר חודשית שלא תעלה על 135 אלפי ש"ח עבור 100% משרה;
- כל עובד אחר – בהתאם להסכם העסקתו אך בכל מקרה לא פחות מהמינימום הנדרש על פי דין ולא יותר מהתקרה לסמנכ"ל.

5.2.7.2. על אף האמור לעיל, ביחס לעובדי מפתח ו/או עובדים שלפי הסכם ההתקשרות איתם אינם זכאים לתגמול משתנה ו/או עובדים אשר משתייכים לפונקציית בקרה, יכול השכר החודשי ברוטו להגיע עד 110% מהאמור לעיל ביחס לכל דרג.

<sup>4</sup> לא כולל: מס שכר, מע"מ, הפרשות סוציאליות על פי דין ותגמול משתנה.

5.2.7.3. במקרה של שינוי בהיקף המשרה, בהתאם לצורך ולעניין, עלות השכר יכול שתשתנה בהתאמה, כך שתקרת התגמול תשתנה לינארית בהתאם לשינוי בהיקף המשרה. החברה

אינה רואה בהעסקה של נושא משרה בהיקף משרה חלקי כחריגה ממדיניות התגמול.

5.2.8. עובדים לא יקבלו תגמול נוסף כלשהו בקשר עם עבודתם בחברה וכל תגמול ישולם להם ישירות ואישית (ולא דרך חברה בערבון מוגבל או כנגד חשבונית). אין בכך כדי למנוע העסקת יועצים או נושאי תפקיד מסויימים במיקור חוץ, ובלבד שלא מדובר במנכ"ל או כפיפו הישירים ובכפוף להוראות סעיף 16(ג) לחוזר הפיקוח.

5.2.9. החברה לא תישא בעלויות העסקתו של עובד שלה בקשר עם כהונתו בתאגיד אחר כלשהו, למעט חברות מוחזקות.

5.2.10. החברה תוודא, ככל שביכולתה לעשות כן במאמץ סביר, שעובד שלה לא יקבל תגמול בשל היותו מועסק אצלה מגורם אחר כלשהו מלבדה, ובכלל זה גם לא מבעל שליטה או בעל עניין בחברה.

### **5.3. התחייבות לשיפוי, פטור מאחריות, ביטוח אחריות ושונות**

5.3.1. נושאי המשרה יכול שיכוסו בפוליסת ביטוח אחריות, כמקובל בחברה ובהתאם לחוק החברות, חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך") ותקנון החברה. גבול האחריות המקסימלי יהא 75 מיליוני דולר ארה"ב, לפי סוג התביעה, בגין תביעה אחת או במצטבר בגין כל שנת ביטוח, וכן הוצאות משפטיות סבירות עד 20% נוספים על גבולות האחריות האמורים<sup>5</sup>. עלות הפרמיה השנתית וגובה ההשתתפות העצמית במסגרת פוליסת ביטוח האחריות לנושאי משרה תהיינה בתנאי שוק ולא יהיה להן השפעה מהותית על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה. ועדת התגמול תהא רשאית לשנות את תנאי הכיסוי הביטוחי במהלך תקופת התוקף של מדיניות התגמול ללא צורך באישור נוסף, וזאת כל עוד השינויים אינם חורגים מסכומי המדיניות כאמור לעיל או שהחריגה אינה מהותית והיא נדרשת בשל שינוי מהותי בתנאי השוק. הפוליסה תהא ניתנת לחידוש מידי שנה ועד 3 שנים בסך הכל, ממועד אישורה, במשך 3 שנים מהמועד כאמור בדיווח המידי שלעיל, בין אם על ידי הארכת תוקף הפוליסה המתוארת לעיל ובין אם על ידי התקשרות בפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה חדשה, ובלבד שוועדת התגמול תאשר, כי אין שינוי מהותי בתנאי הפוליסה החדשה ביחס לתנאי הפוליסה המתוארת לעיל.

5.3.2. נושאי משרה יכול שיהיו זכאים לקבל כתב התחייבות לשיפוי ופטור מאחריות בהתאם לחוק החברות ותקנון החברה. מובהר, כי החברה לא תהא רשאית לפטור מראש ובדיעבד נושא משרה מאחריותו כלפיה עקב הפרת חובת הזהירות בחלוקה וכי הפטור מאחריות לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שהוענק לו כתב

<sup>5</sup> הסכומים צמודים לעליית שער הדולר מיום אישור מדיניות זו ו/או לסכום בשקלים השווה לסכום הנ"ל נכון למועד אישור המדיניות, כשהוא צמוד, לפי הגבוה מביניהם.

הפטור) יש בה עניין אישי. יודגש, כי הפטור מאחריות כאמור, יחול ככל שחובת הזהירות הופרה עקב רשלנות בלבד ולא יחול ככל שחובה זו הופרה בכוונה או בפזיזות.

#### 5.4. רכיבים משתנים<sup>6</sup>

##### 5.4.1. מטרה

בעוד השכר הקבוע מייצג את עמידת העובד בפרמטרים הבסיסיים, בהתאם לתפקידו השוטף, הרי שהמרכיב המשתנה, ככל שזכאות ראשונית לו קבועה בהסכמים שבין העובד לחברה, מייצג תוספת בגין הצלחה בהשגת יעדי החברה ובהתאם למידת ההצלחה בהשגתם. לפיכך הוא תלוי בקיומה של תוכנית תגמול רב-שנתית שאושרה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, השגת היעדים שנקבעו בתוכנית העבודה על ידי דירקטוריון החברה, ובכפוף לזכאות להעניק תגמול בשיקול דעת, כמפורט להלן.

יובהר, למען הזהירות, כי ככל שנקבעה בהסכם ההתקשרות שבין העובד לבין החברה זכאותו הראשונית של עובד לתגמול משתנה, וזכאותו צוינה גם במסגרת תוכנית התגמול הרב-שנתית (בין אם שמית ובין אם על בסיס השתייכותו לקבוצת עובדים מסויימת), הרי שיש לראות את תוכנית התגמול הרב-שנתית שתאושר מעת לעת כחלק מתנאי ההעסקה של אותו העובד לכל דבר ועניין. במסגרת התגמול המשתנה תהיה החברה רשאית לבחור בין הענקת תגמול משתנה כספי שנתי מבוסס יעדים, לבין תגמול הוני (כפי שיפורט להלן), וכל שילוב ביניהם, וזאת הן לצורך איזון בין יעדים שונים, והן לצורך איזון בין סוגים שונים של יעדים, בהתאם לתפקיד העובד. בכל מקרה, תקרת התגמול המשתנה השנתי חלה על שני סוגי התגמול המשתנה במאוחד, לפי שוויים במועד הענקתם, כאשר הוראות ההענקה והתשלום של כל אחד מהם, בהתאם למאפייניו, יפורטו להלן.

#### 5.4.2. תגמול משתנה שנתי – עובדי משרה

##### 5.4.2.1. מנגנון התגמול המשתנה השנתי

5.4.2.1.1. השיעורים הקבועים בסעיף 5.4.2 זה הינם קבועים ולא יותאמו על בסיס היקף

המשרה של עובד המשרה.

5.4.2.1.2. התגמול המשתנה יותאם, בעת קביעת 'תוכנית התגמול הרב-שנתית' של

החברה ובעת יישומה, לסוגי הסיכונים המהותיים להם חשופה החברה וכספי חסכון המנוהלים באמצעותה. כמו כן, ייקבעו מדדי סיכון לכל הסיכונים המהותיים כאמור, לרבות סיכונים קשים למדידה ולכימות. בהתאמה לסיכונים יובאו בחשבון, בין היתר, שיקולים אלה, ככל שרלבנטיים:

- א. עלות וכמות ההון הנדרש לתמוך בסיכונים להם חשופה החברה;
- ב. אופק הזמן המשמש למדידת ביצועים;
- ג. תפקיד ודרג בעל התפקיד.

<sup>6</sup> סעיף 5.4 זה אינו חל על דירקטורים, משאינם זכאים לתגמול משתנה על פי הוראות הדין במועד פרסום מדיניות זו.

#### 5.4.2.2. תנאי סף לתשלום תגמול משתנה שנתי

5.4.2.2.1. ביחס לכל העובדים, שייקבע לגביהם במסגרת תוכניות העבודה ותוכנית

התגמול של החברה כי הם זכאים לתגמול משתנה שנתי, ייקבעו במסגרת תוכנית התגמול יעדי התוכנית ותנאי סף לתשלום.

5.4.2.2.2. המגבלות בסעיף 5.4.2.2.1 לעיל לא תחולנה על עובד, שהתגמול המשתנה

הכספי שהוא זכאי לתשלומו באותה שנה אינו עולה על 40% מהרכיב השנתי הקבוע בתגמולו.

#### 5.4.2.3. שיעורי התגמול המשתנה השנתי - מדיניות

5.4.2.3.1. **משנה למנכ"ל וסמנכ"לים** - התגמול המשתנה הכספי בגין שנה מסוימת

יהיה תוצאת המכפלה של סכום הזכאות המירבי לתגמול משתנה כספי כפי שנקבע להם בתוכנית התגמול הרב שנתי בגין אותה שנה עבור עמידה (=100%) ביעדי חברה וביעדי האגף אליו הם משתייכים בשיעור העמידה בפועל באותם היעדים.

5.4.2.3.2. היחס בין משקל יעדי החברה לבין משקל יעדי האגף (כהגדרת המונח להלן)

בחישוב התגמול המשתנה ייקבע מראש במסגרת תוכנית התגמול, ובלבד שיחס זה, בתגמול של אנשי פונקציית הבקרה, ייטה ב-10% יותר, לכל הפחות, לטובת יעדי היחידה שאליה הם משתייכים - מאשר יחס זה בתגמול של כל היתר.

5.4.2.3.3. היעדים האגפיים לצורך מדיניות התגמול יהיו ברובם מדידים וכמיתים (לכל

הפחות עבור מי שאינם שייכים לפונקציית הבקרה), יקדמו את מטרות החברה, תוכנית העבודה שלה ומדיניותה ארוכת הטווח, ויתחשבו במדיניות ניהול הסיכונים שלה ובתאבון שלה לסיכון, כפי שהוגדרו על-ידי דירקטוריון החברה (להלן: "יעדי אגף").

5.4.2.3.4. בנוסף, יהיו המשנה למנכ"ל וסמנכ"לים זכאים לתגמול משתנה בגובה של עד

3 משכורות בגין הערכת הגורם הממונה על נושא המשרה את איכות תפקודו, אשר תתייחס בין היתר להיבטים הבאים (להלן: "הערכת ממונה"):

- מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה.
- תרומתו להצלחת החברה בטווח הקצר והארוך בהיבטים שלא כלולים ישירות ביעדי אגפו ויעדי החברה (כמו תרומה לשיתוף פעולה וסנכרון בין יחידות החברה, סיוע ליחידות אחרות בעמידתן ביעדיהן, הצעת פתרונות וקווי פעולה לחברה וכו');.
- השקעתו בצמצום הסיכונים שנדרש ליטול לצורך השגת יעדיו בשים לב לתאבון הסיכון ומדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

○ הצורך של החברה לשמר נושא משרה בעל כישורים, ידע או מומחיות ייחודיים.

רכיב תגמול זה יכול שישולם גם אם לא התקיימו תנאי הסף, ובכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

5.4.2.3.5. סעיפים 5.4.2.3.1 עד 5.4.2.3.4 יחולו, ככל שתוכנית התגמול קבעה זאת מפורשות, גם על מבקר הפנים.

5.4.2.3.6. **עובדי משרה שאינם סמנכ"לים** - התגמול המשתנה הכספי בגין שנה מסוימת יהיה תוצאת המכפלה של סכום הזכאות לתגמול משתנה כפי שנקבע להם בתוכנית התגמול הרב-שנתית בגין אותה שנה עבור עמידה (=100%) ביעדי החברה, יעדי האגף ויעדי היחידה שהם משתייכים אליה, כשהוא מוכפל בשיעור העמידה בפועל באותם היעדים.

5.4.2.3.7. היחס בין משקל יעדי החברה, משקל יעדי האגף ומשקל יעדי היחידה בחישוב התגמול המשתנה ייקבע מראש במסגרת תוכנית התגמול, ובלבד שיחס זה, בתגמול של אנשי פונקציית הבקרה, ייטה ב-10% יותר, לכל הפחות, לטובת יעדי היחידה שאליה הם משתייכים - מאשר יחס זה בתגמול של כל היתר.

5.4.2.3.8. היעדים הנ"ל (לכל הפחות ביחס לעובדים שאינם עובדי פונקציית הבקרה) יהיו ברובם מדידים וכמיתים - כפי שייקבעו מדי שנה ע"י סמנכ"ל העובד ויאושרו על ידי המנכ"ל, וביחס לבעלי תפקיד מרכזי – גם בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. גם יעדים אישיים אלה יהיו רק כאלה שיקדמו את מטרות החברה, תוכנית העבודה שלה ומדיניותה ארוכת הטווח, ויתחשבו במדיניות ניהול הסיכונים שלה ובתאבון שלה לסיכון, כפי שהוגדרו על-ידי דירקטוריון החברה.

בנוסף יהיו הנ"ל זכאים לתגמול משתנה בגובה של עד 3 משכורות בגין הערכת ממונה ישיר של עובד המשרה. רכיב תגמול זה יכול שישולם גם אם לא התקיימו תנאי הסף.

5.4.2.3.9. על אף האמור לעיל, במסגרת התגמול המשתנה הכספי ניתן יהיה להעניק לבעל תפקיד מרכזי מענק שאינו מותנה ביעדים ובלבד שהתקיימו אחד מאלה: א) מענק כזה ניתן בגין שנת עבודתו הראשונה בחברה ולא עולה על 'התקרה לשנה' (להלן: "**מענק חתימה**").

ב) ועדת התגמול והדירקטוריון החליטו להעניק לעובד מענק נוסף בגין תרומה יוצאת דופן להצלחת החברה וטיב עבודתו של בעל התפקיד המרכזי, ובלבד שסכומו של מרכיב זה לא יעלה על שלוש משכורות חודשיות בשנה.

#### 5.4.2.3.10. החלטת ועדת התגמול של החברה לגבי עמידת החברה ביעדי התגמול

(לרבות התייחסות להשפעה שלילית חיצונית בשל כוח עליון); החלטת מנכ"ל החברה לגבי עמידת כל אגף ביעדי האגף; החלטת מנהלו הישיר של עובד לגבי עמידתו של העובד ביעדיו; וחישובו של המנהל הישיר את התגמול המשתנה לו זכאי העובד - כפי שאלה אושרו על ידי סמנכ"ל האגף ו/או סמנכ"ל הכספים ו/או המנכ"ל ו/או ועדת התגמול (ובמקרה של מבקר הפנים – ע"י יו"ר הדירקטוריון) – לפי העניין, יהיו כולם סופיים ויחייבו את החברה לכל דבר ועניין.

#### 5.4.2.4. תגמול הוני

##### 5.4.2.4.1. החברה תהא רשאית להקצות אופציות וכתבי אופציות הניתנים למימוש

למניות חברה ו/או מניות חסומות ו/או כל סוג אחר של תשלום מבוסס מניות (להלן ביחד: "**התגמול ההוני**").

דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, יהיה מוסמך להעניק תגמול משתנה כספי, כולו או חלקו, כתגמול הוני, לעובדים כפי שיחליט, ובלבד שיתקיימו בתגמול ההוני התנאים הבאים:

א. סך כל שווי התגמול המשתנה במועד ההענקה (כספי והוני גם יחד), לא יעלה על ה'תקרה לשנה', בחישוב 'קו ישר' של ההטבה. שווי ההטבה, בעת אישור דירקטוריון החברה את ההקצאה, ייקבע על פי מודל כלכלי מוכר לחישוב ההטבה;

ב. ככל שוועדת התגמול תמליץ לדירקטוריון החברה על הענקת תגמול הוני באמצעות אופציות, היא תנמק מדוע אמצעי זה עדיף על פני מניות ותשקול קביעת תקרה להטבה בגין תגמול הוני המסולק במניות גם בעת המימוש.

ג. בעת הענקת התגמול ההוני תקבע תקופת החזקה והבשלה מינימאלית. זכאות לרכיב משתנה הוני תבשיל על פני שלוש שנים, לכל הפחות, בשיטת הקו הישר, ובהתאם לביצועים בתקופה זו.

ד. ככל שהתגמול ההוני ניתן באופציות, הרי שמחיר המימוש של אופציות בעת הקצאתן לא יפחת ממחיר ממוצע של מניית החברה בבורסה ב-30 הימים עובר למועד אישור דירקטוריון החברה על ההענקה, או מחיר המניה עובר לאישור הדירקטוריון על ההענקה - לפי הגבוה מביניהם.

ה. המנה הראשונה של התגמול ההוני תבשיל לכל הפחות בחלוף שנה ממועד ההענקה.

1. תנאי למימוש מנה שהבשילה יהיה שהחברה עמדה ביחס כושר הפרעון הנדרש ממנה לפי דין במועד ההבשלה.
2. מענק הוני מסוג מניות חסומות / RSU לא יעלה לפי שוויו במועד ההענקה, על עלות של 3 חודשי שכר של הניצע.
- 5.4.2.4.2. תנאי האופציות עשויים לכלול התאמות מקובלות למחיר המימוש ו/או לכמות האופציות. בנוסף תנאי האופציות יכול ויכללו מנגנון מימוש נטו (Cashless Exercise).
- 5.4.2.4.3. תנאי התגמול ההוני עשויים לכלול מנגנון של אקסלרציה (האצה) במקרה של שינוי שליטה בחברה לפיו יכול ותואץ הבשלת התגמול ההוני כדלקמן:
  - א. ככל ושינוי השליטה יחול במהלך השנה הראשונה לאחר הענקת התגמול ההוני, יכול ותואץ ההבשלה של עד 50% מהתגמול ההוני שהוענק;
  - ב. ככל ושינוי השליטה יחול בין השנה הראשונה לשנה השנייה לאחר הענקת התגמול ההוני, יכול ותואץ ההבשלה של עד 75% מהתגמול ההוני שהוענק;
  - ג. ככל ושינוי השליטה יחול לאחר חלוף השנה השנייה שלאחר הענקת התגמול ההוני, יכול ותואץ ההבשלה של כל התגמול ההוני שהוענק.
- 5.4.2.4.4. על אף האמור לעיל, האצה בשל שינוי שליטה שאינו כרוך בהפסקת מסחר במניות החברה, לרבות בגין סיום העסקה/מתן שירותים (שלא בגין "סיבה" <sup>7</sup>) תתאפשר ביחס למנה הקרובה שטרם הבשילה בלבד. כמו כן, תנאי התגמול ההוני עשויים לכלול מנגנון של אקסלרציה (האצה), מלאה או חלקית, במקרה של סיום יחסי עבודה/מתן שירותים שלא בגין "סיבה" (כהגדרתה בה"ש 7 לעיל) במקרה של מוות, נכות וסיבות רפואיות.
- 5.4.2.4.5. תקופת מימוש האופציות לא תעלה על 6 שנים ממועד הענקת האופציות.
- 5.4.2.4.6. דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, יוכל לקבוע כי גם המנכ"ל יקבל תגמול הוני, בכפוף לאישור תנאי העסקה מעודכנים על ידי האורגנים המוסמכים לכך על פי דין.

<sup>7</sup> "סיבה" פירושה כל אחד מאלה: (א) הרשעה בעבירה שיש עמה קלון או כזו המשפיעה על החברה ו/או על חברות קשורות; (ב) סירוב של הניצע לקיים הוראה סבירה של הממונים עליו, לרבות הדירקטוריון, המנכ"ל והמנהל הישיר של הניצע, בקשר עם עסקי החברה ו/או עם עסקי חברות קשורות, אשר ניתנת הייתה לביצוע על פי דין; (ג) מעילה בכספי החברה ו/או בכספי חברות קשורות; (ד) הפרת חובת אמונים כלפי החברה ו/או כלפי חברות קשורות, לרבות גילוי מידע סודי בנוגע לחברה ו/או לחברות קשורות; (ה) כל מעשה או מחדל (למעט התנהגות בתום לב) אשר לדעתו של הדירקטוריון מזיקים באופן משמעותי לחברה ו/או לחברות קשורות; (ו) פיטורין בנסיבות בהן אין הניצע זכאי לפיצויי פיטורין כאמור בחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963, או נסיבות בהן ניתן לזכותו בפיצויי פיטורין חלקיים בלבד.

5.4.2.4.7. במקרה של סיום יחסי עבודה / מתן שירותים בגין "סיבה", יפקע כל התגמול

ההוני שהוענק לאותו עובד ושלא הגיע מועד מימושו ו/או הגיע מועד זה אך

הוא טרם מומש בפועל. אין בכך כדי לגרוע מתחולת סעיף 5.4.2.8 להלן.

#### 5.4.2.5. הוראות נוספות ביחס לתגמול משתנה כספי

##### 5.4.2.5.1. מבנה תוכנית תגמול רב שנתית ותקופת מדידה

א. תגמול משתנה שנתי לא ישולם אלא מכוח תוכנית תגמול רב-שנתית

שאושרה באורגנים המוסמכים לכך בחברה לפי דין ולפי נוהלי החברה

ובהתאם לאותה תוכנית.

ב. במסגרת תוכנית תגמול רב-שנתית כאמור תיקבע לגבי היעדים הכמיתים

תקופת מדידה לבחינת העמידה בהם, אשר תעמוד על שנה לכל הפחות,

אלא אם נקבע מפורשות אחרת ביחס ליעד מסוים<sup>8</sup>, והכל בהתאם לכללים

שפורטו בסעיף 5.4.2.3 לעיל.

ג. במסגרת תוכנית תגמול רב-שנתית כאמור ייקבעו ביחס לכל יעד:

a. משקלו בתגמול המשתנה של העובד (בהעדר קביעה מפורשת

של משקל כזה יהיה משקלו של כל יעד בקבוצת היעדים שבה

הוא נכלל [יעדי חברה, אגף וכו'] – שווה);

b. תקופת המדידה שלו - תהיה אחידה ביחס לכל העובדים שיעד

זה חל עליהם.

ד. במסגרת תוכנית תגמול רב-שנתית כאמור לא ייקבע סכום זכאות לתגמול

משתנה עבור עמידה (=100%) ביעדים באופן העולה, בממוצע שנתי, על

ה"תקרה לשנה" כאמור בסעיף 5.4.2.5.2 להלן.

ה. יעדי התגמול המשתנה של בעלי תפקיד מרכזי (שאינם עובדי פונקציית

בקרה) יהיו מדידים, ולפחות 50% מהם יהיו יעדים פיננסיים ו/או משתני

שוק ו/או משתנים חשבונאיים ו/או כמותיים והערכת העמידה בהם

תתוקף, במקרים הרלוונטיים, גם בראייה ארוכת טווח וגם בהתייחס

למדדי ייחוס והשוואה.

ו. למען הסר ספק, ביחס לעובדים העוסקים בניהול השקעות, ייקבעו

בתוכנית התגמול הרב שנתית כאמור גם יעדי השקעה, תשואה מול סיכון

ומדדי ייחוס רלבנטיים, ולגבי ניהול כספי חוסכים באמצעות החברה – גם

התשואה של כספי החוסכים בהתחשב ברמת הסיכון שנלקחה ואופק

הזמן למדידה – באופן שטווח המדידה שלהם יעמוד על 3 שנים. אין בכך

---

<sup>8</sup> למשל בהתייחס ליעדי מנהל ההשקעות כאמור בסעיף קטן ו' להלן.

כדי למנוע תשלום מקדמה בהתאם לשיעור העמידה השנתי ביעד הרב שנתי ובפריסה כמפורט בסעיף 5.4.2.6 להלן.

ז. למען הסר ספק, יעדי תוכנית התגמול הרב שנתי של עובדי פונקציית בקרה יהיו כאלה שלא יושפעו מביצועי גורמים שאת פעילותם הם בודקים או מבקרים ומדידת הביצועים שלהם תתבסס על השגת יעדי היחידות להן הם משתייכים והערכת המנהל שלהם, למעט מרכיב יעדי החברה בתגמולם המשתנה.

ח. בכל שנה תיבחן העמידה ביעדים בהתאם לאמור לעיל ולהוראות חוזר הפיקוח.

#### **5.4.2.5.2. תקרת התגמול המשתנה השנתי**

בכפוף להוראות סעיף 5.4.2.6 וסעיף 5.4.2.5.3 להלן, יהיו תקרות התגמול המשתנה בגין שנה מסויימת כדלקמן (לעיל ולהלן: "**התקרה לשנה**"):

א. **מנכ"ל** – בהתאם לתנאי ההעסקה שאושרו על ידי האורגנים המוסמכים לפי דין, ובלבד שלא יעלה על המגבלה הקבועה בסעיף 5.4.2.5.3 להלן.

ב. **משנה למנכ"ל וסמנכ"ל** – עד גובה העלות השנתית של הרכיב הקבוע בתגמול.

ג. **יתר בעלי תפקיד מרכזי שהם עובדי משרה** – עד 10/12 מהעלות השנתית של הרכיב הקבוע בתגמול.

ד. על אף האמור ניתן יהיה לשלם לכל אחד מהנ"ל מענק נוסף שלא יעלה על 50% מ"התקרה לשנה" החלה עליו בגין תרומה ייחודית או אירוע עסקי חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה – בין אם ייקבע מראש או שיאושר בדיעבד על ידי האורגנים המוסמכים על פי דין / על פי מדיניות תגמול ז.

ה. למען הסר ספק יובהר שהערכת מנכ"ל החברה לכפיפיו הישירים אין בה כשלעצמה בכדי להביא לתשלום תגמול משתנה בשיעור העולה על המפורט לעיל בכל שנה קלנדרית.

ו. החלק הרלוונטי מתוך התגמול המשתנה הכספי בהתאם לתוכנית התגמול הרב שנתי והוראות סעיף 5.4.2.6 להלן ישולם אחת לשנה סמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים המשקפים את תוצאות החברה ביחס ליעדיה של אותה שנה קלנדרית.

ז. האורגנים המוסמכים בחברה לפי מדיניות זו והוראות כל דין ישקלו הפחתה, ביטול או אי תשלום של רכיבים משתנים על פי שיקול דעתם ובהתחשב, בין היתר, בהתנהלותו ובהתנהגותו של העובד, מצבה הפיננסי של החברה, המצב המאקרו כלכלי ופרמטרים נוספים שיהיו סבורים שרלוונטיים לעניין זה ובלבד שיהיו רלוונטיים, ויופעלו באופן סביר.

כאמור בסעיף 5.4.1 לעיל, תקרת התגמול המשתנה השנתי חלה על שני סוגי התגמול המשתנה במאוחד (תגמול משתנה שנתי ותגמול הוני), לפי שווים במועד הענקתם.

#### 5.4.2.5.3. תקרת התגמול הכוללת (רכיב קבוע ורכיב משתנה גם יחד)

לא תאושר התקשרות של החברה עם נושא משרה בכירה בה או עובד שלה, במישרין או בעקיפין, באשר לתנאי כהונתם או העסקתם, אשר היחס בין ההוצאה החזויה בגינם, לפי עלות משרה שנתי מלאה כפי שחושבה במועד האישור בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים, לבין ההוצאה בשל התגמול הנמוך ביותר, לפי עלות משרה מלאה שנתי, ששילמה החברה, במישרין או בעקיפין, לעובד החברה, לרבות עובד קבלן, עומד על 35 או למעלה מזה, אלא אם כן ההוצאה האמורה (מבלי לקחת בחשבון הוצאה בגין הפרשה לפיצויי פיטורין או תגמולי פנסיה על פי דין) אינה עולה על 2.5 מיליון ש"ח<sup>9</sup>. יובהר, כי ככל שהעלות תעלה על 2.5 מיליון ש"ח - כהגדרתו בחוק תגמול בכירים - החברה מוכנה לקחת על עצמה את עלות המס העודפת הנובעת מחוק זה.

#### 5.4.2.6. מענק נדחה

במסגרת תוכנית תגמול רב שנתי שתאושר על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, ייקבע ויפורסם מראש מנגנון דחייה של תשלום חלק מהתגמול המשתנה השנתי בהתאם להנחיות רשות הפיקוח כפי שיהיו מעת לעת ובלבד שלא יהא בכך משום הפרת של דיני עבודה בדגש על חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן: "חוק הגנת השכר"). יובהר כי במסגרת תוכנית כאמור לא יידחה מרכיב משתנה ביחס למי שהתגמול המשתנה שלו הוא זכאי לפי החישוב לאותה שנה אינו עולה על 40% מעלות הרכיב הקבוע בתגמול באותה שנה ואינו עולה על התקרה לתשלום כהגדרתה בסעיף 32(17) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש]. תנאי לתשלום הסכום הנדחה יהיה עמידה ביחס כושר הפירעון הכלכלי שקבע הדין

<sup>9</sup> החישוב והבחינה כאמור הינם בהתבסס על היקפי משרה ועלות שכר של עובדים שהשלימו שנת עבודה מלאה אחת לפחות בחברה (לאחר תקופת ההכשרה המקצועית הפנימית), כשהן מתוקננות ל-100% משרה.

החל על חברות ביטוח לגבי השנה שבה נדרש לשלם את הסכום הנדחה, כאשר אם מסיבה כלשהי החברה לא עמדה בו בשנה מסויימת אך עמדה בו בשנה העוקבת, ישוחררו הסכומים המעוכבים גם של השנה המסויימת. היה והחברה המירה אג"ח שהנפיקה למניות בשנה מסויימת יהיה בכך כדי למנוע תשלום של המענק הנדחה באותה השנה. תשלום המרכיב הנדחה יכלול הפרשי הצמדה כחוק מיום אישור הדירקטוריון את התגמול המשתנה השנתי המלא לעובד ועד לתשלום אותו חלק נדחה בפועל, אך ללא תשלום פיצויי הלנה בשל דחייה זו.

#### 5.4.2.7. רכיב משתנה לעובדי מוקד<sup>10</sup>

5.4.2.7.1. עובדי מוקד יהיו זכאים, במסגרת שכרם החודשי, מלבד תשלום של הרכיב

הקבוע, גם לתשלום בהתאם לשיעור עמידתם ביעדים החודשיים כפי שקבוע במודל התגמול האישי שחל עליהם ובהתאם למשקלו של כל יעד במסגרת מודל זה, כפי שייקבע מעת לעת על ידי סמנכ"ל האגף הרלוונטי בתיאום עם סמנכ"ל משאבי אנוש והכלכלן הראשי של החברה. במודל התגמול האישי יכלול, בנוסף ליעדים הנגזרים מיעדי הצמיחה והרווחיות של החברה, גם יעדי שירות שיבטיחו התייחסות והגנה הולמים על הוגנות כלפי לקוחות החברה.

5.4.2.7.2. למען הסר ספק יובהר כי רכיב משתנה לעובדי מוקד לא יהיה כפוף להסדרי

דחייה כאמור בסעיף 5.4.2.6 לעיל, משאינם בעלי תפקיד מרכזי, ולאור היותו של תגמול משתנה זה חלק בלתי נפרד מהשכר החודשי של עובד המוקד והוראות דיני העבודה בהקשר זה בדגש על חוק הגנת השכר.

5.4.2.7.3. היחס בין רכיב קבוע לרכיב משתנה בתגמול עובדי מוקד, לאור תפקידם, לא

יעלה על 8 בחישוב שנתי לעובדים בוותק של עד 3 שנים, ויעלה במכפלה אחת בגין כל שנת וותק נוספת שצברו בחברה<sup>11</sup>.

#### 5.4.2.8. השבת תגמול משתנה שנתי על ידי בעל תפקיד מרכזי

5.4.2.8.1. בעל תפקיד מרכזי יידרש להשיב לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו במזומן

כחלק מתגמול משתנה שנתי, במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו, בהתקיים אחד מאלה ("נסיבות להשבה"):

א. לדעת ועדת התגמול מנימוקים שיירשמו, מתקיימות נסיבות חריגות במיוחד המצדיקות זאת ולדעת ועדת התגמול היה בעל התפקיד המרכזי שותף אקטיבי להתנהגות שגרמה נזק חריג לחברה או

<sup>10</sup> ככל שעובדי משרה מסוימים זכאים לתגמול משתנה חודשי ביחס לפרמטרים מסוימים של עבודתם, הרי שהוראת סעיף זה יחולו גם עליהם, בשינויים המחויבים.

<sup>11</sup> להמחשה: על עובד מוקד בוותק של 4 שנים המגבלה תעמוד על פי 9 מהשכר הקבוע, על עובד בוותק של 5 שנים – על פי 10 וכך הלאה.

לעמיתים (לרבות הונאה או פעילות לא חוקית אחרת בדרגת חומרה של עוון ומעלה; הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות החברה, הקוד האתי שלה, כלליה ונהליה. לעניין זה "נזק חריג" – לרבות 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 וכיו"ב בגובה העולה על 5% מההון העצמי של החברה;

ב. אותו תגמול משתנה שולם על בסיס נתונים שהתבררו בדיעבד כמוטעים מהותית (לעניין זה, מהותי ייחשב כשינוי מעל לשיעור של 5% מההון העצמי) והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, או בהתחשב ברמת סיכון שהתברר שהפער בינה לבין רמת החשיפה בפועל של החברה הייתה שונה באופן מהותי (לעניין זה, מהותי ייחשב כשינוי מעל לשיעור של 5% מההון העצמי) - לרעה.

5.4.2.8.2. תגמול משתנה יהיה בר השבה כאמור לעיל למשך תקופה של עד 5 שנים ממועד הענקתו (להלן: "**תקופת ההשבה**"). אם במהלך תקופה זו קבעה ועדת התגמול שהתקיימו התנאים הבאים, תוארך ביחס לנושאי משרה כהגדרתם בחוק החברות, תקופת ההשבה בשנתיים נוספות:

א. החברה פתחה בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי;

ב. נודע לחברה שרשות מוסמכת, בארץ או מחוצה לה, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד החברה או נושאי משרה בה.

5.4.2.8.3. גובה הסכומים אותם ישיב העובד ייקבע על ידי ועדת התגמול, בהתחשב במידת אחריותו לנסיבות להשבה, היקף סמכויותיו ומידת מעורבותו בנסיבות להשבה, וגובה ההפרש בין הסכום שקיבל העובד לבין הסכום שהיה מתקבל לולא התקיימו הנסיבות להשבה (להלן: "**סכום ההשבה**").

5.4.2.8.4. על אף האמור לעיל, ביחס לעובד כאמור שאינו המנכ"ל, ואשר ועדת התגמול קבעה שלא היתה לו השפעה מהותית על היווצרות הנסיבות להשבה המפורטות בסעיף 5.4.2.8.1 לעיל, תוכל החברה לבצע את ההשבה על דרך של קיזוז מתגמול משתנה שנתי שטרם שולם לו, ככל שקיים כזה.

5.4.2.8.5. כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לעובד לא עלה על 1/6 מעלות הרכיב הקבוע בתגמול לאותה שנה, לא תהיה החברה חייבת לדרוש את השבתו מכוח ההוראות הנ"ל.

## 6. תנאי פרישה

### 6.1. פיצויי פיטורין<sup>12</sup>

במקרה של סיום העסקה יהיה נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות ושאינו דירקטור זכאי לקבל פיצויי פיטורין מלאים.

ביחס לעובדי משרה אחרים, שההסדר הפנסיוני שלהם הוא הפרשה לביטוח מנהלים, יחול ההסדר הקבוע בחוק פיצויי פיטורין, אלא אם העובד חתום מול החברה על הסכם אחר בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין. ביחס לעובדים שחל עליהם חוק פנסיוני חובה, יחולו הוראות אותו החוק. כל הנ"ל, בכפוף להוראת כל דין קוגנטי סותר, כפי שיהיה בתוקף במועד הרלוונטי.

### 6.2. הודעה מוקדמת ותקופת הסתגלות<sup>13</sup>

תקופת ההודעה מוקדמת בעת התפטרות או פיטורין הינה על פי דין, אלא אם נקבעה באופן פרטני תקופה ארוכה יותר ביחס לעובד משרה מסוים, וזאת בין היתר, בהתייחס לפרמטרים הבסיסיים, כאשר ביחס לנושאי משרה, למעט מנכ"ל, דירקטורים ונציגים חיצוניים אחרים, תעמוד התקופה המקסימלית על 3 חודשים. בתקופת ההודעה המוקדמת וככל שיידרש ע"י החברה לעשות כן, יהיה עובד מחויב לתת את השירותים הכלולים במסגרת תפקידו. בנוסף, יהיה העובד זכאי לתקופת הסתגלות שלא תעלה על 3 חודשים - היה והוסכם עם עובד המשרה על זכאות כאמור.

בשתי התקופות הנ"ל יהיה עובד המשרה זכאי לקבל את כל התנאים הנלווים בהתאם להסכם עמו, אף אם הם מיטיבים ביחס לדרישות הדין, אלא אם יחסי העבודה הסתיימו בשל "סיבה". עוד יובהר, כי במהלך תקופת ההודעה המוקדמת תקום לעובד גם הזכאות לתשלום רכיב משתנה כספי לו הוא זכאי, ככל שרלוונטי, וזאת בהתייחס לתקופה שבה הועסק בפועל, ולגבי תגמול משתנה הוני – תקופת ההודעה המוקדמת ותקופת ההסתגלות, גם אם החברה ויתרה על העסקה בפועל – הכל, אלא אם הסתיימו יחסי העבודה בשל "סיבה".

בכל מקרה, תקופת ההודעה המוקדמת ותקופת ההסתגלות לא יעלו, במצטבר, על תקופה של 6 חודשים.<sup>14</sup>

ביחס למנכ"ל תעמוד תקופת ההודעה המוקדמת המקסימלית על 6 חודשים.

### 6.3. השבת מענק 'חתימה'

<sup>12</sup> למען הסר ספק מובהר, כי תשלום פיצויי פיטורין כמפורט בסעיף 6.1 הוא 'רכיב קבוע' אשר מהווה תגמול בגין סיום תקופת העסקה בדומה לאלה שנקבעו לכלל העובדים והמועסקים בחברה ואשר תנאי יחיד לתשלומם הוא הפסקת יחסי העבודה בין החברה לבין העובד. בהתקיים התנאי האמור, אין לדחות את תשלומם בפועל מעבר לתקופת התנאי לאור הוראות חוק הגנת השכר, העדר סיכון רלוונטי המצדיק דחיית התשלום והעדר חריגה מהותית מהסדר פיצויי הפיטורין החל על כל עובדי החברה.

<sup>13</sup> התגמול בגין הודעה מוקדמת ודמי הסתגלות יהיה כפוף לסיווג לרכיב משתנה או לרכיב קבוע ולהוראות בהתאם לכך כפי שתורה רשות הפיקוח עובר לביצוע התשלום. בהעדר הנחיה אחרת, רואה החברה בתגמול זה 'רכיב קבוע' - אשר תנאי יחיד לתשלומם הוא מתן השירותים על ידי העובד בהיקף שנדרש ממנו, כאמור בסעיף 6.2. בהתקיים התנאי האמור, אין לדחות את תשלומם בפועל מעבר לתקופת התנאי לאור הוראות חוק הגנת השכר והעדר סיכון רלוונטי המצדיק דחיית התשלום.

<sup>14</sup> אין באמור כדי לגרוע מזכאות של העובד לקבלת תגמול שהזכאות לו קמה לעובד בתקופת העסקתו בחברה, אך לפי דרישת הדין נדחה תשלומם למועד מאוחר ממועד סיום יחסי העבודה שבין העובד לחברה.

יובהר, כי בעל תפקיד מרכזי שיקבל מענק חתימה כהגדרתו בסעיף 5.4.2.3.9 לעיל, ישיב לחברה מענק זה היה ועזב מיוזמתו את החברה בתוך שנתיים מתחילת עבודתו (Clawback). על מענק 'חתימה', תחולנה ההוראות הקבועות בסעיפים 8(5), 9, 10, 12 ו-13 לחוזר הפיקוח.

#### 6.4. תשלום בגין אי תחרות<sup>15</sup>

החברה תהיה זכאית לכרות עם המנכ"ל, עם משנה למנכ"ל, וכן עם עובדי מפתח (להלן: "המתחייבים") הסכם לפיו היא תשלם להם כנגד אי תחרות מצידם בחברה לאחר פרישתם מן החברה, ובלבד שיתקיימו כל התנאים הבאים: א. התשלום לא יעלה על עלות שכר של 12 חודשי עבודה של המתחייב כפי שיעורה סמוך לפני סיום יחסי העבודה בין המתחייב לבין החברה; ב. תנאי לתשלום כאמור יהיה עבודה של המתחייב במשך שנתיים לפחות בחברה עובר להפסקת יחסי העבודה; ג. העלות המצטברת של תשלום בגין אי תחרות ותשלום בגין הודעה מוקדמת/הסתגלות לא יעלו על עלות של 12 חודשי עבודה מיום סיום יחסי עובד-מעביד עם המתחייב.

#### 6.5. מענק במקרה של שינוי שליטה<sup>16</sup>

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 חודשי עלות שכר.

#### 6.6. מענק שימור עובד מפתח

החברה זכאית לתת מענק לעובד, שהוגדר על-ידי הדירקטוריון כ"עובד מפתח", מענק שנועד לעודד את המשך העסקתו של אותו עובד, ובכלל זה מענק שמותנה אך ורק בהשלמת תקופת העסקה קבועה מראש, ובלבד שלא מדובר בנושא משרה כהגדרתו בחוק החברות. על מענק שימור תחולנה ההוראות הקבועות בסעיפים 8(5), 9, 10, 12 ו-13 לחוזר הפיקוח.

#### 6.7. הלוואות לעובדים

עובדים זכאים לפנות לחברה לקבלת הלוואות בהתאם לנוהל ההלוואות שחל על כל עובדי החברה ובלבד שלגבי נושאי משרה כהגדרתם בחוק החברות, גובה ההלוואה לא יעלה על מכפלת שכרם החודשי ב-5 ותקופת ההלוואה לא תעלה על שלוש שנים.

#### 6.8. תקופת מדידה

<sup>15</sup> התגמול בגין אי תחרות יהיה כפוף לסיווג לרכיב משתנה או לרכיב קבוע ולהוראות בהתאם לכך כפי שתורה רשות הפיקוח עובר לביצוע התשלום. בהעדר הנחיה אחרת, רואה החברה בתגמול זה 'רכיב קבוע' - אשר תנאי יחיד לתשלום הוא קיום התחייבות העובד לאי תחרות, כאמור בסעיף 6.4. בהתקיים התנאי האמור, אין לדחות את תשלום בפועל מעבר לתקופת התנאי לאור הוראות חוק הגנת השכר והעדר סיכון רלוונטי המצדיק דחיית התשלום.

<sup>16</sup> התגמול במקרה של שינוי שליטה יהיה כפוף לסיווג לרכיב משתנה או לרכיב קבוע ולהוראות בהתאם לכך כפי שתורה רשות הפיקוח כפי שיהיו עובר לביצוע התשלום ולכל הוראת דין. בהעדר הנחיה אחרת, רואה החברה בתגמול זה 'רכיב קבוע' - אשר תנאי יחיד לתשלום הוא מתן השירותים על ידי העובד בהיקף שנדרש ממנו, כאמור בסעיף 6.5. בהתקיים התנאי האמור, אין לדחות את תשלום בפועל מעבר לתקופת התנאי לאור הוראות חוק הגנת השכר והעדר סיכון רלוונטי המצדיק דחיית התשלום.

תקופת המדידה של תגמול משתנה שנתי תהיה כמפורט בתוכנית הרב שנתי (ראו סעיף 5.4.2.5 לעיל). לגבי עובד שהועסק תקופה קצרה מתקופת המדידה - אך לא פחות מחצי שנה מתוכה, תקוצר תקופת המדידה בהתאם לתקופת העסקתו, אך גם תקרת התגמול המשתנה השנתי המירבי שלו הוא זכאי תקטן בהתאמה.

#### **6.9. איסור גידור וקבלת שכר נוסף**

על בעלי תפקיד מרכזי אסור ליצור הסדרי גידור פרטיים, המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה ברכיב המשתנה בתגמולם, וכן נאסר עליהם לקבל שכר מגורם שאיננו החברה, ובכלל זה מבעל השליטה.

#### **6.10. חריגות**

חריגה בתנאי התגמול של עובד או קבוצת עובדים שאינה עולה על 10% ממגבלות המדיניות לא תיחשב הפרה של המדיניות.

### **7. תנאי כהונה והעסקה של דירקטורים וחברי ועדות דירקטוריון שאינם דירקטורים (להלן: "דירקטורים")**

7.1. יו"ר דירקטוריון - עלות שכר חודשית<sup>17</sup> שלא תעלה על פי 9 מהגמול המשולם לדח"צ בחברה הנוכח בכל הישיבות שהדין דורש מדירקטוריון החברה ומוועדותיו השונות לקיים, בהתאם לדרגת החברה כפי שהיא מעת לעת לפי תקנות הגמול, ובהתאם לסוג הגמול שניתן לדח"צים בחברה (נכון אישור מדיניות זו - גמול שנתי בגובה הסכום המזערי וגמול השתתפות בישיבות בגובה הסכום הקבוע - הכל על פי תקנות הגמול), ובכפוף להוראת סעיף 5.4.2.5.3 לעיל.

7.2. גמולם של יתר הדירקטורים, ככל שאינם מועסקים בחברה, לא יעלה על הגמול ה"קבוע" לישיבות והגמול ה"מירבי" לשנה בהתאם להוראות תקנות הגמול.

7.3. התחייבות לשיפוי פטור וביטוח אחריות ביחס לכל הדירקטורים לרבות מי שהם בעלי שליטה תהיה בהתאם להוראות סעיף 5.3 לעיל.

7.4. ניתן יהיה לאשר לדירקטורים שאינם מועסקים/נותנים שירותים בחברה החזר הוצאות נסיעה, אש"ל וכדומה שהוציאו עקב השתתפותם בישיבות הדירקטוריון החברה או עקב פעילותם במסגרת תפקידיהם כדירקטורים בהתאם ובכפוף להוראות כל דין.

7.5. לא ניתן יהיה לשלם לדירקטורים תגמול משתנה.

### **8. שונות**

8.1. בהתאם לתקנה 3ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), התש"ס-2000, עדכוני שכר ותנאים נלווים של נושא משרה (כהגדרתם בחוק החברות) הכפוף למנכ"ל כאמור בסעיף 272(ג) לחוק החברות, המהווים שינוי לא מהותי בתנאי התגמול של נושא משרה שכפוף למנהל הכללי (כהגדרת המונח לעיל), לא יהיו טעונים אישור ועדת התגמול אם אלו אושרו על ידי המנכ"ל ואם הם לא חורגים ממדיניות

<sup>17</sup> בגין 60% משרה לפחות.

התגמול. לעניין זה, שינוי לא מהותי בתנאי התגמול של נושא משרה שכפוף למנהל הכללי (כהגדרת המונח לעיל) יהיה טעון את אישור מנכ"ל החברה בלבד, הכל בכפוף לתקרות הקבועות במדיניות תגמול זו. המנכ"ל ידווח לוועדת התגמול לאחר אישור שינוי לא מהותי בתנאי התגמול של נושא משרה שכפוף למנהל הכללי (כהגדרת המונח לעיל).

8.2. עדכון תנאי העסקה של עובדים שאינם נושאי משרה (כהגדרתם בחוק החברות) יאושרו על ידי המנכ"ל ו/או אחר מטעמו בהתאם לנהלי החברה ומדיניות התגמול.