



מדיניות תגמול

הכשרה חברה לביטוח בע"מ

מספר סידורי: 01-01-05

תאריך עדכון אחרון: 5 באוקטובר 2026

אורגן מאשר: דירקטוריון ואסיפה כללית

תוכן עניינים

מבוא.....	עמ' 3
הגדרות.....	עמ' 4
הוראות כלליות.....	עמ' 6
מטרות ושיקולים.....	עמ' 6
יחס רכיב קבוע/משתנה.....	עמ' 6
יחסי השכר בחברה.....	עמ' 7
מבנה התגמול בחברה.....	עמ' 7
תגמול דירקטורים.....	עמ' 14
שיפוי, פטור וביטוח אחריות נושאי משרה.....	עמ' 14
תנאי תגמול של עובדי החברה (שאינם בעלי תפקיד מרכזי).....	עמ' 15
תחולה ותוקף.....	עמ' 15

1. מבוא

- 1.1 מסמך זה נועד לפרט את מדיניות חברת הכשרה חברה לביטוח בע"מ והחברות הנמצאות בהחזקתה או בשליטתה (ביחד "החברה"), בנוגע לתגמול נושאי משרה ועובדים אחרים בחברה – היקף התגמול, מרכיביו ואופן קביעתו
- 1.2 קביעת מדיניות התגמול לנושאי משרה של החברה ופרסומה הינם בהתאם להוראות סעיף 2א6 לחוק החברות וחוזר התגמול (כהגדרתם להלן).
- 1.3 מדיניות זו הותאמה, ככל הנדרש, להוראות החוזר התגמול והוראות חוק תגמול נושאי משרה (כהגדרתם מטה).
- 1.4 במדיניות זו, המונח "חברה" יתייחס, בהתאם לנסיבות וככל שהדבר רלבנטי, גם לחברות הרלבנטיות בקבוצת הכשרה חברה לביטוח בע"מ.
- 1.5 מדיניות התגמול, כפי שתפורט להלן, נועדה לסייע בקידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה והכל בראייה ארוכת טווח ובהתחשב בניהול הסיכונים של החברה, תוך איזון ראוי בין הרצון לתגמל נושאי משרה על הצלחותיהם לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עולה בקנה אחד עם טובת מבוטחי החברה ועם האסטרטגיה הכללית ארגונית של החברה, תוך מניעת יצירתם של תמריצים לנטילת סיכונים חריגים או מעבר לתיאבון הסיכון של החברה, הן ביחס אליה והן ביחס לכספי חוסכים באמצעותה. בנוסף, נועדה המדיניות להבטיח התאמת התמריצים לניהול מושכל של כספי החוסכים.
- 1.6 יודגש כי מדיניות תגמול זו אינה מקנה זכויות לנושאי משרה בחברה, בין המכהנים בחברה במועד אימוצה, ובין אשר ימונו לאחר מכן, ולא תהא כל זכות מוקנית לנושא משרה ו/או לכל עובד בחברה מכוח עצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול, ואין לראות בהן כמצג או התחייבות כלשהי של החברה ו/או נושאי המשרה. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא המשרה יהיו אך ורק אלו אשר ייקבעו לגבי נושא משרה באופן פרטני ויאושרו על ידי האורגנים הרלוונטיים, והכל בהתאם להוראות הדין, כפי שתהיינה מעת לעת.
- 1.7 במקרה שנושא משרה או עובד אחר הכפוף למדיניות זו, יקבל תגמול שהינו פחות מהתגמול על-פי מדיניות זו, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות תגמול זו, ותנאי העסקתו כאמור לא יצריכו בשל כך את אישור האסיפה הכללית הנדרש במקרה של אישור תנאי כהונה והעסקה בסטייה ממדיניות התגמול.
- 1.8 כמו כן, מובהר כי במקרים מסוימים, נושאי המשרה בחברה יהיו מחויבים להשיב לחברה, סכומים ששולמו להם על פי מדיניות זו, הכל כפי שיפורט בגוף המדיניות להלן.
- 1.9 אין לראות במדיניות זו כממצה את כל הוראות הדין או ההגדרות בו. מדיניות תגמול זו אינה מהווה תחליף או באה לגרוע מכל הוראת דין קיימת.
- 1.10 המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.

2. הגדרות

"בעל תפקיד מרכזי"

כל מי שמועסק על ידי החברה, במישרין או בעקיפין, ולפעילותו עשויה להיות השפעה משמעותית על פרופיל הסיכון של החברה, או של כספי חוסכים באמצעותה, בין אם מתקיימים יחסי עובד-מעביד בינו לבין החברה ובין אם לאו. למדיניות זו, "בעל תפקיד מרכזי" הינו: (1) נושא משרה, למעט מי שמתקיימים לגביו כל אלה: (א) הוא אינו ממלא אחד מהתפקידים המנויים בס"ק ב'ה' להלן תחת הגדרת נושא משרה להלן; (ב) הדירקטוריון קבע לגביו כי אין לו השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה או של כספי החוסכים באמצעות החברה וכי תפקידו אינו כולל פיקוח או בקרה על מי שיש לו השפעה על פרופיל הסיכונים כאמור. (2) מי שאינו נושא משרה, ומתקיים לגביו אחד מאלה: א. סך התגמול שקיבל בגין כל אחת מהשנתיים שחלפו עולה על 1.5 מיליון ש"ח; ב. הוא עוסק בניהול השקעות של החברה ושל כספי חוסכים באמצעותה, למעט: (1) אם הרכיב הקבוע בתגמולו אינו עולה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה ותנאי ההעסקה שלו אינם כוללים רכיב משתנה, למעט רכיב משתנה הניתן למרבית עובדי החברה; או (2) אם על פי תנאי העסקתו, הרכיב המשתנה בתגמולו אינו עולה על שישיית (1/6) מהרכיב הקבוע לשנה ותגמולו הכולל בכל אחת מהשנתיים שחלפו לא עלה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה; או (3) הוא עוסק בניהול השקעות של החברה ושל כספי חוסכים באמצעותה והדירקטוריון קבע לגביו כי השפעתו על פרופיל סיכוני ההשקעה של החברה ושל כספי החוסכים באמצעותה היא זניחה.

כהגדרתו בחוזר התגמול.

"דירקטור בלתי תלוי"

ההון העצמי כהגדרתו בכללי החשבונאות המקובלים בתחילת כל שנה קאלנדרית, על פי דוחותיה הכספיים המבוקרים של החברה.

"ההון העצמי של החברה"

הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון.

"הממונה"

הכשרה חברה לביטוח בע"מ.

"החברה" ו/או "הגוף המוסדי"

חוזר גופים מוסדיים 2019-9-6 שעניינו "תיקון הוראות החוזר התגמול חלק 1, שער 5, פרק 5, שכותרתו "תגמול".

"החוזר התגמול"

חוק החברות, התשנ"ט-1999.

"חוק החברות"

חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), תשע"ו-2016.

"חוק תגמול נושאי משרה"

כהגדרתו בחוזר התגמול.

"יחס כושר פירעון"

מדד המחירים לצרכן כולל ירקות ופירות, המתפרסם מעת לעת על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ולמחקר כלכלי, כולל אותו מדד אף אם יתפרסם על ידי מוסד ממשלתי אחר, וכולל כל מדד רשמי אחר שיבוא במקומו, בין אם יהא בנוי על אותם נתונים שעליהם בנוי המדד הקיים ובין אם לאו. אם יהא מדד אחר שיבוא במקומו, תקבע הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה את היחס שבין לבין המדד המוחלף.

"מדד"

כהגדרתו בחוזר התגמול.

"מיקור חוץ"

היישום בפועל של מדיניות התגמול לעניין קביעת התגמול, לרבות הקריטריונים הכמותיים והאיכותיים לתגמול, אופן חישובם ומדידתם.

"מנגנון תגמול"

כהגדרתו בחוזר התגמול.

"נושא משרה"

בעל תפקיד מרכזי ובלבד שאינו נושא משרה

"עובד מפתח"

עלות העסקת נושא המשרה, לרבות תנאים נלווים, כגון תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד-מעביד, וכל הכנסה שנוקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לנושא המשרה.

"עלות שכר"

כהגדרתו בחוזר התגמול.

"פונקציות בקרה"

כהגדרתה בחוזר התגמול.

"פעילות מהותית"

רווח כולל שנתי מאוחד של החברה לפני מס, בהתאם לדוחותיה
 הכספיים השנתיים המבוקרים של החברה.

"רווח שנתי"

כהגדרתו בחוזר התגמול.

"רכיב משתנה"

כהגדרתו בחוזר התגמול.

"רכיב קבוע"

שינוי בתנאי כהונה והעסקה של נושא משרה או בעל תפקיד מרכזי
 (לרבות הרכיב המשתנה אך למעט תגמול משתנה הוני) שלא יעלה
 במצטבר על 10% מהיקף תגמולו השנתי הממוצע במהלך שלוש
 השנים הקודמות למועד השינוי המבוקש.

"שינוי לא מהותי בתנאי תגמול
 של נושא משרה שכפוף
 למנכ"ל"

ההכנסה שבעדה משולמים דמי ביטוח לאומי לפי פרק ט"ו לחוק
 הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.

"שכר ברוטו"

רמת הסיכון המקסימאלית שהחברה מוכנה ליטול על עצמה בכל
 אחד מתחומי פעילותה, המבוססת על תרחישים שבוצעו על ידי
 מנהל הסיכונים ואושרו על ידי דירקטוריון והנהלת החברה.

"תאבון הסיכון"

כהגדרתו בחוזר התגמול.

"תגמול"

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

"תקנות הגמול"

"סכום ההתקשרות" כהגדרתו בסעיף 2(א) לחוק תגמול נושאי
 משרה (קרי 2.5 מיליון ש"ח בשנה צמוד למדד), או, כפוף לאישור
 בעלי מניות החברה, התקרה הנקובה בסעיף 2(ב) לחוק זה (קרי
 תקרת ה"פי 35" מהשכר הנמוך ביותר בשנה הרלוונטית).

"תקרת חוק תגמול נושאי
 משרה"

הרווח השנתי חלקי ההון העצמי של החברה, כהגדרתם בסעיף זה
 לעיל.

"תשואה על ההון"

3. הוראות כלליות

- 3.1 הדירקטוריון מופקד על ניהול מדיניות התגמול ועל יישומה ועל כל הפעולות הדרושות לשם יישומה, לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול.
- 3.2 החברה לא תישא בעלויות העסקתו של עובד או בעל תפקיד מרכזי בה בשל כהונתו בתאגיד אחר, לרבות כהונה בתאגיד אחר שהוא חלק מקבוצת משקיעים שאליה משתייכת החברה.
- 3.3 החברה תישא בעלויות העסקת עובד או בעל תפקיד מרכזי בה, בהתאם להיקף המשרה, הסמכות והאחריות בה, ובכפוף למגבלות החוזר התגמולי¹.
- 3.4 החברה תוודא כי עובד או בעל תפקיד מרכזי בה לא יקבל כל תגמול בשל כהונתו בחברה מגורם אחר, ובכלל זה מבעל שליטה בחברה או ממחזיק מהותי בחברה בלא בעל שליטה, והכל כפוף להוראות החוזר התגמולי.
- 3.5 אופן התשלום לבעל תפקיד מרכזי - כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי ישולמו באופן ישיר לבעל התפקיד המרכזי ולא לגורם אחר, לרבות חברה בשליטתו של בעל התפקיד המרכזי. לעניין סעיף זה "בעל תפקיד מרכזי" למעט דירקטור ולמעט חבר ועדת השקעות שאינו עובד החברה או חברת האם.

4. מדיניות התגמול – מטרות ושיקולים

4.1 מטרות מדיניות התגמול

לשיטתם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מדיניות התגמול הינה כלי ניהולי, אשר נועד לסייע לחברה בהשגת מטרותיה בראייה ארוכת טווח, כדלקמן:

- 4.1.1 יצירת זהות אינטרסים בין נושאי המשרה ובעלי התפקיד המרכזי בה ובין בעלי המניות ותמרוצם של הראשונים להביא להצלחת החברה;
- 4.1.2 לאפשר לחברה לשמר ולגייס נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי בשים לב לתחום הפעילות של החברה ולשוק העבודה הרלבנטי לה;
- 4.1.3 ליצור איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים - מרכיבים קבועים מול משתנים, קצרי טווח מול ארוכי טווח.

4.2 שיקולים בבסיס קביעת מדיניות התגמול

מדיניות התגמול, נקבעה, בין היתר, בהתחשב בשיקולים המפורטים בחוזר התגמול בסעיפים 6(ב) ובסעיף 7.

5. היחס בין הרכיב הקבוע והרכיב המשתנה ותקרת התגמול

- 5.1 מקום בו תנאי התגמול לבעל תפקיד מרכזי כוללים הן רכיב קבוע והן רכיב משתנה, ייקבע איזון הולם בין המרכיבים, והכל כמפורט בסעיף 8 (5) לחוזר התגמול.
- 5.2 היחס הראוי לדעת חברי ועדת התגמול והדירקטוריון בין רכיבים קבועים (במונחי עלות) ורכיבים משתנים בגמול נושאי המשרה הינו לפחות 50% שכר קבוע ותנאים נלווים ועד-50% תגמול משתנה. מובהר כי האמור הינו היחס הרצוי ובהנחת קבלת התגמול המשתנה המקסימלי בשנה נתונה בהתאם למנגנונים שנקבעו ומפורטים במסמך זה להלן. היחס בפועל, בשנה נתונה, בין מרכיבי התגמול עשוי להיות שונה בשל אופן העמידה בביצועים.
- 5.3 בהתאם להוראות החוזר התגמולי, שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי, אלא אם קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון שקיימים תנאים חריגים המצדיקים זאת ונרשמו נימוקים מיוחדים לעניין זה. מקום בו מתקיימים תנאים חריגים כאמור, שיעורו של הרכיב המשתנה לא יעלה על 200% מהרכיב הקבוע השנתי. לעניין סעיף זה בלבד: "בעל תפקיד מרכזי" – למעט מנכ"ל; "תנאים חריגים" – תנאים הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה, ושאינם חלים על קבוצה רחבה של רכיבים משתנים הוניים.

¹ דהיינו, בעת כהונה של עובד או בעל תפקיד מרכזי במספר גופים מוסדיים שהם חלק מקבוצת משקיעים, על כל גוף מוסדי בקבוצה לשאת בעלויות העסקתו של אותו עובד או בעל תפקיד לפי היקף המשרה, הסמכות והאחריות באותו גוף מוסדי, וכפוף למגבלות החוזר התגמולי.

5.4 ככלל, ביחס לפונקציות בקרה, בקביעת מנגנון התגמול, היחס בין התגמול המשתנה לתגמול הקבוע, יטה לטובת התגמול הקבוע בהשוואה ליחס זה אצל בעלי תפקיד מרכזי אחרים.

5.5 למרות האמור לעיל ובכל מקרה, התגמול לעובדי החברה לא יעלה על תקרת חוק תגמול נושאי משרה, בגין אותה שנה. במקרה שבו התגמול יעלה על תקרת חוק תגמול נושאי משרה, ייקטם המענק השנתי ולאחריו כל מענק אחר, ולאחר מכן הרכיב הקבוע, בסדר זה ובמידת הצורך, והכל על-מנת שלא לחרוג מתקרת חוק תגמול נושאי משרה. אישור מדיניות תגמול זו על-ידי בעלי מניות החברה מהווה אישור התקשרות לגבי מנכ"ל החברה בסכום הגבוה מ"סכום ההתקשרות" כהגדרתו בחוק תגמול נושאי משרה, ובלבד שאינו עולה על תקרת חוק תגמול נושאי משרה.

6. מבנה התגמול בחברה

אוכלוסיית העובדים הכפופים למדיניות התגמול - מדיניות תגמול זו חלה על יו"ר הדירקטוריון של החברה, חברי דירקטוריון החברה, מנכ"ל החברה, בעלי תפקיד מרכזי שהינם נושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי שאינם נושאי משרה, לרבות עובדי מפתח, עובדים שאינם בעלי תפקיד מרכזי.

תגמול בעל תפקיד מרכזי בחברה, למעט, דירקטור ויו"ר דירקטוריון, יכול ויהיה מורכב מאחד או מכל הרכיבים שלהלן:

6.1 רכיב קבוע

הרכיב הקבוע הינו שכר הבסיס והטבות נלוות, המשקפים את התרומה של בעל תפקיד מרכזי בגין ביצוע פעילותו השוטפת, בשים לב לכישוריו, השכלתו וניסיונו, הגדרת התפקיד והיקף האחריות הכרוך בביצועו, תוך שימת לב לשכרם וההטבות הנלוות של בעלי תפקידים מקבילים בחברות אחרות, כאשר תינתן העדפה להשוואה לחברות ציבוריות וחברות אג"ח הפועלות בתחומי הפעילות של החברה ובעלות מאפיינים פיננסיים דומים (כגון סך המאזן, ההכנסות, הון עצמי, EBITDA).

6.1.1 שכר בסיס²

6.1.1.1 שכר בסיס של מנכ"ל החברה יהיה בטווח של בין 72 אלף ש"ח ל-120 אלף ש"ח לחודש.

6.1.1.2 שכר בסיס של משנה למנכ"ל החברה יהיה בטווח של בין 54 אלף ש"ח ל-70 אלף ש"ח לחודש.

6.1.1.3 שכר בסיס של סמנכ"ל ובעל תפקיד מרכזי, אף אם אינו סמנכ"ל, יהיה בטווח של בין 33 אלף ש"ח ל-60 אלף ש"ח לחודש, כאשר במקרים מיוחדים ניתן להביא לאישור שכר החורג מהטווח האמור ובלבד שלא יעלה על 70 אלף ש"ח בחודש.

6.1.2 הטבות נלוות - בנוסף לשכר הבסיס, עשויה החברה לתגמל את בעלי התפקיד המרכזי באחד או יותר מרכיבי התגמול הבאים³:

6.1.2.1 הפרשות פנסיונית – החברה מבצעת הפרשות לקרן הפנסיה ו/או ביטוח מנהלים על פי בחירתו של בעל התפקיד המרכזי ועל פי הוראות הדין. ההפרשות כאמור מבוצעות על פי שכר הבסיס של בעל התפקיד המרכזי.

6.1.2.2 אובדן כושר עבודה – החברה מבטחת את בעלי התפקיד המרכזי בביטוח אובדן כושר עבודה כחלק מקרן הפנסיה או בנפרד לבעלי התפקיד המרכזי אשר לרשותם ביטוח המנהלים, בסך השווה לעד 2.5% משכר הבסיס של בעל התפקיד המרכזי.

6.1.2.3 הפרשות לפיצויי פיטורין – החברה מפרישה את פיצויי הפיטורין של בעל התפקיד המרכזי לקרן הפנסיה או ביטוח המנהלים, לפי בחירתם של בעלי התפקיד המרכזי כחלק מתנאי ההעסקה של בעל התפקיד המרכזי, ניתן לעגן בהסכם ההעסקה, סעיף לפיו תבוצע העברת בעלות אוטומטית לכספי הפיצויים והתגמולים.

² הנתונים המספריים בסעיף זה הינם ביחס לשכר ברוטו. כמו כן, מסגרות הרכיב הקבוע הן צמודות למדד של חודש נובמבר 2019.

³ תנאים אלו לא יוענקו לנושא משרה אשר יבקש להתקשר עם החברה כעצמאי (קבלן), בכפוף להחלטת החברה לאחר העסקה כאמור. עם זאת, ככל שנושא המשרה יתקשר עם החברה במתכונת של נותן שירותים כעצמאי (קבלן) שאינו עובד, אזי הרכיבים הרלוונטיים כאמור במדיניות תגמול זו יתורגמו לערכי דמי הניהול האקוויולנטיים.

- 6.1.2.4 קרן השתלמות – החברה עשויה להפריש מדי חודש 7.5% משכר כל בעל התפקיד המרכזי ולנכות 2.5% משכרו לקרן השתלמות על פי בחירתו. ההפרשה לקרן ההשתלמות ככל שתבוצע, תבוצע על מלוא שכר הבסיס ובמקרה בו השכר עולה על תקרת השכר הפטורה ממס, יחויב בעל התפקיד המרכזי במס המשולם על ההפרשה מעבר לתקרה כאמור.
- 6.1.2.5 רכב – החברה מעמידה בעל התפקיד המרכזי רכב, כאשר החברה עשויה לקבוע כי היא תישא בעלויות המס הכרוכות בהעמדת הרכב לבעל התפקיד המרכזי.
- 6.1.2.6 טלפון נייד – החברה מעמידה לבעל התפקיד המרכזי טלפון נייד לשימושם. בעלי התפקיד המרכזי יישאו בתשלומי המס הכרוכים בהעמדת הטלפון הנייד לשימושם כאמור, אך החברה עשויה לקבוע כי היא תישא בעלויות המס כאמור.
- 6.1.2.7 חופשה שנתית – בעל התפקיד המרכזי זכאים לחופשה שנתית על פי חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951. בעלי התפקיד המרכזי זכאים לחופשה שנתית של עד 30 יום מדי שנה. ימי החופשה הצבורים יועברו כיתרת פתיחה למכסת ימי החופשה שתעמוד לרשות בעל התפקיד המרכזי בשנה שלאחריה. בעלי התפקיד המרכזי של החברה עשויים להיות זכאים לפדות את יתרת ימי החופשה בכל עת.
- 6.1.2.8 חופשת מחלה – בעל התפקיד המרכזי זכאים לעד-30 ימי מחלה לשנה עד לצבירה של 90 ימים וכן לתשלום החל מהיום הראשון למחלה. ימי המחלה הצבורים אינם ניתנים לפדיון.
- 6.1.2.9 דמי הבראה – בעלי התפקיד המרכזי זכאים לדמי הבראה על פי דין ובהתאם לנקבע מולם בהסכם האישי.
- 6.1.2.10 הודעה מוקדמת – בעל התפקיד המרכזי מחויבים וזכאים להודעה מוקדמת בדבר סיום העסקתם בחברה, בתקופות הנעות מ-1 עד 6 חודשים. מובהר כי, בעל התפקיד המרכזי יהיו זכאים למענק גם עבור תקופת ההודעה המוקדמת בהינתן כי עבדו בפועל במהלך תקופה זו.
- 6.1.2.11 פעילויות רווחה – כמקובל בחברה (כגון: מתנות לחג, נופש, השתתפות בקייטנות ובמעון, לימודי תואר וכיוצא בזה).
- 6.1.2.12 החזר הוצאות (וגילומן)⁴ – החזר הוצאות רכב, החזר הוצאות אירוח, הוצאות נסיעה (לרבות בחו"ל), חניה, אש"ל, וכן הטבות נוספות לפי נהלי החברה לעניין הזכאות להחזרים.
- 6.1.3 שינוי לא מהותי בתנאי תגמול של בעל תפקיד מרכזי שכפוף למנכ"ל – בהתאם להוראות הדין החל, המנכ"ל יהיה רשאי לאשר שינוי לא מהותי בתנאי תגמול של בעל תפקיד מרכזי שכפוף למנכ"ל, ללא אישורם של ועדת התגמול והדירקטוריון, בהתאם להוראות ותקרות מדיניות התגמול ובלבד שידווח לדירקטוריון בסמוך לאחר השינוי.

6.2 רכיב משתנה⁵

- 6.2.1 כללי – רכיב זה נועד לתמרץ את בעלי התפקיד המרכזי (למעט, דירקטור ויו"ר דירקטוריון) להשגת יעדי החברה, על-ידי קשירה בין הישגיו ותורמתו של בעל התפקיד המרכזי להשגת יעדי החברה בטווח הקצר ובטווח הארוך. הרכיב המשתנה עשוי לכלול מענקים במזומן ותגמול הוני. התגמול ההוני נועד לקשור בין עליית ערך מניית החברה, או חברה קשורה, לפי המקרה, לתגמול בעל התפקיד המרכזי והשאת הערך לבעלי המניות בטווח הארוך, תוך איחוד האינטרסים של בעל התפקיד המרכזי ובעלי המניות. התגמול ההוני מסייע לתימורץ ושימור בעלי התפקיד המרכזי בחברה לטווח הארוך.
- 6.2.2 המענק השנתי –
- 6.2.2.1 "המענק השנתי" לו עשוי בעל התפקיד המרכזי להיות זכאי, כפוף לעמידה בתנאי הסף שלהלן ולעמידה ביעדי ביצוע שייקבעו מראש, לא יעלה על

4 לא נקבעה תקרה במדיניות להחזר הוצאות.

5 על מי שעוסק בניהול השקעות בפועל אך אינו בעל תפקיד מרכזי, ועל פי תנאי העסקתו זכאי לרכיב משתנה, יחולו הוראות הסעיפים 8(2)(ב), 8(3) ו-11(א) לחוזר התגמול.

הטווח שבין **שתיים עד שמונה** משכורות חודשיות של בעל התפקיד המרכזי. המענק השנתי יורכב מרכיב מדיד ומרכיב של שיקול דעת, כמפורט להלן.

המענק השנתי למנכ"ל החברה – כפוף לעמידה בביצועי חברה כמפורט בסעיף 6.2.2.2 להלן, מנכ"ל החברה עשוי להיות זכאי למענק שנתי עד התקרה המתאפשרת לפי חוק תגמול נושאי משרה, כמפורט בסעיף 5.5 לעיל (קרי תקרת ה"פי 35" יחד עם יתר רכיבי התגמול). אם תהיה חריגה מהתקרה האמורה, ייקטס המענק כך שלא יחרוג מתקרה זו.

6.2.2.2 תנאי הסף - זכאותו של בעל התפקיד המרכזי למענק השנתי, מותנית בעמידת החברה בשני תנאי הביצוע שלהלן בשנת המדידה לזכאות למענק השנתי:

(א) **התשואה על ההון לאחר תשלום התגמול לפי מדיניות זו ("התשואה נטו על ההון")**, אשר לא תפחת מ-12% ביחס להון בתחילת השנה הרלוונטית.

(ב) **העלות הכוללת של רכיבי המענק השנתי לכלל בעלי התפקיד המרכזיים בתוספת עלות המענקים לכלל עובדי החברה שאינם בעלי תפקיד מרכזיים בה**, לא תעלה על 10% מהרווח השנתי לפני מס.

6.2.2.3 רכיב שיקול דעת – בעל התפקיד המרכזי, עשוי להיות זכאי לרכיב שיקול דעת במסגרת המענק השנתי שלו, עד סך של שלוש משכורות חודשיות מהמענק השנתי בכל שנה. רכיב שיקול דעת ייקבע לגבי בעלי תפקיד מרכזי הכפופים למנכ"ל על-פי שיקול דעת המנכ"ל כאשר לגבי בעלי תפקיד מרכזי שהינם נושאי משרה הכפופים למנכ"ל, החלטת המנכ"ל תדווח לועדת התגמול ודירקטוריון החברה⁶. רכיב שיקול דעת לגבי המנכ"ל ייקבע ויאושר על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

על-אף האמור לעיל, בשנה בה לא שולם מענק שנתי, בשל אי עמידת החברה בתנאי הסף, או בשל אי עמידת בעל התפקיד המרכזי ביעדים שנקבעו לו, רשאים האורגנים הרלוונטיים (כמפורט לעיל) לאשר לבעל התפקיד המרכזי רכיב שיקול דעת של עד **2 משכורות**.

6.2.2.4 רכיב מדיד לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל –

6.2.2.4.1 כללי - הרכיב המדיד של המענק השנתי, ככל שיהיה רכיב כזה, יהיה מחושב עבור כל בעל תפקיד מרכזי על בסיס מדדים כמותיים ברמת החברה או הקבוצה והוא עשוי לכלול גם מדדים אישיים. לבעלי תפקיד מרכזי בפונקציות פיקוח ובקרה לא ייקבעו מדדים ברמת החברה אלא רק מדדים אישיים. מדדים אלה יתחשבו ברמות הסיכון ובתיאבון הסיכון של החברה.

6.2.2.4.2 מדדי החברה - יעדי מכירות או רווח הינם מדדים ברמת החברה, אשר עשויים להיות משולבים כולם או חלקם, לגבי בעלי תפקיד מרכזי שאינם משתייכים לפונקציות בקרה, בקביעת הזכאות לרכיב המדיד, כאשר בכל מדד ייקבע יעד מינימאלי, יעד מטרתי, ויעד מקסימאלי.

6.2.2.4.3 קביעת היעדים והעמידה בהם - בתחילת כל שנה ייקבעו לכל נושא משרה, בעל תפקיד מרכזי שאינו נושא משרה, לרבות עובד מפתח, המדדים הרלוונטיים לגביו ומשקלם מתוך הרכיב המדיד וכן היעדים בכל מדד רלוונטי, והכל בכפוף לסעיף 6.7.3. היעדים ייקבעו בהתאם לתפקידו של בעל התפקיד המרכזי, בין אם הוא משתייך לגורמי ניהול השקעות, עובדי פונקציות בקרה, גורמים העוסקים בשיווק, או מכירה ותיווך מול לקוחות. המדדים שייקבעו יותאמו לכל סוגי הסיכונים המהותיים להם חשופים החברה וכספי החוסכים באמצעותה וייקבעו מדדי סיכון לכל הסיכונים המהותיים כאמור, לרבות סיכונים קשים למדידה ולכימות. לשם כך יילקחו בחשבון השיקולים כמפורט בחוזר

⁶ על-אף האמור, הענקה של מענק שנתי בשיקול דעת למבקר פנים פנימי תהיה כפופה להמלצתם של יו"ר ועדת הביקורת ויו"ר הדירקטוריון, ולאחר מכן לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

התגמול. היעדים לגבי נושאי המשרה הכפופים למנכ"ל ייקבעו על-ידי המנכ"ל.

6.2.2.5 קביעת מנגנון התגמול בתנאי ההעסקה - מנגנון חישובו של הרכיב המדיד יקבע מראש בהסכם התגמול או בתנאי ההעסקה והוא יהיה מותנה ביצועים.

6.2.2.6 חלקיות שנה - במקרה של העסקה בחלק משנה קלנדרית, יותאם הרכיב המדיד לחלק היחסי בשנת המענק בה עבד בעל התפקיד המרכזי בחברה.

6.2.2.7 התאמות ליעדי הביצוע אשר ברכיב המדיד - כפוף להוראות החוזר לגבי מגבלת שיקול הדעת, ולפיה כלל רכיבי שיקול הדעת ברכיבים המשתנים השונים לא יעלה על 3 משכורות חודשיות, בעת מדידה ותחשיבים של יעדי הביצוע לרכיב המשתנה המבוססים על דוחות כספיים או נתונים פיננסיים אחרים, לרבות, מבלי לגרוע מהאמור, תנאי סף, תנאי הפחתה וכיוצא"ב, והנכללים במדיניות זו, בסמכות ועדת התגמול והדירקטוריון, להחריג אירועים חד פעמיים וחריגים, אשר לקיחתם בחשבון במסגרת היעדים שנקבעו מביאה לתוצאה שאינה משרתת את המטרות העומדות בבסיס הענקת הרכיב המשתנה ומתגמלת את בעל התפקיד המרכזי בחסר או ביתר שלא על פי ביצועיו.

6.2.3 מענק חתימה – האורגנים של החברה הנדרשים לכך לפי הדין החל, רשאים לאשר מענק חתימה המוגבל לשנת עבודתו הראשונה של בעל התפקיד המרכזי בחברה של עד **3 משכורות**. מענק כזה יכול שלא להיות תלוי ביצועים.

6.2.4 מענק שימור – האורגנים של החברה הנדרשים לכך לפי הדין החל, רשאים לאשר מענק לעובד מפתח, שאינו תלוי ביצועים, על-מנת לעודד את המשך העסקתו בחברה, ובכלל זה מענק שמותנה אך ורק בהשלמת תקופת העסקה קבועה מראש בגובה של עד **3 משכורות**.

6.2.5 מענק מיוחד - הדירקטוריון רשאי, לפי שיקול דעתו ולאחר אישור ועדת התגמול, לאשר לבעל תפקיד מרכזי מענק מיוחד בגין תרומה מיוחדת או אירוע מיוחד (כגון: הובלת פרויקט או עסקה משמעותיים, הובלת תכנית התייעלות מהותית, הובלת כל תהליך או אירוע מהותיים לחברה וכו'), בהיקף שלא יעלה על **5 משכורות** חודשיות של בעל התפקיד המרכזי. מענק מיוחד שיינתן לפי סעיף זה יהיה בנוסף לתקורות בגין המענקים האחרים.

6.2.6 מגבלת כלל רכיבי שיקול הדעת ברכיב המשתנה - בכל מקרה, עבור כל בעל תפקיד מרכזי, סך רכיבי התגמול המשתנה המבוססים על שיקול דעת לא יעלו על היקף של **שלוש משכורות** חודשיות של בעל התפקיד המרכזי בגין שנה כלשהי.

6.2.7 תגמול משתנה הוני -

6.2.7.1 סוגי תגמול הוני משתנה - כפוף לאישור האורגנים המוסמכים של החברה, ו/או של חברה המוחזקת על-ידי החברה, במישרין או בעקיפין ("**חברה קשורה**") אם מוענק תגמול הוני למניות חברה קשורה, בעלי התפקיד המרכזי עשויים להיות זכאים לתגמול הוני משתנה תלוי ביצועים, בגינו לא יבוצעו הפרשות סוציאליות, אשר יוענק בצורה של מכשירי תגמול הוני הניתנים למימוש או המרה למניות רגילות של החברה או של חברה קשורה (למשל, אופציות או מניות חסומות) ובלבד שמכשיר הוני שכזה יהיה תשלום מבוסס מניות ("**התגמול ההוני המשתנה**").

6.2.7.2 תקופת הבשלה והאצה – התגמול ההוני המשתנה אם יוענק, יהיה כפוף לתקופת הבשלה של **3 שנים** לפחות. במקרים מיוחדים וכפוף להוראות הדין החל, הדירקטוריון יוכל לקבוע כי תקופת ההבשלה יואצו ומועדי המימוש יוקדמו.

6.2.7.3 מסלול מס - כפוף לדין החל, התגמול ההוני המשתנה יינתן לפי הוראות מסלול רווח הון של סעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש] – התשכ"א - 1961.

6.2.7.4 מחיר המימוש - מחיר המימוש לגבי אופציות ככל שתוענקנה, יהיה כפי שיקבע דירקטוריון החברה. מחיר המימוש עשוי, לגבי אופציות הניתנות למימוש למניות חברה הרשומות למסחר, להיות שווה למחיר הסגירה של מניית החברה בבורסה ביום שקדם למועד אישור הענקת האופציות על-ידי

הדירקטוריון או לממוצע שערי הסגירה של מניית החברה בתקופה שיקבע דירקטוריון החברה אשר קדמה למועד אישור ההענקת.

6.2.7.5 תקרה לתגמול ההוני במועד הענקת - היקף התגמול ההוני המשתנה לבעל תפקיד מרכזי (לרבות מנכ"ל) במונחי שווי הוגן במועד ההענקת, לא יעלה בגין שנה כלשהי (מחושב באופן ליניארי על-פני שנות ההבשלה) על היקף עלות של **8 משכורות** חודשיות של נושא המשרה.

6.2.7.6 תנאי ביצוע להבשלת התגמול ההוני המשתנה - יעדי הזכאות לתגמול הוני משתנה זה יקבעו על בסיס אחד או יותר מהמדדים המצוינים בסעיף 6.2.2.4 תוך התאמה אפשרית של טווחי הביצוע וטווחי הזכאות. במקרה של הענקת תגמול הוני למניות חברה קשורה, המדדים עשויים להיות שונים מאלה אשר בסעיף 6.2.2.4 או מותאמים, לפי הצורך.

6.3 הפחתה או ביטול של רכיב משתנה

6.3.1 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לבטל ו/או להפחית את הרכיב המשתנה, כולו או מקצתו, בין היתר, בשל הסיבות הבאות:

- 6.3.1.1 לצורך שמירה על יציבות החברה ועל איתנות הונה העצמי.
- 6.3.1.2 אי עמידה של החברה ביעדיה בכלל או לגבי כספי חוסכים באמצעותה בפרט.
- 6.3.1.3 ביצועים שליליים של החברה ושל כספי חסכון המנוהלים באמצעותה.

6.4 דחיית תשלומי של הרכיב המשתנה

כל תשלום של רכיב משתנה יהיה כפוף להסדרי דחייה כדלקמן:

- 6.4.1 לפחות חמישים אחוז (50%) מהרכיב המשתנה לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדארית מסוימת יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני תקופה של שלוש שנים עוקבות, אלא אם סך התגמול בגין שנה זו אינו עולה על התקרה לתשלום כהגדרתה בסעיף 17(32) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש]-1961, וסך הרכיב המשתנה אינו עולה על 40% מהרכיב הקבוע באותה שנה. הרכיב הנדחה יהיה צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן ועשוי לשאת ריבית כפי שייקבע על-ידי דירקטוריון החברה עד למועד תשלומו.
- 6.4.2 יובהר כי סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי תגמול שנדחו, אף אם היחסים הסתיימו ביוזמת החברה.
- 6.4.3 מובהר כי לבעל התפקיד המרכזי תהיה זכאות מוחלטת לקבלת חלקי הרכיב המשתנה שנדחו בלא תלות בביצועי החברה בשנים העוקבות ולא יהא לחברה כל שיקול דעת בדבר הזכאות כאמור, לרבות אם במועד חלוקתו נסתיימו יחסי עובד מעביד בין החברה לבין בעל התפקיד המרכזי, למעט אם נתקיימו הנסיבות לביצוע "השבה" כמפורט להלן.

6.5 תקופת מדידה של הרכיב המשתנה

לכל רכיב משתנה תיקבע תקופת מדידה, ובלבד שתקופת המדידה של רכיב משתנה התלוי בתוצאות ניהול ההשקעות של החברה או של כספי חוסכים באמצעותה לא תפחת משלוש שנים.

6.6 השבה של הרכיב המשתנה

בעל תפקיד מרכזי יחזיר לחברה, סכומים ששולמו לו כרכיב משתנה, במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו ("השבה"), וזאת בתנאים המפורטים להלן:

- 6.6.1 שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה או של קופת גמל שבניהולה;
- 6.6.2 שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה או של כספי חוסכים באמצעותה;
- 6.6.3 קביעה של ועדת תגמול כי בעל תפקיד מרכזי היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לחברה או לחוסכים באמצעותה, לרבות: הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת

חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות הגוף המוסדי, כלליו ונהליו.

6.6.4 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.

6.6.5 ועדת תגמול תקבע אם התקיימו נסיבות להשבה לפי סעיף 6.6 זה ואת סכום ההשבה; סכום ההשבה ייקבע בשים לב, בין היתר, לאחריות בעל התפקיד, סמכויותיו, ומידת מעורבותו.

6.6.6 לגבי בעל תפקיד מרכזי, למעט המנכ"ל, שוועדת התגמול קבעה שלא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות בפסקאות 7.6 לעיל, ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לבעל התפקיד, אם קיימים.

6.6.7 החברה תנקוט באמצעים העומדים לרשותו, בנסיבות העניין, לרבות באמצעים משפטיים, להשבת סכומים הטעונים השבה לפי פסקה זו.

6.6.8 סכומים ששולמו לבעל תפקיד מרכזי יהיו ברי השבה למשך תקופה של חמש שנים ממועד הענקת הרכיב המשתנה, לרבות לגבי רכיבים נדחים ("תקופת ההשבה"). ואולם, תקופת ההשבה לגבי רכיב משתנה ששולם לנושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, תוארך בשנתיים נוספות, אם במהלך תקופת ההשבה קבעה ועדת תגמול כי התקיימו נסיבות המחייבות השבה, כמפורט להלן:

6.6.8.1 החברה פתחה בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי;

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

6.6.9 דיווח לממונה

6.6.9.1 החברה תדווח לממונה, על התקיימות נסיבות להשבה לפי סעיף 6.6 זה בתוך 30 ימי עסקים ממועד הקביעה. לדיווח יצורף פרוטוקול ועדת תגמול.

6.6.9.2 החברה תדווח לממונה בתום כל שנה קלנדארית על אמצעים שנקטו על ידה להשבת סכומים ועל סכומים שהושבו, ככל שנקטו או הושבו, לפי העניין. ככל שלא התקיימו לגבי בעלי תפקיד מרכזי בה נסיבות להשבה החברה אינה חייבת בדיווח כאמור.

6.6.10 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.

6.7 הוראות נוספות בקשר לרכיב המשתנה

6.7.1 המענק אינו חלק מהשכר - כל מענק אשר ישולם לנושא המשרה, ככל שישולם, אינו ולא ייחשב כחלק משכרו הרגיל של נושא המשרה לכל דבר ועניין, ולא יהווה בסיס לחישוב ו/או לזכאות ו/או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב הנכלל בתשלום חופשה, פיצויי פיטורים, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב.

6.7.2 עובדים בשיווק - מנגנון התגמול של בעל תפקיד מרכזי העוסק בשיווק, מכירה או תיווך מול לקוחות, יעשה בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, באופן שלא יעודד חוסר הוגנות כלפי לקוחות.

6.7.3 פיקוח ובקרה - מנגנון התגמול של פונקציות בקרה בחברה, לא יושפע מביצועי גורמים שאת פעילותם הם בודקים או מבקרים, ומדידת הביצועים שלהם תתבסס על השגת יעדי היחידות להן הם משתייכים.

6.7.4 הסדרי גידור - החברה תדרוש מבעלי התפקיד המרכזי שלה שלא ליצור הסדרי גידור פרטיים המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלום בתגמולים שלהם, ובעלי התפקיד המרכזי יחתמו על התחייבות בנושא זה בהסכם העבודה האישי שלהם.

6.7.5 מיקור חוץ -

- 6.7.5.1 מדיניות זו תחול על כל מי שמועסק על ידי החברה במיקור חוץ של פעילות מהותית, בהתאם לעיסוקו.
- 6.7.5.2 במסגרת הסכם ההתקשרות של החברה במיקור חוץ של פעילות מהותית, החברה תבטיח כי מנגנון התגמול של עובדים המועסקים על ידי נותן שירות במיקור חוץ, שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה או על כספי חסכון המנוהלים באמצעותה, יהיה עקבי עם עקרונות החוזר התגמול ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.
- 6.7.5.3 מובהר כי אין בסעיף זה להקנות לעובד מיקור חוץ בחברה מכוח עצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול, ואין לראות בהן כמצג או התחייבות כלשהי של החברה. רכיבי התגמול ככל שיהיה זכאי עובד מיקור חוץ יהיו אך ורק אלו אשר ייקבעו לגביו באופן פרטני.

7. תגמול דירקטורים וחברי ועדות השקעה

- 7.1 דירקטור, לרבות יושב ראש הדירקטוריון, וכן חברי ועדות השקעה שאינן תלויות תשואה וחברי ועדות השקעה תלויות תשואה יקבלו רק רכיב קבוע בשל כהונתם בחברה ולא יקבלו רכיב משתנה בשל כהונתם זו. ככלל, למעט יו"ר הדירקטוריון, תגמול של כל האמורים בסעיף זה ייקבע בהתאם לתקנות הגמול והוראות החוזר התגמול. כן יהיו הדירקטורים זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול והוראות הדין.
- 7.2 תגמול יו"ר הדירקטוריון ייקבע בהתחשב בתגמול דירקטור חיצוני בגוף מוסדי והיקף המשרה שלו, לפי הוראות החוזר התגמול, בהתאם לשיקולים שבסעיף 6(ב) לחוזר התגמול.

8. שיפוי, פטור וביטוח אחריות לנושאי משרה

- החברה רשאית להעניק לדירקטורים ולנושאי משרה בחברה, כפי שיהיו בה מעת לעת, התחייבות לשיפוי מראש, וכן כיסוי ביטוחי, כאמור להלן:
- 8.1 **התחייבויות לשיפוי** – סכום השיפוי הכולל שתשלם החברה לכל נושאי המשרה בחברה (ובכלל זה לנושאי המשרה בחברות קשורות) במצטבר על פי כל כתבי השיפוי שהוצאו או שיוצאו על ידי החברה לא יעלה על סכום השווה ל-25% מההון העצמי הקובע של החברה והכל בנוסף לסכומים שיתקבלו, אם יתקבלו, מחברת ביטוח במסגרת ביטוח בו התקשרה החברה. לענין זה "ההון העצמי הקובע של החברה" פירושו סכום הונה העצמי של החברה לפי דוחותיה הכספיים המאוחדים האחרונים של החברה כפי שיהיו במועד השיפוי.
- 8.2 **ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה** - החברה או חברת האם של החברה תתקשר בחוזה או בחוזים לביטוח אחריותם של נושאי המשרה בחברה, כפי שיהיו מעת לעת, הכל בכפוף להוראות חוק החברות, באופן שהביטוח יעניק לנושאי המשרה הנ"ל כיסוי ביטוחי במהלך כהונתם כנושאי משרה, וכן לתקופה של 7 שנים ממועד הפסקת כהונתם. תקרת הכיסוי הכוללת בפוליסה לא תעלה על סך של 60 מיליון דולר ארה"ב, למקרה ובמצטבר לתקופת הביטוח.
- הכיסוי הביטוחי יחול על כל מעשה או מחדל שמקובל לבטח בהם נושאי משרה בתנאי הביטוח המקובלים באותה עת בקרב חברות ביטוח ובכפוף להוראות הדין. תנאי הפוליסה יקבעו בהחלטות האורגנים של החברה.
- 8.3 כמו כן, עשויה החברה להעניק פטור מאחריות לנושאי המשרה.

9. תנאי תגמול של עובדי החברה (שאינם בעלי תפקיד מרכזי)

- 9.1 בנוסף לתגמול חודשי קבוע (שכר) עובדי החברה יהיו זכאים להפרשות סוציאליות המופקדות, בדרך כלל, לפוליסות, לקרנות פנסיה והשתלמות ולקופות גמל שונות בהתאם לכל דין. כמו כן, עובדי החברה יהיו זכאים לתנאים נוספים (כגון: חופשה, מחלה הבראה) בהתאם לנהלים המקובלים בחברה.
- 9.2 הנהלת החברה תהיה רשאית לשנות את מרכיבי מודל התגמול מעת לעת בהתאם ליעדים העסקיים שיגזרו מתוך תכניות העבודה השנתיות של החברה.
- 9.3 דירקטוריון החברה יהיה רשאי, בכפוף להמלצת ועדת התגמול ולאחר קבלת המלצת ההנהלה, לקבוע תקציב תוספות שכר שנתיות לעובדים. חלוקת התקציב לתוספות השכר למנהלי היחידות השונות, תהיה על פי שיקול דעתו של המנכ"ל והנהלת החברה, וההחלטה בדבר זכאותו של עובד לתוספות שכר תהיה לשיקול דעת המנהלים תוך התייחסות לגובה התקציב, לביצועי העובד, מאפייניו, תפקידו ותנאי השוק.
- 9.4 דירקטוריון החברה יהיה רשאי, כפוף לעמידת החברה ביעדיה בשנה נתונה, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול וההנהלה, לקבוע את תקציב הרכיב המשתנה שיחול על כלל העובדים, (למעט בעל תפקיד מרכזי ונושאי משרה הכפופים להוראות מדיניות התגמול הדנות בבעלי תפקיד מרכזי).
- 9.5 הרכיב השתנה שיוענק לעובדים שאינם בעלי תפקיד מרכזי יורכב מרכיב קבוע ותוספת בגין יעדים מיוחדים שיקבעו על ידי הנהלת החברה, בהתאם לתכנית מצוינות, המתגמלות לפי עמידה בערכי החברה, מטרותיה, תוכניות העבודה שלה, וכיו"ב.

10. תחולה ותוקף

- 10.1 מדיניות תגמול זו קבועה לתקופה בת שלוש שנים.
- 10.2 מדיניות זו מחליפה מדיניות תגמול מחודש ינואר 2026.
- 10.3 מדיניות התגמול אושרה על-ידי דירקטוריון החברה ביום 23 בספטמבר 2026, לאחר שקיבלה את המלצת ועדת התגמול. ביום 5 באוקטובר 2026 אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה את מדיניות התגמול.
- 10.4 מדיניות התגמול תחול על כל תגמול לעובד ובעל תפקיד מרכזי בחברה, בשל כהונתו או עיסוקו בחברה, בין אם שולם במישרין על ידי החברה ובין אם שולם באמצעות גורם אחר, לרבות בעל השליטה בחברה.

* * *