



LIBRA

מדיניות תגמול

ליברה חברה לביטוח בע"מ

תוכן עניינים

<u>3</u>	1. מבוא
<u>3</u>	2. הגדרות
<u>6</u>	3. תפקידי הנהלת החברה
<u>6</u>	4. הרכב ותפקידי ועדת התגמול
<u>7</u>	5. תפקידי הדירקטוריון
<u>8</u>	6. מדיניות התגמול
<u>9</u>	7. קביעת מסגרת תגמול כללית בחברה
<u>16</u>	8. יחסי השכר בחברה
<u>16</u>	9. השבה
<u>17</u>	10. מיקור חוץ
<u>18</u>	11. תנאי תגמול של עובדי החברה (שאינם בעלי תפקיד מרכזי)
<u>18</u>	12. שיפוי, פטור וביטוח אחריות נושאי משרה
<u>19</u>	13. תחולה ותוקף

1. מבוא

1.1 מדיניות תגמול זו נועדה לסייע בקידום מטרות ליברה חברה לביטוח בע"מ (להלן: "ליברה" ו/או "החברה" בהתאמה), תכנית העבודה שלה ומדיניותה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתחשב בניהול הסיכונים של החברה, תוך איזון ראוי בין הרצון לתגמל נושאי משרה בגין הצלחותיהם לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עולה בקנה אחד עם טובת מבוטחי החברה ועם האסטרטגיה הכללית של החברה, תוך מניעת יצירתם של תמריצים לנטילת סיכונים חריגים ו/או חורגים מתיאבון הסיכון של החברה.

1.2 מדיניות זו תשמש כלי בידי הדירקטוריון והנהלת החברה לצורך קידום ופיתוח מטרות החברה ותכניות העבודה שלה בראייה ארוכת טווח, באופן שייצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בשים לב למדיניות ניהול הסיכונים של החברה, גודלה, מצבה הפיננסי ואופי פעילותה, וזאת לצד פיתוח ושימור ההון האנושי הקיים ובפרט מנהליה הבכירים וחיזוק והעמקת תחושת השייכות שלהם לחברה בשל היותם שותפים מלאים לדרכה של החברה ולהצלחותיה.

1.3 יודגש כי מדיניות תגמול זו אינה מקנה זכויות לנושאי המשרה בחברה, בין המכהנים בחברה במועד אימוצה, ובין אשר ימונו לאחר מכן, ולא תהא כל זכות מוקנית לנושא משרה ו/או לכל עובד בחברה מכוח מדיניות זו, לקבל איזה ממרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול, ואין לראות בהם 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.

1.4 כמו כן, מובהר כי במקרים מסוימים, נושאי המשרה בחברה יהיו מחויבים להשיב לחברה סכומים ששולמו להם על פי מדיניות זו, הכל כמפורט במדיניות זו.

2. הגדרות**"בעל תפקיד מרכזי"**

כל מי שמועסק על ידי החברה, במישרין או בעקיפין, ולפעילותו עשויה להיות השפעה משמעותית על פרופיל הסיכון של החברה, 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' תחת הגדרת נושא משרה להלן; (ב) הדירקטוריון קבע לגביו כי אין לו השפעה על פרופיל הסיכונים של 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, למעט 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 אם על פי תנאי העסקתו, הרכיב המשתנה בתגמולו אינו

עולה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע לשנה ותגמולו הכולל בכל אחת מהשנתיים שחלפו לא עלה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה; או שהדירקטוריון קבע לגביו כי השפעתו על פרופיל סיכוני ההשקעה של החברה היא זניחה.

כהגדרתו בחוזר המאוחד.

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

הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון.

ליברה חברה לביטוח בע"מ.

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

חוק החברות, התשנ"ט-1999.

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

כהגדרתו בחוזר המאוחד.

מדד המחירים 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 שבינו לבין המדד המוחלף.

כהגדרתו בחוזר המאוחד.

היישום בפועל של מדיניות התגמול לעניין קביעת התגמול, לרבות הקריטריונים הכמותיים והאיכותיים לתגמול, אופן חישובם ומדידתם. כל אחת מאלה: (א) נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, למעט דירקטור חיצוני ודירקטור בלתי תלוי; (ב) חבר ועדת השקעות שאינן תלויות תשואה, למעט דירקטור חיצוני, דירקטור בלתי תלוי, נציג חיצוני או נציג בלתי תלוי; (ג) מבקר פנימי, מנהל כספים ראשי, אקטוארי ממונה, מנהל סיכונים ראשי, מנהל טכנולוגיות מידע, יועץ משפטי ראשי, חשבונאי ראשי, מנהל השקעות ראשי, ראש אגף האחראי למוצרי ביטוח; (ד) כל ממלא תפקיד כאמור בס"ק (א) ו-(ג) גם אם תוארו שונה; (ה) ממלא תפקיד אחר בחברה, שהוא בכל היתר להחזקת אמצעי שליטה בחברה, או שהוא קרובו של בעל היתר כאמור.

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

"דירקטור בלתי תלוי"

"ההון העצמי של החברה"

"הממונה"

"החברה" ו/או "הגוף המוסדי" "החוזר המאוחד"

"חוק החברות"

"חוק תגמול נושאי משרה"

"יחס כושר פירעון"

"מדד"

"מיקור חוץ"

"מנגנון תגמול"

"נושא משרה"

"עובד מוקד"

בעל תפקיד מרכזי ובלבד שאינו נושא משרה.
 עלות העסקת נושא המשרה, לרבות תנאים נלווים כגון תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד מעביד, וכל הכנסה שנזקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לנושא המשרה, למעט מס שכר.
 לרבות עובדי יחידת ניהול סיכונים, בקרה, ציות ואכיפה, אקטואריה, חשבות, ניהול כספים, ייעוץ משפטי או ביקורת פנימית.
 כהגדרתה בחוזר המאוחד.
 רווח כולל שנתי של החברה לפני מס, בתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המבוקרים של החברה.
 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 בתנאי כהונה והעסקה של נושא משרה או בעל תפקיד מרכזי שלא יעלה במצטבר על 15% מהיקף תגמולו הכולל במהלך שלוש השנים ממועד אימוצה של מדיניות התגמול.
 ההכנסה שבעדה משולמים דמי ביטוח לאומי לפי פרק ט"ו לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.
 רמת הסיכון המקסימאלית שהחברה מוכנה ליטול על עצמה בכל אחד מתחומי פעילותה, המבוססת על תרחישים שיבוצעו על ידי מנהל הסיכונים ויאושרו על ידי דירקטוריון והנהלת החברה.
 תנאי כהונה או העסקה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה או תנאי פרישה אחרים, תשלומי מעסיק לזכויות סוציאליות, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.
 תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס 2000.
 הרווח השנתי חלקי ההון העצמי של החברה, כהגדרתם לעיל.

"עובד מפתח"

"עלות שכר"

"פונקציות בקרה"

"פעילות מהותית"

"רווח שנתי"

"רכיב משתנה"

"רכיב קבוע"

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

"שכר ברוטו"

"תאבון הסיכון"

"תגמול"

"תקנות הגמול"

"תשואה על ההון"

3. תפקידי הנהלת החברה**3.1 בקרה וביקורת**

3.1.1 הנהלת החברה תקיים בקרה שוטפת על יישום מדיניות זו, תוודא כי מנגנון התגמול עומד במדיניות זו בעקביות, ותוודא שהסכמי התגמול הקיימים והתגמולים בפועל עקביים עם מדיניות התגמול, מנגנון התגמול ונהלי החברה, ואינם חשופים למניפולציה. כמו כן, הנהלת החברה תוודא שמדדי הסיכון והביצוע ותוצאותיהם עקביים עם מנגנון התגמול.

3.1.2 מנהל הסיכונים וממונה ציות ואכיפה פנימית יהיו מעורבים בפיתוח מנגנון התגמול לבעלי תפקיד מרכזי, תוך וידוא כי הרכיב המשתנה יותאם לכל סוגי הסיכונים להם חשופה החברה, לרבות בחינת מדדי הסיכון ומדדי הביצוע שנקבעו, והערכת אפקטיביות מנגנון התגמול, למעט בכל הנוגע לתגמולם.

3.2 תיעוד

באחריות החברה לשמור תיעוד של תהליך אישור מדיניות זו, של מנגנון התגמול על כל מרכיביו, תנאי התגמול והסכמי התגמול של בעלי תפקיד מרכזי, של תוצאות מדדי הסיכון והביצוע, של החלטות בדבר תשלום רכיב משתנה בתגמול ושל דוחות הבקרה והביקורת שיבוצעו אגב מדיניות זו.

4. הרכב ותפקידי ועדת התגמול**4.1 הרכב הוועדה**

בהתאם להחלטת הדירקטוריון, ועדת הביקורת תשמש גם כועדת תגמול, כאשר רוב חברי הוועדה הנם דירקטורים בלתי תלויים¹, יו"ר ועדת התגמול הינו דירקטור בלתי תלוי, ויתר חברי הוועדה יהיו דירקטורים שתנאי כהונתם והעסקתם הינם בהתאם לתקנות הגמול.

4.2 מדיניות

4.2.1 ועדת התגמול תדון ותמליץ לדירקטוריון על מדיניות התגמול ובכלל זה:
א. עקרונות תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה (ככל שישנם), של בעלי תפקיד מרכזי ועקרונות תנאי התגמול של עובדים אחרים.

ב. תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה (ככל שישנם) של נושאי משרה.
4.2.2 ועדת התגמול תדון, לפחות אחת לשנה, בצורך להתאים את מדיניות התגמול לשינויים מהותיים שחלו, ככל שחלו, ותמליץ לדירקטוריון על עדכון מדיניות התגמול, ככל נדרש לדעתה.

4.2.3 מקום בו תקופת המדיניות עולה על שלוש שנים, ועדת התגמול תדון ותמליץ לדירקטוריון, בתום שלוש שנים ממועד אישור המדיניות, על המשך תוקפה של המדיניות, לצורך אישורה, וכן תעשה כן בכל שלוש שנים.

¹ בכפוף למועדי התחולה שנקבעו בחוזר גופים מוסדיים 2018-9-31 שעניינו "דירקטוריון גוף מוסדי".

4.2.4 לצורך גיבוש המלצה בדבר מדיניות תגמול כאמור, תעריך ועדת התגמול את השפעתם של תרחישים שונים על התגמול הצפוי, כפי שייקבעו על ידה מעת לעת, המשליכים על פעילות החברה.

4.3 פיקוח ובקרה

4.3.1 ועדת התגמול תבחן, לפחות אחת לשנה, את עמידת מנגנון התגמול והתגמול בפועל במדיניות הדירקטוריון ובהוראות הדין והרגולציה.

4.3.2 ועדת התגמול תעריך את אפקטיביות מדיניות התגמול ואת השפעתה, ובכלל זה, השפעת מנגנון התגמול על פרופיל הסיכון של החברה, על התנהלות עובדי החברה והפועלים מטעמה, ועל התאמת מנגנון התגמול ליעדי החברה ותיאבון הסיכון שלה.

4.3.3 ועדת התגמול תגדיר אילו דיווחים תקופתיים יוגשו לה, לרבות תוכנם ותדירותם.

4.4 ישיבות ודרכי עבודת ועדת התגמול

4.4.1 בישיבות הועדה יהיו נוכחים חברי ועדת התגמול בלבד, ומי שלפי קביעת יו"ר הועדה נדרש לשם דיון בנושא מסוים. כמו כן, יו"ר הועדה רשאי לאפשר ליועץ המשפטי ולמנהל הכספים להיות נוכחים בישיבות ועדת התגמול, ובלבד שאינה דנה בעניינם, כאשר, בכל מקרה, קבלת ההחלטות תעשה בנוכחות חברי הועדה בלבד.

4.4.2 לועדת התגמול תהיה גישה בלתי מוגבלת למידע ולניתוחים של פונקציות בקרה ושל משאבי אנוש והיא תיעזר בגורמים אלו בדיוניה. הועדה רשאית להסתייע ביועץ חיצוני, ובלבד שיועץ כאמור לא ייצור ניגודי עניינים מכל סיבה שהיא.

4.4.3 ועדת התגמול תקבל זמן סביר טרם התכנסותה אגב תנאי תגמול של נושא משרה, את עיקרי תנאי ההעסקה והפרישה הקודמים והמוצעים של אותו נושא משרה.

4.4.4 יובהר כי התקשרות החברה עם נושא משרה בה באשר לתנאי כהונתו והעסקתו, טעונה אישור ועדת התגמול ולאחריה אישור הדירקטוריון, ולגבי דירקטור, גם אישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה.²

5. תפקידי הדירקטוריון

5.1 מדיניות

5.1.1 הדירקטוריון ידון ויאשר את מדיניות התגמול של החברה, לאחר שדן בהמלצות ועדת התגמול, ובכללן:

א. עקרונות תנאי התגמול לרבות תנאי הפרישה של בעלי תפקיד מרכזי ועקרונות תנאי התגמול של עובדים אחרים.

ב. תנאי התגמול לרבות תנאי פרישה של נושאי משרה. על אף האמור, שינוי לא מהותי בתנאי התגמול של נושא משרה, שכפוף למנהל הכללי, לא יהיה טעון אישור של הדירקטוריון או ועדת התגמול, אם אושר בידי המנהל הכללי והוא בהתאם למדיניות התגמול ובלבד שידווח לדירקטוריון בסמוך לאחר השינוי.

5.1.2 הדירקטוריון יבחן, אחת לשנה, את מדיניות התגמול, ואת המלצת ועדת התגמול לגבי עדכונה, ככל שנדרש, הכל כאמור בסעיף 4.2 לעיל.

² ראה סעיף 273 לחוק החברות.

5.1.3 מבלי לגרוע מהאמור לעיל, מקום בו תקופת המדיניות עולה על שלוש שנים, ידון ויאשר הדירקטוריון, בתום שלוש שנים ממועד אישור המדיניות, על המשך תוקפה של המדיניות, וכן יעשה כן בכל שלוש שנים.

5.2 פיקוח ובקרה

5.2.1 הדירקטוריון ידון ויחליט על אופן הפיקוח על יישומה הראוי של מדיניות התגמול, במטרה לוודא שמנגנון התגמול עקבי עם המדיניות שקבע ועם נהלי החברה. בכלל זה, יקבע כללים לבקרה ופיקוח, ולמעורבותם של פונקציות בקרה וגורמי בקרה ופיקוח אחרים, וכן כללים לדיווח אודות יישום המדיניות, חריגות ותיקונן.

5.2.2 לצורך האמור לעיל, דירקטוריון החברה רשאי להסתייע ביעוץ חיצוני, ובלבד שהיעוץ שימונה ימונה באופן שיבטיח כי הייעוץ הניתן על ידו יהיה בלתי תלוי ביעוץ שקיבלו גורמים אחרים בחברה, ולא ייצור ניגודי עניינים, מכל סיבה שהיא.

5.3 הוראות כלליות

5.3.1 הדירקטוריון מופקד על ניהול מדיניות התגמול, על יישומה ועל כל הפעולות הדרושות לשם יישומה, לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי תוכנו. מבלי לגרוע מהאמור, הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, יאשר את מידת העמידה ביעדים הקבועים במדיניות התגמול או שיקבעו על בסיסה מעת לעת על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, לפני מועד קביעת סכומי המענקים לנושאי המשרה, הכל בהתייחס לנתונים שיוצגו על ידי מנכ"ל החברה או מי מטעמו בעת אישור הדוחות הכספיים השנתיים או בסמוך לאחר מכן.

5.3.2 הדירקטוריון רשאי בכל עת להפחית, להשהות ו/או לבטל כליל את סכומי המענקים הקבועים במדיניות התגמול לאור שיקולים של טובת החברה ולקוחותיה. סמכות זו ניתנת להפעלה גם ביחס למדיניות תגמול שיעדיה כבר אושרו והובאו לידיעת המשתתפים והכל כל עוד לא בוצע התשלום לפיה. למען הסדר הטוב יובהר כי סעיף זה לא יחול מקום בו המענק הינו חלק מהסכם העסקתו של העובד הרלוונטי.

6. מדיניות התגמול

6.1 מטרת מדיניות התגמול לנושאי משרה

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

6.1.1 יצירת זהות אינטרסים בין נושאי המשרה בה ובין בעלי המניות ותמרוצם של הראשונים להביא להצלחת החברה.

6.1.2 לאפשר לחברה לשמר ולגייס נושאי משרה בשים לב לתחום הפעילות של החברה ולשוק העבודה הרלוונטי עבורה.

6.1.3 ליצור איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים – מרכיבים קבועים מול משתנים, קצרי טווח מול ארוכי טווח.

6.2 שיקולים בבסיס קביעת מדיניות התגמול

מדיניות התגמול, נקבעה, בין היתר, בהתחשב בשיקולים הבאים:

- 6.2.1 קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, וכן בהתחשב בניהול הסיכונים שלה.
- 6.2.2 מניעת יצירתם של תמריצים לנטילת סיכונים חריגים או מעבר לתיאבון הסיכון, בהתייחס לחברה עצמה ובהתייחס ללקוחותיה.
- 6.2.3 מצבה הפיננסי של החברה, לרבות, נזילות ויחס כושר פירעון. במסגרת זו, החברה תוודא כי סך הרכיב המשתנה בתגמול לא יגביל את יכולתה לשמור על איתנותה וכושר פירעונה בכל עת, לרבות האפשרות להפחית או לבטל תשלום רכיב משתנה לצורך שמירה על כושר פירעונה של החברה.
- 6.2.4 היקף נכסי החברה בשים לב לאופי ומורכבות פעילות החברה.
- 6.2.5 היבטים כלל ארגוניים, לרבות אך לא רק, פערי תגמול בין דרגים שונים וכיוצ"ב.
- 6.2.6 אסדרות צפויות, שעשויות להיות להן השלכות מהותיות על מדיניות התגמול, לרבות תזכירי חוק, וכן עמדות הממונה הרלוונטיות לתגמול בעלי תפקידים בגופים מוסדיים.
- 6.2.7 באשר לתגמול בעל תפקיד מרכזי, יתחשבו, בין היתר, בשיקולים הבאים:
- 6.2.7.1 השכלתו של בעל תפקיד מרכזי, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי וכישוריו.
- 6.2.7.2 תפקידו של בעל תפקיד מרכזי, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו.
- 6.2.7.3 היחס שבין עלות תנאי ההעסקה של בעל תפקיד מרכזי לעלות השכר של שאר עובדי החברה, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת לעלות השכר החציונית של עובדים כאמור, והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה.

7. קביעת מסגרת תגמול כללית בחברה

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

7.1 רכיב קבוע

הרכיב הקבוע מורכב משכר הבסיס, זכויות סוציאליות ומענקים שאינם תלויים בביצועים, והוא משקף את התרומה של בעל תפקיד מרכזי בגין ביצוע פעילותו השוטפת, בשים לב לכישוריו, השכלתו וניסיונו, הגדרת התפקיד והיקף האחריות הכרוך בביצועו, תוך השוואה לשכרם של בעלי תפקידים מקבילים בחברות אחרות, כאשר תינתן העדפה להשוואה לחברות הפועלות בתחומי הפעילות של החברה ובעלות מאפיינים פיננסיים דומים (כגון סך המאזן, ההכנסות, הון עצמי וכיוצ"ב).

- 7.1.1 עלות השכר הקבוע של מנכ"ל החברה לא תעלה על הסך המקסימאלי הקבוע בחוק תגמול לנושאי משרה, העומד נכון למועד זה על סך של 2.5 מיליון ₪ בשנה.
- 7.1.2 עלות השכר הקבוע של המשנה למנכ"ל החברה לא תעלה על סך של 1.2 מיליון ₪ בשנה, כאשר במקרים מיוחדים ניתן להביא לאישור האורגנים הרלוונטיים שכר החורג מהמגבלה האמורה ובלבד שלא יעלה על הסך המקסימאלי הקבוע בחוק תגמול לנושאי משרה.

- 7.1.3 עלות השכר הקבוע של סמנכ"ל ובעל תפקיד מרכזי, אף אם אינו סמנכ"ל, לא תעלה על סך של 1 מיליון ₪ בשנה, כאשר במקרים מיוחדים ניתן להביא לאישור האורגנים הרלוונטיים שכר החורג מהמגבלה האמורה ובלבד שלא יעלה על הסך המקסימאלי הקבוע בחוק תגמול לנושאי משרה.
- 7.1.4 במסגרת הרכיב הקבוע, עשויה החברה לתגמל את בעלי התפקיד המרכזי באחד או יותר ממרכיבי התגמול הבאים³:
- 7.1.4.1 הפרשות פנסיוניות - החברה מבצעת הפרשות לקרן הפנסיה ו/או ביטוח מנהלים על פי בחירתו של נושא המשרה ועל פי הוראות הדין.
- 7.1.4.2 אובדן כושר עבודה – החברה מבטחת את נושאי המשרה בביטוח אובדן כושר עבודה כחלק מקרן הפנסיה או בנפרד לנושאי משרה אשר לרשותם ביטוח מנהלים, בסך השווה לעד 2.5% משכר הבסיס של נושא המשרה.
- 7.1.4.3 הפרשות לפיצויי פיטורין – החברה מפרישה את פיצויי הפיטורין של נושאי המשרה לקרן הפנסיה או ביטוח המנהלים, לפי בחירתם של נושאי המשרה. כחלק מתנאי ההעסקה של נושאי המשרה, ניתן לעגן בהסכם ההעסקה, סעיף לפיו תבוצע העברת בעלות אוטומטית לכספי הפיצויים והתגמולים שהופרו על ידי החברה עבור נושא המשרה.
- 7.1.4.4 קרן השתלמות – החברה עשויה להפריש מדי חודש עד 7.5% משכר כל נושא משרה ולנכות 2.5% משכרו לקרן השתלמות לפי בחירתו. ההפרשה לקרן ההשתלמות, ככל שתבוצע, תבוצע על מלוא שכר הבסיס ובמקרה בו השכר עולה על תקרת השכר הפטורה ממס, יחויב נושא המשרה במס המשולם על ההפרשה מעבר לתקרה כאמור.
- 7.1.4.5 רכב – החברה רשאית להעמיד לנושאי המשרה רכב, כאשר החברה עשויה לקבוע כי היא תישא בעלויות המס הכרוכות בהעמדת הרכב לנושא המשרה.
- 7.1.4.6 טלפון נייד – החברה עשויה לקבוע כי תממן את הוצאות הטלפון הנייד של נושאי המשרה, כולן או מקצתן.
- 7.1.4.7 חופשה שנתית – נושאי המשרה זכאים לחופשה שנתית על פי חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951. נושאי המשרה זכאים לחופשה שנתית של עד 30 יום מדי שנה, בהתאם להסכם ההעסקה האישי שלהם. ימי החופשה הצבורים יועברו כיתרת פתיחת למכסת ימי החופשה שתעמוד לרשות נושא המשרה בשנה שלאחריה, אולם לא יהיה ניתן לצבור למעלה משתי מכסות שנתיות רצופות. נושאי המשרה של החברה עשויים להיות זכאים לפדות את יתרת ימי החופשה בכל עת.

³ תנאים אלו לא יוענקו לנושא משרה אשר יבקש להיות מועסק על ידי החברה כעצמאי (קבלן), בכפוף להחלטת החברה לאשר העסקה כאמור.

- 7.1.4.8 חופשת מחלה – נושאי המשרה זכאים לעד 18 ימי מחלה לשנה עד לצבירה של 90 ימים וכן לתשלום החל מהיום הראשון למחלה. יובהר כי ימי המחלה הצבורים אינם ניתנים לפדיון.
- 7.1.4.9 דמי הבראה – נושאי המשרה זכאים לדמי הבראה על פי דין ובהתאם לנקבע מולם בהסכם העסקה האישי.
- 7.1.4.10 מענקים קבועים – נושאי המשרה עשויים להיות זכאים למענקים קבועים, ובהתאם לנקבע מולם בהסכם העסקה האישי.
- 7.1.4.11 הודעה מוקדמת – נושא המשרה מחויבים וזכאים להודעה מוקדמת בדבר סיום העסקתם בחברה, בתקופה של עד 6 חודשים, בהתאם לקבוע בהסכם העסקה אישי. מובהר כי נושאי המשרה יהיו זכאים למענק גם עבור תקופת ההודעה המוקדמת בהינתן כי עבדו בפועל במהלך תקופה זו.

7.2 רכיב משתנה לעובדי מוקד

- 7.2.1 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 הכספים ומנכ"ל החברה. במודל התגמול האישי יכללו, בנוסף ליעדים הנגזרים מיעדי הצמיחה והרווחיות של החברה, גם יעדי שירות שיבטיחו התייחסות והגנה הולמים על הוגנות כלפי לקוחות החברה.
- 7.2.2 למען הסר ספק יובהר כי רכיב משתנה לעובדי מוקד לא יהיה כפוף להסדרי דחייה, 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.
- 7.2.3 יובהר כי בכל הקשור לעובדי מוקד, לא תחול מגבלת היחס בין רכיב קבוע לרכיב משתנה, לאור היותו של תגמול משתנה זה חלק בלתי נפרד מהשכר החודשי של עובדי המוקד.

7.3 רכיב משתנה לבעל תפקיד מרכזי⁴

- 7.3.1 רכיב זה נועד לתמרץ בעל תפקיד מרכזי (למעט דירקטור ויו"ר דירקטוריון) להשגת יעדי החברה, בין על בסיס השלמת פרויקט ייעודי, בין על בסיס עמידה ביעדים קבועים מראש ובין בגין תוצאות.
- 7.3.2 הרכיב המשתנה ייקבע בנפרד לנושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי, עובדי מפתח, גורמי ניהול השקעות, עובדי פונקציות בקרה, והוא יחול על כל תגמול לעובד כאמור בשל כהונתו או העסקתו בחברה, בין אם שולם במישרין ובין אם שולם באמצעות גורם אחר.

⁴ על מי שעוסק בניהול השקעות בפועל אף אינו בעל תפקיד מרכזי, ועל פי תנאי העסקתו זכאי לרכיב משתנה, יחולו הוראות הסעיפים 8 (2) (ב), (3) 8 (א) לחוזר המאוחד.

- 7.3.3 מנגנון חישובו של הרכיב המשתנה יקבע מראש בהסכם התגמול או בתנאי ההעסקה והוא יהיה מותנה ביצועים, למעט מענק המוגבל לשנת עבודתו הראשונה של בעל תפקיד מרכזי בחברה ולמעט מענק שימור. לעניין זה "מענק שימור" משמעו, מענק לעובד מפתח, שנועד לעודד את המשך העסקתו, ובכלל זה מענק שמותנה אך ורק בהשלמת תקופת העסקה קבועה מראש.
- 7.3.4 הרכיב המשתנה יותאם לכל סוגי הסיכונים המהותיים להם חשופה החברה. בהתאמה לסיכונים, יובאו בחשבון, בין היתר, השיקולים הבאים, ככל שרלוונטיים:
- 7.3.4.1 עלות וכמות ההון הנדרש לתמוך בסיכונים להם חשופה החברה.
- 7.3.4.2 טווח הזמן המשמש למדידת ביצועים.
- 7.3.4.3 תפקיד ודרג בעל תפקיד מרכזי, כאשר מקום בו מדובר בבעל תפקיד מרכזי העוסק בניהול השקעות, ייקבעו אמות מידה שייקחו בחשבון פרמטרים כגון עמידה ביעדי השקעה, תשואה מול סיכון ומדדי ייחוס רלוונטיים.
- 7.3.5 **קריטריונים לקביעה של רכיב משתנה**
- 7.3.5.1 הקריטריונים שייקבעו, יהיו ניתנים למדידה, כאשר משקלם של משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים, יהיה גבוה מ-50% מסך הרכיב המשתנה. על אף האמור, עבור פונקציות הבקרה, רשאית החברה שלא לכלול משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים בסך הרכיב המשתנה.
- 7.3.5.2 על אף האמור בסעיף 7.3.5.1 לעיל, קריטריונים שנקבעו מראש יכולים לכלול מרכיב של שיקול דעת, בהתחשב בטיב עבודתו ותרומו של בעל התפקיד המרכזי, ובלבד שסכומו של מרכיב זה לא יעלה על שלוש משכורות חודשיות בשנה.
- 7.3.5.3 הקריטריונים ישלבו בין ביצועי בעל התפקיד המרכזי, ביצועי היחידה העסקית בה מועסק וביצועי החברה בכללותה.
- 7.3.5.4 יובהר כי היחס בין הקריטריונים לעיל ישקף את מאפייני התפקיד ותחומי האחריות של בעל התפקיד המרכזי.
- 7.3.5.5 על הקריטריונים להתחשב ברמות סיכון.
- 7.3.5.6 בבואם לבחון את עמידת בעל התפקיד המרכזי ביעדיו, יעריכו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את הביצועים המבוססים על מדדי ביצוע, ובכללם מדדי ביצוע ארוכי טווח, וכן על מדדי ייחוס והשוואה.
- 7.3.5.7 יובהר כי תמהיל אמצעי הקביעה של רכיב משתנה, הענקתו ותשלומו, יהיה עקבי עם מדיניות ניהול הסיכונים של החברה ויעדיה, תאבון הסיכון שלה, וכן ייצור מערכת תמריצים נאותה בראייה ארוכת טווח.

7.3.6 הגבלות על רכיב משתנה⁵

מקום בו תנאי התגמול לבעל תפקיד מרכזי כוללים הן רכיב קבוע והן רכיב משתנה, ייקבע האיזון ההולם בין המרכיבים, כמפורט להלן:

- 7.3.6.1 הרכיב הקבוע יהווה חלק משמעותי מסך התגמול של בעל תפקיד מרכזי.
- 7.3.6.2 שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי.
- 7.3.6.3 על אף האמור בסעיף 7.3.6.2 לעיל, ניתן לקבוע כי שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי של בעל תפקיד מרכזי יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי, 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.
- 7.3.6.4 בקביעת האיזון המתאים בין רכיב קבוע לרכיב משתנה יש להתחשב בניסיון בעל תפקיד מרכזי, מומחיותו, כישוריו, בכירותו, אחריותו וביצועיו וכן בצורך לעודד התנהגות התומכת במסגרת ניהול הסיכונים ובאיתנות הפיננסית ארוכת הטווח של החברה.
- 7.3.6.5 על החברה לוודא כי סך כל התגמולים שיקבל בעל תפקיד מרכזי מהחברה עצמה ומגורם אחר, בגין עיסוקו בחברה, עולה בקנה אחד עם מדיניות זו. בכלל זה, החברה תוודא כי בעל תפקיד מרכזי לא מקבל רכיב משתנה המותנה בביצועי החברה או רכיב משתנה אחר, שאינו עולה בקנה אחד עם מדיניותה ועם המגבלות לעיל.

7.3.7 הפחתה או ביטול של רכיב משתנה

- ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לבטל ו/או להפחית את שיעור הרכיב המשתנה, כולו או מקצתו, בין היתר, בשל הסיבות הבאות:
- 7.3.7.1 לצורך שמירה על יציבות החברה ועל איתנות הונה העצמי.
 - 7.3.7.2 אי עמידה של החברה ביעדיה.
 - 7.3.7.3 ביצועים שליליים של החברה.

7.3.8 דחייה

- כל תשלום של רכיב משתנה יהיה כפוף להסדרי דחייה כדלקמן:
- 7.3.8.1 לפחות חמישים אחוז (50%) מהרכיב המשתנה לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדרית מסוימת יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני תקופה של שלוש

⁵ האמור בסעיף זה לא יחול על שיעור המענק המשתנה לו עשוי להיות זכאי מנכ"ל החברה בגין שנת 2020, זאת בשל התחייבות חוזית כנגד ויתור שכר בשנים 2018-2020.

שנים עוקבות, אלא אם סך התגמול בגין שנה זו אינו עולה על התקרה לתשלום, וסך הרכיב המשתנה אינו עולה על 40% מהרכיב הקבוע באותה שנה. לעניין סעיף זה "תקרה לתשלום" כהגדרתה בסעיף 32 (17) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש].

7.3.8.2 יובהר כי סיום ההעסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי תגמול שנדחו, אף אם היחסים הסתיימו ביוזמת החברה.

7.3.8.3 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 המפורטות בסעיף 9 למדיניות זו.

7.3.9 תקופת מדידה

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

7.3.10 אופן תשלום תגמול 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.

7.3.11 החרגות

בעת מדידה ותחשיבים של יעדי הביצוע לרכיב המשתנה המבוססים על דוחות כספיים או נתונים פיננסיים אחרים, לרבות תנאי סף, תנאי הפחתה וכיוצא"ב, והנכללים במדיניות זו, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להחריג אירועים חד פעמיים וחריגים, אשר הבאתם בחשבון במסגרת היעדים שנקבעו תוביל לתוצאה שאינה משרתת את המטרות העומדות בבסיס הענקת הרכיב המשתנה ומתגמלת את בעל התפקיד המרכזי בחסר או ביתר שלא על פי ביצועיו.

7.4 היחס הראוי בין הרכיב הקבוע והרכיב המשתנה

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

7.5 מנגנוני התגמול ותקרת עלות השכר המירבית לדירקטור

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

- 7.5.2 תגמול של דירקטור שאינו דירקטור חיצוני, דירקטור בלתי תלוי⁶ או יו"ר הדירקטוריון, ייקבע בהתאם להוראות החוזר המאוחד.
- 7.5.3 תגמול יו"ר הדירקטוריון ייקבע בהתחשב בתגמול דירקטור חיצוני לפי הוראות החוזר המאוחד, בהתאם לשיקולים שבסעיף 6.2 לעיל וכן להיקף משרתו של יו"ר הדירקטוריון בחברה.
- 7.5.4 למועד זה, כל הדירקטורים של החברה, לרבות יו"ר הדירקטוריון, הדירקטורים החיצוניים והדירקטורים הבלתי תלויים מתוגמלים בהתאם לסכום המזערי הקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000.
- 7.6 תקרות למענקים המשתנים**
- 7.6.1 התגמול שיחולק לבעל התפקיד המרכזי ינוע בטווח שבין שתיים עד חמש משכורות חודשיות, ותשלומו יותנה בכך שהתשואה נטו על ההון לא תפחת מ-15% על ההון לתחילת שנה.
- 7.6.2 חלק מהמענק על פי סעיף 7.6.1 לעיל יותנה גם בעמידה ביעדי ביצוע אישיים שייקבעו לנושאי המשרה, למעט המנכ"ל. כמו כן, עד סך של שלוש משכורות חודשיות מהמענק בכל שנה (מתוך המענק הקבוע בסעיף 7.6.1 לעיל), יכול שייקבע גם על פי הערכת המנכ"ל את ביצועי נושא המשרה באותה שנה. המלצת מנכ"ל כאמור, תובא לאישור האורגנים הרלוונטיים בחברה.
- 7.6.3 למרות האמור לעיל, לגבי המנכ"ל, התקרה לתגמול המשתנה תעמוד על סכום השווה לתקרת התגמול השנתית על פי חוק תגמול נושאי משרה, בגין אותה שנה, בניכוי רכיב התגמול הקבוע ששולם למנכ"ל בגין אותה שנה. מתוך סכום המענק למנכ"ל בשנה כלשהי, חלק יוכל להיקבע גם על פי הערכה בשיקול דעת של דירקטוריון החברה את תפקוד וביצועי המנכ"ל באותה השנה.
- 7.6.4 בשנה בה לא קמה זכאות לרכיב משתנה, בשל אי עמידת החברה בנוסחת התגמול הכללית, רשאי דירקטוריון החברה, להעניק לנושא משרה תגמול משתנה בשיקול דעת, שלא יעלה על 2 משכורות.
- 7.6.5 בשנה בה לא קמה זכאות לרכיב משתנה, בשל אי עמידת החברה בנוסחת התגמול הכללית, רשאי דירקטוריון החברה, להעניק לעובדי החברה שאינם נושאי משרה תגמול משתנה בשיקול דעת, שלא יעלה על משכורת אחת. הדירקטוריון רשאי לקבוע כי מענק זה יינתן גם לעובדי המוקד.
- 7.7 הוראות נוספות**
- 7.7.1 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 וכיוצ"ב.

⁶ ככל שמדובר בדירקטור המקבל תגמול.

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

7.7.3 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.

7.8 עלות השכר המירבית

עלות התגמול הכוללת את הרכיב הקבוע והרכיב המשתנה לא תעלה בכל מקרה על התקרה הקבועה בחוק תגמול נושאי משרה.

8. יחסי השכר בחברה

בתהליך אימוץ מדיניות התגמול, נבחנו תנאי הכהונה הנוכחיים של נושאי המשרה בחברה והיחס בין עלות תנאים אלו לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה והשפעתם על יחסי העבודה בחברה. בהתאם לבחינה כאמור, נמצא כי נכון למועד אישור המדיניות, ועל בסיס נתוני שנת 2019⁷, היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לבין עלות השכר הממוצע והחציוני (למשרה) בפועל של יתר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן), במונחי עלות כאמור ובהנחת היקף העסקה של 100% משרה, המשקפת את כל רכיבי התגמול על פי המדיניות, הינו כמפורט להלן⁸:

יחס בין עלות שכר נושא משרה לבין :		תפקיד
עלות שכר חציוני כולל	עלות שכר ממוצע של יתר עובדי החברה	
2.2	2.3	מנכ"ל
2.3	3.4	סמנכ"לים ונושאי משרה אחרים

לאחר שועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את היחסים האמורים, קבעו כי אין בהם כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

9. השבה

9.1 בעל תפקיד מרכזי ישיב לחברה, סכומים ששולמו לו כרכיב משתנה, במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו, וזאת בתנאים המפורטים להלן :

9.1.1 שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה.

9.1.2 שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה.

9.1.3 קביעה של ועדת תגמול כי בעל תפקיד מרכזי היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לחברה, לרבות: הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה

⁷ נכון למועד אישור מדיניות זו.

⁸ * העלות כוללת את כלל רכיבי השכר הקבועים לשנת 2019 לרבות הפרשות מעביד לביטוח מנהלים, קרן השתלמות, שווי רכב צמוד, שווי נייד וכו'. העלות הינה במונחים של שנים עשר חודשים לכלל העובדים המועסקים בחברה לרבות עובדים זמניים ללא השלמת חוב וותק פיצויים עלות השכר הנכללת בחישוב אינה כוללת מענק שנתי משתנה. ** הנתונים אינם כוללים עובדי מיקור חוץ. *** הסכומים כוללים מס שכר.

מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות החברה, כלליה ונהליה. "נזק חריג" משמעו בנוסף 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 וכיוצא ב.ב. ועדת תגמול תקבע אם התקיימו נסיבות להשבה לפי סעיף 9.1 רבתי ואת סכום ההשבה; סכום ההשבה ייקבע בשים לב, בין היתר, לאחריות בעל התפקיד, סמכויותיו ומידת מעורבותו.

9.1.4
9.1.5 לגבי בעל תפקיד מרכזי, למעט המנכ"ל, שועדת התגמול קבעה שלא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות בפסקאות 9.1.1 ו- 9.1.2 לעיל, ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לבעל התפקיד, אם קיימים.

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

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

9.1.7.1 החברה פתחה בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי.

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

9.1.8 דיווח לממונה

9.1.8.1 החברה תדווח לממונה, על התקיימות נסיבות להשבה לפי סעיף 9.1 רבתי בתוך 30 ימי עסקים ממועד הקביעה. לדיווח יצורף פרוטוקול רלוונטי של ועדת התגמול.

9.1.8.2 החברה תדווח לממונה בתום כל שנה קלנדרית 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.

9.1.9 על אף האמור לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדרית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע באותה שנה, אין חובה להפעיל על הרכיב המשתנה בגין אותה שנה את מנגנון ההשבה.

10. מיקור חוץ

10.1 מדיניות זו תחול על כל מי שמועסק על ידי החברה במיקור חוץ של פעילות מהותית, בהתאם לעיסוקו.

10.2 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 יהיה עקבי עם עקרונות החוזר המאוחד ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

10.3 מובהר כי אין בסעיף זה כדי להקנות לעובד מיקור חוץ בחברה מעצם אימוץ מדיניות 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.

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

11.1 בנוסף לתגמול חודשי קבוע, 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 ולהסכמי ההעסקה האישיים.

11.2 הנהלת החברה תהיה רשאית לשנות את מרכיבי מודל התגמול מעת לעת בהתאם ליעדים העסקיים שייגזרו מתוך תכניות העבודה השנתיות של החברה.

11.3 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.

11.4 דירקטוריון החברה יהיה רשאי, בכפוף 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.

11.5 הרכיב המשתנה שיועבר לעובדים שאינם בעלי תפקיד מרכזי יורכב מרכיב קבוע ותוספת בגין יעדים מיוחדים שיקבעו על ידי הנהלת החברה, בהתאם לתכניות מצוינות, ערכי החברה ומטרותיה, וכיוצ"ב.

12. שיפוי, פטור וביטוח אחריות נושאי משרה

החברה רשאית להעניק לדירקטורים ולנושאי משרה בחברה, כפי שיהיו בה מעת לעת, התחייבות לשיפוי מראש, וכן כיסוי ביטוחי, כאמור להלן:

12.1 התחייבות לשיפוי

סכום השיפוי הכולל שתשלם החברה לכל נושאי המשרה בחברה במצטבר על פי כל כתבי השיפוי שהוצאו או יוצאו 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. לעניין זה "ההון העצמי הקובע של החברה" פירושו סכום הונה העצמי של החברה לפי דוחותיה הכספיים האחרונים של החברה כפי שיהיו במועד השיפוי.

12.2 ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה

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 עד 7 שנים ממועד הפסקת כהונתם. 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.

12.3 כמו כן, עשויה החברה להעניק פטור מאחריות לנושאי המשרה.

13. תחולה ותוקף

13.1 מדיניות תגמול זו קבועה לתקופה בת שלוש שנים.

13.2 מדיניות התגמול אושרה על ידי דירקטוריון החברה ביום 24 בדצמבר 2019, לאחר שקיבלה את המלצת ועדת התגמול.

13.3 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.