

מדיניות התגמול

של

הכשרה חברה

לביטוח בע"מ

תוכן עניינים

מבוא.....	3 עמ'
הגדרות.....	4 עמ'
תפקידי החברה.....	6 עמ'
הרכב ותפקידי ועדת התגמול.....	7 עמ'
תפקידי הדירקטוריון.....	8 עמ'
מדיניות התגמול.....	9 עמ'
קביעת מסגרת תגמול כללית בחברה.....	10 עמ'
יחסי העבודה בחברה.....	15 עמ'
השבה.....	15 עמ'
מיקור חוץ.....	15 עמ'
שכר דירקטורים.....	15 עמ'
שיפוי, פטור וביטוח אחריות נושאי משרה.....	16 עמ'
תחולה ותוקף.....	16 עמ'
תחילה.....	16 עמ'

מבוא .1

- 1.1 במהלך חודש נובמבר, 2012, פורסם ברשומות חוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ב-2012 (להלן: "תיקון מס' 20") במסגרתו נקבע, בין היתר, כי כל חברה ציבורית וכל חברת איגרות חוב תמנה ועדת תגמול אשר תפקידה, בין היתר, להמליץ לדירקטוריון החברה על מדיניות החברה ביחס לתנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בה¹.
- 1.2 במהלך חודש אפריל, 2014, פרסמה הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון (להלן: "הממונה") חוזר גופים מוסדיים 2014-9-2 שעניינו "מדיניות תגמול בגופים מוסדיים" (להלן: "חוזר הממונה"), חלף חוזר 2009-9-24 שהיה תקף עד אותה עת, ובכפוף להוראות התחולה האמורות בחוזר הממונה.
- 1.3 ביום 5 ביוני, 2014, פורסם תזכיר חוק תגמול נושאי משרה במוסדות פיננסיים (אישור מיוחד והגבלת הוצאות בשל תגמול חריג) התשע"ד, 2014, בהמשך לו, שלחה הממונה ליו"ר דירקטוריון בגופים המוסדיים מכתב, בו ציינה ציפייתה כי בעת גיבוש מדיניות התגמול, גופים מוסדיים יתייחסו לעלות השכר המרבית הנקובה בתזכיר (3.5 מיליון ₪), אשר לעמדתה, משקפת תגמול מרבי נאות למנהלים בגופים המנהלים כספי ציבור ובגופים פיננסיים בכלל (להלן: "מכתב הציפיה")².
- 1.4 מסמך זה מהווה את מדיניות התגמול של החברה, בהתאם להוראות חוזר הממונה וכן בהתאם למכתב הציפיה.
- 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 הכלל ארגונית של החברה, תוך מניעת יצירתם של תמריצים לנטילת סיכונים חריגים או מעבר לתיאבון הסיכון של החברה, הן ביחס אליה והן ביחס לחוסכים 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 כמו כן, מובהר כי במקרים מסוימים, נושאי המשרה בחברה יהיו מחויבים להשיב לחברה, סכומים ששולמו להם על פי למדיניות זו, הכל כפי שיפורט בגוף המדיניות להלן.
- 1.8 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 מדיניות התגמול הותאמה להוראות תיקון 20, במסגרת אימוץ מדיניות התגמול לשנת 2014.
² מכתב הציפיה נשלח לחברות הביטוח ביום 9 ביוני, 2014.

2. הגדרות

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; (2) מי שאינו נושא משרה, ומתקיים לגביו אחד מאלה: א. סך התגמול שקיבל בגין כל אחת מהשנתיים שחלפו עולה על 1.5 מליון ₪; ב. הוא עוסק בניהול השקעות של החברה ושל כספי חוסכים באמצעותה, למעט אם הרכיב הקבוע בתגמולו אינו עולה על 0.5 מליון ₪ לשנה ותנאי ההעסקה שלו אינם כוללים רכיב משתנה, למעט רכיב משתנה הניתן למרבית עובדי החברה.

"בעל תפקיד מרכזי"

ההון העצמי כהגדרתו בכללי החשבונאות המקובלים בתחילת כל שנה קלאנדרית, 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 2014-9-2 שעניינו "מדיניות תגמול בגופים מוסדיים".

"חוזר הממונה" ו/או "חוזר התגמול"

חוק החברות, התשנ"ט-1999.

"חוק החברות"

היחס שבין ההון הנדרש מהחברה לפי הוראות הדין החלות עליה, להון המוכר שלה.

"יחס כושר פרעון"

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 שבינו לבין המדד המוחלף.

"מדד"

כהגדרתו בחוזר גופים מוסדיים מס' 16-9-2013 שעניינו "מיקור
חוץ בגופים מוסדיים".

"מיקור חוץ"

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

"מנגנון תגמול"

כל אחד מאלה: (א) נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, למעט
דירקטור חיצוני; (ב) חבר ועדת השקעות שאינן תלויות תשואה
וחבר ועדת השקעות תלויות תשואה או ועדת השקעות של קופת
גמל, למעט דירקטור חיצוני או נציג חיצוני, וכן מבקר פנימי, מנהל
כספים ראשי, אקטואר ממונה, מנהל סיכונים ראשי, מנהל
טכנולוגיות מידע, יועץ משפטי ראשי, חשבונאי ראשי, מנהל
השקעות ראשי, ראש אגף האחראי למוצרי ביטוח, לקרנות פנסיה
או לקופות גמל; (ג) ממלא תפקיד אחר בחברה, שהוא בעל היתר
להחזקת אמצעי שליטה בחברה, או שהוא קרובו של בעל היתר
כאמור.

"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.

"עלות שכר"

לרבות עובדי יחידת ניהול סיכונים, בקרה, ציות ואכיפה,
אקטואריה, חשבות, ניהול כספים, ייעוץ משפטי או ביקורת
פנימית.

"פונקציות בקרה"

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

"רווח שנתי"

רכיב בתגמול שאינו רכיב קבוע.

"רכיב משתנה"

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.

"רכיב קבוע"

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"

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.

"תגמול"

חוק החברות (תיקון מס' 20) התשע"ג-2012.

"תיקון מס' 20"

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

"תקנות הגמול"

תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח) (דירקטוריון וועדותיו), התשס"ז-2007.

"תקנות הדירקטוריון וועדותיו"

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

"תשואה על ההון"

תפקידי החברה

3.

3.1 בקרה וביקורת

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

3.1.2 יחידות ניהול סיכונים, ציות ואכיפה פנימית מעורבות בפיתוח מנגנון התגמול לבעלי תפקיד מרכזי, תוך וידוא כי הרכיב המשתנה יותאם לכל סוגי הסיכונים להם חשופה החברה וכספי החוסכים באמצעותה, ותוך בחינת מדדי הסיכון ומדדי הביצוע שנקבעו, והערכת אפקטיביות מנגנון התגמול, למעט בכל הנוגע לתגמולן. במידת הצורך וככל שיידרש, פונקציות בקרה אחרות ויחידת משאבי אנוש יהיו מעורבות בתהליכים האמורים.

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 הועדה

4.1.1 כל הדירקטורים החיצוניים יהיו חברים בוועדת התגמול, והם יהיו רוב חבריה. יתר חברי הועדה יהיו דירקטורים שתנאי כהונתם והעסקתם הם בהתאם לתקנות הגמול.

4.1.2 יושב ראש ועדת התגמול יהיה דירקטור חיצוני ובעל מומחיות חשבונאית ופיננסית כהגדרתה בתקנות הדירקטוריון וועדותיו.

4.1.3 למועד אישור מדיניות זו, יו"ר ועדת התגמול הינו הדירקטור החיצוני מר יעקב דיין, וחברים בה הדירקטורים החיצוניים הגב' רות רלבג ופרופ' שמעון שטרית, וכן הדירקטור יצחק קאול³.

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.

המלצת הועדה ביחס לתגמולם של המבקר הפנימי ועובדי מערך הביקורת הפנימית, תהא לאחר שקיבלה את המלצת ועדת הביקורת⁴.

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 שנדרש 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.

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 ועל כספי חוסכים באמצעותה.

4.3 פיקוח ובקרה

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

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

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

³ יובהר כי הרכב הועדה זהה להרכב ועדת הביקורת, למעט זהות יו"ר הועדה.
⁴ ראה תקנה 19 (4) לתקנות הדירקטוריון וועדותיו.

4.4 ישיבות ודרכי עבודת ועדת התגמול

- 4.4.1 בישיבות הועדה יהיו נוכחים חברי ועדת התגמול בלבד, ומי שלפי קביעת יושב ראש הועדה נדרש לשם דיון בנושא מסוים. כמו כן, יושב ראש 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 בכל הקשור לתגמול מי שעוסק בניהול כספי חוסכים, תקיים הועדה, טרם גיבוש המלצתה, התייעצויות עם ועדת השקעות תלויות תשואה.
- 4.4.3 יובהר כי 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.
- 4.4.4 ועדת התגמול תקבל זמן סביר טרם התכנסותה אגב תנאי תגמול של נושא משרה, את עיקרי תנאי ההעסקה והפרישה הקודמים והמוצעים של אותו נושא משרה.
- 4.4.5 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 החברה⁵.

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 פרישה של בעלי תפקיד מרכזי ועקרונות תנאי התגמול של עובדים אחרים;
ב. תנאי התגמול לרבות תנאי פרישה של נושאי משרה.
- 5.1.2 הדירקטוריון יבחן, אחת לשנה, את מדיניות התגמול, ואת המלצת ועדת התגמול לגבי עדכונה, ככל שנדרש, הכל כאמור בסעיף 4.2.3 לעיל.
- 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 ותיקון.
- 5.2.2 לצורך האמור לעיל, דירקטוריון החברה רשאי להסתייע ביועץ חיצוני, ובלבד שהיועץ שימונה ימונה באופן שיבטיח כי הייעוץ הניתן על ידו יהיה בלתי תלוי ביועץ שקיבלו גורמים אחרים בחברה, ולא ייצור ניגודי עניינים, מכל סיבה שהיא.

⁵ ראה סעיף 273 לחוק החברות.

5.3 הוראות כלליות

5.3.1 הדירקטוריון מופקד על ניהול מדיניות התגמול ועל 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 סמוך 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 וטובת החוסכים באמצעותה. סמכות זו ניתנת להפעלה גם ביחס למדיניות תגמול שיעדיה כבר אושרו והובאו לידיעת המשתתפים - והכל כל עוד לא בוצע התשלום לפיה.

6. מדיניות התגמול

6.1 מטרות מדיניות התגמול לנושאי משרה

לשיטתם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מדיניות התגמול הינה כלי ניהולי, אשר נועד לסייע לחברה בהשגת מטרותיה 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 הרלבנטי לה;

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 לכספי החוסכים באמצעותה.

6.2.3 הבטחת התאמתם של תמריצים לניהול מושכל של כספי חוסכים באמצעות החברה, בהתייחס לתשואה וסיכון בטווח ארוך.

6.2.4 מצבה הפיננסי של החברה, לרבות, נזילות ויחס כושר פירעון. במסגרת זו, החברה וידאה 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.

6.2.5 היקף נכסי החברה ונכסי חסכון המנוהלים על ידה, בשים לב לאופי ומורכבות פעילות החברה.

6.2.6 היבטים כלל ארגוניים, לרבות אך לא רק, פערי תגמול בין דרגים שונים וכיוצ"ב.

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 יכול ויהיה מורכב מאחד או מכל הרכיבים שלהלן:

7.1 רכיב קבוע

7.1.1 הרכיב הקבוע הינו שכר הבסיס, המשקף 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 ציבוריות וחברות אג"ח הפועלות בתחומי הפעילות של החברה ובעלות מאפיינים פיננסיים דומים (כגון סך המאזן, ההכנסות, הון עצמי, EBITDA).

7.1.2 שכר בסיס⁶

7.1.2.1 שכר בסיס של יו"ר דירקטוריון פעיל, יהיה בטווח של בין 75 אלף ש"ח ל- 195 אלף ש"ח לחודש.

7.1.2.2 שכר בסיס של מנכ"ל החברה יהיה בטווח של בין 60 אלף ש"ח ל- 110 אלף ש"ח לחודש.

7.1.2.3 שכר בסיס של משנה למנכ"ל החברה יהיה בטווח של בין 50 אלף ש"ח ל- 65 אלף ש"ח לחודש.

7.1.2.4 שכר בסיס של סמנכ"ל ונושא משרה אחר, אף אם אינו סמנכ"ל, יהיה בטווח של בין אלף 25 ש"ח ל- 50 אלף ש"ח לחודש.

7.1.3 בנוסף לשכר הבסיס, עשויה החברה לתגמל את בעלי התפקיד המרכזי באחד או יותר מרכיבי התגמול הבאים⁷:

7.1.3.1 הפרשות פנסיונית - החברה מבצעת הפרשות לקרן הפנסיה ו/או ביטוח מנהלים על פי בחירתו של נושא המשרה ועל פי הוראות הדין. ההפרשות כאמור מבוצעות על פי שכר הבסיס של נושא המשרה.

7.1.3.2 אובדן כושר עבודה - החברה מבטחת את נושאי המשרה בביטוח אובדן כושר עבודה כחלק מקרן הפנסיה או בנפרד לנושאי משרה אשר לרשותם ביטוח המנהלים, בסך השווה לעד 2.5% משכר הבסיס של נושא המשרה.

7.1.3.3 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 בעלת אוטומטית לכספי הפיצויים והתגמולים.

7.1.3.4 קרן השתלמות - החברה עשויה להפריש מדי חודש 7.5% משכר כל נושא משרה ולנכות 2.5% משכרו לקרן השתלמות על פי בחירתו. ההפרשה לקרן השתלמות ככל שתבוצע,

⁶ הנתונים המספריים בסעיף זה הינם ביחס לשכר ברוטו. כמו כן, מסגרות הרכיב הקבוע הן צמודות למדד של חודש אוקטובר 2014.
⁷ תנאים אלו לא יוענקו לנושא משרה אשר יבקש להיות מועסק על ידי החברה כעצמאי (קבלן), בכפוף להחלטת החברה לאשר העסקה כאמור.

- תבוצע על מלוא שכר הבסיס ובמקרה בו השכר עולה על תקרת השכר הפטורה ממס, יחויב נושא המשורה במס המשולם על ההפרשה מעבר לתקרה כאמור.
- 7.1.3.5 רכב - החברה מעמידה לנושאי המשורה רכב, כאשר החברה עשויה לקבוע כי היא תישא בעלויות המס הכרוכות בהעמדת הרכב לנושא המשורה.
- 7.1.3.6 טלפון נייד - החברה מעמידה לנושאי המשורה טלפון נייד לשימושם. נושאי המשורה יישאו בתשלומי המס הכרוכים בהעמדת הטלפון הנייד לשימושם כאמור, אך החברה עשויה לקבוע כי היא תישא בעלויות המס כאמור.
- 7.1.3.7 חופשה שנתית – נושאי המשורה זכאים לחופשה שנתית על פי חוק חופשה שנתית. נושאי המשורה זכאים לחופשה שנתית של עד 30 יום מדי שנה. ימי החופשה הצבורים יועברו כיתרת פתיחה למכסת ימי החופשה שתעמוד לרשות נושא המשורה בשנה שלאחריה. נושאי המשורה של החברה עשויים להיות זכאים לפדות את יתרת ימי החופשה בכל עת.
- 7.1.3.8 חופשת מחלה - נושאי המשורה זכאים לעד-30 ימי מחלה לשנה עד לצבירה של 90 ימים וכן לתשלום החל מהיום הראשון למחלה. ימי המחלה הצבורים אינם ניתנים לפדיון.
- 7.1.3.9 דמי הבראה - נושאי המשורה זכאים לדמי הבראה על פי דין ובהתאם לנקבע מולם בהסכם האישי.
- 7.1.3.10 הודעה מוקדמת – נושאי המשורה מחויבים וזכאים להודעה מוקדמת בדבר סיום העסקתם בחברה, בתקופות הנעות מ-1 עד 6 חודשים. מובהר כי, נושאי המשורה יהיו זכאים למענק גם עבור תקופת ההודעה המוקדמת בהינתן כי עבדו בפועל במהלך תקופה זו.

7.2 רכיב משתנה⁸

- 7.2.1 רכיב זה נועד לתמרץ בעל תפקיד מרכזי להשגת יעדי החברה, בין על בסיס השלמת פרויקט ייעודי, בין על בסיס עמידה ביעדים קבועים מראש ובין בגין תוצאות.
- 7.2.2 הרכיב המשתנה ייקבע בנפרד לנושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי, גורמי ניהול השקעות, עובדי פונקציות בקרה, גורמים העוסקים בשיווק, מכירה ותיווך מול לקוחות, והוא יחול על כל תגמול לעובד ובעל תפקיד מרכזי בחברה, בשל כהונתו או עיסוקו בחברה, בין אם שולם במישרין ובין אם שולם באמצעות גורם אחר.
- 7.2.3 הרכיב המשתנה יותאם לכל סוגי הסיכונים המהותיים להם חשופים החברה וכספי החוסכים באמצעותה. בהתאמה לסיכונים יובאו בחשבון, בין היתר, שיקולים אלה, ככל שרלוונטיים:
- 7.2.3.1 עלות וכמות ההון הנדרש לתמוך בסיכונים להם חשופה החברה.
- 7.2.3.2 אופק הזמן המשמש למדידת ביצועים.
- 7.2.3.3 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, ולגבי ניהול כספי חוסכים – גם התשואה של כספי החוסכים בהתחשב ברמת הסיכון שנלקחה ואופק הזמן למדידה.

⁸ על מי שעוסק בניהול השקעות בפועל אך אינו בעל תפקיד מרכזי, ועל פי תנאי העסקתו זכאי לרכיב משתנה, יחולו הוראות סעיף 7(ג)(2) פסקאות (ב)(2), (ג) ו-(ח) לחזור התגמול.

7.2.4 קריטריונים לקביעה של רכיב משתנה:

- 7.2.4.1 הקריטריונים שייקבעו, יהיו ניתנים למדידה, כאשר משקלם של משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים, יהיה גבוה מ-50% מסך הרכיב המשתנה.
- 7.2.4.2 על אף האמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים לקבוע כי חלק לא מהותי מהרכיב המשתנה יוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה, וזאת בהתחשב בתרומתו של בעל התפקיד המרכזי לחברה ולניהול כספי חוסכים באמצעותה.
- 7.2.4.3 הקריטריונים ישלבו בין ביצועי בעל התפקיד המרכזי, ביצועי היחידה העסקית בה מועסק וביצועי החברה בכללותה, לרבות ביצועיה לגבי כספי חוסכים באמצעותה.
- 7.2.4.4 יובהר כי היחס בין הקריטריונים לעיל ישקף את מאפייני התפקיד ותחומי האחריות של בעל התפקיד המרכזי.
- 7.2.4.5 על הקריטריונים להתחשב ברמות סיכון.
- 7.2.4.6 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.
- 7.2.4.7 יובהר כי תמהיל אמצעי הקביעה של רכיב משתנה, הענקתו ותשלומו, יהיה עקבי עם מדיניות ניהול הסיכונים של החברה ויעדיה, תאבון הסיכון שלה ושל כספי חוסכים באמצעותה, וכן ייצור מערכת תמריצים נאותה בראייה ארוכת טווח.

7.2.5 הגבלות על רכיב משתנה

- מקום בו תנאי התגמול לבעל תפקיד מרכזי כוללים הן רכיב קבוע והן רכיב משתנה, ייקבע איזון הולם בין המרכיבים, כמפורט להלן:
- 7.2.5.1 הרכיב הקבוע יהווה חלק משמעותי מסך התגמול של בעל תפקיד מרכזי.
- 7.2.5.2 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 ויו"ר הדירקטוריון; "תנאים חריגים" – תנאים הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה, ושאינם חלים על קבוצה רחבה של רכיבים משתנים הוניים.
- 7.2.5.3 לעניין זה, יילקח בחשבון שווים של רכיבים משתנים הוניים במועד הענקתם. בנוסף, תיקבע תקרה לשווי המימוש של רכיבים משתנים הוניים.
- 7.2.5.4 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, באיתנות הפיננסית ארוכת הטווח של החברה ובניהול זהיר של כספי חוסכים באמצעותה.
- 7.2.5.5 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 כספי חוסכים באמצעות או רכיב משתנה אחר, שאינו עולה בקנה אחד עם מדיניותה ועם המגבלות לעיל.

7.2.6 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:

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

7.2.7 דחייה

כל תשלום של רכיב משתנה יהיה כפוף להסדרי דחייה כדלקמן:

- 7.2.7.1 חלק מהרכיב המשתנה לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדארית מסוימת יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני תקופה של שלוש שנים, אלא אם הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית מסוימת אינו עולה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע לשנה.
- 7.2.7.2 יובהר כי סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי תגמול שנדחו, אף אם היחסים הסתיימו ביוזמת החברה, ובלבד שתפעל בהתאם להוראות הדין והממונה.
- 7.2.7.3 יובהר כי האמור בסעיף זה כפוף למועד התחילה כאמור בסעיף 14 להלן.
- 7.2.7.4 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.

7.2.8 תקופת מדידה

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.

7.2.9 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. לענין סעיף זה "בעל תפקיד מרכזי" למעט דירקטור ולמעט חבר ועדת השקעות שאינו עובד החברה או חברת האם.

7.3 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 50% שכר קבוע ותנאים נלווים ו-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 בעל 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 ביצועים.

7.4 מנגנוני התגמול ותקרת עלות השכר המירבית

7.4.1 יו"ר דירקטוריון החברה זכאי למענק שנתי בגובה של 3% מהרווח השנתי של החברה לפני מס בהתאם לדוחותיה הכספיים המבוקרים של החברה. הרווח לצורך חישוב המענק יחושב לאחר חלוקת הבונוסים

- לעובדים ולפני חלוקת הבונוסים למנכ"ל החברה, והינו כפוף לכך שהרווח השנתי לאחר מס יהיה גבוה מסכום המייצג תשואה נטו של 15% ומעלה מהון החברה, והוא לא יעלה על סך של 3 מיליון ש"ח ברוטו.
- 7.4.2 מנכ"ל החברה זכאי למענק שנתי בשיעור של 3% מהרווח השנתי המאוחד של החברה לפני מס בהתאם לדוחותיה הכספיים של החברה. המענק כפוף לכך שהרווח השנתי לאחר מס יהיה גבוה מסכום המייצג תשואה נטו של 15% על הון החברה והוא לא יעלה על סך של 1.5 מיליון ש"ח ברוטו.
- 7.4.3 בהתאם למכתב הציפיה של הממונה, עלות השכר המירבית לנושאי המשרה הבכירים ביותר (יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה) לא תעלה על שיעור מירבי בסך של 3.5 מיליון ₪, אלא אם גובה התקרה במסגרת החוק שיתקבל בכנסת ישונה, שאז תבוצע ההתאמה.
- 7.4.4 על אף האמור בסעיף 7.4.3 לעיל ובמדיניות זו, הסכמי ההעסקה התקפים של יו"ר הדירקטוריון ומנכ"לית החברה במועד גיבוש מדיניות זו, יובאו לדין בסמוך למועד פקיעתם, הכל בהתאם למועד התחולה הקבוע בסעיף 14 למדיניות זו.

7.5 תקרות למענקים המשתנים

- 7.5.1 התגמול שיחולק ליתר נושאי המשרה ינוע בטווח שבין שתיים עד חמש משכורות חודשיות, ותשלומו מותנה בהתקיימות התנאים המצטברים להלן:
(א) התשואה נטו על ההון לאחר התגמול להלן לא תפחת מ-15% על ההון לתחילת שנה.
(ב) העלות הכוללת של רכיבי התגמול בסעיפים 7.4.2 ו- 7.4.1 בתוספת עלות המענקים לכלל עובדי החברה שאינם נושאי משרה בה לא תעלה על 10% מהרווח השנתי לפני מס.
- 7.5.2 בנוסף, נושאי המשרה (למעט יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל) עשויים להיות זכאים למענק שנתי בגובה של עד 4 משכורות חודשיות, בכפוף לעמידה ביעדים מיוחדים שייקבעו מראש על ידי דירקטוריון.
- 7.6 בשנה בה לא שולם רכיב משתנה, בשל אי עמידת החברה בנוסחת התגמול הכללית, רשאי דירקטוריון החברה, להעניק לנושא משרה תגמול משתנה בשיקול דעת, שלא יעלה על 2 משכורות.

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 וכיו"ב.
- 7.7.2 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.
- 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.

8. יחסי העבודה 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 2014, 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% המשקפת את כל רכיבי התגמול על פי המדיניות, הינו כמפורט להלן⁹:

יחס בין שכר נושא משרה לבין		תפקיד
עלות שכר ממוצע של יתר עובדי החברה	עלות שכר חציוני של יתר עובדי החברה	
15	23	יו"ר דירקטוריון
7	11	מנכ"ל
5	7	משנה למנכ"ל
3-4	4-6	סמנכ"לים ונושאי משרה אחרים

ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, לאחר שבחנו את היחסים האמורים, קבעו כי אין בהם כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

9. השבה

בעל תפקיד מרכזי ישיב לחברה סכומים ששולמו לו כחלק מתנאי כהונתו והעסקתו, אם שולמו לו:

9.1 על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחותיה הכספיים של החברה.

9.2 בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה או של כספי חוסכים באמצעותה.

מקום בו מדובר בבעל תפקיד מרכזי, שאינו נושא משרה, ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לבעל התפקיד המרכזי, ככל שקיימים, ובלבד שוועדת התגמול קבעה כי לא הייתה לבעל התפקיד המרכזי השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות בסעיפים 9.1 ו-9.2 לעיל.

10. מיקור חוץ

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

10.2 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 חוזר התגמול ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.

11. שכו דירקטורים

חברי דירקטוריון החברה וחברי הוועדות מטעם הדירקטוריון לא יהיו זכאים לתגמול מעבר לקבוע בהוראות תקנות הגמול.

⁹ העלות כוללת את כלל עובדי החברה לרבות יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל ויתר נושאי המשרה. כמו כן, העלות כוללת את כלל רכיבי השכר הקבועים 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 בוצע שערך על בסיס שנת עבודה מלאה כאשר עלות השכר הנכללת בחישוב אינה כוללת מענק שנתי משתנה. **הנתונים אינם כוללים עובדי מיקור חוץ. ***הסכומים כוללים מס שכר.

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 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.

12.2 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.

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 נקבעה לתקופה בת שנה.

13.2 מדיניות התגמול אושרה על ידי דירקטוריון החברה ביום 28 בדצמבר, 2014, לאחר שקיבל את המלצת ועדת התגמול מימים 18, 24 ו-28 בדצמבר, 2014. ביום 11 בינואר, 2015, אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה את מדיניות 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.

14. תחילה

במסגרת ישיבת ועדת התגמול שהתקיימה ביום 18 בדצמבר, 2014, וישיבת הדירקטוריון שהתקיימה ביום 28 בדצמבר, 2014, במהלכן נבחנו הסדרי התגמול הקיימים בחברה, הוחלט כי מועד התחילה יחול ביום 1 בינואר, 2015, למעט:

- הסכם תגמול של יו"ר הדירקטוריון, שאושר לפני יום 25 בדצמבר, 2013, ויותאם להוראות חוזר התגמול בעת חידוש ההסכם עימו, העתיד להתחדש בחודש אוקטובר, 2015;
- הסכם תגמול של מנכ"לית החברה, שאושר לפני יום 25 בדצמבר, 2013, ויותאם להוראות חוזר התגמול עד ליום 31 בדצמבר, 2016;